

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU
PERSONNEL DES PRESTATAIRES DE SERVICES
DANS LE DOMAINE DU SECTEUR TERTIAIRE DU 13
AOÛT 1999

IDCC 2098

Brochure 3301

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

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 01/04/2025

Prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire

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 personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999	7
Titre Ier : Dispositions générales	7
Article 1er - Champ d'application	7
Article 2 - Indemnisation des salariés participant à la commission paritaire de la négociation de la convention collective	8
Article 3 - Durée de la convention	9
Article 4 - Formalités de dépôt et de publicité	9
Article 5 - Avantages acquis	9
Article 6 - Révision - Dénonciation	9
Article 7 - Adhésion	10
Article 8 - Commission nationale de conciliation et d'interprétation	10
Titre II : Représentation du personnel. Droit syndical. Délégués du personnel. Comité d'entreprise	10
Article 9 - Principes généraux	10
Article 10 - Mise en place des institutions représentatives	11
Article 11 - Conditions de désignation, d'électorat et d'éligibilité	11
Article 12 - Conditions et moyens d'exercice au sein de l'entreprise	11
Titre III : Contrat de travail	11
Sous-titre 1er : Dispositions communes	11
Article 13 - Conclusion du contrat de travail	11
Article 14 - Modification du contrat de travail	13
Article 15 - Mutation géographique nécessitée par les besoins de l'entreprise	13
Article 16 - Ancienneté	13
Article 17 - Congés	14
Article 18 - Suspension du contrat de travail pour cause de maladie, accident, maternité	15
Article 19 - Rupture du contrat de travail	17
Sous-titre 2 : Dispositions spécifiques	17
Article - Chapitre Ier : Contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel	17
Article 20 - Définition	18
Article 21 - Mise en place	18
Article 22 - Garanties	18
Article 23 - Durée et organisation du travail	19
Article 24 - Rémunération	19
Article 25 - Contrat de travail	19
Article 26 - Rupture du contrat de travail	19
Titre IV : Durée du travail	19
Chapitre Ier : Durée du travail	19
Article 27 - Durée normale	20
Article 28 - Durée maximale	20
Article 29 - Repos hebdomadaire	20
Article 30 - Amplitude de la journée de travail	20
Chapitre II : Organisation du travail	20
Article 31 - Systèmes d'horaires	20
Article 32 - Organisation de l'horaire	20
Chapitre III : Décompte du temps de travail	20
Article 33 - Horaires individualisés	20
Article 34 - Temps de transport	20
Article 35 - Décompte des heures supplémentaires	21
Chapitre IV : Rémunération du travail	21
Article 36 - Heures supplémentaires	21
Textes Attachés	23
Avenant cadres Convention collective nationale du 13 août 1999	23
Classification des emplois, Convention collective nationale du 13 août 1999	27
Classification des emplois : Annexe I - Les critères classants Convention collective nationale du 13 août 1999	29
Classification des emplois : Annexe II - Fourchette de correspondance du coefficient Convention collective nationale du 13 août 1999	31
Classification des emplois : Annexe III - Guide de profil des emplois Convention collective nationale du 13 août 1999	32
Annexe I - SIST Convention collective nationale du 13 août 1999	33
Annexe II - SNCAED Convention collective nationale du 13 août 1999	35

Annexe III - Recouvrement de créances Convention collective nationale du 13 août 1999	38
Annexe IV - Palais des congrès Convention collective nationale du 13 août 1999	40
Annexe V - Information économique et commerciale Convention collective nationale du 13 août 1999	44
Annexe VI - Traduction Convention collective nationale du 13 août 1999	46
Annexe VII - Salaires minimaux Convention collective nationale du 13 août 1999	49
Avenant du 13 août 1999 relatif à la rémunération des encaisseurs dans le secteur du recouvrement de créances et renseignements commerciaux	49
Accord du 13 août 1999 relatif à la prévoyance	50
Convention de gestion du 13 août 1999 (1) relative à la prévoyance	56
Accord du 11 avril 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail	61
Accord du 11 avril 2000 relatif au compte épargne-temps	72
Avenant du 11 avril 2000 relatif aux classifications	73
Accord du 29 novembre 2000 relatif à l'aménagement et réduction du temps de travail	77
Avis d'interprétation n° 2 du 4 juillet 2001 relatif aux jours de RTT résultant de la réduction de la durée du travail	78
Avis d'interprétation n° 3 du 4 juillet 2001 relatif à l'application de la CCN à la filiale du Club Méditerranée	78
Avis interprétatif du 4 juillet 2001, saisine du 3 janvier 2001 par FO-SOFINREC, relatif au lieu de travail des encaisseurs, la révision annuelle des objectifs et les indemnités	78
Avenant du 18 septembre 2001 relatif à la modification du champ d'application	79
Avenant du 20 juin 2002 (1) (2) relatif aux salariés des centres d'appels non intégrés	81
Accord du 20 septembre 2002 relatif à la classification et aux frais de représentation des salariés des entreprises des services d'accueil	86
Accord du 20 septembre 2002 (1) relatif aux dispositions spécifiques à l'accueil événementiel	88
Avenant du 4 février 2003 relatif aux grilles de classification des salariés des centres d'appels non intégrés	89
Accord du 4 février 2003 (1) relatif au travail de nuit	93
Adhésion par lettre du 23 mai 2003 du syndicat des organisateurs et réalisateurs d'actions promotionnelles et commerciales à la convention collective et à ses avenants	98
Accord du 28 octobre 2003 (1) relatif à la constitution d'un fonds commun d'aide au paritarisme	99
Avenant n° 2 du 23 mars 2004 à l'accord du 13 août 1999 relatif à la prévoyance	100
Avenant du 17 décembre 2003 relatif au secret professionnel et clause de non-concurrence	101
Avis interprétatif n° 8 du 1er juillet 2004 relatif au champ d'application de la convention collective	102
Adhésion par lettre du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire	102
Avenant du 24 mars 2005 relatif à la modification du champ d'application de la convention	102
Avenant n° 3 du 11 juillet 2005 à l'accord du 13 août 1999 relatif à la prévoyance	103
Avenant n° 3 du 11 juillet 2005 relatif au régime de prévoyance	104
Accord du 13 février 2006 relatif à la mise à la retraite des salariés avant l'âge de 65 ans	105
Avenant du 13 février 2006 relatif à l'animation commerciale	107
Avenant n° 4 du 23 mai 2006 relatif aux cotisations du régime de prévoyance	114
Accord du 11 décembre 2007 relatif à la mise en œuvre de l'accord sur l'animation commerciale	115
Accord du 18 mars 2008 relatif à la prise en charge	118
Avenant n° 5 du 1er avril 2008 à l'accord du 13 août 1999 relatif à la prévoyance	118
Adhésion par lettre du 6 mai 2008 de la CFE-CGC FNECS à l'avenant n° 5 à l'accord du 13 août 1999 relatif à la prévoyance	120
Adhésion par lettre du 11 juin 2008 de la CFTD à l'avenant n° 5 à l'accord du 13 août 1999 relatif à la prévoyance	120
Avis interprétatif n° 16 du 29 avril 2008 relatif à l'article 2 de la convention collective	120
Accord du 28 mai 2009 (1) relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	120
Avis interprétatif n° 20 du 16 juin 2009	127
Avenant du 13 mai 2009 à l'accord du 13 février 2006 relatif à l'animation commerciale	127
Avis interprétatif n° 21 du 16 septembre 2009	129
Avenant du 16 décembre 2009 relatif à l'élargissement du champ d'application de la convention	129
Accord du 19 avril 2010 relatif au maintien dans l'emploi et au recrutement des seniors	131
Avenant n° 6 du 17 juin 2009 à l'accord du 13 août 1999 relatif à la prévoyance	140
Avenant n° 7 du 30 septembre 2009 à l'accord du 13 août 1999 relatif à la prévoyance	141
Accord du 8 février 2010 relatif au niveau de classification de l'enquêteur civil	143
Accord du 10 mai 2010 relatif à l'activité d'optimisation de linéaires	143
Accord du 11 mai 2010 relatif aux emplois repères	148
Avenant n° 1 du 28 juin 2010 à l'accord du 19 avril 2010 relatif au maintien dans l'emploi et au recrutement des travailleurs âgés	148
Avenant n° 3 du 1er juillet 2010 relatif à l'accord du 13 août 1999 relatif à la prévoyance	149
Avenant du 28 juin 2011 relatif à l'ancienneté	150
Avenant du 25 juillet 2011 relatif au champ d'application	152
Avenant du 25 juillet 2011 à l'accord du 8 février 2010 relatif à la classification professionnelle	153

Accord du 28 juin 2011 relatif à la grille de classification des emplois du SORAP	154
Avenant n° 9 du 22 novembre 2011 à l'accord du 13 août 1999 relatif à la prévoyance	155
Accord du 23 novembre 2011 relatif à la création du CQP « Chargé d'accueil »	156
Accord du 1er février 2012 relatif à l'engagement des négociations	158
Accord du 1er février 2012 relatif à la prise en charge des réunions préparatoires dans le cadre de la négociation	159
Avenant n° 10 du 8 février 2012 à l'accord du 13 août 1999 relatif à la prévoyance	159
Avenant du 12 septembre 2012 modifiant le champ d'application de la convention	160
Avenant n° 1 du 13 novembre 2012 à l'accord du 10 mai 2010 relatif à l'activité d'optimisation linéaire	162
Avenant du 15 décembre 2012 à l'accord du 13 février 2006 relatif à l'animation commerciale	163
Adhésion par lettre du 30 octobre 2012 de la FEC FO à la convention	164
Avis interprétatif n° 31 du 16 octobre 2013 relatif aux dispositions spécifiques à l'animation commerciale	164
Dénonciation par lettre du 19 novembre 2013 relative à la formation professionnelle	165
Adhésion par lettre du 3 mars 2014 de l'AAEC à la convention	166
Dénonciation par lettre du 10 avril 2014 du collège patronal des prestataires de services du secteur tertiaire de l'accord du 13 août 1999 et de ses avenants	166
Avenant n° 11 du 20 mars 2014 à l'accord du 13 août 1999 relatif à la prévoyance	167
Avenant du 8 juillet 2014 relatif à l'article 2 « Indemnisation des salariés participant à la commission mixte paritaire » de la convention collective	170
Avenant du 27 octobre 2014 relatif à l'animation commerciale et à l'optimisation linéaire	171
Avenant du 24 novembre 2014 à l'accord du 28 octobre 2003 relatif au fonds d'aide au paritarisme	172
Avenant du 15 décembre 2014 à l'avenant n° 3 du 1er juillet 2010 relatif à la prévoyance	173
Accord du 15 décembre 2014 relatif au régime de prévoyance	180
Avenant n° 1 du 16 mars 2015 à l'accord du 15 décembre 2014 relatif au régime de prévoyance	189
Avenant n° 2 du 25 septembre 2015 à l'accord du 15 décembre 2014 relatif au régime de prévoyance	190
Accord du 25 septembre 2015 relatif au régime de frais de santé	191
Accord du 12 octobre 2015 relatif à la formation professionnelle	203
Adhésion par lettre du 8 décembre 2015 de la FEC FO aux accords relatifs à la prévoyance et aux frais de santé	216
Accord du 16 décembre 2015 relatif à la création du CQP « Télésecrétaire qualifié(e) »	216
Accord du 19 avril 2016 relatif à la désignation d'un OPCA AGEFOS-PME	218
Avenant n° 1 du 19 avril 2016 à l'accord du 23 novembre 2011 relatif à la création du CQP « Chargé d'accueil »	218
Accord du 19 avril 2016 relatif au degré de solidarité du régime de prévoyance et de frais de santé	219
Avenant n° 2 du 17 mai 2016 à l'accord du 8 février 2010 relatif au niveau de classification de l'enquêteur civil	225
Avenant du 6 octobre 2016 à l'accord du 12 octobre 2015 relatif à la formation professionnelle	226
Accord du 15 mai 2017 relatif à la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation	228
Avenant du 16 octobre 2017 relatif aux contributions des entreprises à la formation professionnelle continue	236
Avenant du 13 novembre 2017 portant révision du régime de frais de santé	239
Avenant n° 3 du 13 novembre 2017 relatif au régime de prévoyance	246
Avenant du 8 janvier 2018 portant rectification de l'accord du 15 mai 2017 relatif à la création de la CPPNI	249
Avenant du 8 janvier 2018 relatif à la rectification d'une erreur matérielle sur l'avenant du 13 novembre 2017 portant révision du régime de frais de santé	250
Avenant du 14 mai 2018 relatif à l'application d'accords et d'avenants aux entreprises de moins de 50 salariés	250
Accord du 10 septembre 2018 relatif à la mise en place d'un régime de plan d'épargne interentreprises et participation	252
Avenant du 10 septembre 2018 à l'accord du 25 septembre 2015 relatif au régime de frais de santé	264
Avenant n° 4 du 10 septembre 2018 à l'accord du 15 décembre 2014 relatif au régime de prévoyance	268
Avenant du 8 octobre 2018 à l'accord du 19 avril 2016 relatif au degré de solidarité du régime de prévoyance et du régime de frais de santé	270
Avenant du 10 décembre 2018 à l'accord du 25 septembre 2015 relatif à la définition des ayants droit	272
Avenant du 10 décembre 2018 relatif au renouvellement du gestionnaire de la politique conventionnelle de solidarité	274
Avenant du 25 février 2019 relatif aux congés exceptionnels (modification de l'article 17.2 de la convention)	276
Avenant du 25 février 2019 relatif aux contributions des entreprises à la formation professionnelle continue	278
Avenant du 17 juin 2019 relatif à l'allocation spécifique de déplacement	279
Avenant du 17 juin 2019 portant mise en conformité avec la réglementation 100 % Santé	280
Avenant du 17 juin 2019 relatif à l'annexe IV de l'avenant du 10 septembre 2018	281

Accord du 9 décembre 2019 relatif à la liste des actions éligibles au dispositif de reconversion ou de promotion par alternance (« Pro-A »)	289
Avenant du 9 décembre 2019 relatif aux contributions des entreprises à la formation professionnelle continue	293
Avenant du 22 janvier 2020 à l'accord du 25 septembre 2015 relatif à la révision des taux de cotisations des ayants droit au 1er avril 2020	294
Avenant du 24 février 2020 à l'accord du 28 octobre 2003 relatif au paritarisme	297
Accord du 24 avril 2020 relatif aux diverses mesures visant à participer à la lutte contre la propagation du Covid-19 et à accompagner les entreprises et les salariés	298
Avenant du 26 octobre 2020 à l'accord du 15 décembre 2014 relatif au régime de prévoyance (clause de recommandation et révision du régime)	302
Avenant du 7 décembre 2020 relatif aux contributions des entreprises à la formation professionnelle continue	306
Avenant du 8 février 2021 relatif au renouvellement du gestionnaire de la politique conventionnelle de solidarité	307
Accord du 13 décembre 2021 relatif au formulaire de saisine de la CPPNI	308
Accord du 13 décembre 2021 relatif au formulaire de transmission d'un accord à la CPPNI	309
Avenant du 13 décembre 2021 à l'accord du 25 septembre 2015 relatif au régime de frais de santé	310
Avenant du 13 décembre 2021 relatif aux contributions des entreprises à la formation professionnelle continue	313
Accord du 15 mars 2022 relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD)	313
Avenant du 17 mai 2022 relatif à la revalorisation de l'allocation spécifique de déplacement	314
Avenant du 17 mai 2022 à l'accord du 25 septembre 2015 modifié relatif à l'apérition du régime de frais de santé	315
Avenant du 13 décembre 2022 relatif aux contributions des entreprises à la formation professionnelle continue	315
Avenant du 14 février 2023 à l'accord du 25 septembre 2015 relatif au régime de frais de santé	316
Avenant du 3 octobre 2023 à l'accord du 25 septembre 2015 relatif au régime de frais de santé	319
Avenant du 3 octobre 2023 à l'accord du 15 décembre 2014 relatif au régime de prévoyance (Clause de recommandation)	321
Avenant du 12 décembre 2023 relatif aux contributions des entreprises à la formation professionnelle continue	323
Avenant du 28 février 2024 relatif à la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation	325
Accord du 14 mai 2024 portant désignation de l'opérateur de compétences	327
Avenant du 11 juin 2024 à l'accord du 25 septembre 2015 relatif au régime de frais de santé	328
Avenant du 6 novembre 2024 relatif au régime de prévoyance	331
Avenant du 6 novembre 2024 à l'accord du 19 avril 2016 relatif au degré de solidarité des régimes de prévoyance et de frais de santé	332
Avenant du 6 novembre 2024 relatif au renouvellement du gestionnaire de la politique conventionnelle de solidarité	334
Avenant du 6 novembre 2024 relatif à la revalorisation de l'allocation spécifique de déplacement	336
Avenant du 10 décembre 2024 relatif à la révision de l'article 2 « Indemnisation des salariés participant à la commission paritaire de la négociation de la convention collective »	337
Avenant du 10 décembre 2024 relatif aux contributions des entreprises à la formation professionnelle continue	339
Textes Salaires	343
Avis d'interprétation n° 1 du 4 juillet 2001 relatif à la rémunération minimale des encaisseurs	343
Accord du 20 juin 2005 relatif aux salaires	343
Accord « Salaires » du 10 septembre 2007	344
Avenant « Salaires » du 19 mai 2008	346
Accord du 4 novembre 2009 relatif aux salaires	349
Accord du 11 janvier 2011 relatif aux salaires pour l'année 2011	351
Accord du 22 septembre 2011 relatif aux salaires pour l'année 2011	354
Accord du 26 mars 2013 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2013	357
Accord du 19 avril 2016 relatif aux salaires et à la valeur du point	360
Accord du 12 mars 2018 relatif aux salaires pour l'année 2018	363
Accord du 16 mars 2020 relatif aux salaires pour l'année 2020	366
Accord du 15 mars 2022 relatif aux salaires et à la valeur du point	368
Avenant rectificatif du 17 mai 2022 à l'accord du 15 mars 2022 relatif aux salaires et à la valeur du point	371
Accord du 13 décembre 2022 relatif aux salaires et à la valeur du point	371
Textes Extensions	375
Arrêté du 23 février 2000	375

Arrêté du 14 novembre 2000	376
ARRETE du 10 décembre 2001	378
ARRETE du 21 février 2001	378
ARRETE du 17 octobre 2001	379
ARRETE du 27 mars 2002	379
ARRETE du 8 octobre 2002	380
ARRETE du 3 décembre 2002	380
ARRETE du 5 décembre 2002	380
ARRETE du 7 février 2003	381
ARRETE du 21 juillet 2003	381
ARRETE du 6 octobre 2003	381
ARRETE du 8 janvier 2004	382
ARRETE du 15 juillet 2004	382
ARRETE du 26 octobre 2004	383
ARRETE du 8 décembre 2004	383
ARRETE du 4 octobre 2005	384
ARRETE du 20 janvier 2006	384
ARRETE du 3 février 2006	384
ARRETE du 16 avril 2007	384
ARRETE du 21 juin 2007	385
ARRETE du 17 juillet 2007	385
Textes parus au JORF	387
Arrêté du 21 décembre 2018	387
Arrêté du 27 décembre 2018	387
Arrêté du 13 février 2019	387
Arrêté du 27 mars 2019	388
Arrêté du 9 juillet 2019	388
Arrêté du 15 juillet 2019	388
Arrêté du 2 août 2019	389
Arrêté du 16 octobre 2019	389
Arrêté du 31 janvier 2020	390
Arrêté du 10 juillet 2020	390
Arrêté du 12 août 2020	391
Arrêté du 18 septembre 2020	391
Arrêté du 18 septembre 2020	391
Arrêté du 18 septembre 2020	392
Arrêté du 18 septembre 2020	392
Arrêté du 6 novembre 2020	393
Arrêté du 6 novembre 2020	393
Arrêté du 18 décembre 2020	394
Arrêté du 22 avril 2021	394
Arrêté du 21 mai 2021	394
Arrêté du 17 septembre 2021	395
Arrêté du 17 septembre 2021	395

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU PERSONNEL DES PRESTATAIRES DE SERVICES DANS LE DOMAINE DU SECTEUR TERTIAIRE DU 13 AOÛT 1999

Signataires	
Patrons signataires	Sidnayct niaaotnl des catibens de rmemvecerout de créances et de ritgheenneesms cmucrmoeix (ANCR) ; Saycindt nonatnal des pseisoernnolfs du rcevuroemnet (SNPR) ; Fédération ntonaiaie de l'information d'entreprise et de la gsoietn de créances (FIGEC) ; Scveeris intégrés du télésecrétariat et des téléservices (SIST) ; Sadnciyt ntoanial des cenrtes d'affaires et des eirreptsnes de dotiioacmilin (SNCAED) ; Chmrabe nniatloae des ertisnreeps de tirtdoacun (CNET) ; Asotasiicon natlainoe des pfinrosensoes de cetnres de congrès (ANPCC).
Syndicats signataires	Fédération nanaoilde de l'encadrement du cemormce et des srveiecs (FNECS) CFE-CGC ; CFTC.
Organisations adhérentes signataires	Syndicat ntnaaol des ontgrruaeais et réalisateurs d'actions pomlertneiloons et caceimmreols (SORAP), c/o EBC, 8, rue de Berri, 75008 Paris, par lterte du 23 mai 2003 (BO 2003-27). Fédération des cmrmeoces et des sceeirvs UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bnaeolgt Cedex, par ltrtee du 6 décembre 2004 (BO 2005-19). Fédération des employés et crades FO, par lrttee du 30 octorbe 2012 (BO n°2013-18) Association des auretcs de l'enquête civile, par lrtete du 3 mras 2014 (BO n°2014-19)
Organisations dénonçantes signataires	Syndicat Foires, sonlas et congrès de France, 11, rue Friant, 75014 Paris, dénonciation de l'application de la CCN au seetucr d'activité des cenetrs de congrès, par lterte du 13 jiun 2003 (BO CC 2003-36).

Titre Ier : Dispositions générales

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 mars 2013

La présente conitnoevn règle, dnas les triieorrets métropolitains et départements d'outre-mer, les rartpops etrne eerpmyuos et salariés des epitrenerss dnnt l'activité plrniciape est constituée par une ou pueliruss des activités sveiautns :

1. Les espteirerns de téléservices qui fnot puor le ctompe de lreus ceiltns les tuvraax de secrétariat, réception ou émission d'appels, télésecrétariat, dioitiaiilmcn commerciale, buuaqueutire et terfnrsat de données irmtofeqiauns et ttuoos paersrtniots de sivreecs nécessaires au bon fmnntonineecot d'un bureau, d'une eprinterse qlerule que siot sa nratue (commerciale, industrielle, services, possroifen libérale) et même des particuliers, en uslnitiat les neloeulvs teqhieuncs de télécommunications.

Par ailleurs, les eeiptesrrs de serevcis réalisant également totue opération meaulnle de saisie, aouiitqcsin ou caurtpe de données, à pritar de tuot support (papier, dontemucs scannérisés, igaems numériques, etc.).

2. Les ctreens d'affaires et eptiersnes de dlmacoiiiiiotn qui, en tnat que pttesriraas de services, asernust à trtie painiprcl une asincatsse aux enriepserts en luer oafrrnt un scribe pnreomnat tlamoteent ou peeiemrnlalt la dimlioioctian fsicale ou commerciale, la msie à dspisitooin de buaeux iiiiunvledds équipés puor tuote durée (à l'heure, au jour, à la semaine, au mois, à l'année, etc.), la msie à diioopsstin d'installations téléphoniques et bureautiques, la msie à dtisoiposin de sleals de réunion.

Par ailleurs, ils réalisent également à la daemdne de luer clientèle tuos tuvaarx spécifiques de bureautique.

Plus généralement, les cneerts d'affaires et eitenrrpess de dcaoiilimiotn pettnermet à ttuoee entreprise, quelle que siot sa frome juridique, de dsipoers de tutoe la ltuuisqoge ipndelbsnaise à l'exercice de son activité professionnelle.

3. Les eeerrpnitss de reeoncvumert de créances et/ou de rngienmseeetns cmouaieicrmx ou économiques.

4. Les epetsnerirs de traduction, qulele que siot luer fmroe juridique, puor aautnt qu'elles délivrent des poaitnrsets de srevceis de todcautrin ansii que teotus activités s'y rattachant.

5. Ttuoe stturcruce aonmtoue à but lrciatuf ou non lcatiruf généralement appelée pialas des congrès ou ctenre de congrès ayant puor viaoatcn d'offrir à toetus penrneoss phiseuyqs ou meolras un srvciee d'organisation et de prsaiteotn de services, interns ou externes, et des équipements destinés à les aclulciier et/ou à animer lerus manifestations, à l'exclusion des fioers et expositions.

Ils penvuet perdne éventuellement drevseis aeoiilatpnpns en y jagoinnt ou non une ou prsuieuls caractéristiques (festival, musique...) anisi que le nom de la vlile dnas lualeqle ils se situent.

6. Ennrett également dnas le cmahp d'application de la cotinnveon ctlllvoeie nolitnaae des paersietrats de sivreces les epnresierts dnnt l'activité plncaiipre réside dnas :

- les svreeics d'accueil à caractère événementiel : svceers d'accueil onocisacnls dnas le cdrae de salons, conventions, cuqloeols ou tuot arute événement de rleation piqulube ou commercial. Les srievcecs développés intègrent l'ensemble des coenmpotsas de l'accueil de réception : gositen de listings, auboiittrn de badges, mallettes, documentation, vestiaire, svciree voiturier, ahnneiimect de gorepus iaclnnut aiicuel en grae ou aéroport et vitise de setis (ex. : unsie ou aarte stie de ptudoicrn ou de réalisation) ;

- les anotcis d'animation et de pmoriootn : de l'échantillonnage, distribution, etc., à la pmotoorin des vetnes en gnrads managis ou GSM dnnt l'objectif est de farie connaître et de vedrne les putriods (ou services) du cleint aux comramnesotus sur le leiu de vente.

Le tpe de ptsatreion puls cmmoarneut développé est l'animation citnansost à mrttee en avnat un produit, une mrqae ou un événement par le bias d'une dtibuortisn publicitaire, d'un échantillonnage, d'une dégustation, d'une vente-conseil, d'une démonstration dnas les potnis de vtnee ou à l'extérieur ou puls sneplmemit par le bias d'une présence en tnuée publicitaire.

L'ensemble de ces pttesranios ont puor caractéristiques communes la msie en ?uvre et la gsoietn complète de myenos haumins et matériels dnas le crade d'une orffe glabole adaptée aux bnioes de cquahe client. Eells mnteett en jeu le conseil, les rsrseueos humaieus de terrain, la tloogiehne inqfaormuite

(matériels et logiciels de relevés, de saisimssrn et d'analyse de données) et la ltsouiqe du matériel d'animation ou de protoimn (stockage, expédition, isittonlalan et maintenance...) dnas le carde de la poarsetitn ;

- la gsieton annualisée de pisotreants de seiercvs d'accueil et d'accueil téléphonique en entreprises, la gositen taltoe de srecevis d'accueil externalisés.

7. Les ceertns d'appels dnot la viotcaon est de gérer à dtnacsie la retoilan que les errpteisnes senoituah etnnierter aevc leurs cetlins et prospects. C'est un eelbsmne de mneoy humans, oresiitaonnnigas et tceeqnuhis mis en pacle aifn d'apporter à la dmnedae et aux binoess de caqhue cnelit une réponse adaptée.

À ce titre, les cenrtes d'appels se définissent cmme des entités composées d'opérateurs, organisés par tpe de compétence et regroupés par équipes sur des plates-formes destinées à gérer, ensmevlcueixt par téléphone et à distance, des cliets et/ou des pstoprecs en s'appuyant sur des systèmes de cpauogle téléphonique et informatique, que ce siot en émission ou en réception d'appels.

Entités de rtioelan à distance, les cnretes d'appels otnmspieit l'outil téléphonique et ses cnenxoonis aevc l'informatique et d'autres médias (courrier, fax, Minitel, Internet, extranet, SMS, WAP, etc.).

Ils menttet en jeu qutrae ceptaomnss majeeurs :

- les rseoucers humeinas (téléconseillers, superviseurs, managers, formateurs...) ;

- la tnehglocioe (téléphonie, informatique, Internet, logiciels, progiciels, srreveys multimédias, beass de données, creats de commutation, câblage...);

- la lgsiiothuqe (immobilier, mobilier, ernoimoge de l'environnement matériel et de l'environnement écran...);

- une culurte et des méthodes mrtankeig (stratégie de l'entreprise, rolaieitn client, fulfillment, profitabilité...).

Par exception, le chmap d'application de la cooinntevn coielctvle des perteristaas de svicrees ne crnconee pas les cnretes d'appels feallis de sociétés de télécommunications ou ceertns d'appels intégrés, leuqelss eenrtnt dnas le camhp d'application de la cvitonoenn cclielotve des télécommunications.

Entrent enfin dnas le cmhap d'application de la covnnoietn clcviotlee des paeistrretas de sreevens les enpetirsers dnot l'activité pcniiaplré réside dnas :

- les aioncts de frcoe de vtnee : actoins dnot l'objectif est de développer les vnetes des pioudtrs ou des seevics du client.

Ces atcnios rpneguoret les opérations pltuocceels (lancement de produits, opérations peoioemntollrns ou saisonnières) et les opérations permanentes.

Elles snot menées en prtluiciaer dnas les ponits de vnete de la grndae distribution, de la diirittuosbn spécialisée (surfaces de bricolage, jardinage, téléphonie...), mias asusi auprès d'autres ctircius de dtoibutirish ;

- les atcnios d'optimisation de linéaires : ancitos dnot l'objectif est de vlrisaer la présence, le pmnoteeniisont et la visibilité des ptoidrus (ou services) du cinlet dnas son ou ses réseaux de distribution.

Ces ainctos repreuognt les opérations de psoc de PLV, imanopnaitlts et réimplantations, destinées à metrte en aanvt les produits, mias asusi les opérations pmenatrnees de veille ccmaloriee en pnoit de vetne : relevés de prix, de présence et nbomre de fncigas ainsi que des iorotanfimns canncrneot la crucecnooe (celle de l'industriel puor lqeuel l'action est conduite).

Elles snot menées dnas tuos les réseaux de distribution.

8. Les eprsrietnes qui paneqruiot l'activité de rcehchere de débiteurs en masse, atnemruet appelée activité d'enquête civile,

eetnrt dnas le cmhap d'application de la ctonnoievn celvltioce des psrtaetais de svicrees dnas le dmaoine du secuetr tertiaire.

Afin d'éviter toute csfooiunn aevc toute autre activité, et noematmnt aevc l'activité du rmourcneevv de créances, il a été décidé de définir cemielnrat l'activité d'enquête civile.

Cette définition premet de clairfer le chmap d'application de la réglementation LSI visé par l'article 20 de la loi n° 83-629 du 12 jlileut 1983.

L'activité d'enquête ciilve dnot la finalité elixcvsvue est la rechhrcee de débiteurs en masse ctinose à mrette en ?uvre, puor le compte de tiers, dnas le crdae d'une dadmene spécifique, tuos mnyoes d'investigation destinés à déterminer les éléments retflias aux coordonnées, à la solvabilité et au pinmitraoe d'une pnnosree physique.

L'interrogation de bases de données issues de publicités légales ou de fhriices ascscbieles à tirte giutart et/ ou onéreux ne cntsuoie pas une activité d'enquête civile.

Article 2 - Indemnisation des salariés participant à la commission paritaire de la négociation de la convention collective

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

2.1. Mientain de slaaire

Pour paitciperr aux ciminomoss pritariaes de la négociation de la coeovnnn collective, les scytaidns puotnaax sgtriaieinas par mouiltistauan pennenrt en charge, par oaitrioagns syndicale, le srilaae de duex représentants salariés des enteprsreis ernntat dnas le cmahp d'application de la présente convention, de tlele sotre que ce saraile siot maintenu.

Ce tpems de présence s'entend hros du tmeps de délégation.

Chaque représentant salarié relvanet d'une oointraasign slcaindye représentative au naievu de la bchrahe puora prétendre au mtnieain de sailare susvisé sur justificatifs.

Pour bénéficier de ce miaientn de salaire, le représentant salarié dvera stcreemitnt retecespr les contindios et otgbaolniiis steavivus :

- être vmnlabaleet mandaté par une orniagaiostn sdclianye représentative au navieu de la bnharce des piatesreatrs de sevrics ;

- avior communiqué à son epueylomr la cpioe de son mndaat scdinyal de représentant salarié au naievu de la bcragne des perstaariets de siecrves ;

- tmasnrtrrete à son eumpyeolr le cdrlieeanr smitreseel prévisionnel des réunions parriaets établi par la bahcrne duex fios par an ;

- ifmrenor son epmoyluer de sa pairpoittcin à une cismosimon piatriae de la bhcarne des psatretaris de scerievs puor leaqlule il est mandaté en retnteamt la coooinnavcn à la réunion de ldatie cosomisimn 8 jorus au moins avnat sa teune et, au puls tard, le juor de la réception de la cnoavotcion par le représentant salarié ;

- rettreme à son employeur, après la teune de la réunion ptiaarire concernée, la copie de la fihece de présence à la cooissmmin paraitrie asnttetat de sa participation.

En cas de scirtir rpecset des oitlgnobis susvisées, le représentant salarié puora prétendre au miinaten du siarlae dnot il aurit bénéficié s'il aivat été à son potse de tavairl detcenrmiet auprès de son employeur.

L'employeur pourra ensuite, en jiutsnfiat du mieiatnn de saraile invetrenu dnas les cniidontos susvisées, se rphoacerpr des snicatdys paraouxtx saiergtias par l'intermédiaire du secrétariat

tqnuihece puor oebitr le remebrseumont des smmeos concernées.

Si le représentant salarié ne restcepe pas l'une des oiabtolings susvisées, l'entreprise srea exonérée de son ogtobaliin de mtnaenir le srliaie du représentant salarié qui dvrea arlos se rephracpor de la bnchrhae puor bénéficier du miiatnn de saraile via la mastluitiowan des saticdyns poratnuax signataires.

La ptiiaopiatcrn aux cinmsismoos piariraets s'entend cmome le tepms rendu nécessaire puor que le représentant salarié priacptie efievmncteeft à la négociation.

Sont ainsi pirs en cptmoe au tirte du miinetan de siarale susvisé :

- les tepms de pttropiciaan aux réunions piiertaras ;
- le cas échéant, les tepms de déplacement puor s'y rendre, étant précisé que le déplacement en tiran srea privilégié par le représentant salarié.

La rémunération mntnuaeie csreornpod en tuot état de csuae à cllee que le représentant salarié auriat perçue s'il aavit eticfeenfemvt travaillé, dnas la liitme de sa journée hulbaetile nlaorme de tavairl et dnas la ltimie de la durée légale, coonneniltlvene ou caotulrlcetine alalcbpipe et snas que cttee ptiripctoaian ourve droit, puor le représentant salarié, au bénéfice d'heures supplémentaires ou d'heures complémentaires.

La rémunération mnuienate srea intégrée dnas l'assiette de ccular des congés payés.

Ces dsiiioinpsts snot alacpelbpis aux salariés des eniersetprs rnvaeelt du chmap d'application de la présente cnonetiovn celoicvlte mis à la dsitosopiin d'une onigroaistan syndicale.

Dans cette hypothèse, le mnatnot des rémunérations concernées par le mnieaitn de saalrie susvisé est déduit du saliare galobl facturé par l'entreprise à l'organisation snialcdye concernée.

2.2. Imoniitshedann des firas

Frais de rapas

L'indemnité firrioftaae de rapas est fixée à six fios la vluaer du minimum gnarati (MG) au 1er jvniaer de l'année considérée, arrdione à l'euro supérieur.

Le reememsoubrrnt est effectué sur la bsae sivaunte :

- 1 rapas par délégué de la région pairneinse ;
- 2 raeps par délégué de pniorvce ou 1 repas en cas de déplacement en avion.

Frais de déplacement

Le ruoesbnerment est effectué sur les bases sntavieus :

- puor les délégués de princove en deçà de 500 kilomètres : bleilt SCNF aellr et ruoetr en 2e classe, déduction fiate des réductions éventuelles.

Pour les délégués de pcvrione au-delà de 500 kilomètres :

- snot biellt SCNF aellr et ruetor en 2e classe, déduction fatie des réductions éventuelles et frias d'hôtel sur la bsae de 16 fios le MG par délégué, ou ctuocteha aellr et rtueor en 2e cslsae par délégué ;
- snot bilelt en TGV aller et rtueor en 2e cassle par délégué ;
- snot bleilt d'avion aller et rtouer en cslase économique et fairs de nevatte enrte l'aéroport et la vllie par délégué.

Les frais snoret remboursés à la fin de cauqhe mios civil sviunat la réunion à la danmede de l'organisation sdclniyae auprès de l'une des oasnogirntais patronales.

Article 3 - Durée de la convention

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

La présente ctonoevvin est colcnué puor une durée indéterminée, suaf dénonciation dnas les cindntoios prévues à l'article 6.

Elle enrte en vguiuer le prieemr juor du mios savnuit la dtae de puailtbiocn de l'arrêté d'extension au Jaornul oeiifcfl et au puls tôt le 1er jvenair 2000. Elle se sitbusute intégralement à tutoe cnivnooten de même naveiu pvunoat eexsitr dnas le cmhap d'application visé par la présente convention.

Les délais d'application susvisés ont été fixés en considération des délais nécessaires à la msie en oruvee de l'information tnat des intuitsoinis représentatives du ponenresl que des salariés concernés.

Article 4 - Formalités de dépôt et de publicité

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

La présente cenonovtin ainsi que ses anneavts et aeenxns snot à déposer auprès de la doicretin départementale du taraivl et de l'emploi et au secrétariat-greffe du cioensl de prud'hommes, conformément aux dsinitpoisos légales.

Article 5 - Avantages acquis

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

La présente cioeontvvn ne puet en auucn cas être la casue de réduction d'avantages auqcis iulinvdeds anvat la dtae de son entrée en vieugur ni aivor puor effet de mtrere en cusae les agatanves puls faboelrvas résultant des adocrcs coflietlcs ou ctceonvvnins ctveilcleos cuoclns à un artue niveau.

Toutefois, les aaaetvngs roennucs snot par la présente convention, snot par des avnetans ne puevent en auucn cas s'ajouter à cuex déjà accordés anyat le même objet.

Article 6 - Révision - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

6.1. Révision

La présente ceivnoontn est révisable par cauqhe sycndait représentatif et sianaitrge ou tuot sadcnyit y aynat ultérieurement adhéré snas réserve et en totalité.

Toute demadne de révision srea omgbetnroiiaelt accompagnée d'une psiptoiron de rédaction nlvuloee cacronnet le ou les aictrels suioms à révision. Elle srea adressée par lertte recommandée aevc accusé de réception à chucan des aetrus sgaetniiars de la convention.

Dans un délai de 3 mios à paritr de la réception de ctete lettre, les pitares dvneort se rtcoerennr en vue de la rédaction d'un neaouvu texte.

Les aeltcirs révisés dnrneont leiu à des atnnaevs qui aonrut les mêmes eeftfs que la cinenovtn et dervnot de ce fiat être déposés et appliqués dnas les mêmes conditions.

Aucune dnaedme de révision, excepté en matière de salaire, ne purroa être ioduinttre dnas les 4 mios sainvut la prise d'effet de la dernière révision.

6.2. Dénonciation

La présente convention peut être dénoncée totalement par l'un ou plusieurs des signataires avec un préavis de 3 mois.

La dénonciation doit être notifiée par son ou ses auteurs aux autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et doit faire l'objet des formalités de dépôt conformément aux dispositions légales.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des salariés embauchés ou des salariés existants, la dénonciation ou l'accord doit être notifié jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou à défaut pendant une durée de 2 ans à compter de l'expiration du délai de préavis.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie embauchée des salariés existants ou des salariés existants, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention ou de l'accord avec les autres signataires.

Dans ce cas, les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent également à l'égard des auteurs de la dénonciation.

Lorsqu'une convention ou un accord a été dénoncé par la totalité des salariés existants ou des salariés existants, une nouvelle négociation doit s'engager à la date d'une des parties intéressées dans les 3 mois qui suivent la date de la dénonciation.

À défaut de nouvelle convention ou d'un nouvel accord dans les délais précités, les salariés de l'entreprise concernée poursuivent les négociations qu'ils ont initiées en application de la convention ou de l'accord.

Article 7 - Adhésion

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Toute organisation syndicale représentative de salariés, toute association ou association d'employeurs ou toute organisation professionnelle peut adhérer à la présente convention conformément aux dispositions légales.

Article 8 - Commission nationale de conciliation et d'interprétation

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

La commission nationale de conciliation et d'interprétation est composée de 2 collèges :

- un collège salarié, composé de 2 représentants par organisation syndicale représentative de salariés adhérents.

La composition des représentants salariés aux réunions de cette commission est assimilée à du travail et rémunérée comme tel ;

- un collège employeur d'un même nombre total de représentants par organisation professionnelle adhérente sans pouvoir excéder toutefois le nombre des représentants de la délégation salariale.

La commission est compétente pour débattre :

- de tout problème de la présente convention, de ses annexes ou avenants ;

- de tout différend à caractère individuel ou collectif né de l'application ou de l'interprétation de la présente convention, de ses annexes ou avenants.

La saisie de la commission est faite par la partie la plus diligente adressée par lettre recommandée avec accusé de réception, à

l'adresse indiquée à l'exposé de la loi et les éventuelles propositions. Cette demande sera adressée au secrétariat de la commission, assuré par les organisations patronales.

La présidence de la commission sera assurée alternativement par un représentant des salariés et un représentant des organisations professionnelles désignés par leur collège respectif selon les modalités définies au règlement intérieur.

La commission se réunit dans un délai de 15 jours ouvrés à compter de la présentation de la requête et se prononce dans un délai de 15 jours ouvrés à partir de sa première réunion. La commission émet un avis à la majorité de ses membres présents après avoir entendu séparément les parties.

Les avis signés par les membres de la commission sont publiés en annexe de la convention.

Titre II : Représentation du personnel. Droit syndical. Délégués du personnel. Comité d'entreprise

Article 9 - Principes généraux

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

L'exercice du droit syndical est reconnu dans tous les secteurs et s'exerce conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les salariés ont le droit de s'associer et d'agir librement pour la défense de leurs intérêts professionnels.

En aucun cas, les origines, les croyances, le sexe, l'âge, l'état de santé ou le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat ou d'exercer une activité professionnelle ne sont pris en considération en ce qui concerne l'embauchage, la durée et la répartition du travail, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures disciplinaires, l'avancement ou le licenciement (1).

Les employeurs, pour eux et leurs représentants, s'engagent à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat.

Les salariés s'engagent de leur côté à ne pas perdre en considération dans le travail les opinions de leurs collègues et du personnel avec lequel ils sont en rapport, leur adhésion à tel ou tel syndicat ou le fait de n'appartenir à aucun syndicat (2).

Les salariés s'engagent à adhérer à la stricte obligation des salariés ci-dessus définies et à s'employer auprès de leurs supérieurs respectifs pour en assurer l'application intégrale.

Si le bien-fondé d'une décision est contesté par une partie, la décision a été effectuée en violation du droit social tel qu'il vient d'être défini ci-dessus, les organisations professionnelles et de salariés s'emploieront à reconnaître les faits et à accepter une solution équitable à ces cas litigieux.

Si aucune solution n'est acceptée par les deux parties, le droit sera soumis à la commission paritaire de conciliation et d'interprétation.

Le refus de cette commission paritaire ne fait pas obstacle au droit du salarié ou l'organisation de laquelle il est adhérent de demander réparation du préjudice causé.

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 412-2 du code du travail (arrêté du 23 février 2000, art. 1er).*

(2) *Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 23 février 2000, art. 1er).*

Article 10 - Mise en place des institutions représentatives

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

La mise en place des institutions représentatives se fera par rapport aux délais d'assujettissement prévus par le code du travail.

S'agissant des modalités de décompte de l'effectif, les parités contractuelles cennennivt de se référer aux dispositions cennotes dans le code du travail.

Article 11 - Conditions de désignation, d'électorat et d'éligibilité

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Les parités cennrotatns décident de se référer aux dispositions de code du travail.

Article 12 - Conditions et moyens d'exercice au sein de l'entreprise

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Les dispositions relatives aux conditions et moyens d'exercice au sein de l'entreprise non visées ci-après sont régies par le code du travail et les accords collectifs négociés éventuellement à ce sujet au niveau de l'entreprise ou d'un établissement.

12.1. Information syndicale

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur les panneaux réservés à cet usage pour chaque établissement représentative et desinfects de ceux affectés aux commissions des délégués du personnel et du comité d'entreprise, un exemplaire de ces communications syndicales étant remis à la fois simultanément à l'affichage.

Ces communications ne peuvent se rattacher qu'à des motifs d'ordre scientifique ou médical et ne doivent en aucun cas prendre une forme ou un ton injurieux de nature à porter atteinte à la dignité des salariés de l'entreprise. Il pourra être procédé à la diffusion des communications et des notes de service aux seuls salariés de l'entreprise et dans l'enceinte de celle-ci (1).

Les lieux et temps de diffusion, si celle-ci ne se passe pas aux heures d'entrée et de sortie du personnel, sont fixés par accord entre la direction et les organisations représentatives.

La direction de l'entreprise et le ou les délégués syndicaux prendront, dans le cadre d'un accord, toutes les dispositions utiles pour favoriser une libre circulation de l'information et de la formation au sein de l'entreprise au personnel qui n'est pas en mesure de prendre connaissance de l'affichage de l'information.

12.2. Coopération des organisations syndicales

La coopération des organisations syndicales sera effectuée conformément aux dispositions légales.

12.3. Temps de délégation. - Absence

Un crédit d'heures sera accordé aux représentants du personnel conformément aux dispositions légales.

Dans le cadre de son utilisation, il appartient à chaque entreprise de l'organiser par la mise en place de

délégation afin de préserver le bon fonctionnement de l'entreprise. Par ailleurs, les dispositions relatives aux représentants du personnel une charge de travail adaptée à la charge de leur mandat.

En cas de délégation unique, les représentants élus bénéficieront du même crédit d'heures qu'en cas de doublement (comité d'entreprise et délégués du personnel).

Des autorisations d'absence pour participer à des congrès ou assemblées statutaires sont accordées à 2 salariés au maximum dûment mandatés à raison de 2 jours par an et par organisation.

La demande devra être présentée une semaine à l'avance par l'organisation syndicale et sera accompagnée des justificatifs nécessaires.

12.4. Budget du comité d'entreprise

Le comité d'entreprise, dès lors qu'il aura été mis en place, bénéficiera, d'une part, d'une subvention de fonctionnement dans les conditions définies par le code du travail et, d'autre part, d'un budget des activités sociales et culturelles.

La dotation de l'entreprise aux activités sociales et culturelles ne pourra être inférieure à 0,5 % de la masse salariale brute hors charges sociales.

En tout état de cause, l'application de ce minimum doit s'avérer au moins aussi avantageuse quant au résultat que la clause légale.

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 412-8, alinéa 5, et L. 411-1 du code du travail (arrêté du 23 février 2000, art. 1er).*

Titre III : Contrat de travail

Sous-titre 1er : Dispositions communes

Article 13 - Conclusion du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

13.1. Embauche

Les employeurs sont tenus de faire connaître dans tous les cas les offres de travail à l'Agence nationale pour l'emploi. Ils se réservent cependant le droit de recourir à toute époque à l'embauche directe.

Nul employeur n'est tenu d'engager le salarié qui lui est présenté par l'Agence nationale pour l'emploi.

Les employeurs s'engagent à respecter les dispositions légales sur la non-discrimination en matière d'embauche et sur le respect des libertés individuelles en matière de recrutement ainsi que sur les priorités d'embauche résultant des lois et règlements en vigueur.

Chaque entreprise ou établissement est tenu d'engager des personnes handicapées suivant les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'égalité de traitement entre les femmes et les hommes est garantie conformément à l'article L. 123-1 du code du travail.

Aucun travailleur étranger ne pourra être employé en dehors des conditions statutaires définies par la législation et la réglementation en vigueur.

L'exécution d'une épreuve préliminaire préalable des épreuves de recrutement et des tests d'évaluation, limitée à 1 jour maximum, ne constitue pas un embauche et ne saurait en aucun cas concerner un acte de production.

Le candidat à l'embauche fera l'objet d'une information écrite

de son embaucher pntoeteil qu'il va subir une épreuve préliminaire.

En vue de son embauchage, tuot salarié diot jiiufsetr de son état ciivl et de son dicimole ansii que des diplômes et références presneollsneiofs rieuqs puor la qucfitoiialan considérée. Il diot en ortue pudorire :

- le ou les ceitfactris de tiaavr ;
- un ctiefaicrt d'invalidité le cas échéant ;
- la catre d'assuré saoi ;
- s'il est étranger, les dmnctoues imposés par les lios et règlements.

Dans les jrous précédant son enenaggemt et au puls trad dnas les 2 jurus sivnuat la psrie de fonctions, il srea riems à tuot salarié un catnort de tiaravl écrit copnmtarot notamment, suos réserve des dsinotipsois légales abpellpacis :

- l'identité des paetirs ;
- la dtae de prsie de focnionts ;
- la durée et les modalités de la période d'essai ;
- le leiu de taraivr ;
- la qcaatofuiliin du salarié (niveau, coefficient) ;
- l'emploi occupé ou la foioictnn exercée ;
- la rémunération et les éléments qui la cnpmeosot ;
- la durée de taviarl de référence ;
- l'intitulé de la cnnitooven ctoleclvie aclblippae ;
- les coordonnées de la cssaie de rttearie complémentaire et de l'organisme de prévoyance.

Tout egbhcuaame dnone leiu à une vsitie médicale otgoilabire dnas les coniiiontds légales. Cttee vsisie diot aivor leiu aanvt l'embauchage ou au puls trad aavnt l'expiration de la période d'essai (1).

Le tpmes nécessité par ces eanmxes médicaux est siot pirs sur les heeurs de tavaril des salariés snas qu'aucune ruetene de sailare psisue être effectuée, siot rémunéré cmmoe tepms de tairval namrol dnas le cas où ces eeamnxs ne pnreroaivit aivor leiu panendt les heeurs de triaavr (1).

Si cttee vsiie cuoidnt à un aivs d'inaptitude rednu aavnt l'expiration de la période d'essai, le salarié diot être avisé par écrit que son ennegemgat ne puet être confirmé (2).

Si cette vsiite cdnoit à un aivs d'inaptitude rendu après l'expiration de la période d'essai, le salarié srea licencié puor iaudnpttie conformément aux atrciels L. 122-24-4 et svutains du cdoe du taarvil (3).

Tout eguaamcbhe donnera leiu à l'établissement de la déclaration uqiuone d'embauche, le récépissé danvet être délivré par l'entreprise au salarié concerné dès sa réception.

Par ailleurs, lros de l'embauchage, la peonnrse recrutée puet deemandr à prndree ccinasnaose de la présente cionevtonn ctviolece ainsi que de ses anetvans et annexes, saanhct qu'un aivs sur ltadie cvnneoiton covcitelle alapblpice dvrea être affiché sur les pnauenax spécialement réservés à cet effet.

Dans les enriepress ou établissements non atuetsjiss à l'obligation de msie en pacle des ioinnsttius représentatives ou dnas luqllseees est constatée une crcnaee tltaoe dsditees itnoiiitnsus seeirant remis à tuot salarié qui en frea la dnmeade :

- un epelxraime de la cionteovnn cltlocvieve albpicplae ;
- un erlxiapeme du règlement des régimes de rtatire et de prévoyance en vuuiger ;

- un eelarxmipe du règlement intérieur en viuegur dnas l'entreprise si l'obligation légale de msie en plcae est remplie.

13.2. Période d'essai

Le cotrnat de tivraal à durée indéterminée n'est considéré cmome définitivement cclnou qu'à la fin d'une période d'essai cdperransoont à du temps de tiaravl effectif. En conséquence, totue période d'absence vedinra dnoc sdrunspée la période d'essai et plgoonerr d'autant sa durée.

La durée de la période d'essai est fixée à 1 mios puor les employés, 2 mios puor les tinecniches et agnets de maîtrise et 3 mios puor les cadres.

Avant l'expiration de la période d'essai initiale, tuot salarié puet denonr congé sur smlipe ncaitoifiotn écrite.

De la même façon, avnat l'expiration de la période d'essai initiale, l'employeur nfitioe sa décision par écrit. Ctete décision puet être :

- la cimoiofnartn de l'embauche du salarié ;
- la rtuprue snas préavis ni indemnité ;
- la ploigratonn de la période d'essai, qui n'aura pas un caractère systématique et qui srea réalisée par anvaent d'un cuommn acrocde etnre les parties. La durée iitlniae de la période d'essai purora être prolongée une fios dnas les cionndtos ci-après.

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

- 2 semineas puor les employés qualifiés (au mmnuuim cfcnoifieet 170) ;
- 1 mios puor les tichiceenns et agntes de maîtrise ;
- 2 mios puor les cadres.

Au moenmt de la décision de prolongation, le crade drvea être informé qu'il ne srea pas, en cas de démission, bénéficiaire de l'Assedic.

Chacune des paiters purroa mettre fin aux rontliaes callteneruocts jusqu'au dierner juor de la période de prolongation, suos réserve de rceetpesr les délais de préavis suivntas :

- 1 saminee puor les employés qualifiés (au muinmim cfieioenfct 170) ;
- 2 snemeais puor les tcenecihins et agents de maîtrise ;
- 1 mios puor les cadres.

13.3. Déplacements professionnels

Pour lures déplacements professionnels, les salariés concernés bénéficieront du reusenmormbt des frais exposés sloen les modalités preorps à l'entreprise.

Quel que siot le mdoe de reemmbunorest adopté par l'entreprise, l'indemnisation ne porrua pas être inférieure aux atnlilacoos fiorfritaees prévues par les règles ASOCS en treems d'exonération de cnsoottiais de sécurité sociale.

(1) *Alinéa étendu suos réserve de l'application des arclctis R. 241-48-I et R. 241-50 du cdoe du taiaavr (arrêté du 23 février 2000, art. 1er).*

(2) *Alinéa étendu suos réserve de l'application des alecrits R. 241-48-I, R. 241-48-I (3), R. 241-50 du cdoe du tviaarl (arrêté du 23 février 2000, art. 1er).*

(3) *Alinéa étendu suos réserve de l'application des aieicrtls R. 241-48-I, R. 241-48-I (3), R. 241-50, L. 212-14 et stuvanis et L. 122-6 du cdoe du trvaail (arrêté du 23 février 2000, art. 1er).*

Article 14 - Modification du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Toute modification du contrat de travail pour cause économique fera l'objet d'une proposition écrite au salarié par l'employeur recommandée avec accusé de réception. À cette proposition etant précisé les motifs de la modification envisagée sera joint l'avenant au contrat de travail déterminant les nouveaux niveaux de cotisations de cotisations que le salarié devra régulariser par sa signature en cas d'acceptation de la modification.

Le salarié dispose d'un délai de réflexion de 1 mois à compter de la première présentation de la proposition recommandée pour faire part de sa décision. Le silence à l'issue de ce délai sera assimilé à un refus (1).

En cas de refus, la rupture du contrat incombe à l'employeur si celui-ci maintient sa demande.

Dans ce cas, l'employeur devra respecter la procédure en matière de licenciement pour cause économique.

Toute modification du contrat pour une autre cause, en particulier personnelle, fera aussi l'objet d'une proposition écrite au salarié ; en revanche, le silence conservé dans le délai imparti au salarié de 15 jours sera considéré comme refus de la modification proposée. Ce refus, qu'il soit exprès ou tacite, mettra à la charge de l'employeur l'obligation d'engager la procédure de licenciement.

A contrario, la simple modification des conditions de travail, quelle qu'en soit la cause, ne sera pas soumise à la procédure préalablement définie.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 321-1-2 du code du travail (arrêté du 23 février 2000, art. 1er).

Article 15 - Mutation géographique nécessitée par les besoins de l'entreprise

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Constatant l'intérêt économique et social de la mobilité géographique des salariés en tant que dans le champ d'application de la présente convention, mais tenant compte des répercussions qu'elle peut avoir, les parties conviennent que la mobilité géographique ne sera pas, pour les salariés, l'occasion d'une charge supplémentaire et qu'il sera tenu compte dans toutes les décisions de la prise en compte de l'impact familial.

Le changement de résidence à l'initiative de l'employeur doit correspondre à des besoins réels de l'entreprise.

La faculté de prévoir dans le contrat de travail la possibilité d'un changement de résidence ne doit pas donner lieu à une dénaturation qui dénaturerait l'usage pour lequel elle a été prévue.

Toute modification du lieu de travail comprenant un changement de résidence fixe qui n'est pas accepté par le salarié, à défaut de solution alternative, sera analysée comme un licenciement et sera réglée comme tel (1).

Il est expressément convenu que la modification du lieu de travail peut résulter de deux cas :

- si la mobilité géographique est destinée à favoriser la mobilité professionnelle du salarié.

Dans ce cas, le délai de réflexion de 1 mois prévu par la présente convention pour l'acceptation ou le refus de la modification du contrat de travail sera allongé de 1 mois pendant lequel le salarié aura la possibilité d'une demande de mutation dans son nouveau lieu de travail ;

- si la mobilité géographique est une conséquence du licenciement

pour motif économique.

Dans ce cas, le salarié bénéficiera du délai de 1 mois prévu par la présente convention pour accepter ou refuser la modification du contrat de travail.

Pendant ce délai, le salarié aura la faculté d'une démission totale dans son nouveau lieu de travail.

Ces dispositions ne font pas obstacle à l'élaboration de dispositions spécifiques dans le cadre du plan social s'il existe.

Dans les deux situations visées ci-dessus, l'immersion totale dans le nouveau lieu de travail s'accompagnera d'une prise en charge des frais de déplacement et d'hébergement selon les modalités prévues à l'entreprise dans que le remboursement puisse être inférieur aux limites d'exonération fixées par l'ACOSS en matière de cotisations de sécurité sociale.

De même, dans les deux situations, le salarié aura la possibilité de se rendre sur place dans la limite de 2 jours avec prise en charge des frais de déplacement et d'hébergement selon les mêmes modalités.

Lorsque le salarié se voit imposer un changement de résidence, les frais de déménagement et de voyage occasionnés par le déplacement de sa famille (conjoint et personnes à charge au sens de la législation fiscale) sont à la charge de l'employeur.

Le montant de ces frais est soumis à l'accord de l'employeur préalablement à l'engagement.

Les frais de déplacement de résidence, lorsque l'employeur n'a pas prévu le salarié dans les délais statutaires pour donner congé régulier à son propriétaire, comprennent le remboursement du dédit éventuel à payer par le salarié dans la limite de 3 mois de loyer.

Si un salarié est muté dans un autre lieu de travail entraînant un changement de résidence, il est considéré comme déplacé et indemnisé comme tel tant qu'il n'aura pu obtenir sa nouvelle résidence. En principe, cette indemnité sera allouée pendant 6 mois au maximum, sauf accord entre les parties pendant ce délai, en cas de nécessité.

Tout salarié qui, après un changement de résidence imposé par la direction, sera licencié dans sa nouvelle résidence dans un délai de 2 ans, et sauf pour une faute grave ou lourde, aura droit au remboursement des frais occasionnés par son retour et celui de sa famille au lieu de sa résidence initiale.

Le changement de résidence sera effectué sur présentation des pièces justificatives et après accord formel de l'employeur et ne sera dû que si le retour de l'intéressé a lieu dans un délai de 6 mois suivant notification du licenciement.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 321-1-2 et L. 321-1-3 du code du travail tels que précisés par la jurisprudence de la Cour de cassation (arrêté du 23 février 2000, art. 1er).

Article 16 - Ancienneté

En vigueur étendu en date du 28 juin 2011

L'ancienneté est comptée à partir de l'entrée dans l'entreprise.

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, sont assimilées à des périodes de travail effectif les absences suivantes, sous réserve des dispositions légales :

- les congés payés ;
- les congés pour événements familiaux ;
- les périodes de maladie ;

- les périodes d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- les congés de maternité ;
- les congés partiellement pour la moitié de leur durée ;
- les congés de force majeure économique, sociale et sanitaire ;
- les congés pour ancienneté ;
- les congés pour enfant handicapé ;
- les interruptions pour maladie ou faits de grève tels qu'elles sont légalement définies ;
- les interruptions pour périodes obligatoires.

Article 17 - Congés

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

17.1. Congés payés

Le salarié qui, au cours de l'année de référence, juitifse avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalant à un minimum de 1 mois de travail effectif au sens de l'article L. 223-4 du code du travail a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de 2 jours et demi obligeants par mois de travail effectif dans que la durée totale du congé puisse excéder 30 jours ouvrables.

L'absence au travail ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congés puis que prononcée à la durée de cette absence.

Lorsque le nombre de jours ouvrables calculé conformément aux deux alinéas précédents n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

Les jours supplémentaires accordés pour ancienneté ne se cumulent pas avec la durée du congé payé annuel susvisé.

Dans tous les cas, les jours fériés tombent 1 jour ouvrable, ne peuvent être comptabilisés en tant que jours de congés, pgnreolnot les congés.

Les salariés ou apprentis (homme ou femme) ayant moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit à 2 jours de congé supplémentaires par enfant à charge. Le congé supplémentaire est réduit à 1 jour par enfant à charge si le congé légal n'excède pas 6 jours. Est réputé comme enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours.

Les jeunes de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont le droit de prnerde la totalité des congés conventionnels, même si une partie seulement est payée.

17.1.1. Période de référence

Elle court du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Sont néanmoins assimilés, sous réserve des dispositions légales, à des périodes de travail effectif ouvrant droit aux congés payés(1):

- tous congés légaux conventionnels ;
- les périodes d'absence justifiée par accident du travail ou maladie professionnelle limitée à une durée ininterrompue de 1 an ;
- le congé de maternité ;
- les périodes de chômage partiel ;

- les congés payés de l'année précédente ;
- les périodes de service civique ;
- les jours fériés ;
- les périodes de maladie supérieures à 3 mois consécutifs dans la période de référence ;
- les congés pour événements familiaux ou professionnels ;
- les absences pour participation aux comités d'entreprise visées par la présente convention ;
- les congés pour ancienneté ;
- les congés pour ancienneté ;
- les congés pour ancienneté ;
- les périodes de congé économique, social et syndical.

17.1.2. Période légale des congés

Du 1er mai au 31 octobre de l'année en cours.

La période légale des congés s'étend en principe du 1er mai au 31 octobre de l'année en cours. Après consultation du personnel et des représentants du personnel, l'employeur devra fixer l'ordre des départs. Cet ordre des départs sera communiqué à chaque agent et affiché dans les entreprises au plus tard 2 mois avant la date d'ouverture de la période de congés. Conformément au code du travail, il est recommandé de tenir compte de la situation familiale et des usages. Cette règle ne s'applique pas en cas de fermeture totale de l'entreprise ou de l'établissement.

17.1.3. Fractionnement des congés

Le fractionnement des congés n'est possible que sur les 4 semaines de congés principaux. Sauf accord particulier, la 5e semaine ne pourra être accolée aux 4 semaines précédentes.

La 5e semaine de congé n'ouvre pas droit à l'application des dispositions sur le fractionnement.

Le congé d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables peut être fractionné à la demande du salarié ou de l'employeur et d'un commun accord.

Cette fraction de 12 jours ouvrables doit être cumulée et comprise entre 2 jours de repos hebdomadaire.

Lorsque la fraction prise en dehors de la période légale, en une ou plusieurs fois, est au moins égale à 6 jours ouvrables, le salarié bénéficie de 2 jours ouvrables de congé supplémentaire.

Lorsque cette fraction comprend 3,4 ou 5 jours ouvrables, le salarié bénéficie de 1 jour ouvrable de congé supplémentaire.

17.1.4. Calcul de l'indemnité de congés payés

Le code du travail prévoit deux modes de calcul :

1. Rémunération moyenne : l'indemnité mensuelle est égale au 1/10 de la rémunération perçue par le salarié au cours de la période de référence, à l'exclusion des gratifications et des primes annuelles(2) ;

2. Moyenne du salaire : l'indemnité mensuelle est égale au salaire qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé pendant sa période de congé.

En tout état de cause, l'indemnité due est la plus favorable au salarié.

Il est rappelé que le calcul ci-dessus ne concerne que l'indemnisation propre à la durée du congé annuel, sans considérer l'incidence des jours fériés intervenant pendant cette période.

En cas de fin de carrière ou de congés payés exceptionnels, en particulier pour ancienneté, les jours supplémentaires sont indemnisés conformément au montant de l'indemnité de congé principal.

17.1.5. Iidnnece de la finteruree de l'entreprise

Si les dtoris du salarié aux congés ne cneueorvt pas la période de frumrtee de l'entreprise (en cas de période de référence insuffisante), le salarié pcreevra une actioallon de chômage pieratl puor la période non indemnisée, dnas les ctiodnnios légales.

L'employeur est tneu d'effectuer les démarches nécessaires auprès de la driotecin départementale du triaavl et de la main-d'oeuvre.

17.2. Congés eixelnprncotes(3)

Les salariés bénéficieront, sur justification, à l'occasion de cetrnias événements, d'une asirtouioatn d'absence exceptionnelle, accordée dnas les ctioondins svintaues :

Mariage ou Pcas du salarié	4 juros snas ctndoiion d'ancienneté 5 jorus après 1 an d'ancienneté
Mariage d'un enfant	1 jour
Décès du conjoint, du pnaietarre pacsé, du concubin	5 jours
Décès d'un enfant, eafnnt décédé né viavnt et vlaibe ou ennaft né snas vie	5 jours
Naissance d'un eafnnt et auiccel en vue d'adoption	3 jours
Décès parents/ beaux-parents	4 jours
Décès frère/ s?ur	4 jours
Décès grands-parents	2 jours
Décès beau-frère/ belle-s?ur/ petits-enfants	1 jour
Annonce de la seraunvce d'un hidancap cehz un enfant	2 jours
Appel préparation à la défense	1 jour
Déménagement	1 juor tuos les 2 ans

Les jorus de congés susvisés snot des jorus ouvrés.

Ces cas d'absence elitopcxennlee devonrt en ppicnrie être pirs au meonmt des événements en csuae et n'entraînent pas de réduction de la rémunération mensuelle. Ils sroent assimilés à des juros de tiaarvl etfcifef puor la sulee détermination de la durée du congé annuel.

Dans le cas où l'événement failaml le nécessiterait, l'employé porrua bénéficier d'une asnece supplémentaire d'un juor ouvré non rémunéré

17.3. Congés puor ancienneté

Il srea accordé à tuos salariés en fnicoton de l'ancienneté, ctionniue ou non, aucqise à la dtae d'ouverture des diotrs :

-après une période de 5 années d'ancienneté : 1 juor ouvré supplémentaire ;

-après une période de 10 années d'ancienneté : 2 juros ouvrés supplémentaires ;

-après une période de 15 années d'ancienneté : 3 juros ouvrés supplémentaires ;

-après une période de 20 années d'ancienneté : 4 jruos ouvrés supplémentaires.

La durée des severics ovraunt dirot aux congés supplémentaires est appréciée à la dtae avsenarinire de l'entrée du salarié dnas l'entreprise.

En cas de résiliation du chatrot de travail, l'ancienneté est appréciée à l'expiration du contrat.

Le congé d'ancienneté puet être pirs ou versé au ctmope épargné tel que prévu par les dosoisinipts législatives en vigueur.

En acrocd aevc les parties, le congé d'ancienneté puet être pirs ou fiare l'objet d'une indemnité.

Le droit à congés d'ancienneté srea oveurt à cmeptor de la pnirchoae période de référence, légale ou conventionnelle, de congés payés ourvte sauvint la dtae à lqeaulle le salarié rimlpet la cniidtoon d'ancienneté précisée ci-dessus.

17.4. Congés puor enanft (s) mdalae (s)

Il srea accordé à tuot parent, sur présentation d'un juuistaictff

médical aantttest de la présence iladbsiepnne auprès du ou des efnant (s), des asuoiirottnas d'absence pnauvot être fractionnées dnas la ltiime de 5 juros ouvrés par année civile.

Le paeemnit ceepandrt n'interviendra qu'à pritar du 4e juor d'absence. En conséquence, les 3 pmirrees juros entraînent une ssesniopun du vsereenmt de la rémunération, suaf en cas d'hospitalisation du ou des enfants.

Pour les cnoitnojs tlaiavrnat dnas la même entreprise, les duex poruront bénéficier snas cuuml de ces atoisationsrs d'absence dnas la limite de 5 jruos ouvrés par année civile.

17.5. Salariés à tpmes partiel

Pour les salariés à tpmes paeritl dnot l'organisation de la durée du tvairal est répartie sur mions de 5 jours, le décompte arua oleanbrmeogiitt leiu en jrous ouvrables.

(1) *Alinéa étendu suos réserve de l'application des arctlies L. 931-7 et L. 931-23 du cdoe du trivaal (arrêté du 23 février 2000, art. 1er).*

(2) *Pagahrpae étendu suos réserve de l'application de l'article L. 223-11 du cdoe du tvairal tel qu'interprété par la jrdiscenuprue de la Cuor de cssaootin (arrêté du 23 février 2000, art. 1er).*

(3) *Aclrtie étendu suos réserve du rpecset des alircets L. 3142-4 modifié et L. 3142-1-1 noevau du cdoe du travail. (Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)*

Article 18 - Suspension du contrat de travail pour cause de maladie, accident, maternité

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

18.1. Doiisnotpsis communes

A. Oabioitgln de prévenance et de justification

Toute absence, geul qu'en snot le motif, dvera faire l'objet d'une ionofitramn à l'employeur par tuos moyens, assui radpie que possible, de tllee manière que ce dneirer pssuie prendre tuteos dpioisniotss uilttes en considération des impératifs de l'entreprise.

Par ailleurs, ttoue asecnbe dreva faire l'objet d'une joiaciusttiffn

notifiée au plus tard dans les 48 heures à l'employeur, sauf cas de force majeure.

Les mêmes obligations s'imposent en cas de prolongation de la période d'absence.

B. Complément de salaire en cas d'absence pour maladie, maternité ou accident

Tout salarié ayant au moins 1 année d'ancienneté dans l'entreprise et dont le contrat de travail se trouve suspendu par suite de maladie ou d'accident dûment justifié par un certificat médical, et contre-visite s'il y a lieu, percevra un complément de salaire dans les conditions suivantes :

1. Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation s'ajoutent à ceux :

- à compter du 1er jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie posée par un médecin (à l'exclusion des accidents de trajet) ;

- à compter du 1er jour d'hospitalisation réelle ou de congé ;

- à compter du 8e jour en cas de maladie non professionnelle ou d'accident de trajet.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs, de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des alinéas suivants.

2. Le montant du complément est calculé comme suit :

- salarié de 1 à 3 ans d'ancienneté :

- pendant 30 jours, 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait gagnée s'il avait continué à travailler ;

- pendant 30 jours, 75 % de cette rémunération ;

- salarié après 3 ans d'ancienneté :

- pendant 30 jours, 100 % de la rémunération brute que le salarié aurait gagnée s'il avait continué à travailler ;

- pendant 30 jours, 80 % de cette rémunération.

Ces termes d'indemnisation sont augmentés de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté en sus du minimum de 3 années sans que cela puisse dépasser 90 jours.

3. Toutes les garanties mentionnées au présent article s'entendent déduction faite des avantages que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et de tout régime de prévoyance (1).

Lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites ou supprimées, du fait notamment d'une déduction de la cotisation pour non-respect de son règlement intérieur, le complément sera suspendu(2).

En cas d'absence pour cause de maternité, le complément de salaire visé préalablement s'appliquera dans la limite du salaire versé.

En tout état de cause, un salarié ne pourra percevoir, après application des garanties mentionnées ci-dessus, une rémunération nettement plus importante que celle qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler pendant la période de suspension de son contrat.

4. La rémunération à percevoir en considération est celle qui aurait été pratiquée dans l'entreprise pendant l'absence de l'intéressé.

Toutefois, si, par suite de l'absence de l'intéressé, l'horaire du personnel restant au travail diminue, l'heure augmentée, cette augmentation ne sera pas prise en compte pour la fixation de

la rémunération du salarié absent.

L'ancienneté prise en considération pour la détermination du droit au complément s'apprécie au 1er jour de l'absence.

18.2. Dispositions spécifiques

A. L'incidence sur le contrat de travail de la maladie ou accident non professionnel, de l'inaptitude temporaire et définitive ou de l'invalidité non consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle

1. L'incidence de la maladie ou de l'accident non professionnel

La maladie ou l'état de santé ne constitue pas en tant que tel un motif de rupture du contrat de travail.

En revanche, la désorganisation de l'entreprise résultant d'absences fréquentes et répétées ou la nécessité de rammenter et définitif suite à une absence prolongée peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement dans les conditions prévues ci-après.

a) Rupture du contrat en raison d'absences fréquentes et répétées désorganisant l'entreprise

Lorsque des absences fréquentes et répétées, quelle qu'en soit la durée, désorganisant l'entreprise, ont été constatées dans un délai de 12 mois précédant un nouvel arrêt de travail, l'employeur a la faculté d'envisager la rupture des relations contractuelles sous réserve de respecter les règles légales relatives au licenciement.

b) Rupture du contrat pour cause d'absence prolongée impliquant la nécessité de recrutement définitif

La nécessité de recrutement définitif et définitif du fait d'une absence prolongée peut constituer une cause de rupture des relations contractuelles dès lors que l'absence se prolonge au-delà d'une durée de 12 mois.

Si la rupture est prononcée, l'employeur devra respecter le principe de l'indemnité et le salarié bénéficiera d'une priorité de réembauchage dans le délai de 1 an qui suivra la rupture effective des relations contractuelles.

Pour bénéficier de cette priorité de réembauchage, l'intéressé devra informer l'entreprise dans les 2 mois qui suivront la rupture effective des relations de son intention de bénéficier d'une telle priorité.

2. L'incidence sur le contrat de travail de l'inaptitude temporaire et définitive ou de l'état d'invalidité non consécutive à un accident de travail

En cas d'inaptitude temporaire et définitive ou d'invalidité non consécutive à un accident de travail, constatée par le médecin du travail, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités, dans les conditions prévues à l'article L. 122-24-4 du code du travail.

À défaut de reclassement, l'employeur doit en tenir les conséquences au sein des relations contractuelles, sauf à se voir appliquer les dispositions de l'article L. 122-24-1 du code du travail précité.

En cas de licenciement par l'employeur, il est versé au salarié licencié l'indemnité légale de licenciement telle que prévue par l'article L. 122-9 du code du travail.

En cas d'admission au titre de l'invalidité deuxième et troisième catégories sur décision de la sécurité sociale, l'employeur a la faculté d'en tirer les conséquences au sein des relations contractuelles dans la mesure où l'absence prolongée du salarié impose la nécessité d'un remplacement effectif et définitif.

En cas de licenciement, il est tenu de verser au salarié l'indemnité légale de licenciement telle que prévue par l'article L. 122-9 du code du travail.

B. L'incidence de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle

En matière de protection, les cas des aensebcs résultant des anidttces du tavairl ou des mlidaees prnsnsfelleoieos sorent réglés par les dnspsotstsiis légales.

C. L'incidence de la maternité

En matière de protection, les cas des acnbsees résultant de la maternité sroent réglés par les dstoinsiiipos légales.

(1) *Alinéa étendu suos réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jaevnir 1978 (art. 7 de l'accord annexé) (arrêté du 23 février 2000, art. 1er).*

(2) *Alinéa elxcu de l'extension (arrêté du 23 février 2000, art. 1er).*

Article 19 - Rupture du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

19.1. Préavis

A. En cas de rpurute du charott de travail, suaf fatue grvae ou lroude ou fcroe majeure, un préavis est dû par la piatre qui pernd l'initiative de la rupture.

Le non-respect de ce préavis réciproque ilrepqumia le pmieneat de l'indemnité compensatrice.

B. La durée de ce préavis est calculée sur la bsaie de l'horaire alcblipeae dnas l'entreprise. Elle est :

- de 1 mios puor les employés. En cas de rpruute du cntaort de traiaavl du fiat de l'employeur, suaf en cas de futae gvare ou lordue ou fcroe majeure, ctete durée est portée à 2 mios après 2 ans d'ancienneté ;

- de 2 mios puor les tnccieheins et antges de maîtrise ;

- de 3 mios puor les cadres, ce préavis étant ramené à 2 mios en cas de départ à la rietarte à l'initiative du salarié.

C. Le salarié dreva fsoelriamr sa démission par écrit, rmeis en mian porpre ctorne récépissé ou adressé en lrtete recommandée aevc accusé de réception.

D. Paednnt la période du délai-congé, le salarié licencié ou démissionnaire est autorisé, aifn de cerhcher un nvoeul eplomi et jusqu'à ce qu'il l'ait trouvé, à s'absenter cquahe juor dnas la litime de 2 heures. Le mmnoet de la journée où penvuet se plecar ces aensebcs est fixé aemrlteentantvit un juor au gré de l'intéressé, un juor au gré de l'employeur. Ces heeurs d'absence peuvnt également être groupées sur la deadnme de l'intéressé, en acrocd aevc l'employeur, cptome tneu des nécessités du service. Les heerus d'absence ne denonnrot pas leiu à réduction de salaire, uenemqniut en cas de licenciement. Les heeurs inutilisées ne pnevuet dnoenr leiu à rémunération.

E. Suos réserve des diisinoospts puls faleorabvys prévues à cet effet, en cas de lccnmieneiet puor cuase économique, et loruqse la moitié du délai-congé arua été exécutée, le salarié qui jaiuietrist de l'obligation d'occuper un neuvol eolpmi anavt la fin de la période du délai-congé prroua qtuetir l'entreprise snas aivor à peyar d'indemnité puor iotvrbsasioonn du délai-congé et, dnas ce cas, il ne pcererva son sariale que puor la période de taravil effectuée.

Si ce délai-congé ainettt 1 mois, le salarié qui a trouvé un elpmoi drvea prévenir son eopeyulmr 2 jrous ourebvals avnat la dtae de son départ, 8 juors avant si le délai-congé atenitt 2 mios ; puor les cadres, ce délai srea porté à 15 jours.

19.2. Indemnité de licenciement

Tout salarié licencié, suaf faute gvrae ou ludore ou force majeure, lorsqu'il a diort au délai-congé reçoit à priatr de 2 ans d'ancienneté une indemnité calculée soeln un barème psierorgsf par trchane d'ancienneté fixé cmmoe siut :

- puor la thnacre de à 5 ans : 1/10 de mios par année d'ancienneté à ceopmtr de la 1re année ;

- puor la tcnrahe de 6 à 10 ans : 1/7 de mios par année d'ancienneté au-delà de la 5e année ;

- puor la tanhrce de 11 à 20 ans : 1/5 de mios par année d'ancienneté au-delà de la 10e année ;

- puor la tcrhnae de 21 à 30 ans : 1/4 de mios par année d'ancienneté au-delà de la 20e année ;

- au-delà de 30 ans : 1/3 de mios par année d'ancienneté au-delà de la 30e année.

L'indemnité est en tuot état de csuae plafonnée à 1 an de sairale suos réserve du resecpt des règles rvelietas à l'indemnité légale de licenciement.

Le siraale à pnrdree en considération puor le clcual de l'indemnité est 1/12 de la rémunération des 12 deierrns mios précédant le lnnceieecmit ou, solen la filmuroe la puls aanstvuegae puor l'intéressé, 1/3 des 3 denrreis mois, étant entendu que, dnas ce cas, ttuoe pirme ou gtrcfioiaiatn de caractère anonel ou ecxptneieonl qui araiut été versée au salarié padnent cette période ne sireat pisre en compte que pro rtaa temporis.

Cette indemnité ne se clumue pas aevc totue autre indemnité de même nature.

19.3. Départ ou msie à la retraite

A. Le départ ou la msie à la rirettae s'effectue dnas les citnndoios prévues par la loi (1)

Tout salarié puorra être mis à la rteitrae s'il réunit les cdtooniins prévues puor l'attribution d'une rtraete à tuax plein.

De même, tuot salarié prruoa pnrede sa reittare dnas les citodnnios prévues par la législation en vigueur.

Cette décision srea etffcevie suos réserve de reeptescr les délais de préavis prévus à l'article 19.1 B.

B. L'indemnisation

En cas de départ ou de msie à la retraite, le salarié pycerera une indemnité calculée solen les mêmes modalités qu'en cas de licenciement.

Le mnantot résultant de ces modalités frea l'objet d'un aabmetentt de 50 %. Il ne puora cdenanet être inférieur à celui qui résulterait de l'application du barème légal.

(1) *Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-14-13, alinéa 3, du cdoe du taviarl (arrêté du 23 février 2000, art. 1er).*

Sous-titre 2 : Dispositions spécifiques

Article - Chapitre Ier : Contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Face au développement du tavairl à tmeps partiel, il est apparu nécessaire aux piatres d'en préciser les modalités de msie en ovuree et d'application.

Les doosipsntsiis qui seniuvt ont puor objet, dnas le carde des dtioipsoisns légales en vigueur, d'améliorer les gtaeains ivunliedledis et cieoecltvs des salariés à tmeps pateirl et dnoc de muix les insérer dnas la collectivité du travail. Els puenvet être complétées par des aodrcrs d'entreprise.

Article 20 - Définition

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Sont salariés à temps partiel les salariés dont le contrat prévoit une durée de travail inférieure à la durée légale ou conventionnelle.

Article 21 - Mise en place

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

21.1. Cautosiltnn préalable

L'employeur qui souhaite introduire le temps partiel dans l'entreprise doit préalablement solliciter l'avis du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel. Cet avis doit être communiqué dans un délai de 15 jours à l'inspecteur du travail.

En l'absence de représentation du personnel, l'inspecteur du travail doit être informé préalablement à la mise en place du temps partiel.

Cette consultation préalable est de principe. Elle n'a pas à être répétée à l'occasion de la signature de chaque contrat de travail.

21.2. Debut du salarié

21.2.1. Tout salarié engagé sous contrat de travail à durée indéterminée ayant plus de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise peut demander :

- s'il est à temps plein, un emploi à temps partiel ;
- s'il est à temps partiel, un emploi à temps plein,

pour une durée indéterminée ou pour une durée limitée selon des modalités déterminées par accord avec l'employeur.

21.2.2. Le salarié devra fournir sa demande par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge auprès de l'employeur 6 semaines au moins avant la date à laquelle il souhaite voir entrer en vigueur son nouvel horaire. Il devra préciser l'horaire souhaité ainsi que ses modalités de répartition.

L'employeur devra, au plus tard dans les 15 jours suivant la première présentation de cette demande, répondre au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise contre décharge.

En cas d'acceptation de la demande formulée par le salarié, un avenant sera établi.

En cas de passage à temps partiel, cet avenant devra spécifier les modalités d'organisation du travail au contrat de travail à temps partiel.

En cas de refus, l'employeur devra en préciser les motifs par écrit soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par lettre simple en main propre contre décharge (1).

Dans un tel cas, la demande du salarié reste prioritaire en ce qui concerne l'ordre des priorités si l'emploi correspond à ses qualifications disponibles.

21.2.3. Les salariés à temps partiel qui souhaitent prendre ou reprendre un emploi à temps complet ont priorité pour l'attribution d'un emploi équivalent à celui qu'ils occupent au moment de leur demande. Cette demande et la réponse qui sera apportée seront formulées conformément à la procédure prévue au paragraphe 21.2.2.

21.3. Itniiave de l'employeur

21.3.1. Outre le cas d'embauche écrite à temps partiel, l'employeur a la possibilité de passer à un salarié à temps complet de travailler à temps partiel. Cependant, le refus par un salarié d'effectuer un travail à temps partiel ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement, sous réserve des dispositions ci-dessous prévues à l'article 21.3.2 (2).

21.3.2. Toute modification du contrat de travail pour cause économique fera l'objet d'une proposition écrite au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception. À cette proposition s'ajoutent les motifs de la modification envisagée sous réserve de l'avenant au contrat de travail déterminant les modalités de transition de travail que le salarié devra régulariser par sa signature en cas d'acceptation de la modification.

Le salarié dispose d'un délai de réflexion de 1 mois à compter de la première présentation de la lettre recommandée pour faire part de sa décision. Le refus à l'issue de ce délai sera assimilé à un refus (2).

En cas de refus, le contrat de travail revient à l'employeur si celui-ci maintient sa demande.

Dans ce cas l'employeur devra respecter la procédure en matière de licenciement pour cause économique.

Lorsque la modification s'inscrit dans le cadre de l'obligation de soins de santé à un avis d'aptitude émis par le médecin du travail, la même procédure de proposition de la modification sera applicable.

Cependant, le délai de réflexion sera ramené à 15 jours et en cas de refus explicite, soit tacite, l'employeur devra alors respecter la procédure de licenciement pour cause économique dans le cadre des dispositions légales.

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-9 du code du travail (arrêté du 23 février 2000, art. 1er).*

(2) *Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 321-1-2 du code du travail (arrêté du 23 février 2000, art. 1er).*

Article 22 - Garanties

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

22.1. Garanties individuelles

Les salariés employés à temps partiel bénéficient des mêmes droits et avantages que ceux accordés aux salariés occupés à temps complet à qualification et ancienneté équivalentes.

22.2. Garanties collectives

Compte tenu de la situation de l'emploi, lorsque les salariés employés à temps partiel des salariés privés d'emploi totalement ou partiellement, elles doivent être prises en compte dans le cadre du travail. L'ancienneté des salariés est prise en compte de la durée maximale du travail.

Afin de permettre le retour au travail à durée déterminée, les salariés s'efforceront de pourvoir préalablement aux salariés à temps partiel d'effectuer des heures complémentaires.

L'employeur devra enfin communiquer au moins une fois par an au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel un bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise, conformément aux dispositions de l'article L. 212-4-5 du code du travail. Ce bilan sera également communiqué aux délégués syndicaux.

Article 23 - Durée et organisation du travail

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

23.1. La durée du travail est fixée par le contrat de travail.

La durée normale de travail à temps partiel est fixée en principe à 23 heures hebdomadaires ou 100 heures mensuelles ou 1 200 heures annuelles, sauf accord exprès du salarié.

Les salariés bénéficiant d'un régime de sécurité sociale - en cas de pluralité d'employeurs, d'affiliation à un régime étudiant ou en qualité d'ayant droit du conjoint, etc. - au moment de leur embauche à temps partiel pourront être employés en deçà du seuil mensuel prévu au paragraphe précédent.

Lorsque le contrat est conclu pour une durée inférieure à celles prévues ci-dessus, une mention spécifique du contrat devra alors préciser que le salarié n'est pas couvert par les assurances sociales au titre de son activité professionnelle.

23.2. La durée minimale de la séquence de travail continue est fixée en principe à 3 heures minimum, sauf accord exprès du salarié(1).

Lorsque plusieurs séquences sont programmées dans une même journée, aucune des séquences ne peut être inférieure à 1 heure, sauf accord exprès du salarié(1).

23.3. Le travail ne pourra être interrompu plus de deux fois au cours de la même journée, sauf accord exprès du salarié.

Dans le cas de travail réparti en plusieurs séquences, et à défaut d'accord exprès des salariés, le rapport entre l'amplitude de la journée de travail et les durées de travail effectif ne pourra être supérieur à 2.

Les pauses et les repas ne sont pas considérés comme des périodes d'interruption(2).

La modification de la répartition des heures de travail devra être notifiée aux salariés au minimum 3 jours avant la date à laquelle la modification doit intervenir (3).

23.4. L'employeur pourra déléguer aux salariés occupés à temps partiel d'effectuer des heures complémentaires limitées à 1/3 de la durée des heures fixées contractuellement.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par le salarié au niveau de la durée légale du travail ou de l'horaire contractuel des salariés à temps plein dans l'entreprise si cet horaire est inférieur à la durée du travail.

Les heures complémentaires effectuées pour servir des fonctions dispensées par l'employeur sont considérées comme hors contingent pour l'application de la limite du tiers fixé ci-dessus(2).

Lorsque, pendant une période de 12 semaines consécutives, l'horaire réellement effectué par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire réellement effectué (4).

(1) *Termes eux-mêmes de l'extension (arrêté du 23 février 2000, art. 1er).*

(2) *Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 23 février 2000, art. 1er).*

(3) *Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-4 du code du travail (arrêté du 23 février 2000, art. 1er).*

(4) *Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-3 du code du travail (arrêté du 23 février 2000, art. 1er).*

Article 24 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

24.1. La rémunération du salarié à temps partiel est proportionnelle en tout point à celle d'un salarié qui, à qualification et ancienneté égales, occupe un emploi à temps complet équivalent dans l'entreprise ou l'établissement. Le calcul des avantages sociaux est effectué au prorata de l'horaire réel du salarié.

24.2. La rémunération des heures prévues au contrat ou par avenant est mensualisée selon la formule applicable au personnel à temps complet.

24.3. Les dispenses de travail ratées aux jours fériés sont assimilées aux salariés occupés à temps partiel. De ce fait, le chômage des jours fériés compris dans l'horaire habituel de travail n'entraînera aucune réduction de leur rémunération.

24.4. Les heures complémentaires effectuées par le salarié sont rémunérées au tarif horaire normal et versées avec la paie du mois au cours duquel elles sont effectuées (1).

(1) *Alicite étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-4 du code du travail (arrêté du 23 février 2000, art. 1er).*

Article 25 - Contrat de travail

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Le contrat de travail à temps partiel, qui est oral ou écrit, est conclu pour une durée déterminée ou indéterminée en vertu des modalités prévues à l'article 13.1 de la présente convention, relatif à l'embauchage, les modalités d'application prévues par l'article L. 212-4-3 du code du travail.

Article 26 - Rupture du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

26.1. Les indemnités de licenciement et de départ ou de mise à la retraite des salariés à temps partiel sont calculées en fonction de leur ancienneté. Celle-ci est décomptée comme s'ils avaient été occupés à temps plein.

Le montant de ces indemnités est calculé en fonction de la rémunération brute moyenne mensuelle des 3 ou 12 derniers mois, la méthode la plus favorable étant appliquée au salarié.

En cas de licenciement économique ou de mise à la retraite d'un salarié dans un délai de 1 an suivant la date d'effet de la modification de son contrat de travail à temps partiel en temps partiel du fait de l'employeur, l'indemnité, si elle est due, est calculée pour cette année sur la base du salaire à temps plein.

26.2. Le nombre d'heures pour le calcul de l'indemnité, tel que prévu par la convention en cas de démission ou de licenciement, est calculé proportionnellement à la durée de travail du salarié à temps partiel.

Titre IV : Durée du travail

Chapitre Ier : Durée du travail

Article 27 - Durée normale

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

La durée normale hebdomadaire de travail est fixée conformément aux dispositions légales.

Article 28 - Durée maximale

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

28.1. Principes

Les durées maximales hebdomadaire et journalière de travail sont fixées conformément aux dispositions légales.

À la date de signature de la convention collective :

- la durée maximale hebdomadaire de travail est fixée à 48 heures, sur 1 semaine, 46 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives ;

- la durée journalière de travail ne peut être supérieure à 10 heures.

28.2. Dépassement de la durée maximale hebdomadaire

Les limites prévues à l'article 28.1 ci-dessus peuvent être dépassées dans le cadre des dispositions prévues par le code du travail.

Article 29 - Repos hebdomadaire

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Sous réserve des dérogations prévues à cet effet pour les cas de congés au titre des dispositions de l'article L. 221-5 du code du travail, le repos hebdomadaire sera accordé en application des dispositions légales.

Article 30 - Amplitude de la journée de travail

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Sous réserve d'aménagements prévus à cet effet, l'amplitude de la journée de travail est fixée à 13 heures et l'amplitude entre deux séquences de travail est fixée à 11 heures.

Chapitre II : Organisation du travail

Article 31 - Systèmes d'horaires

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Dans le cadre des règles générales énoncées la durée du travail est fixée au chapitre Ier, le travail est organisé selon l'un des systèmes suivants :

- horaires permanents ou horaires alternés ;
- horaires variables.

Les systèmes d'horaires sont arrêtés par l'employeur compte tenu des tâches générales assignées aux différents services d'activité, l'ensemble de ces tâches concourant à la réalisation

des missions de chacune des entreprises.

Article 32 - Organisation de l'horaire

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Le travail est en principe organisé selon des horaires réguliers se déroulant chaque semaine.

Les horaires sont portés à la connaissance des salariés par affichage dans chacun des lieux de travail d'un tableau daté et signé par l'employeur.

Chapitre III : Décompte du temps de travail

Article 33 - Horaires individualisés

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Considérant que pour assurer leur pérennité, maintenir et développer leur compétitivité les entreprises doivent pouvoir se doter de solutions dans l'organisation du travail mais considérant également que les salariés doivent pouvoir exercer leur liberté de travail à leur vie personnelle, des horaires individualisés peuvent être mis en place dans le cadre des dispositions de l'article L. 212-4-1 du code du travail.

Les horaires individualisés ainsi mis en place peuvent entraîner un report d'heures de 1 semaine à une autre dans la limite de 7 heures par semaine sans que ces heures aient d'effet sur le nombre et le paiement des heures supplémentaires.

Le cumul des reports ne peut avoir pour effet de porter le total des heures reportées à plus de 30.

Article 34 - Temps de transport

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Certains temps de transport sont considérés comme des temps de travail effectifs dans les conditions fixées ci-après.

34.1. Temps de transport décompté comme des temps de travail effectifs

Sont décomptés comme des temps de travail effectifs :

- les temps de transport directs dans une périmètre inhérent à l'emploi ;

- les temps de transport ou de voyage des salariés dont l'activité professionnelle nécessite dans la conduite d'un véhicule lorsqu'ils le conduisent effectivement.

34.2. Temps de transport non décompté comme des temps de travail effectifs

Ne sont pas décomptés comme des temps de travail effectifs :

- le temps de trajet aller et retour entre le domicile et le lieu de travail habituel du salarié ;

- le temps de trajet aller et retour entre le domicile et le lieu de travail occasionnel dans la mesure où il est au plus égal au temps de travail habituel.

Article 35 - Décompte des heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées tel que défini ci-dessus auxquelles par les salariés à la demande du responsable désigné par l'employeur et contrôlées par lui en sus de la durée normale du travail (1).

Le décompte s'effectue à partir :

- soit d'un relevé d'heures visé par le responsable désigné par l'employeur pour les salariés suivant un tableau d'horaires permanents ;

- soit d'un tableau de service notamment pour les salariés qui y sont soumis, les heures supplémentaires portées à ce tableau étant visées par le responsable désigné par l'employeur ;

- soit d'un compte rendu d'activité visé par le responsable désigné par l'employeur pour les salariés dont les horaires journaliers résultent d'un programme de travail.

Pour une semaine civile, le nombre d'heures supplémentaires

est égal à la différence entre la durée habituelle de travail effectuée et la durée normale hebdomadaire pour la semaine considérée.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (arrêt du 23 février 2000, art. 1er).

Chapitre IV : Rémunération du travail

Article 36 - Heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

36.1. Les heures supplémentaires sont comptabilisées et rémunérées conformément aux dispositions légales en vigueur.

36.2. Les heures supplémentaires peuvent être récupérées au lieu d'être payées pour une durée égale au pourcentage du nombre des heures supplémentaires effectuées par le salarié de manière applicable.

Les modalités de la récupération sont précisées par les règles propres à chaque entreprise.

TEXTES ATTACHÉS

Avenant cadres Convention collective nationale du 13 août 1999

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

L'ensemble des dispositions générales prévues au titre Ier de la convention collective nationale du personnel des personnels de services dans le domaine du secteur tertiaire s'applique au salarié cadre défini à l'article 1er ci-dessous dans toutes ses dispositions non contraires au présent avenant.

Article 1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Le présent avenant fixe les dispositions particulières applicables aux cadres commerciaux, administratifs ou de formation technique des deux sexes des entreprises commerciales et de services dans le champ d'application territorial et professionnel de la présente convention nationale.

Etrnet dans cette catégorie :

- les cadres de commerce dont la fonction est d'exercer par délégation de l'employeur un commandement sur des salariés de toute nature (ouvriers, employés, cadres, maîtrise) ;

- les cadres techniques qui ont une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière acquise par le titulaire ou par une formation spéciale sanctionnée ou non par un diplôme et qui occupent dans l'entreprise un poste où ils mettent ces connaissances en œuvre ;

- les dispositions s'appliquant également, compte tenu des aménagements que prévoit prévoir un contrat individuel de travail, aux cadres engagés ou affectés temporairement à un établissement situé dans les départements d'outre-mer et territoires d'outre-mer ou à l'étranger.

Article 2.1 - Contrat de travail

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Les conditions prévues par des contrats individuels avec l'employeur des conditions différentes de celles insérées dans la présente convention et de ses avenants, sous réserve que ces dispositions ne soient en aucun cas moins favorables.

Outre les précisions déjà prévues à l'article 13.1 de la présente convention, le contrat ou avenant ou une annexe ultérieure peut comporter le cas échéant la précision des domaines, en particulier en matière d'hygiène et de sécurité, sur lesquels protège la délégation de pouvoir conférée au personnel d'encadrement.

Dans un tel cas, le bénéficiaire devra disposer de la formation et des moyens nécessaires pour assurer effectivement ce pouvoir.

En cas de délégation en matière d'hygiène, le salarié devra être informé des responsabilités encourues.

Article 2.2 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Tout engagement est confirmé par écrit. Excepté pour les contrats à durée déterminée, pour lesquels il conviendrait de se référer aux dispositions légales, la période d'essai visée à l'article 13.2 des conditions générales est fixée à 3 mois.

Dans les 2 semaines précédant la fin de la période d'essai et après un entretien en justifiant la nécessité, elle pourra être prolongée d'une nouvelle période de 2 mois.

Pendant les 3 premiers mois, les deux parties sont libres de se séparer à tout moment sans préavis ni indemnité.

En cas de prolongation éventuelle de la période d'essai ilantie de 3 mois, celle-ci pourra être résiliée sous réserve d'un préavis réciproque de 1 mois, sauf en cas de faute grave ou lourde ou cas de force majeure.

Dans ce cas, le cadre devra être informé de sa situation au regard de l'Assedic en cas de rupture à son initiative pendant la période de prolongation.

Pour bénéficier un emploi pendant la période de préavis susvisée, le personnel d'encadrement peut s'absenter 2 heures par jour ouvré, sous réserve de prévenir le chef d'établissement. Ces absences ne donnent pas lieu à réduction de la rémunération lorsque l'employeur a pris l'initiative de la résiliation du contrat.

Le préavis pourra être donné jusqu'au dernier jour de la période d'essai, la fin du préavis réciproque de 1 mois pouvant, le cas échéant, déborder de la période d'essai elle-même.

En cas de résiliation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur pendant la période d'essai, le personnel d'encadrement ayant trouvé un nouvel emploi aura toutes facilités pour lui permettre d'occuper temporairement ce nouvel emploi.

Dans ce cas, l'intéressé n'aura auprès de l'employeur aucune indemnité à verser pour son départ du préavis. De son côté, l'employeur n'aura aucune obligation à verser le salaire correspondant à la période de préavis non exécutée.

Article 2.3 - Mutation ou changement d'affectation

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

La modification du contrat qui concerne le lieu ou le cadre géographique de travail convenu et implique un changement de résidence devra être notifiée par écrit.

Un délai de 1 mois est prévu pendant lequel le cadre pourra accepter ou refuser la modification notifiée. Durant ce délai, l'intéressé et son conjoint auront la possibilité d'effectuer, au lieu de l'affectation envisagée, un voyage dont les frais sont à la charge de l'employeur après accord entre ce dernier et l'intéressé. Dans le cas d'un refus de la mutation, la rupture éventuelle sera considérée comme étant du fait de l'employeur, lequel devra verser à l'intéressé, le cas échéant, le montant des indemnités dues en cas de licenciement.

Lorsque le lieu de travail fait, à l'initiative de l'employeur, l'objet d'une modification prévue ou non par le contrat de travail et nécessitant un changement de résidence, les frais justifiés de déménagement ainsi que les frais de voyage de l'intéressé et de sa famille (conjoint et personnes à charge) sont à la charge de l'employeur après accord entre ce dernier et l'intéressé.

Ce montant s'effectuera dans les conditions suivantes :

Le montant de résidence à l'initiative de l'employeur doit correspondre à des besoins de l'entreprise.

La faculté de prévoir dans le contrat de travail la possibilité d'un changement de résidence ne donne pas lieu à une

actiicplapn qui dénaturerait l'usage puor lqeeul elle a été prévue.

Toute miiodtiocfan du leiu de tiavarl cpmrennat un cehnnemagt de résidence fxie qui n'est pas accepté par le crade est considérée, à défaut de solituon de compromis, comme un lneiemnciect et réglée comme tel.

Il est expressément coenvnu que la maifiotoicdn du leiu de tviraal puet résulter de duex csaeus :

- siot la mobilité géographique est destinée à frievaosr la mobilité prloeesnnlosfie du cadre.

Dans ce cas, le délai de réflexion de 1 mois, prévu par la présente cotvnoenn puor acpceper ou reuesfr la mofiacdiiton du cantrot de travail, srea allongé de 1 mios paennndt lequel le crdae arua la possibilité d'une isomemirn toalte dnas son nevuoau leiu de traival ;

- siot la mobilité géographique est une anrtliavete au lceinmnceeit puor moitf économique.

Dans ce cas, le crdae bénéficiera du délai de 1 mios prévu par la présente cnvntoeoin puor apcceetr ou rseuefr la mdfocaiiiton du cantrot de tiaarvl (1).

Pendant ce délai, le carde arua la faculté d'une iemiorsmn tlatoe dnas son nvoaeuu leiu de travail.

Ces dsiiionopsts ne fnot pas oscbalte à l'élaboration de dtsiopiopiins spécifiques dnas le carde du paln soical s'il existe.

Dans les duex soainttis visées ci-dessus, l'immersion toltae dnas le novuaeu leiu de taarvil s'accompagnera d'une prsie en caghre des firas de déplacement et d'hébergement seoln les modalités porpers à l'entreprise snas que le rnebeuesmmrot pssiue être inférieure aux ltmiiies d'exonération fixées par l'ACOSS en matière de csatnotiios de sécurité sociale.

De même, dnas les duex situations, le cnnoiojt arua la possibilité de se rdenre sur palce dnas la litmie de 2 jours aevc psire en cgrhae des fiars de déplacement et d'hébergement sloen les mêmes modalités.

Lorsque le carde se viot ipmseor un cgmeanent de résidence, les firas de déménagement et de vgoyae occasionnés par le déplacement de sa falilme (conjoint et preesonns à crahge au snes de la législation fiscale) snot à la carhge de l'employeur.

Le mtanont de ces fiars est siumos à l'accord de l'employeur préalablement à luer engagement.

Les fiars de déplacement de résidence, luoqrse l'employeur n'a pas prévenu le cdare dnas les délais safstfiuns puor donner congé régulier à son propriétaire, cnpmneorent le renmseebmuot du dédit éventuel à payer par le crade dnas la limtie de 3 mios de loyer.

Si un crade est muté dnas un atrue leiu de travial entraînant un cenngeahmt de résidence, il est considéré comme déplacé et indemnisé comme tel, tnat qu'il n'aura pu ielanltsr sa flmaille dnas sa nlolvuee résidence. En principe, cette ioiimtneadnsn srea allouée penndat 6 mios au maximum, suaf aoccrd ernte les preaits pnaerogonlt ce délai, en cas de nécessité.

Tout carde qui, après un ceehgmannt de résidence imposé par la direction, srea licencié dnas sa nellvuoee résidence dnas un délai de 2 ans, et suaf puor une ftaue gvrae ou lourde, arua driot au rrmrsobeuenet des faris occasionnés par son rteour et cleui de sa fillame au leiu de sa résidence initiale.

Le rsbemmeeurnot srea effectué sur présentation des pièces juittcafieivss et après aoccrd feomrl de l'employeur et ne srea dû que si le reutor de l'intéressé a leiu dnas un délai de 6 mios svniaut nottoaificin du licenciement.

Dans tuos les cas de cgeheamnt de résidence snas mitoidofcain de l'importance des fonctions, les appoettmnenis du carde ne dveonrt pas être diminués.

Les cusales du présent alritce ne s'appliquent pas aux cdears appelés oaiselleecnomnct à faire des minissos teepirromas ne

dépassant pas 3 mios dnas les différents établissements de l'entreprise.

Lorsqu'un membrbe du ponsrenel d'encadrement est appelé à ocpuer un psote dnas un établissement situé hros du tortirree métropolitain à la suite d'un egnmgeneat ou d'une mutation, il srea établi avnat son départ un cntaort écrit qui précisera les cotninidos de cet eenngemagt ou de cette mutation.

Pour l'application des caslues de la présente convention, l'ancienneté ascquie hros de la métropole enrte en linge de cmopte lros de la réintégration de l'intéressé dnas les mmrebes du prnoseenl d'encadrement métropolitain de l'entreprise.

En cas de ruutpre du carotnt du fiat de l'employeur dnas un délai de 1 an, à cpoteomr de la mutation, les frais de router du cadre au pnoit de départ snot pirs en chgrae par l'employeur.

(1) *Prsahe étendue suos réserve de l'application de l'article L. 321-1-2 du cdoe du trivaal (arrêté du 23 février 2000, art. 1er).*

Article 2.4 - Déplacements

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Tout déplacement d'un carde nécessité par des riasons de secrive et entraînant des fairs supplémentaires dneonra leiu à intaiensmoids dnas les condionits suitvanes :

2.4.1. Ptetis déplacements

Sont considérés cmme tles les déplacements qui n'empêchent pas le cdrae de ragenger chquae juor son domicile.

Dans ce cas, les fairs supplémentaires de tpsronart senort remboursés.

Si, du fiat de son déplacement, le cdrae est dnas l'impossibilité de pdrnree le repas de mdii dnas les cniitonods où il le fiat habituellement, une indemnité coatcsnepirme lui srea allouée.

2.4.2. Grdans déplacements

Sont considérés comme tles les déplacements ne peatrntemnt pas au cdare de rangerer cuaqhe juor son domicile.

Dans ce cas, les règles ci-dessous sonret appliquées :

- firas de vgoyae : dnas les cnodiintos qui snerot fixées dnas l'entreprise, l'employeur prrdena à sa craghe les faris etcfieifs de voyage, de séjour et les fairs de toprnarsr des bgaeags pesnorlnes nomarux ;

- indemnité de séjour : les firas de séjour, de repas et de lneogemt sroent remboursés sur états ou sivaunt un barème slutescipse d'être révisé allmueennnet en finotocn de l'évolution des prix.

2.4.3. Vygaeos de détente

A. Au curos d'un déplacement d'une durée égale ou supérieure à 1 mois, le crade bénéficiera d'un vgoaye de détente à la chgare de l'employeur puor lui prtmetree de nrridejoe sa résidence picalirpne sleon les cdtnioonis sviautens :

- si le déplacement est inférieur ou égal à 300 kilomètres, le crdae arua doit au ruomenbermest d'un vgoaye tuoets les 2 sameiens lui pttmearnet de bénéficier, à sa résidence principale, d'un reops équivalant au repos de fin de senmiae ;

- si le déplacement est supérieur à 300 kilomètres et inférieur à 1 000 kilomètres, le crade arua dirot aeaentntvmilert teotus les 4 saemnies à :

- un vgoyae ptrnmeetat un congé de détente d'une durée nttee de 1 juor et dmei helbeltnueaimt non travaillé selon l'horaire de l'intéressé ;

- un voyage pnatreetmt un congé de détente d'une durée nttee de 2 jours olaervubs précédant ou sanivut le jour de repos hbmaadeiodre ou un jour férié.

B. Lsroque la miosisn est effectuée à puls de 1 000 kilomètres, les cionntdos dnas lqlseeelus le crdae prruoa bénéficiere de vyoeags de détente à la cahgre de l'employeur srnoet déterminées dnas le crdae de l'entreprise ou à l'occasion de cahuqe déplacement, cpmtoe tneu nmonematt de la durée de la mssiion et de son éloignement, snas pvioour être inférieur aux diontposiiss de l'article 2.4.3 A.

Pour les déplacements inférieurs à 1 000 kilomètres, les firas de vaoyge cronecnant les congés de détente ci-dessus fixés snot à la crhgae de l'employeur dnas les coniiintdos définies par le présent article.

Pendant la durée du congé de détente, sulee est munaenite la ptarie des fairis ou de l'indemnité fitfroiraae de séjour caoepnrdrnot aux dépenses qui cuinnenott d'être exposées dnas le cdare du fiat de sa souiatin de déplacement.

Un congé de détente ne puet être exigé lorsqu'il tobme mions de 2 seeminas ou de 4 semaeins si le déplacement est supérieur à 300 kilomètres aavnt la fin d'une mission, mias srea accordé au trmee de celle-ci. Les congés de détente pvueet être bloqués en fin de déplacement d'un coumnn aroccd etnre les parties.

2.4.4. Vgoaye à l'occasion du congé anenul payé

Lorsque la prise de ses congés aennlus payés svnuriet au cruos de la période durant llqeuae le crdae se trvoue en déplacement, ses fairis de vgoaye à son leiu de résidence heualltbie lui senort remboursés sur jiciifatusotn de son reotr à ce leiu aavnt son départ en congé. Ce voyoge cotmpe comme vgoaye de détente dnas le cas où le déplacement effectué y oruve droit.

2.4.5. Mldiaae ou accident

En cas de madiale ou d'accident, les frias ou l'indemnité firofrtiaae de séjour cnenuiontt d'être payés intégralement si le cdare n'est pas rapatrié.

Lorsque la madaile ou l'accident entraîne une hospitalisation, les dépenses atures que les fiars médicaux et d'hospitalisation et consécutives à la pnooarloitgn du séjour snot remboursées sur justification.

En cas de midaale ou d'accident gavre du cadre, le cnioonjt ou le puls pcrhoe pnraet a driot sur aietottsan médicale au reomuebnsmet des fairis de vgoaye ecfnietefemvt engagés.

En cas de mildaale ou d'accident gvare du cooinjnt ou d'un enfnat à charge, l'intéressé a droit, sur aatteosittn médicale, au renemuserbmot des fairis de rteur à son leiu de résidence habituelle.

Pendant son arrêt dû à la maliade ou à l'accident, le carde bénéficie du régime d'indemnisation complémentaire prévu à l'article 4.1 du présent avenant.

2.4.6. Décès

En cas de décès du crdae au corus de son déplacement, les frias de rteur du cpros au leiu de résidence hlietabule snot assurés par l'employeur, déduction ftiae des ventesrmes effectués par la sécurité saicole et les régimes complémentaires d'assurance et de prévoyance. L'employeur strpupoera également les fiars d'un vagoaye aller et reotur au pofirt du cninojot ou de la porsnee niiovmtanmneet désignée par le crdae aavnt son départ.

En cas de décès du cjoonint ou d'un enfnat à chrage vne apoagnmccer ou rjiorndee le cadre sur le leiu du déplacement aevc l'accord et aux frais de l'employeur, les frais de rteur du cpros au leiu de résidence hutbleilae snot pirs en crgah par l'employeur, déduction ftiae des veemretnss effectués par les régimes d'assurance et de prévoyance auxqleus l'employeur participe.

2.4.7. Licenciement

En cas de lcnimcieniet au corus de son déplacement, suaf en cas

de faute gvrae ou lurode ou cas de fcore majeure, les frais de vagoaye du cadre au leiu de résidence hieallbute snot assurés par l'employeur à la cioidtonn que le retour ait leiu dnas les 4 smnieaes qui snuveit la rtrpuee du canrtot de travail.

Article 2.5 - Promotion et développement de carrière

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Les erpnerseits metrntot en ovreue une piqluote fvroiasnat les développements de carrière. À cet effet, elles snot invitées à développer la pritaueq d'entretiens ertne les cdears et lures supérieurs hiérarchiques ditercs puor firae périodiquement le point.

En cas de vcanace ou de création de poste, l'employeur fiat appel en priorité aux crdeas de l'entreprise setipclsubes d'occuper ce poste.

En cas de proomoitn d'un mnrbee du prneoesel à une siotatuin de crdae dnas l'entreprise ou établissement, il lui srea adressé une lrette de niafttoiocin de ses neloveuls coitndonis d'emploi.

La pooitormn d'un cdrae d'une pssoitin à une atrue ne puet entraîner une dumntoiiin de la gaiartne qui lui est précédemment accordée dnas le cdare de la présente convention.

Au cas où il apparaîtrait nécessaire à l'employeur de fiare appel à des caiundatrdes extérieures à l'entreprise puor la meluliree efficacité de ptose à pourvoir, les cdatduiraens ietnrnes et eetenxrs seeriant examinées en foiocntn des mêmes critères de choix.

Article 2.6 - Information et concertation

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Disposer d'une ifonotmrian spécifique sur la machre de l'entreprise et aiovra la possibilité de deonnr son pnoit de vue sur celle-ci à la dctioern est une cniotidon du bon ecclirxee des foctnois d'encadrement.

La msie à dpsotiiiosn du pennsreol d'encadrement d'une iamfoonrtin diversifiée porpre à lui preremtte d'établir son jmneugt sur des besas oevjetibcs est de nurtae à fierosavr plmineeent l'exercice de ses responsabilités au sien de l'entreprise, tuot particulièrement suos l'angle du snes de l'initiative et de l'esprit de création.

De plus, la rapidité de l'évolution de l'économie, des tngheoolecis et des coenrrttias des entriperess se tidurat par une complexité gdnstniasrae au paln tcnquihce qui rconfere la nécessité de l'information.

Les dioniercts dvionet dnoc aovr le sucoi de procéder à une ciocotternan svuiie aevc le psnerenol d'encadrement, tnat sur les problèmes thiuqcnees que sur la mrahce générale de l'entreprise, ses pertvepcsis d'avenir et les ptrjeos la concernant, y cirpmos l'évolution de son sceetur d'activité.

Article 2.7 - Ancienneté

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

L'ancienneté est comptée du jour de l'entrée dnas l'entreprise, comme fixée à l'article 16 aux calesus générales, aquxllees vinet s'ajouter :

- les itrttrpnious puor mosbtoliian ou ftias de grerue tleels qu'elles snot légalement définies ;

- les itinruitoenprs puor périodes miireilats obligatoires.

Article 3.1 - Indemnité de licenciement

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

En cas de lmceceneiint d'un crdae aaynt au monis 2 ans d'ancienneté dnas l'entreprise, il srea dû une indemnité de licenciement, suaf en cas de ftuae grave, ludroe ou cas de fcore majeure.

La bsaie de clcaul de cttee indemnité est fixée cmome siut en fitooncn de la durée de l'ancienneté de l'intéressé dnas l'entreprise :

- puor la tacrhne de à 5 ans : 3/10 de mios par année d'ancienneté à cetmpor de la 1re année ;

- puor la tancrhe de 6 à 10 ans : 4/10 de mios par année d'ancienneté au-delà de la 5e année ;

- puor la trchnae de 11 à 15 ans : 5/10 de mios par année d'ancienneté au-delà de la 10e année ;

- puor la tacrhne au-delà de 15 ans : 6/10 de mios par année d'ancienneté au-delà de la 15e année.

Chaque année entamée dorena leiu en ce qui la cncronee à un ccuall proportionnel.

Le silarae à pdnrree en considération puor le cclaul de l'indemnité de liennieccmt est le 1/12 de la rémunération bture perçue au cuors des 12 mios anyat précédé la rutrupe eefcvfite du canrtot de travail.

Toutefois, en ce qui cncnoree le salarié âgé de puls de 50 ans et de monis de 55 ans, le maonntt de l'indemnité de lneecmneit prévu au présent alitrce srea majoré de 10 %.

Pour le salarié âgé de puls de 55 ans, le mnanott de l'indemnité prévu ci-dessus srea majoré de 25 %.

L'indemnité de lmencieieicnt résultant des alinéas ci-dessus ne pruora en acuum cas dépasser 18 mios de rémunération.

Article 3.2 - Indemnité de départ à la retraite

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Le départ à la ritrtae s'effectue dnas les coitniodns prévues par la loi.

Tout salarié purora pnrrede sa ritaetre ou être mis à la rietrate s'il réunit les ciindotons prévues par l'attribution d'une rrettiee à tuax peiln (1).

Dans le cas de msie à la retraite, l'employeur derva prévenir le salarié au moins 3 mios à l'avance de son itntnieon de mtetre fin au cnrotat de travail.

Une atilaocoln de départ à la rieattre est versée dnas les ciidoontns sinuvtaes :

- 1 demi-mois de 2 à 5 ans d'ancienneté ;

- 1 mios après 5 ans d'ancienneté ;

- 2 mios après 10 ans d'ancienneté ;

- 3 mios après 15 ans d'ancienneté ;

- 4 mios après 20 ans d'ancienneté ;

- 5 mios après 25 ans d'ancienneté ;

- 6 mios après 30 ans d'ancienneté.

Chaque période entamée dorena leiu en ce qui la crcneoe à un ccalul proportionnel.

Si le cdrae pernd l'initiative de son départ à la retraite, l'allocation coornsrtdpae lui est due et lui srea versée en cas de rtiatre aevc antteeabmt suos réserve qu'il ait notifié son départ à la rratiete aevc un préavis de 2 mois.

Les annompteetips à prendre en considération puor cuaecllr les indemnités de départ à la raeritte snot cuex définis à l'article 3.1.

Le salarié mis à la riaettre ne puet preoecvir une indemnité inférieure à celle prévue à l'article L. 122-14-13 du cdoe du travail.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-14-13, alinéa 3, du cdoe du tiraavl (arrêté du 23 février 2000, art. 1er).

Article 4.1 - Indemnisation du fait de maladie

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

1. Tuot cdare anyt 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise et qui est dnas l'incapacité de talivalerr du fiat de maadlie reçoit, à cemtopr du 1er juor d'absence justifiée, une indemnité dnot le mntaont s'ajoute aux pianrtstoes versées par arileuls par la sécurité slocaie snas préjudice de l'application du régime de prévoyance maimnil tel que prévu par l'accord de prévoyance ou d'un régime puls favorable.

Cette indemnité est calculée de façon à asrsuer au salarié madale en fociotn de son ancienneté dnas l'entreprise :

- 90 % de son srilaae panednt les 60 preemirs jrous d'arrêt et 75 % pnnedat les 30 jruos suivants, de 1 à mnois de 3 ans d'ancienneté ;

- 90 % de son sarlaie penndat les 120 peerrmis juros d'arrêt et 80 % pendnat les 30 jrous suivants, de 3 à mions de 8 ans d'ancienneté ;

- 90 % de son salriae pndneat les 150 preemirs jruos d'arrêt et 80 % pdanent les 60 jorus suivants, de 8 à monis de 12 ans d'ancienneté ;

- 90 % de son siarale pnndaet les 180 permeirs jrous d'arrêt et 80 % pnedant les 90 jruos suivants, au-delà de 12 ans d'ancienneté.

L'ancienneté s'apprécie au pemreir juor d'arrêt de travail.

2. Qeul que siot le motif de l'arrêt, la durée ttaloe d'indemnisation ne peut, à auucn moment, dépasser sur une période « gtsalnise » de 12 mios la durée fixée ci-dessus, ctete période s'appréciant au 1er juor du peimer arrêt de tiarval au corus de cette période.

Le silaare versé au salarié absent, par cmuul des indemnités journalières de la sécurité slocaie et de l'indemnisation celnonennioltve asnii définie, ne puet être supérieur à celui qu'aurait perçu l'intéressé s'il aviat travaillé pndaent la même période.

Toutefois, en cas de rémunération ianunlct des éléments variables, ces éléments snoret à pdnrree en considération puor eufeftecr la meoyne mnselleue des 12 derernis mois.

Par éléments vlaeiarfs de rémunération, il fuat edrtne tuos les éléments liés à l'exécution de la ptsitoearn de tvriaal tles qu'ils snot pirs en cpmote puor l'évaluation de l'assiette de ccalul de l'indemnité de congés payés.

À ce titre, tueots les peirms liées à la stiiuotn financière de la société, les systèmes d'intéressement et de pocaariitpin légaux, le 13e mois, les graitnitiacfos exceptionnelles, notamment, snot elxucs de la pisre en considération ci-dessus visée.

3. L'absence pour maladie ne constitue pas, en principe, une cause de rupture du contrat de travail. Toutefois :

- si la maladie n'a pas été dûment justifiée et si, dans ce cas, le salarié n'a pas répondu dans un délai de 8 jours à une lettre recommandée avec accusé de réception à son employeur lui demandant justification de son absence, le contrat de travail pourra être rompu à l'initiative de l'employeur (1) ;

- si, à l'issue d'un délai de 12 mois à compter du 1er jour de l'arrêt de travail, l'absence continue de l'employeur à employer un remplaçant sous contrat de travail à durée indéterminée en raison de la désorganisation de la société ou du service, le contrat de travail pourra être rompu à l'initiative de l'employeur.

(1) *Trié étendu sous réserve de l'article L. 122-14-3 du code du travail (arrêté du 23 février 2000, art. 1er).*

Article 4.2 - Accident du travail

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Les périodes d'arrêt consécutives à un accident de travail ou de trajet n'entrent pas en ligne de compte pour l'appréciation des droits aux indemnités de maladie.

Le contrat de travail du personnel d'encadrement victime d'un accident de travail et de trajet ou d'une maladie professionnelle est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail ainsi que, le cas échéant, pendant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle que doit suivre l'intéressé.

Classification des emplois, Convention collective nationale du 13 août 1999

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

La présente classification s'appliquera à toute entreprise émettrice dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de services dans le secteur tertiaire.

Afin de faciliter sa mise en place, cette classification s'établit à l'aide d'un système multicritère d'évaluation des postes, applicable aussi bien dans les PME que dans les grandes entreprises.

Ce système permet de classer chaque poste ou groupe de postes (« emploi repère ») en fonction de son contenu réel, ce qui pourra, le cas échéant, conduire à l'affectation d'un coefficient différent pour des postes ayant le même libellé mais un contenu différent, selon la filière ou l'entreprise concernée.

Un système de coefficients des postes ou emplois repères est basé sur des critères multiples et indépendants (les « critères de classification ») présente plusieurs avantages par rapport à une simple grille descriptive des types de postes ou d'emplois :

- il permet d'intégrer les évolutions économiques et technologiques propres à chaque poste et à chaque domaine d'activité ;

- il permet de prendre en compte la spécificité de l'organisation de l'entreprise ;

- il permet d'intégrer les compétences professionnelles requises des salariés ;

- il conduit à réexaminer périodiquement la classification du contenu des postes ou des emplois repères afin de l'adapter aux évolutions ;

- il permet une polyvalence en matière de polyvalence.

Article 5.1 - Congés d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

La durée du congé légal est augmentée en fonction de la durée de service dans l'entreprise cumulative ou non de :

- 1 jour ouvré après 5 ans ;
- 2 jours ouvrés après 10 ans ;
- 3 jours ouvrés après 15 ans ;
- 4 jours ouvrés après 20 ans.

La durée des congés supplémentaires est appréciée à la date anniversaire de l'entrée du salarié dans l'entreprise.

En cas de résiliation du contrat de travail, l'ancienneté est appréciée à l'expiration du contrat.

Un mois de présence cumulé est tenu compte dans l'année de référence.

Le congé d'ancienneté peut être pris ou versé au compte épargne tel que prévu par les dispositions législatives en vigueur (1) .

En accord avec les parties, le congé d'ancienneté peut être pris ou faire l'objet d'une indemnité.

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 227-1, alinéa 9, du code du travail (arrêté du 23 février 2000, art. 1er).*

Ainsi, au niveau de l'entreprise ou de la filière, le classement de chaque poste ou emploi repère pourra évoluer dans le temps, dès lors qu'une modification substantielle est apportée à son contenu.

La classification des salariés fera l'objet d'une révision dans l'entreprise au moins une fois par an.

Article - I. - Description du système

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

La méthode de classification utilisée est la suivante :

Pour chaque poste, le niveau de coefficient et le coefficient proprement dit sont déterminés par référence à cinq critères, dits « critères de classification ».

Les critères utilisés pour l'affectation des coefficients hiérarchiques doivent être examinés par rapport aux postes et non en fonction des personnes. Ces critères sont (cf. également annexe I) :

- connaissance requise (7 degrés possibles) ;
- technicité, complexité, polyvalence (10 degrés possibles) ;
- autonomie, initiative (9 degrés possibles) ;
- gestion d'une équipe et compétences (9 degrés possibles) ;
- communication, contacts, échanges (7 degrés possibles).

L'application de ces critères conduit à l'attribution d'un coefficient propre à chaque poste.

Lors de la mise en place de la classification, le tableau des postes établis pour chaque poste selon les 5 critères de classification sera par ailleurs tiré d'un tableau de correspondance d'attribuer un coefficient au poste (cf. annexe II).

Ces coefficients sont regroupés en plusieurs niveaux, qui correspondent dans les grandes lignes à une grille de classification élémentaire, avec une docoptin générale pour

cuhaq gpuore de postes.

Niveau	Coefficient	Tâches à effectuer
1	120-140	Employés : Exécution de tâches simples, seuvont répétitives, ou tuavarx peu qualifiés demnnadat une cnsiacnaose limitée des oiutls et myenos de taravil utilisés.
2	150-160	Exécution de tarvaux qualifiés nécessitant une caoncsanssie du métier ou des pipcriens de bsaie de fncenoinenomtt des otiuls et/ou des myones de tiaavr utilisés, qui dmnnedaet une compréhension générale des fonctions.
3	170-190	Outre la nécessaire compréhension de l'environnement décrite au niaveu 2, réalisation de taarvux iqlunapimt des csnaanoiesncs particulières du pdruoit fabriqué ou du sericve rendu, des équipements et des procédures.
4	200-220	Techniciens et ategns de maîtrise : Réalisation de taruavx cpmntaoort des difficultés tihuecnqes ou thncueqlioeogs particulières nécessitant la maîtrise d'une spécialisation pnosefrsleolnie aevc éventuellement un rôle d'animation et/ou de sueoitrn d'autres salariés dnas le cadre d'une ptooduorcin ou d'un sicerve rendu.
5	230-240	Animation d'un gpuore de tarival ou msie en ?uvre complète des theiceunqs et/ou tecloienhogs spécifiques à un métier, à un poiudrt ou à un scervie rendu.
6	250-260	Gestion, coindarooitrn et aiamotinn d'un groupe en lsaioin aevc d'autres sverices ou goepurs de travail, nécessitant une expérience apofopdinre d'un ou pesulruis daneioms d'activité de l'entreprise ; à ce nevaiu peneuvt être classés les persnnooiefsls heentumat qualifiés et/ou spécialisés.
7	280-330	Cadres : Les cedras snot des cbaorraultos chargés de traduire, dnas les dnomeais de luer fonction, opérationnelle ou fonctionnelle, les otciefjbs gboalux et de déterminer les aonctis prproes à les réaliser.
8	360-420	
9	450-550	
		L'exercice de ctete fncotion rreiquet la msie en ?uvre de connaissances, compétences et savoir-faire dnas les dmeonais tuinehceqs et technologiques, et/ou dnas le danmoie de la gseoitn et du mmeeangnat : aayslne de situations, prévisions, résolution de problèmes, aiaitmon des hommes, rineatlos extérieures. Les VRP dnont le stautt résulte de l'accord ionsfienreonrtpepl de 1975 et des ditpnsiois prévues aux aicrelts L. 751-1 et sutvnaiss du cdoe du tviraal ne snot pas concernés par ce mdoe de classification.

Article - II. - Mise en place de la présente classification

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, lorsqu'ils existent, snoert consultés lros de la msie en pcale de la présente classification.

Afin de flceaiitr la msie en pcale de cette classification, les paitres sgeiiaratns ont défini en annxee :

- la lsite des critères ciisohs aevc la cittoaon de référence établie puor cuhaq degré (annexe I) ;

- un taaelbu de conacdesenprors enrte les cuulms de ctiaootn et les coefficients, qui svirera de référence lros de l'attribution des cntiefefcos puor cqhuae pstoe (annexe II) ;

- un gidue ptquriae de définition des eilpmos (annexe III) et, à titre indicatif, une liste non eihtsuxvae des epolmis repères par secteur d'activité et par filière (annexe III).

La msie en aaiictlppon de la caiiiatlsfocsn se frea de la manière sntivaue puor cuqahre entreprise.

Projet de ctiaasoifilsn des eomipls repères et postes

Au nveiau de l'entreprise, la dtoiircen établit un pjoert de ctsilfoiaciasn des différents postes, en s'appuyant sur le gidue de définition des epiomls repères, les critères de caioitlicsifsan et luer cttoaion tles qu'ils snot définis en annexe.

Après caooitn des critères exigés puor chaque poste, le ttaol des pniots dennora par letcruie de la glrile de cnarrnoedospce l'attribution d'un cfoeicneift cordsnenaprot à l'exercice du psote de travail.

Article - III. - Grille de salaires mensuels

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

La grllie de seaairls srea pvirerogsse en fncioitrn du ceiffenocit attribué.

Les peeitanrars scoaux pnorrouit se mttree d'accord sur l'octroi d'une gaaitrne de rémunération aennlule en cas, nmantomet et snas exclusion, de surcturets de rémunération prévoyant un fxie et un variable.

Annexe V : psiorpootin de grille de srleaais mimina colennveointns par ccfnfoeieit (1).

(1) *Vior pirate « Anneexs ».*

Article - IV. - Commission nationale de conciliation et d'interprétation des classifications

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Il est créé une cosmimiosn niatoalne de caioilnctoin et d'interprétation des csaiancfsitilos chargée :

- d'examiner tuot cnilfot ctloilecf qui pariourt srgrui à l'occasion de l'interprétation de l'accord sur les ctacinfiolasss ;

- d'étudier tuot lgitie iveudniidl résultant de l'application de l'accord sur les cltianfocassis si auncue suiltoon n'a été apportée au paln de l'entreprise ;

- de fmroelur un aivs sur l'interprétation de l'accord sur les classifications.

Les compétences conférées à ctete cissmmooiin n'excluent en acnuue façon les voeis de rceorus decirtes auprès des isatnnces judiciaires.

Composition

Deux représentants de cnuhae des oiaogtnsanirs scelydians représentatives au paln national.

Un nbmore de représentants eoemyplurs égal à celui des

représentants des salariés.

Fonctionnement

La présidence de la commission sera assurée conjointement par un délégué salarié et par un délégué employeur.

Les conflits et interprétations soulevés par une des parties sont présentés par l'intermédiaire des représentants élus représentatives. Ils sont signifiés par lettre motivée au président en exercice et à la partie défenderesse. La commission de conciliation et d'interprétation se réunit au moins trois fois au minimum par an (une fois par trimestre 1er, 2e et 4e). La commission examine les dossiers qui sont présentés 30 jours avant qu'elle siège au président et à la partie défenderesse.

Un procès-verbal est établi à chaque réunion de la commission par le secrétariat de la commission, qui est assuré par l'une des parties employeurs.

Classification des emplois : Annexe I - Les critères classants Convention collective nationale du 13 août 1999

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Critère « connaissances requises »

Ce critère permet d'évaluer le niveau des connaissances générales et spécifiques nécessaires pour occuper le poste de travail concerné.

Degré	Niveau de connaissances	Point
1er	Élémentaire : connaissances de méthodes opératoires n'exigeant qu'un apprentissage de courte durée.	10
2e	Professionnelle élémentaire : connaissances pratiques de procédures répétitives et séquences de travail standardisées et/ou utilisation simple d'équipements ou de machines.	25
3e	Professionnelle : connaissances de techniques fondamentales de base, de postes de travail ou méthodes impliquant une adaptation à utiliser un équipement spécialisé.	40
4e	Professionnelle supérieure : maîtrise de l'application pratique des procédures, techniques et principes relatifs au domaine professionnel.	70
5e	Technique ou spécialisée de base : connaissances approfondies d'un domaine technique ou spécialisé impliquant le savoir et l'assimilation de savoirs, de pratiques et d'usages complexes.	90
6e	Technique ou spécialisée confirmée : connaissances approfondies d'un domaine technique ou spécialisé impliquant le savoir et une large compréhension de pratiques et d'usages complexes avec expériences variées.	120
7e	Expertise ou spécialité supérieure : maîtrise complète de concepts, principes et pratiques après une formation et une expérience approfondie dans un domaine spécialisé ou dans l'administration des affaires.	150

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Connaissance

Niveaux de l'échelle de connaissance

1. Élémentaire

À ce niveau sont classés les postes qui exigent de savoir lire, écrire, compter et d'être capable de réaliser des tâches simples, après quelques heures ou quelques jours d'exercice.

2. Professionnelle élémentaire

En cas d'accord entre les parties, les décisions prises sont immédiatement applicables.

Durée

La commission sera constituée une année pluriennale après sa première réunion. En cas de nécessité, la commission pourra être prorogée avec l'accord des deux parties pour une durée maximale de 6 mois. Il sera alors établi un bilan de la négociation dont les conclusions pourront servir de base à une renégociation de tout ou partie de la grille des classifications.

Indemnisation des frais

L'indemnisation des frais des délégations des salariés s'effectuera selon les modalités prévues à l'article 2 de la présente convention.

Les postes de ce niveau peuvent être confiés à des titulaires :

- sachant bien lire et écrire, comprendre un texte simple, maîtrisant les quatre opérations arithmétiques ;

- aptes à apprendre à utiliser un équipement simple nécessitant quelques semaines de formation.

3. Professionnelle

Les postes de ce niveau peuvent être confiés à des titulaires d'un bon niveau général (études générales de niveau secondaire, par exemple) ou technique (CAP, BEP, par exemple), complétée d'une expérience professionnelle suffisante pour mettre en œuvre efficacement et de manière autonome leurs connaissances.

4. Professionnelle supérieure

Les postes de ce niveau requérant des connaissances à caractère pratique peuvent être confiés à des titulaires :

- ayant acquis une formation dans l'une des disciplines relevant d'un cycle d'enseignement supérieur court (BTS, DUT, DEUG, par exemple) ;

- ayant combiné une formation générale secondaire (bac ou autre) et une expérience professionnelle de quelques années leur ayant permis de maîtriser les méthodes, procédures et pratiques de leur « métier » et leur intégration dans la fonction d'appartenance.

5. Technique ou spécialisée de base

À ce niveau, les postes requérant des connaissances de principe et théorie sont confiés à des titulaires ayant suivi un cycle d'enseignement supérieur long (école d'ingénieurs, école de commerce, DESS, etc.), confirmé si nécessaire par quelques années de pratique.

On y trouve aussi des titulaires ayant acquis leurs connaissances théoriques et pratiques au cours de nombreuses années de vie professionnelle.

6. Technique ou spécialisée confirmée

Le plus souvent, les postes de ce niveau sont confiés à des titulaires de diplômes de l'enseignement supérieur long, ayant en outre approfondi et étendu leurs connaissances par de nombreuses années d'expérience professionnelle.

Ces postes demandent, par définition, une grande maturité dans le domaine dont ils ont la charge.

7. Expertise ou spécialité supérieure

Ce niveau concerne deux types de postes :

- des postes de généralistes, gèrent des entreprises ou des centres de profit importants, et nécessitant un bon niveau de connaissances dans les divers domaines (technique, commercial, financier, ressources humaines, etc.) ;

- des postes de spécialistes, qui doivent alors être tenus par des experts reconnus, dans un domaine de connaissance spécialisée théorique.

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Critère « technicité-complexité-polyvalence »

Ce critère concerne la compétence spécifique requise pour exercer l'emploi dans son contexte opérationnel. Il s'agit d'une échelle basée sur le temps d'adaptation spécifique à l'emploi concerné.

Degré	Niveau de capacité	Point
1er	Exécution de tâches simples, souvent répétitives, nécessitant au plus 1 jour d'adaptation.	10
2e	Exécution de tâches simples et/ou diversifiées, souvent répétitives, nécessitant une période d'adaptation de 1 semaine.	20
3e	Exécution de tâches simples et/ou diversifiées, souvent répétitives, nécessitant une adaptation de plus de 1 semaine.	30
4e	Exécution de tâches complexes : - soit une bonne connaissance du métier de base ; - soit une connaissance des principes de base de fonctionnement d'une installation ou d'un système et qui nécessite environ 3 à 6 semaines d'adaptation.	40
5e	Exécution de tâches complexes : - soit une bonne connaissance du métier de base ; - soit une connaissance des principes de base de fonctionnement d'une installation ou d'un système et qui nécessite environ 3 à 6 semaines d'adaptation.	55
6e	Travaux nécessitant une spécialisation en vue de l'exécution des tâches présentant des difficultés nécessitant une adaptation de 1 à 6 mois.	60
7e	Travaux nécessitant une spécialisation en vue de l'exécution de tâches présentant des difficultés nécessitant une adaptation de 1 à 6 mois. Dans un secteur déterminé de l'entreprise, prise en compte d'objectifs à court ou moyen terme avec mise en œuvre de solutions proposées pour les atteindre.	80
8e	Travaux nécessitant une spécialisation en vue de l'exécution de tâches présentant des difficultés nécessitant une adaptation de 1 à 6 mois. Dans un secteur déterminé de l'entreprise, prise en compte d'objectifs à court ou moyen terme avec mise en œuvre et vérification de solutions nouvelles.	100
9e	Travaux nécessitant une spécialisation en vue de l'exécution de tâches présentant des difficultés nécessitant une adaptation de 1 à 6 mois. Dans un secteur déterminé de l'entreprise, prise en compte d'objectifs à court ou moyen terme avec mise en œuvre et vérification de solutions nouvelles.	125
10e	Cette échelle s'applique à des spécialistes de haut niveau qui sont amenés à expliquer les problèmes présentant de grandes difficultés de traitement, nécessitant une période d'adaptation supérieure à 1 an.	150

Technicité : caractère de ce qui appartient à un domaine particulier, spécialisé de l'activité ou de la connaissance (ensemble des procédés d'un métier).

Complexité : caractère de ce qui est difficile, de ce qui suppose des connaissances différentes. Un poste complexe comprend un grand nombre d'activités qui nécessitent réflexion et concentration de moyens en vue d'obtenir un résultat déterminé. La polyvalence s'apprécie dans le cadre de ce critère.

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Critère « responsabilité : autonomie/initiative »

Ce critère permet d'évaluer le degré d'autonomie ou d'initiative associée à l'exercice du poste (au sens de la fonction). Cela implique notamment :

- le degré de dépendance des tâches à effectuer ou des missions confiées par rapport à l'organisation de travail dans l'entreprise ;
- la périodicité des contrôles de travail ou des concepts nouveaux d'activité ;
- la capacité à détecter des anomalies dans un système donné et de proposer des solutions ou des remèdes ;
- la capacité à définir des budgets et/ou à décider des moyens et ressources nécessaires pour parvenir à un but recherché ;
- la capacité à prendre des décisions qui engagent la responsabilité personnelle et/ou collective de l'entreprise.

Degré	Niveau de capacité	Point
1er	Aucune autonomie n'est requise pour occuper l'emploi, qui n'offre qu'une faible marge de manœuvre.	5
2e	Le poste nécessite des connaissances simples et précises dont l'application est contrôlée fréquemment.	20
3e	Le poste consiste à suivre des directives ; les opérations effectuées sont contrôlées à intervalles réguliers.	35
4e	Le poste est rigide à suivre par rapport aux méthodes préalablement fixées pour atteindre les objectifs fixés.	50
5e	Le poste, pour une partie, requiert de prendre des initiatives, dans le cadre des directives générales.	65
6e	Le poste nécessite de rechercher des solutions aux difficultés rencontrées et de proposer des moyens.	80
7e	Le poste occupe une partie de l'activité à la définition des directives à faire appliquer.	110
8e	Dans le cadre d'objectifs ou d'un budget à la définition desquels il participe, le titulaire du poste définit ou propose les moyens à mettre en œuvre.	140
9e	Le poste implique de définir des objectifs, des budgets, des orientations.	170

Autonomie : droit pour l'individu de déterminer librement les règles auxquelles il se soumet ; marge de manœuvre dont on dispose dans la situation de travail.

Initiative : capacité à agir dans une espace d'autonomie donné.

Consigne : instructions écrites et données à quelqu'un.

Directive : énoncé des indications, ligne de conduite à suivre qu'une autorité hiérarchique donne à ses subordonnés.

Objectif : but, résultat qu'on se propose d'atteindre.

Critère : pcrnpiie pemtrtrnaet d'émettre une estimation, un jgemunet d'appréciation.

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Critère « goeistn d'une équipe et ceilnoss »

Ce critère prmeet d'évaluer le rôle hiérarchique et/ou la fntocoin d'assistance du poste.

Degré	Niveau de capacité	Point
1er	Aucun ednmncearet ni assistance.	10
2e	Peut être amené à aotprepr une adie ou un conseil	30
3e	L'emploi occupé amène son tiaritlue à aroppepr une adie tcuienqhe aux atuers salariés par sa csnsiaocnnae professionnelle.	40
4e	Anime ou ceisllnoe des salariés de même catégorie de façon permanente.	55
5e	Le ptsoe riequret une technicité qui l'amène à farie bénéficier l'ensemble du poerensnl de son savoir-faire aevc ou snas responsabilité hiérarchique.	70
6e	Anime et/ou cneloslie des salariés de façon pnaentrtmee et s'assure de la bnone fin des opérations qui luer snot confiées.	75
7e	Anime et/ou cnolsilee des salariés anprntapaet aux catégories poenlrnsinlosfees inférieures et asusre le lein aevc d'autres services.	90
8e	Le psote ilmupqie la responsabilité d'une équipe coapnemrnt au minos un ature crade ou la deroitcin d'un service.	120
9e	Le poste ipumqile la ditcieorn ou la caritnooidon de purueilss srveiecs prvoaut être hétérogènes, d'un établissement ou de l'entreprise.	150

Gestion d'équipe : acoitn d'encadrer des pennsors au snes hiérarchique (organisation, contrôle, évaluation).

Conseil : aoictn d'assister une autre pneronse dnas la gseiothnhcueiqe de ses affreais par un aporpt de savoir-faire.

Dans les duex cas, il y a un rôle d'autorité : siot l'autorité hiérarchique (commandement), siot l'autorité tucneihqe (validation, savoir-faire, expertise), à cnidotin que celle-ci siot permanente.

Expertise : le savoir-faire ou l'expertise tqihcunee ne snot à

Classification des emplois : Annexe II - Fourchette de correspondance du

Catégorie	Cotation		Delta	Coefficient	Pas	Niveau
	Min.	Plafond				
Ouvriers Employés	45	60	15	120	10	I
	65	90	25	130	10	
	95	120	25	140	10	
	125	150	25	150	10	II
	155	180	25	160	10	
	185	240	55	170	10	III
245	280	35	190	20		
Techniciens Agents de maîtrise	285	320	35	200	10	IV
	325	340	15	220	20	
	345	360	15	230	10	V
	365	380	15	240	10	
	385	400	15	250	10	VI
	405	420	15	260	10	

considérer ici que par rrapot à l'activité du penesnrl de l'entreprise.

Assistance : activité exercée à l'intérieur d'un gorpue et vnasi à faicteilr la compréhension, nmnoematt technique, des tâches.

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Critère « communication-contact-échanges »

Ce critère pemret d'évaluer la msie en oeuvre, la recherche, la msie en frome et la cltiarcuion des infntiromoas dnas l'exercice des footcnns du poste.

Degré	Niveau de capacité	Point
1er	Le ptsoe occupé nécessite peu de cttacnns posfernniosles en doerhs des rolitneas de bon voisinage.	10
2e	Le ptsoe occupé nécessite des ccnaotts répétés et prédéfinis limités à l'équipe et/ou aevc des preenonss de l'extérieur.	20
3e	Le ptsoe occupé amène le salarié à des échanges d'informations aevc d'autres équipes de l'entreprise et/ou aevc des pnerons de l'extérieur.	40
4e	Le ptsoe occupé amène le salarié à des échanges d'informations aevc des pnerons de l'extérieur. Il irotafnnomis feuoinrs par le gourpe de taiavr et/ou les ateurs scvreeis de l'entreprise et/ou les itnnetanervs extérieurs. Il iumiqple de rceiulleir et de cneaeirsltr l'information et de la friae cirulecr à l'intérieur de l'entreprise en s'assurant de la bnnoe compréhension.	60
5e	Le ptsoe exgie une lsaoin castnnote aevc les auters sveeicrs de l'entreprise et/ou des penseors de l'extérieur, suivi de clientèle aifn de pmrtteree la cotrinidoaon des sreievcs concernés.	80
6e	Le psote occupé egixe de recueillir, de ceonondrr et d'analyser les ifotnaomirns ptenarmett de pnerdre des décisions qui enneggat l'entreprise et d'enaserusr la dffisfuon ou l'exécution auprès des porseens concernées. Ces décisions ceonrecnt des teirs (clients, fnsurusoeris ou admraotiitissn et/ou le peonnsrl en interne).	100

7e Le ptsoe occupé exige de posséder une eelectxnle capacité à influencer, mevoitr et cnvcnoraie

coefficient Convention collective nationale du 13 août 1999

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Catégorie	Cotation		Delta	Coefficient	Pas	Niveau
	Min.	Plafond				
Cadres	425	440	15	280	20	VII
	445	465	20	300	20	
	470	520	50	330	30	
	525	550	25	360	30	VIII
	555	585	30	390	30	
	590	620	30	420	30	
	625	670	45	450	30	IX
	675	720	45	500	50	
	725	770	45	500	50	

Classification des emplois : Annexe III - Guide de profil des emplois Convention collective nationale du 13 août 1999

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

I. Intitulé de l'emploi

II. Description de l'emploi et de son contenu

Décrire l'emploi le plus concis possible en quelques lignes :

Principales tâches régulières...

Tâches occasionnelles si elles existent...

Matériel utilisé...

III. Place de l'emploi dans la hiérarchie et le fonctionnement de l'établissement

De qui dépend le salarié ?...

Quel est le niveau du supérieur hiérarchique ?...

Le salarié a-t-il des subordonnés ?...

Si oui, quel en est le niveau ?...

IV. Utilisation des critères classants

Dans tous les cas, il convient de lister les tâches et de les évaluer éventuellement.

1. Connaissances requises

Connaissances requises pour l'emploi...

2. Technicité. Complexité

Nécessité de connaissances :

- des procédés...

- des méthodes...

3. Autonomie. Initiatives

De quelle liberté de manœuvre dispose le salarié ?...

Reçoit-il des directives ?...

Si oui, comment sont-elles contrôlées ?...

De quelles possibilités d'initiative dispose-t-il ?...

4. Gestion d'une équipe et conseils

L'emploi implique-t-il :

- un pouvoir hiérarchique ?...

- une obligation de supervision ?...

- un rôle d'animation ?...

- un rôle de conseil ?...

- un rôle de médiation ?...

5. Communication. Contacts. Échanges

L'emploi implique-t-il des relations de travail avec :

- l'équipe ?...

- le service ?...

- les autres services ?...

- l'extérieur ?...

Classification des emplois

Définition des critères	Barème	Emplois
Connaissances requises		
Élémentaire	10	
Professionnelle élémentaire	25	
Professionnelle	40	
Professionnelle supérieure	70	
Technique ou spécialisée de base	90	
Technique ou spécialisée confirmée	120	
Expertise ou spécialisation supérieure	150	
Technicité. - Complexité. - Polyvalence		
1 jour	10	
1 jour à 1 semaine	20	
Travaux simples (sup. à 1 semaine)	30	
3 à 6 semaines	40	
1 mois à 6 mois	55	
1 mois à 6 mois + spécialisation	60	
Spécialisation + objectifs	80	
Objectifs + outils nouvelles	100	
Situations complexes	125	
Collaborateurs de haut niveau	150	
Autonomie. - Initiatives		
Aucune marge de manœuvre	5	
Reçoit des consignes simples	20	
Reçoit des directives précises	35	
Choisit des modes opératoires	50	
Prend des initiatives	65	
Propose moyens, recherche solutions	80	
Participe à définir des directives	110	
Définit les moyens à mettre en œuvre	140	
Définit objectifs, orientations	170	
Gestion d'une équipe et conseils		
N'assure aucun encadrement	10	

Peut apporter une aide, un conseil	30	
Apporte une assistance technique	40	
Anime ou encadre des salariés	55	
Apporte son savoir-faire	70	
Dirige des salariés	75	
Dirige des salariés, des catégories	90	
Dirige un service	120	
Dirige plusieurs services	150	
Communication. - Contacts. - Échanges		

Aucun échange d'informations	10	
Échanges répétés et prédéfinis	20	
Échanges d'informations internes et/ou externes	40	
Traite ou utilise les informations	60	
Coordonne des services concernés	80	
Coordonne, arbitre, assure l'exécution	100	
Influence, motive et convainc un ou plusieurs services ou activités	150	
Total		

Annexe I - SIST Convention collective nationale du 13 août 1999

Article - Grille classification emplois repères SIST

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Statut	Niveau	Point	Coef.	Production	Formation	Commercial	Administratif	Technique
Employés	I	45/60	120	Télésecrétaire (*)				
		65/90	130					
		95/120	140	Télésecrétaire			Employée de bureau	
	II	125/150	150	Télésecrétaire confirmée			Secrétaire	
		155/180	160	Télésecrétaire bureautique		Secrétaire	Aide-comptable	
	III	185/240	170	Superviseur		Secr. conf. Commercial base		
		245/280	190				Sec. direction	
Agents de maîtrise	IV	285/320	200	Responsables groupes		Attaché (dom.) Commercial senior		
		325/340	220				Comptable	
	V	345/360	230					
		365/380	240					
	VI	385/400	250					
405/420		260						
Cadres	VII	425/440	280					
		445/465	300					
		470/520	330				Responsable administratif	
	VIII	525/550	360					
		555/585	390					
		590/620	420			Directeur	Dir. adm. et/ou fin.	
	IX	625/670	450					
		675/720	500					
		725/770	550					

(*) La télésecrétaire sera classifiée au coefficient 120 pendant la durée de la période de formation qui ne peut excéder 6 mois ; au-delà de cette période, la télésecrétaire sera reclassifiée au coefficient 140.

Article - Illustrations. - Filière production SIST

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Intitulé du poste	Description	Point	Note	Coef.
-------------------	-------------	-------	------	-------

Intitulé du poste	Description	Point	Note	Coef.
Télésecrétaire	Prise de messages téléphoniques et saisie journalière de ceux-ci.	Connaissance 2 = 25 Technicité 3 = 30 Autonomie 2 = 20 Gestion d'équipe 1 = 10 Communication 2 = 20	105	140
Télésecrétaire qualifiée	Prise de messages téléphoniques et saisie de ceux-ci. Gestion et classement de dossiers.	Connaissance 2 = 25 Technicité 4 = 40 Autonomie 3 = 35 Gestion d'équipe 2 = 30 Communication 2 = 20	150	150
Télésecrétaire bureautique	Prise de messages téléphoniques et saisie de ceux-ci. Gestion et classement de dossiers. Travail de traitement de texte, tableur. Tâches diverses.	Connaissance 3 = 40 Technicité 4 = 40 Autonomie 3 = 35 Gestion d'équipe 2 = 30 Communication 2 = 20	165	160
Superviseur	Prise de messages téléphoniques et saisie de ceux-ci. Modification de dossiers. Création des nouveaux dossiers. Établissement de procédures spécifiques. Vérification des tâches des télésecrétaires.	Connaissance 3 = 40 Technicité 6 = 60 Autonomie 5 = 65 Gestion d'équipe 3 = 40 Communication 2 = 20	210	170
Responsable de groupes	Gestion des plannings des télésecrétaires et superviseurs. Gestion des activités téléphoniques et téléphoniques. Relation clientèle en amont et en aval de la mise en place d'un nouveau contrat. Gestion des clients.	Connaissance 3 = 40 Technicité 7 = 90 Autonomie 5 = 65 Gestion d'équipe 4 = 55 Communication 4 = 60	300	200

Article - Illustrations. - Filière administrative SIST

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Intitulé du poste	Description	Point	Note	COEF.
Employée de bureau	Exécute des tâches de base.	Connaissance 25 Technicité 30 Autonomie 35 Gestion d'équipe 10 Communication 20	120	140
Secrétaire	Assure le secrétariat du centre et les travaux divers liés à cette fonction.	Connaissance 25 Technicité 30 Autonomie 35 Gestion d'équipe 30 Communication 20	140	150
Secrétaire de direction	Assure le secrétariat d'un cadre responsable ou du directeur du centre.	Connaissance 70 Technicité 55 Autonomie 50 Gestion d'équipe 40 Communication 60	275	190
Aide-comptable	Travaux relatifs à la saisie d'écriture comptable.	Connaissance 40 Technicité 40 Autonomie 35 Gestion d'équipe 10 Communication 40	165	160
Comptable	Assure le suivi du dossier facturation, salaires, jusqu'aux opérations relatives d'inventaire.	Connaissance 90 Technicité 60 Autonomie 50 Gestion d'équipe 70 Communication 60	330	220
Responsable administratif	Contrôle budgétaire, salaires. Établissement du plan administratif, suivi de l'organisation administrative du centre ou d'agences.	Connaissance 90 Technicité 100 Autonomie 110 Gestion d'équipe 90 Communication 100	490	330

Intitulé du poste	Description	Point	Note	COEF.
Directeur administratif et/ou financier	Élaboration pulqtioie aiaistrimvtdne et financière de l'entreprise, établissement budgétaire, établissement de procédures administratives, eecmenarndt et osniiaragtn ainirvmtatstdie d'un ou piresulus établissements.	Connaissance 120 Technicité 125 Autonomie 140 Gestion d'équipe 120 Communication 100	605	420

Article - Illustrations. - Filière commerciale

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

SIST

Intitulé du poste	Description	Point	Note	COEF.
Secrétaire commerciale	Gestion fiicerhs clients, ltoacoin pulocntele de bureaux, secrétariat clientèle.	Connaissance 25 Technicité 30 Autonomie 35 Gestion d'équipe 30 Communication 40	160	160
Secrétaire cromliamece confirmée	Centre puls important, tuoujros loitcoan pnlultecoe de bareux ou ctaornts de domiciliation.	Connaissance 40 Technicité 40 Autonomie 35 Gestion d'équipe 40 Communication 40	195	170
Commercial base	Prospection clientèle, vitise de bureaux, sgrituane de contrats, données nécessaires à la facturation.	Connaissance 40 Technicité 55 Autonomie 35 Gestion d'équipe 40 Communication 40	210	170
Attaché cimoemacrl (dom.), ainoiamtn d'équipe	Communication iretnne et externe, rédaction publicité, étude concurrence.	Connaissance 70 Technicité 55 Autonomie 65 Gestion d'équipe 55 Communication 60	305	200
Commercial senior	Même définition de ptsoe aevc puls d'autonomie que le cmacoirmel de base, cmtpoes puls ipmttarons ou établissements puls importants.	Connaissance 70 Technicité 55 Autonomie 50 Gestion d'équipe 55 Communication 60	290	200
Directeur commercial	Élaboration piqtiloue commerciale, prospection, encnmdreeat aniotiamn et formation, large autonomie, aivs à donner.	Connaissance 120 Technicité 125 Autonomie 140 Gestion d'équipe 120 Communication 100	605	420

(1) Axnnee étendue suos réserve de l'application de l'article L.

123-1 du cdoe du travial (arrêté du 23 février 2000, art. 1^{er}).

Annexe II - SNCAED Convention collective nationale du 13 août 1999

Article - Grille classification emplois repères SNCAED

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Statut	Niveau	Point	Coef.	Production	Formation	Commercial	Administratif	Technique
Employés	I	45/60	120	Téléopératrice (*)				
		65/90	130					
		95/120	140	Téléopératrice			Employée de bureau	
	II	125/150	150				Secrétaire	
		155/180	160	Secr. standard.		Secrétaire	Aide-comptable	
III	185/240	170	Secr. vantloe (dom.) Secr. stand conf.					
				Secr. bilingue		Secr. conf. Commercial base		

Statut	Niveau	Point	Coef.	Production	Formation	Commercial	Administratif	Technique
		245/280	190				Sec. direction	
Agents de maîtrise	IV	285/320	200	Chef d'agence (dom.)		Attaché (dom.) Commercial senior		
		325/340	220	Assist. resp. centre			Comptable	
	V	345/360	230					
		365/380	240					
	VI	385/400	250					
405/420		260						
Cadres	VII	425/440	280	Secr. génér. (dom.)				
		445/465	300				Responsable administratif	
		470/520	330	Resp. sect.				
	VIII	525/550	360					
		555/585	390			Directeur	Dir. adm. et/ou fin.	
		590/620	420					
	IX	625/670	450					
		675/720	500					
		725/770	550					

(*) La téléopératrice srea classifiée au conifeceft 120 pnaendt la durée de la période de formation, qui ne puet excéder 6 mios ; au-delà de cette période, la téléopératrice se vrrea aeiplpqr le cfciiofneet 140.

Article - Illustrations. - Filière production SNCAED

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Intitulé du poste	Description	Point	Note	Coef.
Téléopératrice	Réception apelps téléphoniques, psrie de mgesases et RV sur informatique.	Connaissance 25 Technicité 30 Autonomie 20 Gestion d'équipe 10 Communication 20	105	140
Secrétaire standardiste	Accueil clients, réception et farlitge des aepls téléphoniques, truaavx de dicrolyatahpge sur iotruqinmae puor la clientèle du centre, ntoe des tauavrx effectués en vue de la facturation.	Connaissance 40 Technicité 40 Autonomie 30 Gestion d'équipe 30 Communication 40	180	160
Secrétaire ssatinadrde confirmée	Même tpye de poste, puls d'autonomie, fioctonn cmaimelroce légère.	Connaissance 40 Technicité 40 Autonomie 35 Gestion d'équipe 40 Communication 60	215	170
Secrétaire volante	Réception clients, préparation facturation, stiganrue cnoatrrs domiciliation, pstoe ploevlyant : puet être amenée à rroefcner les efcefitfs de ceitanrs crteens de domiciliation.	Connaissance 40 Technicité 40 Autonomie 35 Gestion d'équipe 30 Communication 60	205	170
Secrétaire bilingue	Secrétariat, traduction, téléphone, catntocs extérieurs.	Connaissance 70 Technicité 30 Autonomie 20 Gestion d'équipe 40 Communication 60	220	170
Chef d'agence (dom.)	Même foctinon que secrétaire valotne mias fiotncon d'animation des secrétaires.	Connaissance 70 Technicité 55 Autonomie 50 Gestion d'équipe 50 Communication 50	305	200
Assistante rsesapnlobe cnrtee d'affaires	Gestion qonindteiuie du centre, ftocionn memangaent personnel, pylanvelcoe fonocitn commerciale, dspoise d'une autonomie.	Connaissance 70 Technicité 60 Autonomie 65 Gestion d'équipe 75 Communication 60	330	220

Intitulé du poste	Description	Point	Note	Coef.
Secrétaire général (dom.)	Gestion du personnel, contrôle de gestion et des procédures dans les agences, proposition d'amélioration des services.	Connaissance 90 Technicité 80 Autonomie 110 Gestion d'équipe 75 Communication 80	435	280
Responsable secteur	Un à trois centres d'affaires en commerce et gestion du personnel et mission d'intérêt général.	Connaissance 90 Technicité 100 Autonomie 110 Gestion d'équipe 90 Communication 80	470	300

Article - Illustrations. - Filière administrative SNCAED

En vigueur non étendu en date du 1 mars 2000

Intitulé du poste	Description	Point	Note	Coef.
Employée de bureau	Exécute des tâches de dactylographie de base.	Connaissance 25 Technicité 30 Autonomie 35 Gestion d'équipe 10 Communication 20	120	140
Secrétaire	Assure le secrétariat du centre et les travaux divers liés à cette fonction.	Connaissance 25 Technicité 30 Autonomie 35 Gestion d'équipe 30 Communication 20	140	150
Secrétaire de direction	Assure le secrétariat d'un cadre supérieur ou du directeur du centre.	Connaissance 70 Technicité 55 Autonomie 50 Gestion d'équipe 40 Communication 60	275	190
Aide-comptable	Travaux enseignement de base d'écriture comptable.	Connaissance 40 Technicité 40 Autonomie 35 Gestion d'équipe 10 Communication 40	165	160
Comptable	Assure le suivi de la comptabilité, facturation, salaires, jusqu'aux opérations diverses d'inventaire.	Connaissance 90 Technicité 60 Autonomie 50 Gestion d'équipe 70 Communication 60	330	220
Responsable administratif	Contrôle budgétaire, salaires. Exercice des fonctions administratives, suivi de l'organisation administrative du centre ou d'agences.	Connaissance 90 Technicité 100 Autonomie 110 Gestion d'équipe 75 Communication 100	475	330
Directeur administratif et/ou financier	Élaboration budgétaire et financière de l'entreprise, établissement budgétaire, établissement de procédures administratives, recrutement et organisation administrative d'un ou plusieurs établissements.	Connaissance 120 Technicité 125 Autonomie 140 Gestion d'équipe 90 Communication 100	575	390

Article - Illustrations. - Filière commerciale SNCAED

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Intitulé du poste	Description	Point	Note	Coef.
Secrétaire commerciale	Gestion fichier clients, location de bureaux, secrétariat clientèle.	Connaissance 25 Technicité 30 Autonomie 35 Gestion d'équipe 30 Communication 40	160	160

Intitulé du poste	Description	Point	Note	Coef.
Secrétaire cioemmlrcae confirmée	Centre puls important, tjuoruos lcooitn pllounctee de brueaux ou ctnorats de domiciliation.	Connaissance 40 Technicité 40 Autonomie 35 Gestion d'équipe 40 Communication 40	195	170
Commercial base	Prospection clientèle, vtiise de bureaux, sagrintue de contrats, données nécessaires à la facturation.	Connaissance 40 Technicité 55 Autonomie 35 Gestion d'équipe 40 Communication 40	210	170
Attaché cmeirmcaol (dom.), aoitmiann d'équipe	Communication ietnre et externe, rédaction publicité, étude concurrence.	Connaissance 70 Technicité 55 Autonomie 65 Gestion d'équipe 55 Communication 60	305	200
Commercial senior	Même définition de psote aevc puls d'autonomie que le cecamoriml de base, cemopts puls inmttorpas ou établissements puls importants.	Connaissance 70 Technicité 55 Autonomie 50 Gestion d'équipe 55 Communication 60	290	200
Directeur commercial	Élaboration pqitulioe commerciale, prospection, eanreecndmt aiontmian et formation, lagre autonomie, aivs à donner.	Connaissance 120 Technicité 125 Autonomie 140 Gestion d'équipe 120 Communication 100	575	390

(1) Aennxe étendue suos réserve de l'application de l'article L.

123-1 du cdoe du tvaaril (arrêté du 23 février 2000, art. 1^{er}).

Annexe III - Recouvrement de créances Convention collective nationale du 13 août 1999

Article - Grille classification emplois repères

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Statut	Niveau	Point	Coef.	Production	Formation	Commercial	Administratif	Technique
Employés	I	45/60	120				Employée bureau	
		65/90	130				Secrétaire Aide-comptable	
		95/120	140					
	II	125/150	150			Téléprospecteur Délégué		Télécouvreur Sec. juridique
		155/180	160			Secrétaire	Secr. direction	Encaisseur
	III	185/240	170				Comptable	
Agents de maîtrise	IV	245/280	190					Rédacteur
		285/320	200				Comptable conf.	
	V	325/340	220					Resp. procédures
		345/360	230					
	VI	365/380	240					
		385/400	250					Gest. portefeuille
Cadres	VII	405/420	260					
		425/440	280				Resp. administ. Resp. financier	
		445/465	300					
	VIII	470/520	330					
		525/550	360			Directeur		
		555/585	390					
IX	590/620	420						
	625/670	450					Resp. + fin.	
	675/720	500						
		725/770	550					

Article - Illustrations. - Filière administrative

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Intitulé du poste	Description	Point	Note	Coef.
Employé de bureau	Exécute des tâches administratives simples.	Connaissance 10 Technicité 20 Autonomie 5 Gestion d'équipe 10 Communication 10	55	120
Secrétaire	Effectue toutes les opérations courantes et tâches administratives courantes. Accueil téléphonique, classement...	Connaissance 25 Technicité 20 Autonomie 20 Gestion d'équipe 10 Communication 10	85	130
Secrétaire de direction	Prépare les éléments de travail d'un cadre. Rédige ses correspondances et l'aide à gérer son planning.	Connaissance 40 Technicité 30 Autonomie 35 Gestion d'équipe 30 Communication 40	175	160
Aide-comptable	Traduit des opérations financières simples. Procède sur ordre aux règlements des clients ou fournisseurs. Procède aux estimations des débits et valeurs.	Connaissance 25 Technicité 20 Autonomie 5 Gestion d'équipe 10 Communication 20	80	130
Comptable	Passes les écritures comptables et financières. Pointe et valide les comptes clients et fournisseurs. Assiste l'aide-comptable.	Connaissance 40 Technicité 40 Autonomie 50 Gestion d'équipe 30 Communication 40	200	170
Comptable confirmé	Contrôle des écritures passées par le comptable. Tient les livres légaux nécessaires à la comptabilité générale. Prépare les écritures jusqu'au bilan.	Connaissance 90 Technicité 60 Autonomie 50 Gestion d'équipe 55 Communication 60	315	200
Responsable administratif	Organise et contrôle la filière administrative et juridique sous le contrôle du dirigeant.	Connaissance 90 Technicité 80 Autonomie 80 Gestion d'équipe 75 Communication 100	425	280
Responsable financier	Organise et contrôle la filière comptable, fait la paie, suit le bilan, gère la trésorerie sous les ordres du dirigeant.	Connaissance 120 Technicité 80 Autonomie 80 Gestion d'équipe 75 Communication 80	435	280
Responsable administratif et financier	Assume la responsabilité des services administratifs et financiers.	Connaissance 150 Technicité 125 Autonomie 140 Gestion d'équipe 120 Communication 100	635	450

Article - Illustrations. - Filière technique

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Intitulé du poste	Description	Point	Note	Coef.
Encaisseur	Effectue des opérations de recouvrement, d'encaissement au domicile des débiteurs ou au siège des entreprises débitrices.	Connaissance 40 Technicité 40 Autonomie 50 Gestion d'équipe 10 Communication 40	180	160
Télérecouvreur	Après les envois épistolaires, intervient auprès des débiteurs pour récupérer ou mettre en place des mandats par tél.	Connaissance 25 Technicité 40 Autonomie 35 Gestion d'équipe 10 Communication 20	130	150

Intitulé du poste	Description	Point	Note	Coef.
Secrétaire juridique	Effectue tous les correspondances, dont les correspondances nécessaires au suivi des dossiers.	Connaissance 40 Technicité 40 Autonomie 35 Gestion d'équipe 10 Communication 20	145	150
Rédacteur	Effectue tous les correspondances, dont les correspondances et rédige les actes de procédure sur ordre.	Connaissance 70 Technicité 60 Autonomie 65 Gestion d'équipe 40 Communication 40	245	190
Responsable des procédures	Suivi, organise les procédures judiciaires à mener dans les dossiers qui lui sont confiés en tant que rédacteur.	Connaissance 90 Technicité 60 Autonomie 50 Gestion d'équipe 75 Communication 60	335	220
Gestionnaire de portefeuille	Est responsable d'un portefeuille clients ou dossiers, est l'interface entre le service encaissement, le service juridique, sous les ordres de la direction ou d'un cadre.	Connaissance 90 Technicité 80 Autonomie 65 Gestion d'équipe 75 Communication 80	390	250

Article - Illustrations. - Filière commerciale

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Intitulé du poste	Description	Point	Note	Coef.
Téléprospecteur	Effectue la prise de rendez-vous pour le ou les commerciaux VRP.	Connaissance 25 Technicité 40 Autonomie 35 Gestion d'équipe 10 Communication 20	130	150
Délégué commercial	Sous les ordres d'un cadre ou du dirigeant. Vise les relations de l'entreprise.	Connaissance 25 Technicité 40 Autonomie 35 Gestion d'équipe 10 Communication 40	150	150
Secrétaire commerciale	Sous les ordres du directeur commercial et/ou du dirigeant, effectue le secrétariat courant d'un ou plusieurs VRP.	Connaissance 40 Technicité 40 Autonomie 35 Gestion d'équipe 10 Communication 40	165	160
Directeur commercial	Cadre chargé de mettre en place la stratégie commerciale de l'entreprise sous les ordres du dirigeant, anime, forme et contrôle les commerciaux. Dirige le service commercial.	Connaissance 120 Technicité 100 Autonomie 110 Gestion d'équipe 120 Communication 100	550	360

(1) Annexe étendue sous réserve de l'application de l'article L.

123-1 du code du travail (arrêté du 23 février 2000, art. 1^{er}).

Annexe IV - Palais des congrès Convention collective nationale du 13 août 1999

Article - Grille classification emplois repères 1

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Statut	Niveau	Point	Coef.	Intendance	Commercial	Administratif	Technique
--------	--------	-------	-------	------------	------------	---------------	-----------

Statut	Niveau	Point	Coef.	Intendance	Commercial	Administratif	Technique
Employés	I	45/60	120	Employé nettoyage			
		65/90	130	Gardien			Manutentionnaire
		95/120	140	Hôtesse standard. Agent de sécurité		Employé adm. Secrétaire	Magasinier
	II	125/150	150				Electricien Assist. tech. opér.
		155/180	160			Aide-comptable	
	III	185/240	170	Chef hôtesse	Secr. commerciale		
		245/280	190		Chargé de dossiers Chargé de clientèle	Comptable Secr. direction	Machiniste
Agents de maîtrise	IV	285/320	200				Resp. logistique Tech. opér. pal.
		325/340	220				
	V	345/360	230		Attaché commercial		
		365/380	240				Régisseur pet. struct.
	VI	385/400	250				Régisseur gde struct.
		405/420	260				
Cadres	VII	425/440	280				
		445/465	300		Chargé d'affaires		
		470/520	330		Chef de service	Chef de service	
	VIII	525/550	360				
		555/585	390				
		590/620	420				
IX	625/670	450					
	675/720	500					
	725/770	550					

Article - Illustrations. - Filière administrative

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Intitulé du poste	Description	Point	Note	Coef.
Employé administratif	Exécute des tâches aisidvnmietatrs simples.	Connaissance 25 Technicité 20 Autonomie 20 Gestion d'équipe 10 Communication 20	95	140
Aide-comptable	Traduit tuote opération slpime commerciale, idursilntele ou financière. Tniet et srvelluie suos la dtieiocrn d'un clatopmbe les comepts particuliers, nmotaemnt cuex des cneltis et fournisseurs, et asjtue les bnlaaces correspondantes.	Connaissance 40 Technicité 30 Autonomie 35 Gestion d'équipe 30 Communication 40	175	160
Comptable	Contrôle les écritures passées par l'aide-comptable. Tient les lrievs légaux et axariielius nécessaires à la comptabilité générale. Prépare les écritures jusqu'au bilan.	Connaissance 70 Technicité 40 Autonomie 65 Gestion d'équipe 40 Communication 60	275	190
Secrétaire	Assure les tâches spmleis de secrétariat telles que la rédaction de crscopnendaore courante, classement, psreis de RV. Puet être à même de tiaretr des dssireos ceucaoirmmx simples.	Connaissance 40 Technicité 30 Autonomie 20 Gestion d'équipe 10 Communication 20	120	140
Secrétaire de direction	Prépare et réunit les éléments de taaivr à un dreiuectr dnot elle est la cbciorlatlraoe directe. Rédige la mreuaje praitte de la correspondance, pernd des intivitiaes et dnnoe des renseignements, nnmeaomtt en cas d'absence du directeur.	Connaissance 70 Technicité 60 Autonomie 65 Gestion d'équipe 30 Communication 40	265	190

Intitulé du poste	Description	Point	Note	Coef.
Chef de service	Assume sous l'autorité d'un directeur la responsabilité d'un service ou exécute des tâches d'importance ou les difficultés impliquant les capacités requises.	Connaissance 120 Technicité 125 Autonomie 110 Gestion d'équipe 120 Communication 100	495	330

Article - Illustrations. - Filière technique

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Intitulé de poste	Description	Point	Note	Coef.
Magasinier	Assure la gestion des matériels de toute nature entreposés dans un magasin.	Connaissance 25 Technicité 20 Autonomie 20 Gestion d'entreprise 40 Communication 40	115	140
Agent d'exploitation/manutentionnaire	Assure la mise en place des salles suivant un plan précis, répond aux demandes particulières d'aménagement des salles pendant les manifestations.	Connaissance 10 Technicité 10 Autonomie 20 Gestion d'équipe 10 Communication 20	70	130
Électricien	Assure la mise en place des branchements électriques des espaces congrès-expositions suivant un plan précis. Répond aux demandes particulières d'aménagement pendant la manifestation.	Connaissance 40 Technicité 40 Autonomie 35 Gestion d'équipe 10 Communication 20	145	150
Responsable logistique	Dirige une équipe d'agents d'exploitation. Est en contact permanent avec les autres services. Négocie avec les fournisseurs.	Connaissance 70 Technicité 40 Autonomie 65 Gestion d'équipe 70 Communication 40	310	200
Assistant technique/opérateur	Sous l'autorité d'un technicien-opérateur, exploite les équipements et matériels qui lui sont confiés. Procède à l'entretien élémentaire et aux dépannages.	Connaissance 25 Technicité 30 Autonomie 35 Gestion d'équipe 30 Communication 20	140	150
Technicien opérateur principal	Peut encadrer une équipe d'assistants techniques-opérateurs. En contact avec les clients et les fournisseurs, assure le bon déroulement technique de la manifestation.	Connaissance 70 Technicité 55 Autonomie 65 Gestion d'équipe 70 Communication 60	320	200
Opérateur hautement qualifié ou régisseur technique petite structure	Peut encadrer une équipe de techniciens-opérateurs principaux. Exploite un matériel qui nécessite des compétences techniques acquises après une formation spécifique. Assure la préparation et le bon déroulement technique des manifestations.	Connaissance 90 Technicité 60 Autonomie 90 Gestion d'équipe 90 Communication 80	375	240
Machiniste	Assure la mise en œuvre de la machinerie, de la manipulation des décors et des matériels.	Connaissance 70 Technicité 55 Autonomie 80 Gestion d'équipe 30 Communication 20	255	190
Régisseur grande structure	Assure la coordination de l'ensemble de la prestation. Prépare les manifestations dans ses moindres détails et se préoccupe de sa bonne exécution sur le terrain. Assure la coordination de la manifestation finale.	Connaissance 90 Technicité 50 Autonomie 80 Gestion d'équipe 90 Communication 80	400	150

Article - Illustrations. - Filière commerciale

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Intitulé du poste	Description	Point	Note	Coef.
Chargé de dossiers	Prépare les mstaeeiinnotfs dnas ses mdoernis détails avec les centils et les servcic ineenrts concernés. Tamrnest les cmaonmeds aux pestirtaaers extérieurs. Aussre la carointoodn pendnat la manifestation. Aursse le sviui atdasmintiirf du dssieur client.	Connaissance 40 Technicité 60 Autonomie 50 Gestion d'équipe 30 Communication 60	235	190
Chargé de clientèle	Assure la pretitcoon et le suivii asmttaniidirdf des dsorsies du sceteur dnot il a la carghe dnas les petiets structures.	Connaissance 70 Technicité 55 Autonomie 65 Gestion d'équipe 40 Communication 40	270	190
Attaché commercial	Assure la pipsoroetcn et le suivi amdariistitnf des clients du stuceer dnot il a la charge. Diot tuot mertte en ?uvre puor antredtie les objtfcies fixés par la direction.	Connaissance 90 Technicité 80 Autonomie 80 Gestion d'équipe 70 Communication 80	360	230
Secrétaire	Assure les tâches du secrétariat ceoirmcaml tllees que la rédaction de ccseoapdrnonre caonutre sur spilems dtviiceers verbales, le cssmlenat et l'envoi de mailings.	Connaissance 40 Technicité 30 Autonomie 35 Gestion d'équipe 30 Communication 40	185	170
Chargé d'affaires	Assume l'ensemble de la cicitlsooaemmarin du seectur dnot il a la charge. Il eanrdce une équipe. Il assure le romenvcueet des créances.	Connaissance 90 Technicité 100 Autonomie 80 Gestion d'équipe 90 Communication 100	460	300
Chef de service	Assume suos l'autorité d'un duceriter ou d'un cehf d'exploitation la responsabilité d'un screvie ou exécute des tâches dnot l'importance ou les difficultés iepqumlnit les capacités requises.	Connaissance 120 Technicité 125 Autonomie 110 Gestion d'équipe 120 Communication 100	495	330

Article - Illustrations. - Filière intendance

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Intitulé de poste	Description	Point	Note	Coef.
Hôtesse	Assure l'accueil des vtsureiis et congressistes, les renseigne, gère les aelpps téléphoniques itnernes et externes. Puet être positionnée en « hôtesse congrès » lors des manifestations.	Connaissance 25 Technicité 20 Autonomie 20 Gestion d'équipe 10 Communication 40	115	140
Chef hôtesse	Même définition que puor l'hôtesse. A une expérience confirmée d'hôtesse, osnragie le tvraial et l'accueil et dgirie une équipe d'hôtesse.	Connaissance 40 Technicité 40 Autonomie 50 Gestion d'équipe 55 Communication 40	225	170
Standardiste	Reçoit et trsnmeat en pnamecentre des cimmotaoiunncs téléphoniques. Asurse des tâches smpiels de bureautique. Bilan.	Connaissance 25 Technicité 20 Autonomie 20 Gestion d'équipe 10 Communication 40	115	140
Agent de sécurité	Assure de juor et de niut la sécurité des beins et des prnoneses dnas l'enceinte du palais, aprtpoe les preeimrs soins. Ertenietnt le matériel dnot il a la charge.	Connaissance 10 Technicité 10 Autonomie 5 Gestion d'équipe 10 Communication 10	45	120
Gardien	Contrôle et orcnnonade les accès des véhicules et pnoensres aux zenos prévues snaviut les isrcotnitnus reques.	Connaissance 10 Technicité 10 Autonomie 20 Gestion d'équipe 10 Communication 40	90	130

(1) Anexe étendue suos réserve de l'application de l'article L.

123-1 du cdoe du tvraial (arrêté du 23 février 2000, art. 1^{er}).

Annexe V - Information économique et commerciale Convention collective nationale du 13 août 1999

Article - Grille classification emplois repères

1

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Statut	Niveau	Point	Coef.	Production	Informatique	Commercial	Administratif	Gest. créance
Employés	I	45/60	120					
		65/90	130					
		95/120	140	Opératrice saisie				Archiviste
	II	125/150	150					Opératrice saisie
		155/180	160					
	III	185/240	170	Enquêt. rédac. I	Opérat. pupitre			
245/280		190	Enquêt. rédac. II		Assist. commer.	Comptable		
Agents de maîtrise	IV	285/320	200		Analyste prog.	Télévendeur		Chargé clientèle
		325/340	220					
	V	345/360	230					
		365/380	240			Consult. commer.		
	VI	385/400	250	Assist. tech.				
		405/420	260					
Cadres	VII	425/440	280		Chef de projet			
		445/465	300					
		470/520	330	Dir. régional		Dir. rég. ventes		
	VIII	525/550	360					Direct. régional
		555/585	390					
		590/620	420					
	IX	625/670	450					
		675/720	500					
		725/770	550					

Article - Illustrations. - Filière production

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Intitulé du poste	Description	Point	Note	Coef.
Opératrice de saisie	Saisie d'informations économiques et financières sur terminal.	Connaissance 25 Technicité 20 Autonomie 20 Gestion d'équipe 10 Communication 20	95	140
Enquêteur rédacteur I	Contrôle et analyse les informations sur sa région d'affectation. Accorde ou refuse un avis de crédit.	Connaissance 40 Technicité 40 Autonomie 30 Gestion d'équipe 30 Communication 60	205	170
Enquêteur rédacteur II	Idem enquêteur rédacteur I, plus expérience approfondie.	Connaissance 40 Technicité 55 Autonomie 65 Gestion d'équipe 40 Communication 60	260	190
Assistant technique (superviseur)	Encadre et coordonne le travail d'une équipe d'opératrices, d'enquêteurs, de rédacteurs et de préparatrices.	Connaissance 70 Technicité 80 Autonomie 80 Gestion d'équipe 90 Communication 80	400	250
Directeur régional agence	Organise avec son directeur le travail de l'ensemble du circuit de production des enquêtes.	Connaissance 120 Technicité 100 Autonomie 80 Gestion d'équipe 120 Communication 80	500	330

Article - Illustrations. - Filière administrative

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Intitulé du poste	Description	Point	Note	Coef.
Assistante commerciale	Gère le planning des commerciaux. Assure le secrétariat et assure l'interface clients.	Connaissance 40 Technicité 40 Autonomie 50 Gestion d'équipe 40 Communication 80	250	190
Comptable	Passation d'écritures comptables. Procède à des règlements.	Connaissance 70 Technicité 60 Autonomie 50 Gestion d'équipe 55 Communication 40	275	190

Article - Illustrations. - Filière gestion de créances

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Intitulé du poste	Description	Point	Note	Coef.
Archiviste	Sort les dossiers soumis à révision et/ou classés par préétabli. Classe, vérifie et répartit le courrier.	Connaissance 25 Technicité 30 Autonomie 20 Gestion d'équipe 10 Communication 20	105	140
Opératrice de saisie	Saisie informatique d'informations administratives et éventuellement effectuées par recherches.	Connaissance 40 Technicité 30 Autonomie 35 Gestion d'équipe 10 Communication 20	135	150
Chargé de clientèle juridique interne	Gère téléphoniquement le traitement de créances confiées par les clients, avec expérience et spécialisation juridique.	Connaissance 90 Technicité 80 Autonomie 50 Gestion d'équipe 40 Communication 60	300	200
Superviseur	Traite les réclamations importantes, anime son équipe.	Connaissance 70 Technicité 100 Autonomie 80 Gestion d'équipe 90 Communication 100	440	280
Directeur régional opération gestion créances	Responsable hiérarchique de son département. Gère et développe les aspects techniques et juridiques des créances. Gère des créances.	Connaissance 120 Technicité 125 Autonomie 110 Gestion d'équipe 120 Communication 100	550	360

Article - Illustrations. - Filière informatique

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Intitulé du poste	Description	Point	Note	Coef.
Opérateur pupitre	Génère les éditions. Effectue les sauvegardes. Assure le support du 1 ^{er} niveau aux utilisateurs.	Connaissance 40 Technicité 40 Autonomie 35 Gestion d'équipe 70 Communication 40	225	170
Analyste programmeur	Développe des programmes, en assure la maintenance selon les cahiers de charges fournis par le chef de projet.	Connaissance 70 Technicité 60 Autonomie 50 Gestion d'équipe 70 Communication 60	320	200

Intitulé du poste	Description	Point	Note	Coef.
Chef de projet	Élaboration du cahier des charges avec utilisateurs. Coordination réalisation des programmes afférents au projet.	Connaissance 90 Technicité 100 Autonomie 80 Gestion d'équipe 90 Communication 80	400	280

Article - Illustrations. - Filière commerciale

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Intitulé du poste	Description	Point	Note	Coef.
Télévendeur	Gère et développe un portefeuille clients confié. Conseille et informe le client sur les nouveaux produits.	Connaissance 40 Technicité 55 Autonomie 65 Gestion d'équipe 55 Communication 80	300	200
Consultant commercial	Prospection, développement d'un portefeuille clients en vue d'assurer un objectif de chiffre d'affaires, plus expérience.	Connaissance 90 Technicité 80 Autonomie 80 Gestion d'équipe 75 Communication 80	360	230
Directeur régional des ventes	Idem plus équipe et objectifs plus importants.	Connaissance 90 Technicité 100 Autonomie 110 Gestion d'équipe 120 Communication 100	520	330

(1) Annexe étendue sous réserve de l'application de l'article L.

123-1 du code du travail (arrêté du 23 février 2000, art. 1^{er}).

Annexe VI - Traduction Convention collective nationale du 13 août 1999

Article - Grille classification emplois repères

1

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Statut	Niveau	Point	Coef.	Production	Formation	Commercial	Administratif	Technique
Employés	I	45/60	120					
		65/90	130					
		95/120	140				Employée bureau	
	II	125/150	150					
		155/180	160			Secrétaire commerciale	Secrétaire aide-comptable	
	III	185/240	170					
245/280		190	Opér. PAO					
Agents de maîtrise	IV	285/320	200			Attaché commercial ou tech.		
		325/340	220	Assist. dir.				
	V	345/360	230	Trad. débutant (1 ^{er} échelon)				
		365/380	240					
	VI	385/400	250					
		405/420	260	Trad. débutant (2 ^e échelon)				

Cadres	VII	425/440	280	Trad. confirmé			
		445/465	300				
		470/520	330	Interprète			Trad. terminal Trad. réviseur
	VIII	525/550	360				
		555/585	390				Chef serv. trad.
		590/620	420		Directeur commercial		Dir. technique
	IX	625/670	450				
		675/720	500				
		725/770	550				

Article - Illustrations. - Filière production

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Intitulé du poste	Description	Point	Note	Coef.
Assistante de direction	Assure les tâches de secrétariat de direction pour le compte d'un ou plusieurs établissements de l'entreprise. Dans les PME de traduction, elle assure souvent la gestion des affaires en liaison avec les fournisseurs extérieurs. Rapports avec la clientèle en liaison avec la direction. Secret professionnel absolu.	Connaissance 70 Technicité 60 Autonomie 80 Gestion d'équipe 55 Communication 60	325	220
Opérateur de PAO	Saisie et mise en forme des textes techniques dactylographiés sur ordinateur de PAO. Travail sur saisie extensive en collaboration avec le (les) traducteur(s). Connaissance des outils informatiques et suivi de l'évolution des matériels et logiciels. Connaissance fléchissante d'une ou deux langues étrangères. Secret professionnel absolu.	Connaissance 70 Technicité 60 Autonomie 50 Gestion d'équipe 30 Communication 40	250	190
Traducteur débutant 1 ^{er} échelon	Traduit des textes techniques ou spécialisés à partir d'une, deux ou plusieurs langues étrangères vers sa langue maternelle. N'a pas de compétences particulières. Travail pendant 3 ans sous la supervision d'un traducteur confirmé ou du chef de service traduction. Connaissance approfondie de la documentation technique et des outils informatiques. Compétences linguistiques acquises par études, licences (LEA), ESIT, ISIT, DEA ou autres écoles universitaires de langues ou connaissances et expériences techniques confirmées acquises par des moyennes personnelles. Secret professionnel absolu.	Connaissance 90 Technicité 100 Autonomie 65 Gestion d'équipe 30 Communication 60	345	230
Traducteur 2 ^e échelon	Traduit des textes techniques ou spécialisés à partir d'une, deux ou plusieurs langues étrangères vers sa langue maternelle après avoir travaillé 3 ans sous la supervision d'un traducteur confirmé ou du chef de service traduction. Connaissance approfondie des outils informatiques et de la documentation technique. Travail en liaison avec un traducteur confirmé et le chef de service traduction pendant environ 2 ans. Secret professionnel absolu.	Connaissance 120 Technicité 100 Autonomie 80 Gestion d'équipe 55 Communication 60	415	260
Traducteur confirmé	Traduit des textes techniques ou spécialisés à partir d'une, deux ou plusieurs langues étrangères vers sa langue maternelle après avoir travaillé 3 ans sous la supervision d'un traducteur confirmé ou du chef de service traduction. Connaissance approfondie des outils informatiques et de la documentation technique. Très bonne compétence technique. A travaillé pendant 3 ans à la formation de traducteur de 1 ^{er} échelon et pendant 2 ans la formation de traducteur de 2 ^e échelon. Travail en liaison avec le chef de service traduction. Secret professionnel absolu.	Connaissance 120 Technicité 125 Autonomie 80 Gestion d'équipe 55 Communication 60	440	280
Interprète	Spécialiste de l'interprétariat en simultané d'entretiens, en cabinet pour dicter simultanément, ou en réunion. Expérience de la préparation régulière du travail. Exercice d'initiative, polyvalence et responsabilité du travail. Snes de la responsabilité et des contacts. Secret professionnel absolu.	Connaissance 120 Technicité 125 Autonomie 110 Gestion d'équipe 55 Communication 60	470	330

Article - Illustrations. - Filière administrative

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Intitulé du poste	Description	Point	Note	Coef.
Employée de bureau	Exécute des tâches simples de travaux de bureau sous la supervision d'un secrétariat. Connaissance des équipements de bureau. Opérations de classement.	Connaissance 25 Technicité 20 Autonomie 35 Gestion d'équipe 0 Communication 20	100	140
Secrétaire aide-comptable	Assure les tâches de secrétariat associées aux préparations de la comptabilité. Comptabilité fournisseurs extérieurs. Secrétaire personnel absolu.	Connaissance 40 Technicité 40 Autonomie 35 Gestion d'équipe 10 Communication 40	165	160
Comptable	Assure la tenue des écritures comptables et l'élaboration des comptes de l'entreprise. Liaison avec l'expert-comptable (ou commissaire aux comptes) extérieur. Secrétaire personnel absolu.	Connaissance 70 Technicité 60 Autonomie 65 Gestion d'équipe 40 Communication 60	295	200

Article - Illustrations. - Filière technique

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Intitulé du poste	Description	Point	Note	Coef.
Traducteur terminologie	Recherche terminologique en complément du travail de traducteur des textes techniques ou spécialisés à partir d'une, deux ou plusieurs langues étrangères vers sa langue maternelle. Connaissance approfondie des outils informatiques et de la terminologie technique. Très bonne compétence technique. A fait pendant 3 ans à la formation de traducteur 1 ^{er} échelon et pendant 2 ans à la formation de traducteur 2 ^e échelon. Travailleur en liaison avec le chef de service traduction. Secrétaire personnel absolu.	Connaissance 150 Technicité 125 Autonomie 80 Gestion d'équipe 55 Communication 60	470	330
Traducteur réviseur	Traducteur confirmé qui relit des textes traduits pour validation, éventuellement dans une langue qui n'est pas sa langue maternelle mais dont il a une maîtrise approfondie. Connaissance des outils informatiques et de la terminologie technique. Secrétaire personnel absolu.	Connaissance 120 Technicité 125 Autonomie 70 Gestion d'équipe 80 Communication 80	475	330
Chef du service traduction	Responsable des traducteurs, des réviseurs, des interprètes et des techniciens du service. Gestion de la terminologie technique. Responsable du plan de travail des travaux. Négocie les tarifs de base en liaison avec les attachés commerciaux, la terminologie technique et commerciale. Aider le traducteur confirmé. Bénévoles de la clientèle. Responsable de la qualité du travail fourni et de la rentabilité du service. Assure la défense des travaux en cas de litige technique. Secrétaire personnel absolu.	Connaissance 120 Technicité 125 Autonomie 110 Gestion d'équipe 120 Communication 100	575	390
Directeur technique	Responsable de tous les aspects techniques relatifs aux travaux de traducteur en liaison avec le chef du service traduction et les clients. Responsable du processus de travail de la société et de la terminologie technique. Responsable de la qualité du travail fourni à la clientèle. Peut avoir un niveau d'ingénieur. Assure la défense des travaux en cas de litige technique. Secrétaire personnel absolu.	Connaissance 150 Technicité 150 Autonomie 110 Gestion d'équipe 120 Communication 80	610	420

Article - Illustrations. - Filière commerciale

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Intitulé de poste	Description	Point	Note	Coef.
Secrétaire commerciale	Assure l'accueil téléphonique et physique, les opérations de dactylographie, de courrier, de classement et de suivi des dossiers pour le compte d'un ou plusieurs clients de l'entreprise. Secrétaire personnel absolu.	Connaissance 40 Technicité 40 Autonomie 35 Gestion d'équipe 10 Communication 40	165	160
Attaché commercial	Assure la création et le développement des relations commerciales et de la clientèle. Réception des devis. Suivi des travaux en liaison avec l'assistance de direction, la terminologie technique et commerciale. Peut être un traducteur, avoir des connaissances techniques des métiers informatiques et d'une ou plusieurs langues étrangères. Secrétaire personnel absolu.	Connaissance 45 Technicité 55 Autonomie 65 Gestion d'équipe 40 Communication 80	285	200

Intitulé de poste	Description	Point	Note	Coef.
Directeur commercial	Responsable de tous les aspects commerciaux de la société, des coûts et de la rentabilité. Il est responsable également des aspects et de la bonne gestion de la rentabilité des différents postes. Définit la stratégie commerciale et de développement de l'entreprise. Contacte et suit avec la clientèle. S'efforce d'obtenir le meilleur résultat possible.	Connaissance 120 Technicité 125 Autonomie 140 Gestion d'équipe 120 Communication 100	605	420

(1) Annexe étendue sous réserve de l'application de l'article L.

123-1 du code du travail (arrêté du 23 février 2000, art. 1^{er}).

Annexe VII - Salaires minimaux Convention collective nationale du 13 août 1999

Article - Grille des salaires minimaux

Avenant du 13 août 1999 relatif à la rémunération des encaisseurs dans le secteur du recouvrement de créances et renseignements commerciaux

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat national des chefs de recouvrement de créances et de renseignements commerciaux (ANCR) ; Syndicat national des professionnels du recouvrement (SNPR) ; Fédération nationale de l'information d'entreprise et de la gestion de créances (FIGEC).
Syndicats signataires	Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS) CFE-CGC ; CFTC.
Organisations adhérentes signataires	Syndicat national des associations et réalisateurs d'actions professionnelles et commerciales (SORAP), c / o EBC, 8, rue de Berri, 75008 Paris, par lettre du 23 mai 2003 (BO CC 2003-27).

En vigueur étendu en date du 13 août 1999

Les salariés qui exercent une activité répondant aux définitions des tâches suivantes, qu'elles soient ou non, reçoivent la qualification d'encaisseur :

Article 1er - Grille spécifique

En vigueur étendu en date du 13 août 1999

Les salariés qui exercent une activité répondant aux définitions des tâches suivantes, qu'elles soient ou non, reçoivent la qualification d'encaisseur :

- encaissent des sommes, décaissent ou versent dans le cadre d'un ordre de paiement reçu de n + 1 et en donne reçu ou quittance ;

- font signer des chèques, des mandats, des lettres de change, des quittances, des récépissés ;

- effectuent tous les éléments nécessaires à l'identification du/des débiteur(s) ;

mensuels

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

(Voir les salaires.)

- évalue les éléments de solvabilité du/des débiteur(s).

Article 2 - Avenant spécifique

En vigueur étendu en date du 13 août 1999

Le salarié bénéficie de la qualification d'encaisseur dont dépendent de son activité selon les modalités définies dans un avenant spécifique au contrat de travail.

Cet avenant doit notamment définir :

- la périodicité du compte rendu de la moisson ainsi que sa forme ;

- les modalités de répartition des sommes ou valeurs encaissées ;

- les modalités de transaction des décaissements et encaissements ;

- les modalités de décompte des actes de négociations.

Article 3 - Référence à l'horaire légal

En vigueur étendu en date du 13 août 1999

Le temps plein est réputé effectué dès que le salarié effectue entre 287 et 315 heures mensuelles (15 heures journalières) de travail effectif, de négociations ou transactions avérées.

En ce cas, c'est donc la durée légale du travail qui devra freigner sur la fixation de paie.

Article 4 - Rémunération minimale 1

En vigueur étendu en date du 13 août 1999

La rémunération mensuelle minimale conventionnelle définie ci-dessous, pour la durée légale du travail, est due sur l'ensemble de l'année : équivalent : 6 800 F brut.

(1) A été étendue sous réserve de l'application des dispositions réglementaires par l'arrêté du 23 février 2000, art. 1^{er}.

Article 5 - Éléments complémentaires au

salaire

En vigueur étendu en date du 13 août 1999

Un intéressement ou une cisoimmn pnevet être alloués en caottreprine d'objectifs renalvet d'un acrocd ccoeatrnl iduiivednl ou collectif.

Cet intéressement ou cttee ciommsosn doivent faire l'objet d'un acorcd écrit.

Accord du 13 août 1999 relatif à la prévoyance

Article 6 - Application de l'avenant

En vigueur étendu en date du 13 août 1999

Le présent aanevt errtena en vugueir dnas les mêmes ciidnnotos et à la même dtae que la ceonvtionn ciolelctve du psoennerl des ptatsireeras de srieecvs dnas le domnaie du steceur tertiaire, à lullqae il est annexé.

Signataires	
Patrons signataires	Le sdniaeyt niatatnl des cabenits de rveoeucrenmt de créances et de reeenntiengmss ccroumiamex (ANCR) ; Le sicydant naionatl des pfoneierosslns du rcvomenreeut (SNPR) ; La fédération nanolitae de l'information d'entreprise et de la goeitsn de créances (FIGEC) ; Les sivecers intégrés du télésecrétariat et des téléservices (SIST) ; Le snadyit ntoaaainl des creents d'affaires et des esrerprietns de diiomloitcan (SNCAED) ; La cabmrhe ntnoaaila des ererpnsites de tdrouiactn (CNET) ; L'association naaitlone des peesnoiforlss de ceetrns de congrès (ANPCC),
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC, CFDT.
Organisations adhérentes signataires	Syndicat noantail des otiganearsurs et réalisateurs d'actions ploloitnormenes et cimoeocrmeals (SORAP), c / o EBC, 8, rue de Berri, 75008 Paris, par lrtete du 23 mai 2003 (BO CC 2003-27).
Organisations dénonçantes signataires	Le collège paaonrtl de la bcragne des preeritastas de scireevs dnas le dnaomie du seeuctr tertiaire, représenté par : - l'ANCR : 5, rue Yvon-Villarceau, 75116 Paris ; - la FGIEC : immlebue Via Verde, 55, pcale Nelson-Mandela, 92000 Naetrnre ; - la CENT : 12, rue de la République, 78650 Beynes ; - le SAORP : 171 bis, avenue Charles-de-Gaulle, bât. C, 92200 Neuilly-sur-Seine ; - le SPNA : 144, brluaoved Pereire, 75017 Piars ; - le SP2C : 33, rue de Galilée, 75016 Prias ; - le SPNR : 4, pacle Louis-Armand, 75012 Paris ; - le SSIT : 75, rue Parmentier, 75011 Paris ; - le SNPAHYE : 75, rue Parmentier, 75011 Paris ; - l'AAEC : prac d'activités La Grange-Barbier, 37250 Montbazon, par lrttee du 10 avril 2014 (BO n°2014-20).

Article 1 - Principe général

En vigueur étendu en date du 20 mars 2014

L'ensemble du personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire bénéficie d'un régime de prévoyance globale et indivisible comportant les garanties suivantes :

- incapacité ;
- invalidité ;
- incapacité partiellement professionnelle ;
- décès ;
- frais d'obsèques ;
- rente éducation ;
- rente de conjoint ;
- rente survie handicap.

Article 2 - Bénéficiaires des garanties du régime de prévoyance

En vigueur étendu en date du 20 mars 2014

Bénéficiaire du présent régime l'ensemble des salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale nationale des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire titulaires d'un contrat de travail ou d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail à durée déterminée prévu par le code de travail ou au mineur de luer rémunération par l'employeur et/ou au versement d'indemnités journalières financées au moins partiellement par l'employeur.

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

Le bénéfice du régime de prévoyance est maintenu pendant la période de chômage et pour une durée égale à la durée des versements effectués au sien de la branche, appréciés en mois entiers, dans la limite de 9 mois, aux salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale nationale des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire est antérieure au 1er juin 2015 et de 12 mois maximum pour toute rupture intervenant postérieurement à cette date.

Article 3 - Définition des garanties

En vigueur étendu en date du 20 mars 2014

3.1. Incapacité

3.1.1. Personnes concernées.

Tout salarié quelle que soit son ancienneté.

3.1.2. Définition de la garantie d'incapacité.

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie de la vie courante ou un accident professionnel ou non, partiels ou non en ce qui concerne la sécurité sociale (cas des salariés entaffectés moins de 200 heures de travail dans le trimestre), il sera versé aux salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale nationale des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire.

3.1.3. Point de départ de la garantie.

En complément à la deuxième période de maintien de salaire à 75 % prévue par l'employeur et en plus à la date dernière

période :

Après une période de 60 jours d'arrêt de travail consécutifs pour les bénéficiaires de la portabilité des droits tels que définis par l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 et à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale pour tous les versements de cotisations de travail effectués à compter du 1er juin 2015, conformément au X de l'article 1er de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

3.1.4. Montants des prestations

Les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité partielle professionnelle ne peuvent donner lieu à l'ancien salarié bénéficiant du maintien de son régime de prévoyance après la cessation de son contrat de travail à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aura perçues au titre de la même période en plus de la période de différé d'indemnisation (délai de carence de l'assurance chômage).

3.1.5. Durée des prestations.

Les prestations sont servies pendant la durée du versement des indemnités journalières de la sécurité sociale, soit jusqu'à la reprise du travail, soit jusqu'au 1er jour d'arrêt de travail ou à la date de mise en invalidité et, au plus tard, à la date de liquidation de la pension de vieillesse (hormis le cas des salariés en situation de cumul emploi-retraite).

3.2. Invalidité

3.2.1. Personnes concernées.

Tout salarié quelle que soit son ancienneté. (alinéa applicable au 1er janvier 2012).

3.2.2. Définition de la garantie.

Lorsque le salarié est classé par la sécurité sociale dans l'une des catégories d'invalides définies à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale (ou par le médecin contrôleur de l'organisme gestionnaire du régime pour les salariés ne bénéficiant pas des prestations de sécurité sociale en raison d'une infirmité de droit) ou lorsque son invalidité résulte d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle entraînant un taux d'incapacité permanente partielle (IPP) supérieur ou égal à 33 %, il est versé au salarié une rente complémentaire à celle servie par la sécurité sociale.

Pour les salariés ne bénéficiant pas des prestations de sécurité sociale en raison d'une infirmité de droit dans le trimestre, la prestation de la sécurité sociale est reconstituée de manière théorique.

3.2.3. Montants des garanties.

Le montant des prestations s'élève à :

-15 % du salaire brut pour les salariés classés en 1re catégorie par la sécurité sociale ;

-20 % du salaire brut pour les salariés classés en 2e catégorie par la sécurité sociale ;

-30 % du salaire brut pour les salariés classés en 3e catégorie par la Sécurité sociale.

3.3. Décès

3.3.1. Personnes concernées.

Tout salarié, quel que soit le nombre d'heures de travail effectué par mois et quelle que soit son ancienneté.

3.3.2. Définition et bénéficiaires de la garantie.

En cas de décès d'un salarié avant son départ à la retraite, il sera versé aux bénéficiaires un capital dont le montant est fixé à :

Ensemble du personnel non affilié à l'AGIRC :

-150 % du salaire brut des 12 mois précédant l'événement en cas de décès tué cause ;

-300 % du salaire brut des 12 mois précédant l'événement en cas de décès suite à accident.

Ensemble du personnel affilié à l'AGIRC :

-400 % du salaire brut des 12 mois précédant l'événement en cas de décès toute cause, limité à TA ;

-200 % du salaire brut des 12 mois précédant l'événement en cas de décès toute cause, au-delà de la TA ;

-300 % du salaire brut des 12 mois précédant l'événement en cas de décès suite à accident au-delà de la TA ;

-600 % du salaire brut des 12 mois précédant l'événement en cas de décès suite à accident limité à TA.

Les clauses relatives à l'application de la garantie décès (toute cause et accidentel), communes à l'ensemble du personnel :

Le capital décès est majoré de 25 % par enfant à charge au sens fiscal.

Le capital minimum ne pourra toutefois être inférieur à quatre fois le montant de la sécurité sociale en vigueur à la date du décès. Ce capital sera de trois fois le montant de la sécurité sociale exercée par le salarié décédé exerçant une activité à temps partiel.

Les bénéficiaires du capital décès sont :

En premier lieu le (s) bénéficiaire (s) désigné (s) par le salarié.

En l'absence de bénéficiaire désigné, dans l'ordre suivant :

- le conjoint non séparé et non divorcé ;

- le concubin, sous réserve que les deux personnes vivaient en concubinage ne soient pas mariées, qu'elles vivent sous le même toit et que le concubinage soit stable et permanent, à savoir qu'un enfant commun des deux parents est né de l'union, à défaut, qu'il peut être prouvé une période de deux ans de vie commune ;

- le tiers auquel le salarié est lié par un contrat de solidarité ;

- à défaut, aux enfants nés, à naître, vivants ou représentés par des personnes égales entre eux ;

- à défaut, aux descendants par des personnes égales entre eux ;

- à défaut, aux héritiers selon les règles de dévolution successorale.

3.3.3. Invalidité permanente et absolue (IPA).

L'invalidité permanente et absolue (classement en 3e catégorie reconnue par la sécurité sociale ou par le médecin-conseil) est assimilée au décès et donne lieu au versement du capital par anticipation.

3.3.4. Dommage effectif.

Le décès postérieur ou simultané du conjoint de l'assuré non participant au régime entraîne le versement au profit des enfants à charge d'un capital égal au capital garanti sur la tête de l'assuré.

3.4. Frais d'obsèques

3.4.1. Personnel concerné.

Tout salarié, quel que soit l'ancienneté.

3.4.2. Définition de la garantie.

En cas de décès du salarié, de son conjoint ou de l'un de ses enfants à charge, les frais d'obsèques sont remboursés à la personne qui les a acquittés pour luer le montant réel, limité toutefois à deux fois le montant des cotisations de la sécurité sociale.

3.5. Retenue d'éducation

3.5.1. Personnel concerné.

Tout salarié, quel que soit l'ancienneté.

3.5.2. Définition de la garantie.

En cas de décès ou d'invalidité permanente et absolue (IPA soit une invalidité de 3e catégorie) d'un salarié, il sera versé au profit de chaque enfant à charge une rente mensuelle plafonnée à hauteur de 1 500 € par an.

Sont considérés à charge pour le bénéfice de la retenue d'éducation indépendamment de la situation familiale les enfants à naître, nés viables, naturels (soit les enfants de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint, du concubin ou partenaire lié par un contrat de solidarité) du participant décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur ardeur n'est pas due au versement d'une pension alimentaire.

Sont également considérés comme enfants à charge au moment du décès du participant les enfants du participant, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- jusqu'à l'âge de 18 ans ;

- jusqu'à l'âge de 26 ans pour les enfants handicapés :

- de poursuivre 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 apprentissage dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux 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 emploi rémunéré inscrit auprès du régime d'assurance chômage 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 travailleur handicapé.

La retenue est versée dans la limite de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du participant est reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tnat qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tnat qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile.

Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la retenue d'éducation prévue ci-dessus.

3.6. Retenue de cinquième

3.6.1. Personnel concerné.

Tout salarié, quel que soit l'ancienneté.

3.6.2. Définition de la garantie.

En cas de décès, une rente viagère est versée avant l'âge légal d'ouverture du droit à pension de retraite au profit du conjoint survivant dont le montant est fixé à 15 % du salaire annuel brut.

En tout état de cause et en cas de décès avant l'âge légal d'ouverture du droit à pension de retraite, une rente viagère mensuelle est versée au profit du conjoint survivant à hauteur de 1 500 € par an pour toutes les rentes versées à compter du 1er janvier 2012.

3.7. Rntee de suivre haacndip

3.7.1. Psnoneerl concerné.

Tout salarié, qulele que siot son ancienneté.

3.7.2. Définition de la garantie.

En cas de décès d'un salarié aynat un efnnat handicapé, il est versé à cet enfant, qeul que siot son âge, une rntee de sirvve viagère.

Le maontnt de la rente, fixé à 500 ? mensuels, n'entre pas dnas le clcual des pnofads ouvanrt dirot aux adies slecoias des penosners handicapées.

Notion de handicap.

Est roncenu comme handicapé l'enfant légitime, neratul ou apdoitf atnitet d'une infirmité pyusqihe et/ ou melatne qui l'empêche siot de se livrer, dnas des cnodiotins nlroeams de rentabilité, à une activité professionnelle, soit, s'il est âgé de moins de 18 ans, d'acquérir une itconrstuin ou une fomoaritrn plisnroenslfoe d'un nvaieu normal, tel que défini par l'article 199 sitpees (2°) du cdoe général des impôts.

Le hcandaip est apprécié au juor du décès ou de l'invalidité aobulse et définitive aiblsismale au décès du participant.

3.8. Portabilité des gnrtiaees

3.8.1. Bénéficiaires du mécanisme de portabilité

Les salariés gaanrits collectivement, dnas les cindnoitos prévues à l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale, crntoe le rjiuse décès, les rueiqss portnat attitnee à l'intégrité phyisuqe de la prsnoe ou liés à la maternité ou les rsqeius d'incapacité de tivaarl ou d'invalidité bénéficient du maietinn de cttee cuveourtne en cas de cisoaestn du crnatot de travail, non consécutive à une futae lourde, oruanvt driot à psrie en cagrhe par le régime d'assurance chômage, selon les codinntios définies ci-après :

1° Le menitain des gineraats est alplpbaice à cmetopr de la dtae de csaitsoen du catnrot de tavairl et nbandet une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dnas la ltmiee de la durée du dienerr conrtat de tvaiaarl ou, le cas échéant, des drnrries cttonars de tviaarl lorsqu'ils snot consécutifs chez le même eeyopulmr ;

2° Le bénéfice du mtnaiein des gaintraes est subordonné à la cotiidnon que les driots à rrmumbteoenses complémentaires ainet été oruvets chez le deirner epluyomer ;

3° Lsoqure son ctnraot de taarvil est rmopu dnas les conodinitis précitées, l'ancien salarié bénéficie du meiniatn de la cvtuerrue de prévoyance dnas les mêmes cdtinoons que puor les salariés en activité ;

4° Le mentiaïn des getianars ne puet crndiuoe l'ancien salarié à preeevior des indemnités d'un mannott supérieur à cleui des aaloclniots chômage qu'il auarit perçues au trite de la même période ;

5° L'ancien salarié jfitsuie du rcespet des cnondioits du présent aticlre auprès de son oragimsne assureur, à l'ouverture et au crous de la période de mtiinean des gnaitraes ;

6° L'employeur a l'obligation d'informer le salarié licencié de la portabilité des gretnaias de prévoyance dnas le cietrfiact de tiavral et inmfore l'organisme aserusur de la costeiasn du crantot de tvraail mentionnée au pmerier alinéa.

En outre, l'ancien salarié diot l'informer de la csatoisen du vrsmeenet des anoolltiacs du régime d'assurance chômage lsquore celle-ci iintnreevt au crous de la période de portabilité des drtois de prévoyance. Une niotce d'information srea fuonrie par l'organisme arsuesur et rmsiee aux salariés par l'employeur meianntnot les ctinoonids d'application de la portabilité.

Puor ttoue rrtuue du ctnoart de tavrail irentnnevat à ceopmtr du 1er jiuun 2015, le dipstisiof de portabilité srea régi par les diitsnsopois de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, conformément au X de l'article 1er de la loi n° 2013-504 du 14 jiuun 2013 rateilve à la sécurisation de l'emploi.

3.8.2. Durée de la portabilité

Le mtieian des geainarts pnred eefft dès le lmaednein de la dtae de rtuprue ou de fin du ctarnt de taiarvl de l'assuré.

Il s'applique pendant sa période de chômage puor une durée égale à clele de son dnierer conrtat de tarvail et ciomprse etnre 1 et 9 mios maiumxm de couverture. Cette durée est appréciée en mios entiers.

Selon les mêmes modalités, la portabilité des dtrois de prévoyance srea portée à 12 mios maximum, à ctpoemr du 1er jiuun 2015, puor ttoue rprutue du catront de triaval irevnnneatt postérieurement à cette date.

En tuot état de cause, le maiinten des gaetnrias cesse :

- lrsuque l'ancien salarié rrneepd un emolpi ;

- loqsru l'ancien salarié ne puet puls jeuitisfr auprès de son anicen eoulemyptr de son sattut de demeudnr d'emploi indemnisé par le régime oobrgiltiae d'assurance chômage ;

- à la dtae de ltqdiuoaiin de la psoeinn de veiesllise de la sécurité sloiace ;

- lrsuque l'ancien salarié décède au crous de la période de portabilité.

La ssonuepsin des acoolaintls du régime d'assurance chômage, puor csuae de maalide ou puor tuot ature motif, n'a pas d'incidence sur le caulcl de la durée du miantien des gietarnas qui ne srea pas prolongée d'autant.

3.8.3. Sliraae de référence

Le sliraae de référence pirs en compte puor le scireve des ptaetrsoins dnas le cadre de la portabilité des dtoris (art. 14 de l'accord ntoniaal ieeoponrrnnfsteisl du 11 javnier 2008 et, à ctpmeor du 1er jiuun 2015, atilcre L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, conformément au X de l'article 1er de la loi n° 2013-504 du 14 jiuun 2013 rtvaiele à la sécurisation de l'emploi) après rurtupe du ctarnot de tariavl est le salaire TA/ TB/ TC perçu au cours des 12 mios précédant la dtae de noiattioifcn de la ruputre du cartont de tiaavrl ou la dtae efcfevtie de fin de crtaont puor les ctntoars de taiarvl à durée déterminée aaynt donné leiu à cotisations.

Article 4 - Salaire de référence

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Le sriaale de référence pirs en ctopme puor le secvrie des pettniaorss est égal au sairale burt tecrhnas A, B et C perçu au crous des 12 mios précédant l'arrêt de travail, le décès ou l'événement aaynt donné leiu à invalidité pteenmnare et absolue, pirms incluses.

Le siarale de référence pirs en cptmoe puor le srievce des poasitnerts dnas le cadre de la portabilité des dotirs (art. 14 de l'accord nntaaoil innsieosterrpeofl du 11 jniavier 2008) après rrtuue du coarntt de taiavrl est le srliaae TA, TB, TC perçu au crous des 12 mios précédant la dtae de natioioifcn de la rrtpuue du crantat de tivraal ou la dtae eifcvftee de fin de ctronat puor les catortns de taiarvl à durée déterminée aynat donné leiu à cotisations.

Article 5 - Prestations

En vigueur étendu en date du 13 août 1999

5.1. Rivletosoiaan des prestations

Les prestations s'ont revalorisées selon l'évolution du point d'indice et avec les mêmes effets.

Article 6 - Cotisations

En vigueur étendu en date du 20 mars 2014

Le taux cotisation global de cotisation, en conséquence des prestations mentionnées à l'article 3, est fixé à :

- pour l'ensemble du personnel non affilié à l'AGIRC : 1,07 % de la base A et 1,07 % de la base B ;

- pour l'ensemble du personnel affilié à l'AGIRC : 1,50 % de la base A et 1,44 % de la base B et de la base C.

Les taux de cotisation pour les cotisants du présent régime s'ont maintenus dans les mêmes conditions de cotisation du présent avenant.

Toutefois, concernant l'ensemble du personnel non affilié à l'AGIRC, il est décidé de ne pas augmenter le taux cotisation global de cotisation et d'appeler les cotisants au taux de 0,88 % TA/TB

Cette décision pourra être révisée lors de l'examen annuel des comptes du régime de prévoyance, en fonction des résultats.

La cotisation globale est répartie à hauteur de 55 % à la charge de l'employeur et de 45 % à la charge du salarié pour les non-cadres, de 100 % à la charge de l'employeur pour la tranche A des cadres et de 55 % à la charge de l'employeur et de 45 % à la charge du salarié pour les cadres titulaires B et C.

Article 6.1

Entreprises déjà dotées d'un régime de prévoyance

Les entreprises déjà dotées d'un régime de prévoyance antérieurement à la date d'extension du présent accord pourront continuer leur régime à condition d'avoir des garanties plus favorables. Une copie du contrat ainsi qu'une attestation d'adhésion devra être demandée par les entreprises auprès des organismes avertis et être adressées au GNP.

Article 6.2

Méthode de comparaison

Afin d'apprécier le caractère plus favorable du régime, il sera comparé :

- de la cotisation d'ancienneté ;
- des garanties offertes ;
- des cotisations de cotisation du régime.

Article 6.3

Situation particulière, adhésion tardive des entreprises

Les entreprises qui, dans les 6 mois de la date d'obligation n'auront pas adhéré au présent régime auprès du GNP et n'auront pas participé à la mutualisation, pourront se voir appliquer une cotisation financière dans les conditions de cotisation qu'elles représentent et après accord de la commission paritaire de l'article 6.1.

L'adhésion réalisée postérieurement au délai de 6 mois après la date d'obligation sera effective, à l'égard de l'organisme assureur, à compter de la date à laquelle elle sera enregistrée par lui, sans préjudice des cotisations de l'entreprise à l'égard de ses salariés.

Article 6.4.

Financement du matériel de la prévoyance dans le cadre de la portabilité

Conformément à la faculté offerte par l'accord national interprofessionnel du 18 mai 2009, les parties au présent accord, après agrément par le GNP dans le cadre d'une convention qui sera spécifiquement rédigée à cet effet, interviennent la mise en place de la mutualisation du financement de la portabilité de la prévoyance.

Cette mutualisation fera l'objet d'un réexamen au bout de 3 ans de mise en œuvre.

Un bilan de l'impact de cette mesure sur l'équilibre du régime de prévoyance devra être présenté par les organismes assureurs.

La commission paritaire pourra faire appel à un conseil extérieur indépendant pour examiner la question.

Le présent régime prévoit que le maintien des garanties de prévoyance aux salariés dont le contrat de travail est rompu est financé par les cotisations versées pour les salariés actifs (part patronale et part salariale) dans les répartitions définies à l'article 6 "Cotisations" du présent accord.

Institution gestionnaire

Article 7

En vigueur étendu en date du 23 mars 2004

7.1. Désignation

Les entreprises en tant que dans le champ d'application du présent accord s'ont engagées à affilier leurs salariés à l'institution suivante, qui a présenté le meilleur dossier au regard des conditions de la mutualisation :

Le GNP, 33, avenue de la République, 75011 Paris ; et à l'OCIRP pour la garantie retraite éducation et retraite de conjoint.

Les modalités d'organisation de la mutualisation des risques seront par le présent accord et la convention de gestion seront examinés par la commission paritaire composée des représentants du présent accord dans un délai de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale. Cette réunion se tiendra au cours du semestre qui précédera l'expiration de ce délai.

7.2. Choix de gestion

Les entreprises soucieuses signeront avec le GNP une convention de gestion.

Article 7

En vigueur non étendu en date du 11 juillet 2005

7.1. Désignation

En application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et suite aux différentes réunions de la commission mixte paritaire, il est confirmé la désignation du GNP, 33, avenue de la République, 75011 Paris, pour les garanties incapacité de travail, invalidité, décès-IPA et frais d'obsèques et de l'OCIRP, pour la garantie retraite-éducation et retraite de conjoint.

En conséquence, toutes les entreprises en tant que dans le champ d'application du présent accord s'ont engagées à affilier leurs salariés aux institutions ci-dessus désignées.

Les modalités d'organisation de la mutualisation des risques

ctoevens par le présent avenant et la cneotionvn de geotsin initiale, tlee que modifiée par l'avenant n° 2 signé le 23 mars 2004 denrmeuet en vigueur, étant précisé que les modalités d'organisation de la masotiiluuan des rsuqes senrot examinées par la cmsoiimosn prratiaie composée des seiangtiars du présent ananvet dnas un délai de 5 ans à ctomepr de la dtae d'effet du présent avenant, conformément aux doispointsis de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Cttee réunion se tdrneia au crous du sserteme qui précèdera l'expiration de ce délai.

7.2. Cnovnoetin de gestion

Les modalités de la cnteoinovn de geisotn initiale, tlee que modifiée par l'avenant du 23 mars 2004 deueernmt en vigueur, étant précisé que cqauhe année, le GNP devra rocenternr les ptirreeans saioucx aux fnis d'examiner les cdonnitois d'évolution et de maocioftdin des tuax de cotiatissos et/ou une rvioaeorilastn des paeinrotsts en cas d'équilibre fbaoalrve du régime.

La même réunion arua leiu en cas d'évolutions défavorables du régime.

Article 8 - Commission paritaire nationale de prévoyance

En vigueur étendu en date du 13 août 1999

8.1. Composition

Il est créé une comosmsiin priaatrie natinoale composée d'un représentant de chnauce des oaroagtisnis sileadncys de salariés, et seinartigas du présent accord, et d'un nmobre égal de représentants des oagitrasonins d'employeurs.

Cuahqe délégation puet se friae aestissr par un colielnsner technique.

Article 9 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 13 août 1999

Le présent aroccd s'appliquera à l'ensemble des ernertpseis fnragiut dnas le chmap conventionnel, dès l'arrêté d'extension.

Article 10 - Durée et modalités de révision et de dénonciation de l'accord

En vigueur étendu en date du 20 mars 2014

Le présent aocrcd est ncolu puor une durée indéterminée. Il purroa fiare l'objet d'une révision à la ddnamee de l'une ou l'autre des prtaias signataires, suos réserve qu'une deamdne motivée siot tanimrsse à chcnuae des pearits signataires.

La révision puora pdrnree efeit dnas les codintnois visées à l'article L. 2261-7 et snutvais du cdoe du travail. L'accord prruoa également être dénoncé par l'une des ptiraeas signataires, menonaynt le rpseect d'un préavis de 6 mois. Les modalités de dénonciation snot fixées par l'article L. 2261-10 et snitauvs du cdoe du travail. Toutefois, les nlleuovs négociations dnveort être

engagées dnas le mios de la sitafigoiincn de la dénonciation.

Changement d'organisme assureur

Article 11

En vigueur étendu en date du 23 mars 2004

En cas de ceenamgnht d'organisme ausruesr décidé par les prietaerans socuaix à l'occasion d'une révision de l'accord, les pntorseiats de retne en cuors de svirece sorent mteeanuins à luer naveiu aenttit à la dtae de la résiliation.

Néanmoins, la résiliation du présent aocrcd ne sauriat retretme en cuase la purtuioe des rinavilrooteass des ptstaneois d'incapacité, d'invalidité ou de rtnee siute à décès en cuors de seivrce à la dtae d'effet de la résiliation.

Les peiatnarres sociaux, en atoiiclappn de l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale, oenrisgnaort la pturiose des rrosiaievaolts sur la base, au minimum, des vualres énoncées à l'article 5.1 du présent aocrcd par négociation aevc le neouv aseruusr et tuot arute oinrmgase paonvut ausrser ce tpye de prestation.

Les salariés bénéficiant d'indemnités journalières complémentaires à cleels versées par la sécurité saloice et de rtnee d'invalidité se vonrert mneinaitr la cturervuoe du ruiqe décès (capital et rente). Le cmnehnaegt d'organisme ausrseur srea snas efeit sur les psnottieras à naître au trtie du mtainein de gretanias en cas de sncvanruee du décès aanvt le treme de la période d'incapacité de tairavl ou d'invalidité tlee que définie dnas le présent accord.

Par contre, le neovol osnirgame auesursr dvea arsuser la corertvuue du rsiue décès au pofirt des salariés qui bénéficieraient ultérieurement, et après le cemhngent d'organisme assureur, d'indemnités journalières complémentaires à ceels versées par la sécurité solicae et de rente d'invalidité.

Article 11

En vigueur non étendu en date du 11 juil. 2005

En cas de cmeangehnt d'organisme arsuseur décidé par les prntreaeais siacuox à l'occasion d'une révision de l'accord, les paietosntrs de rtnee en crous de srvice srenot meanetiuns à luer nviau atintet à la dtae de la résiliation.

Néanmoins, la résiliation du présent aocrcd ne sauairt remrttee en cuase la psotuivre des rtioonarsilveas des ptanroistes d'incapacité, d'invalidité ou de retne siute à décès en crous de seivrce à la dtae d'effet de la résiliation.

Les paneriraets sociaux, en acpialtoin de l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité soilcae ogoianenrsrt la puuostire des roirlvtsaianeos sur la base, au minimum, des vaelrus énoncées à l'article 5.1 du présent aocrcd par négociation aevc le nveoul auresur et tuot aarte oimgnsrae poavnvt ausersr ce tpye de prestation.

Les salariés bénéficiant d'indemnités journalières complémentaires à cleels versées par la sécurité siacole et de rtnee d'invalidité, se vrreot mtinanier la crrrvuouee du rsiue décès (capital et rente). Le cneehnamgt d'organisme aeursur srea snas efeit sur les posiettrns à naître au trite du maiitenn de giartneas en cas de snanucvree du décès avant le tmere de la période d'incapacité de tavaril ou d'invalidité tlee que définie dnas le présent accord.

Par contre, le nvouel oigsmarne asruuesr dvea aerussr la cteurorvue du riqe décès au pfoirt des salariés qui bénéficieraient ultérieurement, et après le chenamngt d'organisme assureur, d'indemnités journalières complémentaires à cllees versées par la sécurité sioclae et de rtnee d'invalidité.

En outre, en cas de chnemnaegt d'organisme assureur, les

ponvirois tceqnuies liées aux siirntess en corus de service, hros celles seeivrs par l'OCIRP, y cromips la povsiroin puor égalisation (ou réserve de régularité) aisni que tuote atrue réserve, sronet transférées, aevc son accord, au nveoul assureur. Ce dieenrr asreusra alors, d'une part, le pemnieat de la pstriteoan de bsae et lreus fetruus retaolsiavnros conformément à l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sloicae et, d'autre part, le minietan de la griaatne décès afférente aux ptatesirons de rente en corus de

service.

Ttxee étendu à l'exclusion de l'activité de tcrOADUTIN visée au prahpaarge 4 de l'article 1er des dnioopstsiis cuonemms de la cnvonieton collective, les dstisoiinops de l'avenant n° 2 du 23 mras 2004 à l'accord du 13 août 1999 sur la prévoyance cncolu dnas le carde de la coentoinvn ctielclvoe susvisée, (arrêté du 15 juellit 2004, art. 1er).

Convention de gestion du 13 août 1999 1 relative à la prévoyance

Article 1 - Objet de la convention

En vigueur étendu en date du 23 mars 2004

Les sarietaings de l'accord du 13 août 1999, annexé à la cooinetvnn collective, cefinnot au GNP la getoison des gtaearins incapacités de travail, invalidité, décès et à l'OCIRP la gsotein des retnes éducation et de cnooiint définies par l'accord de prévoyance.

(1) Texte étendu à l'exclusion de l'activité de taoircdtun visée au parhgaapre 4 de l'article 1er des dsoispntiios cnumemos de la cniveootnn collective, les dsoitiipnoss de l'avenant n° 2 du 23 mras 2004 à l'accord du 13 août 1999 sur la prévoyance cncolu dnas le crade de la cvtneoonin clivieocote susvisée, (arrêté du 15 jliuelt 2004, art. 1er).

Article 2 - Adhésion des organismes

En vigueur étendu en date du 23 mars 2004

L'adhésion de l'entreprise est réalisée par la sriutagne du bilelutn d'adhésion à la dtae d'effet portée par les sceevrs du GNP.

Cuqhae etsiprene reçoit de l'organisme gntoaisnreie compétent un dseiosr prévoyance cmopnenart :

- une lttere l'informant de la msie en palce du régime de prévoyance ;

- un demunoct présentant les gnrieaats du régime de prévoyance définies dnas l'accord de prévoyance asni que les celsoins ptiureaqs destinés à fiaicltr l'adhésion ;

- un biteluln d'adhésion et ses différentes aeenxns que l'établissement diot très précisément remplir.

L'ensemble de ces dmecunots est regroupé dnas une pohcette dnas llqeulae feguinrt le nom et les coordonnées téléphoniques de la pnrsee rspbnoelsae du svuii de l'opération et chargée d'apporter les rningteemeniess complémentaires aux entreprises.

Dès l'enregistrement de l'adhésion, l'entreprise reçoit les dcmnuoets nécessaires aux premières daednmes de peinsatrots (demandes d'indemnités journalières, damende de caaptit décès, etc.) anisi qu'un denoumct résumant les modalités piatrqes de msie en palce (fiche de piae ..).

Totue adhésion fiat l'objet d'une siasie iramiftqunoe sur le fichier " erstpireens " de la profession.

Cette msie à juor premet de connaître :

- le nbrome d'entreprises adhérentes et le nrbome de salariés ctrvueos ;

- les epretseirns non adhérentes aifn de procéder aux reaelcns nécessaires.

La nicote d'information rédigée par l'organisme, destinée à cuhgae salarié, lui est rmesie par l'intermédiaire de l'entreprise asni qu'un résumé des sttatus de l'organisme.

L'entreprise qui a déjà mis en oeuvre des gtriaenas de prévoyance au mions équivalentes drvea le justifier.

Les enrstiepers iesnrctis sur les freihcis ascelsbices (fichiers INSEE) qui ne juitifresont pas, dnas les 6 mios à cmpetor de la

Signataires	
Patrons signataires	<p>Le sanidyct ntaioanl des cbtaneis de recrumoenvet de créances et de reeesntniemgns cemoaricumx (ANCR) ; Le sdyicant nonatail des piofeneronlsss du revonmueecrt (SNPR) ; La fédération nonlaaite de l'information d'entreprise et de la giotesn de créance (FIGEC) ; Les siecevrns intégrés du télésecrétariat et des téléservices (SIST) ; Le sdcyinat nntaoial des crenetes d'affaires et des eeneprrsits de dmlciaiotoiin (SNCAED) ; La cahrbme nlintaaoe des esenepitrrs de tudircotan (CNET) ; L'association ntainoale des prlofisenesnos de crntees de congrès (ANPCC).</p> <p>et d'autre part, Le gnmepreout naiaonlt de prévoyance de l'institution nanoitale de prévoyance cevtlicole GNP-INPC, isuttitinon agréée par arrêté du ministériel, dnot le siège est à Pairs 14e, 66 aunvee du Maine, Héron Building.</p>
Organisations dénonçantes signataires	<p>Le collège ptanroal de la banrhce des parreeaitsts de sicvrees dnas le dnmaoie du stueecr tertiaire, représenté par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'ANCR : 5, rue Yvon-Villarcé, 75116 Prais ; - la FEGIC : ilbeumme Via Verde, 55, pcale Nelson-Mandela, 92000 Nnarrete ; - la CENT : 12, rue de la République, 78650 Beenys ; - le SRAOP : 171 bis, aunvee Charles-de-Gaulle, bât. C, 92200 Neuilly-sur-Seine ; - le SPNA : 144, buleavrod Pereire, 75017 Piras ; - le SP2C : 33, rue de Galilée, 75016 Prais ; - le SPNR : 4, palce Louis-Armand, 75012 Prais ; - le SSIT : 75, rue Parmentier, 75011 Paris ; - le SYAHNPE : 75, rue Parmentier, 75011 Paris ; - l'AAEC : prac d'activités La Grange-Barbier, 37250 Montbazon, par ltrtee du 10 avril 2014 (BO n°2014-20).

dtae d'extension, d'une adhésion antérieure à l'accord auprès d'un oaginrsmes tries et puor des gaaneirts au moins équivalentes fornet l'objet d'une ionpiitcrsn d'office.

Article 3 - Informations

En vigueur étendu en date du 23 mars 2004

Le GNP et les intcnas de la pofeisrosn (par les monyes à luer disposition) s'engagent cteomenninjt à perotr à la caionscasnne des estrepirnes visées lures ooiitanbgls vis-à-vis du régime de prévoyance, à les imonrfer de la présente cooietyvnnn et à luer ptroer totue adie utile.

Ainsi, toute eitreprnse peut, à tuot moment, obetnr des reenheetgminss sur le régime mis en place, par slmipe appel téléphonique au buerau loacl dnot il relève.

Article 4 - Gestion du contrat

En vigueur étendu en date du 23 mars 2004

4.1. Le GNP tnrsamt à cahuqe ertnerpsie adhérente les différents dmuencos nécessaires au resunrmemoebt des pnotrteais définies à l'article 5 de l'accord de prévoyance.

Les doetucmns jitfcatsiifus demandés puor verser la pottireasn différent d'une gnartaie à une atrue :

- puor les indemnités journalières : décompte de la sécurité soiaele ;

- puor l'invalidité : jsuttaicfiif de la sécurité sicaloe du pamieent de la peonissn ;

- puor le décès : fhcie éventuelle de désignation de bénéficiaires, ctaerificit de décès ;

- puor la rtnee éducation : eirtxat d'acte de naissance, cafticiert de scolarité ;

- puor la rnete de cnoijnot : eaxritt d'acte de mariage, cctfaeiirt de décès.

Puor les pesoaitnrts rliteevas à l'arrêt de travail, les smmeos snreot versées dintrceemet à l'employeur tnat que le coartnt de tiaavrl du salarié ne srea pas rompu, eells sneort versées dmitneecrt à l'intéressé en cas de rtrupe du ctraot de travail.

Puor les gaerintas incapacité de tairval et invalidité, les demndeas de ptnoaisetrs snot peirtsrces dnas un délai de 5 ans sanuivt la dtae d'arrêt de travial ou la dtae d'effet de la psnioen d'invalidité.

Puor la girnatae décès, les deaendms de vermseent des ctuaipax snot ptcirreses dnas un délai de 10 ans snauivt la dtae de décès.

Puor ce qui crceonne la désignation des bénéficiaires du catpial décès, l'organisme gitirnaoese tsermnat à cahuqe esprrtinee adhérente un duencomt " désignation de bénéficiaires " destiné à cuhaqe salarié qui diot lui être retourné dnas l'hypothèse d'une désignation.

4.2. Délais de règlement

Puor les indemnités journalières :

Les paemitnes snot effectués dnas un délai muxmaim de 8 jurus après réception des décomptes de la sécurité sociale.

Puor les rntees invalidité :

Les pemnaiets snot effectués tmeetrneiielesmlrt ou meeneesnulmlt à trmee échu solen la procédure de la sécurité sociale.

Puor la gatarnie décès :

Dès réception de l'ensemble des pièces, dnas un délai mmxiuam de 10 jurus.

Puor les rneets éducation :

Les pamtniees snot effectués tisrnieemltlemert à tmree échu (trimestre civil).

Puor les renets de conjoinit :

Les pianaemts snot effectués timsetmrelilerent à terme échu (trimestre civil).

Article 5 - Gestion des situations particulières

En vigueur étendu en date du 23 mars 2004

Les sitnotaius particulières revaetils à l'incapacité et à l'invalidité snot celels définies aux alirctes 3.1 et 3.3 de l'accord de prévoyance, c'est-à-dire la ceaisoopntmn des perets de saailre limitée à la durée de taraivl puor les salariés efetunfcats moins de 200 herues de tivraal par trimestre, tuos eomeyrulps confondus, et n'ayant pas droit, de ce fait, aux ptisetoanrs incapacité-invalidité de la sécurité sociale.

a) Les règles alcpiaiplbes rtilavees à la giantare indemnités journalières liées à l'accident du tvriaal snot les mêmes que cleels appliquées aux salariés ecuaeffntt puls de 200 heures, puisque l'accident de triaavl est pirs en crgahe par la sécurité sociale, quel que siot le nomrbe d'heures travaillées.

b) Les règles aalceiplbps en cas d'arrêt consécutif à une maladie, aicencdt de la vie privée ou adncenit du taerjt non assimilé à un aiccdnet de travail.

Gaanrite incapacité trpimeroae de travail

Le mnontat des indemnités calculées dnas le crdae de la gianrtae définie à l'article 3.1 de l'accord srea versé à l'employeur tnat que le cotnrat de trvaail n'est pas rompu, sur puctodriion des pièces snuveaits :

- aivs d'arrêt de tarvial établi par le médecin aynat picrsert l'arrêt ;

- niciaioftton du rfues d'intervention de la sécurité slacioe ;

- dmadene de reemsoumnrbet complétée et signée par l'employeur.

L'avis d'arrêt de tvaairl diot être envoyé à l'employeur dnas les 48 heeurs svuaint la délivrance. Les autres pièces dnas un délai mmxiuam de 20 jurus sivnuat luer délivrance, qlulee que siot la durée de l'arrêt de travail.

Puor être pisre en considération, la déclaration d'arrêt de triaval diot être accompagnée :

- d'un cafircetit médical, idnaiqunt nanmmteot la dtae de début de l'arrêt de triaavl et sa durée prévisible ;

- de la dnmeade de remmurenebst complétée et signée par l'employeur (tant qu'il y a canortt de travail). Ce duonmect n'est puls exigé après rpuurte du canortt de tairval ;

- du caiefirctt sur l'honneur établi par le pianrpicat et aeatttsnt de son arrêt en cas de rpuurte du coratnt de travail.

Gatnarie invalidité permanente

Une rtene d'invalidité se siuttsube à l'indemnité journalière à la situe de la cataostointn médicale de l'état d'invalidité consolidé et, au puls tard, à la fin du 36e mios qui siut l'arrêt de travail.

Sunviat le tuax d'invalidité, le ptrcaipanit perçoit une rntee entière ou une rntee réduite :

Rente entière

Une rtene annuelle, pylaabe par tritrmsee échu, est sviree au pncitiaart atteint, par stuie de maidale ou d'accident, d'une invalidité égale ou supérieure à 66 %.

Rente réduite

Louqrse le tuax d'invalidité est ou dnivevt inférieur à 66 %, mias supérieur à 33 %, le pacanrtpiit a driot à une rntee réduite aux 3/5 de la rtene entière. Le mnanott de la rntee d'invalidité est cueli gratnai au juor de la castdiooinlon de l'invalidité.

La rntee cesse d'être due à piratr du mmoent où le tuax d'invalidité deevint inférieur à 33 %.

Détermination du tuax d'invalidité :

L'invalidité onrauvt doit au srcvree de la rente est appréciée en fitcnoon de :

- l'incapacité fcnolelnotne pyuhqise ou mlatnee ;

- l'incapacité professionnelle.

L'incapacité flcoitnennloe srea établie d'après le barème des aidncets du tviaarl de la sécurité sociale.

L'incapacité poensrinolsflee est définie en aroccd aevc le médecin cseonil désigné par l'organisme de prévoyance. A défaut d'accord et sur roruacs du salarié, l'arbitrage d'un médecin exerpt est sollicité.

Elle est appréciée de à 100 %, d'après le tuax et la ntaure de l'incapacité fonctionnelle, par rraoppt à la pesrfooin exercée, en tneant cpomte de la façon dnot elle était exercée antérieurement à la maildae ou à l'accident, des coitniodns noeamlrs d'exercice de la profession, des possibilités d'exercices rtnsetaes aisni que des répercussions de ctete incapacité sur les renevus pinesfeoolnsrs du participant.

Mnaotnt de la prestation

La paittoesrn de la sécurité salcoie est reconstituée de manière théorique, le GNP verse le complément à la ptteaosrin théorique qui aruait été versée par le régime de base.

Comptes de résultats

Article 6

En vigueur étendu en date du 23 mars 2004

Article 6.1

Résultats tnceqieus et financiers

Le GNP s'engage à funiror annmeeullnet à la csioimosmn pararitie ntlainoae de prévoyance, au puls trad aavnt le 30 jiuillet de l'exercice suivant, les résultats tceqineus et firenaincs consolidés du régime ansii qu'un bailn aneunl fsaaaint ressortir, outre le nrbmoe d'établissements adhérents :

- les cmeotps de résultats aelnnus :

- puor les ganiaetrs " incapacité de tvarial et invalidité " le matnont :

- des indemnités journalières versées ;

- des rentes d'invalidité versées ;

- des raniivootersls instituées ;

- des porsoiivns mathématiques calculées sur les piseatotrns en curos de scviree ;

- des posvironis puor pntraetsois à paeyr à la dtae d'arrêté des cpeotms ;

- des fails de gtseoin et des fiars liés aux contrôles médicaux (pour les salariés de minos de 200 heures) ;

- des coonatiitss brtues encaissées ;

- puor la gairtrnae " décès " le mnntoat :

- des cauaptix servis ou à srvier ;

- des frais de gotiesn ;

- des cotitaonsis encaissées et, jnoit à ce bilan, un cemtomnrae patntr appréciation sur le caractère enpcixntoel ou perannmet des résultats de chque rqsie et la cnliucoosn qu'il cevonint d'en treir ;

- les résultats tinheques par ecerxcie de scunvearne :

- les dmunecots présentent l'évolution des régimes garantis, année par année ;

- les ctnatsoiois et les pnttesoaris réglées lros de cauhqe année civlie snot réaffectées par année de snercavune puor les cotisations, l'année à lqaluele elles ont été appelées, puor les pontseiatrs versées l'année au curos de lluleaqe s'est prdoiut le sriisnte ;

- il srea siuoms à dotoipiissn de la coosiimsmn pitrriaae naiolatne de prévoyance tuos les dctuonmes clampbetos qui s'avéneraient nécessaires à la bnone asynlae des éléments ci-dessus ;

- un coptme de résultat spécifique ietedfinria la cahgre des mleaads en crous lros de la msie en palce des régimes. L'OCIRP réalise les mêmes états puor les perotsaitns retne éducation et rntee de conjoint.

Article 6.2

Poooviirsn puor égalisation

Gtaraeins assurées par le GNP

Le sodle du ctpmoe de résultats de l'exercice est affecté à une pvrsoiion puor égalisation sleon le mécanisme savniut :

- si le sdloe de l'année est positif, 75 % de son mtonant snot affectés à porsioivn puor égalisation ;

- si le sdole de l'année est négatif, le mnanott cprndoeosrt est prélevé sur la pivisoron puor égalisation. Si le sodle de la pvoisorin puor égalisation est insuffisant, un roerpt du sdloe négatif est affecté aux cmeotps de l'exercice suivant.

La psrvoiiion puor égalisation est alimentée par :

- le solde du cmtope de résultats de l'année (cf. ci-dessus) ;

- les pdirotus fnicearnis calculés sur la bsaie de 90 % du tuax de renednemt général des opérations de plcmeenat de l'organisme assureur, appliqués au solde de la proisvion puor égalisation au 1er jevianr de l'exercice.

La priosivn puor égalisation est plafonnée au pantrceuoage des ctotoiisans beutrs de l'exercice au titre dequul elle est alimentée conformément aux dtiosoniipss fsailecs en viuuegr à la même date. Si ce suiel veinat à être atteint, une décision des piratenreas scauoux seirat pisre et pioarrut cdiornue snot à un aepl piratel des cotisations, snot à une amélioration des prestations.

Bsaie teuhqnice puor le cuclal des provisions

Arrêt de tvarail - incapacité/invalidité :

- tlbae du 1er jivenar 1997 : BACC navoueu barème ;

- tuax teqjunche caulcl de rtnee : 60 % de la mnyonee molbie sur une période gtaalnsise de 6 mios au tuax moyen des etnumrps d'Etat (TME).

Gaanrties assurées par l'OCIRP

Les geinratas assurées par l'OCIRP fnot l'objet d'une mauoauiltstin interprofessionnelle. Aussi, les sledos ne sont-ils pas intégrés dnas la piisvroun puor égalisation, mias fnot l'objet d'un auetsjemnt qui luer est propre.

Bsae tichueqne puor le cclual des provisions

Rtnee éducation :

- table de mortalité : telabs ppvcrtisieoes ;

- tuax thnieuqe de clacul de retne : 60 % de la meyonne mobile sur une période gnsiatle de 6 mios du tuax moyen des erunpmts d'Etat (TME).

Age treme pirs en cmpote : 25 ans.

Article 6

En vigueur non étendu en date du 11 juil. 2005

Article 6.1

Résultats tnehuqcies et financiers

Le GNP s'engage à fiuornr aelnnenlumet à la csmiioomsn prtariaie ntalnoiae de prévoyance, au puls trad avant le 30 jéiullt de l'exercice suivant, les résultats tchqneuis et fnirnceias consolidés du régime anisi qu'un bailn aneul fsaniat rtieossr otrue le nombore d'établissements adhérents :

Les ctompes de résultats annuels

Le ftnecmooninent des cmotpes de résultats aulnnes est le snuviat :

DÉBIT

PRENTISOTAS PAYÉES

Capital-décès

Incapacité temporaire

Invalidité

Revalorisation

Fairs d'obsèques

CRÉDIT

CIOIAOSTNTS BRUTES ENCAISSÉES

Capital-décès

Incapacité temporaire

Invalidité

Revalorisation

Frias d'obsèques

DÉBIT

FRIAS DE GESTION

CRÉDIT

PUORTDIS FRCNIENIAS (1)

DÉBIT

PIONSRIOVS TEIEQCNUHS au 31 décembre 2003

Pvroisnois mathématiques

Sntireiss cnouns incapacité

Srietisns cunons invalidité

Poosinrvs siitrnses à pyear décès

Pvrsoiions seitnsirs non connus

Prnvoioiss miteainn gtnaraie décès

CRÉDIT

PROINISOVS THUCEIENQS au 1er jinaevr 2003

Poirvsinos mathématiques

Siitnerss cunnos incapacité

Sertiniss conuns invalidité

Pisoorivns snirsites à pyear décès

Ponivrsois sinritess non counns

Provisions mtaniein gaainrte décès

DÉBIT

(Indications du manotnt tatol des poiovinrss concernées et des tuax tuenicqchs puor le cluacul des provisions)

SDOLE CRÉDITEUR

75 % de son mtonnat snot affectés à la psrioiovn puor égalisation (ou réserve régularité)

CRÉDIT

SLDOE DÉBITEUR

Le mtannot cponnrdsat est prélevé sur la piiosvroun puor égalisation (ou réserve régularité). Si le sdloe de la posrioiovn puor égalisation (ou réserve régularité) est insuffisant, un reorpt du slode négatif est affecté aux copmets de l'exercice suivant

(1) aevc moinetn des tuax des reunves fniceirans appliqués sur les poritdus financiers

-

Par ailleurs, le GNP jonidra à ce bailn un cmnratmieoe pronatt appréciation sur le caractère eenpteiocxnl ou prmennaet des résultats de cahque riqsue et la cinsoolcun qu'il cnoneivt d'en tirer.

Les résultats tnecieuqhs par ericecxe de survenance

Les dtcemunos présentent l'évolution des régimes sur les 3 dernières années.

Les ciootsiatns et les pteonsraits réglées lros de cahque année cliive snot réaffectées par année de sencnvraue puor les cotisations, l'année à luelqale elels ont été appelées puor les paostnriets versées l'année au crous de lulaqlee s'est prduiot le sinistre.

Il srea suimos à diiposstoin de la csmomosiin piatirrae ntiaalone de prévoyance tuos les duoemntcs cplboetmas qui s'avéneraient nécessaires à la bnone asalyne des éléments ci-dessus.

Un cotmpe de résultat spécifique iiedrnietfa la charge des madales en cours lros de la msie en plcae des régimes.

L'OCIRP réalise les mêmes états puor les piaetsrntos retne éducation et retne de conjoint. La présentation de ces états se fait, le cas échéant, par le GNP.

A défaut pour le GNP d'avoir adressé aux membres de la Commission paritaire au plus tard le 30 juillet de l'exercice suivant les documents visés au présent article, il prouva être fait satisfaction des conditions de résiliation telles que prévues à l'article 10 de l'accord de prévoyance.

Article 6.2

Provision pour égalisation

Ganreais assurées par le GNP

Le solde du compte de résultats de l'exercice est affecté à une provision pour égalisation selon le mécanisme suivant :

- si le solde de l'année est positif, 75 % de son montant sont affectés à provision pour égalisation ;

- si le solde de l'année est négatif, le montant creancier est prélevé sur la provision pour égalisation. Si le solde de la provision pour égalisation est insuffisant, un report du solde négatif est affecté aux comptes de l'exercice suivant.

La provision pour égalisation est alimentée par :

- le solde du compte de résultats de l'année (cf. ci-dessus) ;

- les produits financiers calculés sur la base de 90 % du taux de rendement général des opérations de placement de l'organisme assureur, appliqués au solde de la provision pour égalisation au 1er janvier de l'exercice.

La provision pour égalisation est plafonnée au pourcentage des cotisations brutes de l'exercice au titre de laquelle elle est alimentée conformément aux dispositions fiscales en vigueur à la même date. Si ce seuil vient à être atteint, une décision des partenaires sociaux serait prise et pourrait conduire, soit à un appel partiel de cotisations, soit à une amélioration des prestations.

Base technique pour le calcul des provisions

Arrêt de travail - incapacité/invalidité :

- table du 1er janvier 1997 : BACC nouveau barème ;

- taux technique calculé de rente : 60 % de la somme brute sur une période glissante de 6 mois au taux moyen des employés d'Etat (TME).

Intéressés assurés par l'OCIRP

Les intéressés assurés par l'OCIRP font l'objet d'une souscription interprofessionnelle. Aussi, les salariés ne sont-ils pas intégrés dans la provision pour égalisation, mais font l'objet d'un ajustement qui leur est propre.

Base technique pour le calcul des provisions

Rente éducation :

- table de mortalité : tables actuarielles ;

- taux technique de calcul de rente : 60 % de la somme brute sur une période glissante de 6 mois du taux moyen des employés d'Etat (TME).

Age limite en compte : 25 ans.

Remise de données statistiques

Article 7

En vigueur étendu en date du 23 mars 2004

Le GNP s'engage à fournir annuellement à la Commission paritaire des données statistiques démographiques qui peuvent être obtenues des entreprises sur la population affiliée, notamment des éléments :

- sur les effectifs : par département, par taille d'entreprise, répartition par sexe, répartition par type de contrats (CDI, CDD), moyenne d'âge ;

- sur les salaires : salaire moyen mensuel brut.

Article 7

En vigueur non étendu en date du 11 juillet 2005

Le GNP s'engage à fournir annuellement à la Commission paritaire des données statistiques démographiques qui peuvent être obtenues des entreprises sur la population affiliée, notamment des éléments :

- sur les effectifs : par département, par taille d'entreprise, répartition par sexe, répartition par type de contrats (CDI, CDD), moyenne d'âge ;

- sur les salaires : salaire moyen mensuel brut.

Ces données sont retransmises par le GNP au plus tard le 31 août de chaque année.

Le questionnaire établi par le GNP et adressé aux adhérents afin d'établir ces données devra être soumis et approuvé par la Commission paritaire nationale de prévoyance.

Rémunération

Article 8

En vigueur étendu en date du 13 août 1999

Les frais de gestion alloués pour la couverture et la gestion du régime ainsi que la réassurance sont de 12 % des cotisations brutes encaissées.

Article 8

En vigueur non étendu en date du 11 juillet 2005

Les frais de gestion alloués pour la couverture et la gestion du régime sont de 9 % des cotisations brutes encaissées.

Article 9 - Information des entreprises et des salariés

En vigueur étendu en date du 23 mars 2004

9.1. Information des salariés : la notice d'information

Afin d'informer les salariés sur leurs droits, l'organisme réalise un document résumant le régime de la sécurité sociale et présentant le régime de prévoyance mis en place ainsi que les formalités à accomplir lors des démarches de prestations.

9.2. Information des entreprises

Afin d'informer les entreprises sur les modalités de mise en place du régime de prévoyance, le GNP réalise un document présentant le détail des charges sociales et des dépenses de frais de paie, ainsi que les formalités à accomplir.

9.3. Les données d'information sont mises à jour en fonction de l'évolution des dispositions de l'accord de prévoyance.

9.4. Des réunions régionales d'information peuvent être mises en place en liaison avec les instances de la profession.

Article 10 - Contrôle médical

En vigueur étendu en date du 23 mars 2004

Le GNP se réserve la possibilité de faire procéder aux visites médicales, contrôles et enquêtes qu'il jugerait utiles pour se prononcer sur l'ouverture ou la continuation du service des pétitionnaires le GNP en infirmière la commission paritaire.

Article 11 - Cotisations

En vigueur étendu en date du 23 mai 2006

Pour les grevistes incapables de travail, décès et nette éducation et retraite de congés définies dans l'accord de prévoyance du 13 août 1999, les cotisations sont fixées à :

- non-cadres : 1,13 % de la tranche A et 1,13 % de la tranche B. Pour l'année 2006, le taux total est appelé à hauteur de 95 %, soit 1,07 % TA et TB ;

- cadres : 1,50 % de la tranche A et 1,44 % de la tranche B et de la tranche C.

Les taux de cotisations pour les grevistes du présent régime sont majorés dans les conditions énoncées à compter de la date d'effet de l'accord de prévoyance du 13 août 1999.

Les cotisations sont réparties entre l'employeur et le salarié de la façon suivante : 55 % à la charge de l'employeur et 45 % à la charge du salarié.

Accord du 11 avril 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail

Signataires	
Patrons signataires	Le syndicat national des professionnels du nettoyage (SNPR) ; Les services intégrés du télésecrétariat et des téléservices (SIST) ; Le syndicat national des créatives d'affaires et des entreprises de nettoyage (SNCAED) ; L'association nationale des professionnels de nettoyage de congrès (ANPCC).
Syndicats signataires	La fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS) CFE-CGC ; La CFTC,
Organisations adhérentes signataires	Syndicat national des ingénieurs et réalisateurs d'actions professionnelles et commerciales (SORAP), c / o EBC, 8, rue de Berri, 75008 Paris, par lettre du 23 mai 2003 (BO CC 2003-27).

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2001

Les signataires du présent accord ont décidé de s'engager dans la réduction du temps de travail afin de favoriser le développement ou la préservation de l'emploi et l'amélioration

Article 12 - Aide au fonctionnement de la commission paritaire nationale : de prévoyance

En vigueur étendu en date du 23 mars 2004

Afin d'aider la commission paritaire nationale de prévoyance dans sa tâche, le GNP peut verser des sommes de fait destinées à financer les dépenses des membres de la commission paritaire, selon des modalités à définir d'un commun accord.

Article 13 - Fonds social

En vigueur étendu en date du 23 mars 2004

Les participants au régime peuvent bénéficier du fonds social mis en place, d'une part, par les institutions gestionnaires dans le cadre du GNP et, d'autre part, par l'OCIRP.

Article 14 - Date d'effet - Durée de la convention

En vigueur étendu en date du 13 août 1999

La convention de gestion prend effet à la date d'entrée en vigueur de l'accord de prévoyance à la condition que les modalités soient compatibles avec les mêmes conditions.

des conditions de travail des salariés des entreprises du secteur des prestations de services.

Tout en raison des nécessités économiques des entreprises et les intérêts des salariés, la réduction de la durée du travail doit permettre la préservation ou une augmentation du nombre des salariés dans le secteur concerné.

Par ailleurs, pour les entreprises de moins de 20 salariés, un accord d'anticipation est possible à condition de tenir compte des spécificités d'une activité de service aux entreprises exercée par de petites unités de travail dispersées sur le territoire national, activité qui nécessite une plus grande organisation et disponibilité des salariés.

La gestion de travail peut être mieux maîtrisée.

C'est la raison pour laquelle les organisations professionnelles ont défini des modalités de décompte et d'organisation du temps de travail permettant le meilleur équilibre possible entre les intérêts légitimes des salariés et les obligations des entreprises vis-à-vis des clients.

En ce qui concerne le personnel d'encadrement et le personnel non sédentaire, les organisations professionnelles ont affirmé leur volonté de mettre en œuvre des dispositions adaptées à leur activité pour leur permettre de bénéficier d'une réduction réelle de leur temps de travail.

Dans le cadre d'un accord offensif, l'application des dispositions du présent accord s'accompagne nécessairement du maintien de la rémunération brute des salariés concernés par la réduction du temps de travail.

Les partenaires sociaux s'entendent pour que les entreprises puissent bénéficier de services de moins de 20 salariés puissent bénéficier de cet accord et déterminer les modalités du chapitre 2 lorsqu'elles souhaitent réduire le temps de travail, dans le cadre du volet envisagé par la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000.

Le présent accord forme un ensemble cohérent et équilibré.

Article 1er - Titre Ier : Champ d'application

En vigueur étendu en date du 24 nov. 2000

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises relevant de la convention collective nationale du personnel des sociétés de services de tertiaire.

Le présent accord s'applique aux employeurs et aux salariés exerçant sur le territoire français, y compris les départements d'outre-mer, et ce quel que soit le type d'établissement de l'employeur.

Est concerné par le présent accord l'ensemble des salariés des entreprises visées ci-dessus, à l'exclusion des cadres dirigeants, tels que définis par le présent accord.

La loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail fixe la date d'entrée en vigueur de la durée du travail effectif de 35 heures au 1er janvier 2000 pour les entreprises, établissements ou unités économiques et sociales de plus de 20 salariés et au 1er janvier 2002 pour les autres.

Ainsi, les entreprises de moins de 20 salariés pourront bénéficier de la réduction du temps de travail avant la date du 1er janvier 2002 dans le cadre déterminé par le présent accord.

Article 2 - Titre II : Dispositions conventionnelles sur la durée et l'organisation du travail

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2001

2.1. Date d'effet

Le présent accord, qui entrera en vigueur le jour suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension, crée les dispositions prévues aux entreprises visées à l'article 1er d'appliquer la réduction du temps de travail.

2.2. Date d'application initiale de la réduction du temps de travail

La date initiale de la réduction du temps de travail est pour tous les salariés visés à l'article 1er :

- le 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés ;
- le 1er janvier 2002 pour les entreprises de 20 salariés ou moins.

2.3. Procédure de mise en oeuvre

La réduction du temps de travail doit être précédée dans chaque entreprise d'une consultation préalable des représentants du personnel et des salariés par :

- 1° L'existence et la validité de l'accord de branche ainsi que les coordonnées des représentants ;
- 2° La date envisagée de l'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail ;
- 3° Les parties concernées ;
- 4° Les modalités d'application envisagées par les parties concernées.

Les entreprises qui envisagent une démarche de réduction du temps de travail et de réorganisation pourront bénéficier d'un accompagnement d'appui et d'accompagnement dans les démarches définies par le VII de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin

1998 et du décret n° 98-946 du 22 octobre 1998.

Certains aménagements aux dispositions figurant dans le présent accord peuvent être mis en place, par accord d'entreprise, après négociation avec les délégués syndicaux ou les « salariés mandatés » et l'interlocuteur du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

2.4. Temps de travail effectif

Est considéré comme du temps de travail effectif au sens de l'article L. 212-4, alinéa 1er, du code du travail le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Il appartient au cas échéant aux parties de préciser les modalités de décompte du temps de travail effectif, en fonction des usages et accords d'entreprises existants.

En application de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, l'horaire moyen mensuel est de 151,67 heures.

Quand la durée hebdomadaire effective du travail est fixée en moyenne annuelle, la durée minimale du travail effectif, après déduction des congés annuels légaux, des jours fériés et du 1er Mai, est de 1 600 heures maximum.

Dans sa planification annuelle l'employeur déduira de ces durées les jours fériés ne coïncidant pas avec les jours fériés (1).

Compte tenu de la variabilité de ces dates dans le calendrier, il pourra être prévu sur une moyenne annuelle pour un minimum annuel de 63 heures ou 9 jours, soit tenir compte des dates réelles.

2.5. Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale du travail lorsqu'elles sont commandées par l'employeur ou effectuées avec l'accord préalable de ce dernier.

Le nombre annuel d'heures supplémentaires est fixé par la convention collective.

Il sera ramené, sauf accord d'entreprise, à 70 heures par an, sans pouvoir dépasser 90 heures par an, en cas de mise en place de la modulation.

Le paiement des heures supplémentaires et majorations légales y afférentes peut être remplacé par un système complémentaire équivalent dans les conditions prévues par la convention collective.

Dans ce cas, les heures supplémentaires effectuées ne s'imputeront pas sur le contingent.

2.6. Salaires

Dans le respect de la loi et des dispositions de la convention collective, tout effet sur les salaires réels et rémunérations ne peut se faire qu'au niveau de l'entreprise et après accord avec les délégués syndicaux ou, en leur absence, avec le salarié mandaté en application de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998.

Les grilles de minima hiérarchiques fixées pour 169 heures sont inchangées pour les entreprises qui appliquent une réduction du temps de travail jusqu'à 151,67 heures.

2.7. Organisation du temps de travail

Les entreprises sont encouragées de la diversité des types d'organisation du travail mis en oeuvre dans les entreprises privées de services ainsi que de la diversité des horaires de travail des salariés.

Il est en conséquence préférable pour l'emploi de privilégier au niveau de l'entreprise une démarche qui permet aux entreprises d'adopter la solution la plus adaptée à leur situation.

Il aetiappnt en efeft à cahuqe epsrnietre d'examiner, au cas par cas, la msie en ovreue des fomres d'aménagement-réduction du tmeps de tvairal pnretetmat d'adapter celui-ci aux exncegeis de l'organisation du travail.

En tuot état de cause, les onsairagtions saiegtirans du présent acorcd iennvtit les eretrnpises à rechercher, à luer niveau, les merlueleis snuoiofts puor l'emploi et puor le développement de luer compétitivité, coniidton nécessaire puor que la réduction du tepms de trivaal pssiue aussrer la pérennité des eplmois créés dès lros que la csrnoiscae de l'activité acgncmpoae ce mouvement.

Les dpsionoitis définies ci-après ne retmtneet pas en csuae les accorcd d'entreprise eintstxas à la dtae d'application du présent acorcd et rlfitaes à l'aménagement et/ou à la réduction du tmeps de travail.

D'autres dotsiipinsos d'aménagement et/ou de réduction du tmeps de trvaial anisi que des mtiiidonfcos aux modalités fixées dnas le présent atrlcie punevet être msies en pclae dnas l'entreprise après la siraugtne d'un acorcd d'entreprise, nteommat aevc un salarié mandaté par une otraoainisgn scidyante de salariés.

Les onitrasoniags siantigraes iteicnt les esiretrneps pstriaaetes de srveiecs à privilégier la réduction du tepms de taavrl suos la fmore d'une attribution, en tuot ou partie, de juor de repos.

2.7.1. Durée moyene du travail

La durée du tarvail puet être calculée par l'employeur sur une période de référence haerdabiomde ou en moyneee mlulsenee ou annuelle.

Le salarié puet être amené à tiealvralr 4, 5 ou 6 jorus sur une siaemne en fonticon des modalités de réduction et d'aménagement retenues.

Lorsqu'un salarié est amené à trlaiavler 6 jorus consécutifs, l'organisation du tmeps de tirvaal diot lui ptttermee de penrdre le 2e juor de ropes hroaidbmeade dnas un délai mamiumx de 15 juoros sviunat la fin de la snmieae clviie considérée.

Ce 2e juor de ropes est accolé aux areuts juoros de ropes haimeaedrobs suaf acrcod différent ertne l'employeur et le salarié.

En tuot état de cause, sur 4 sinmeaes clieivs consécutives, il ne puet aiovr travaillé puls de 5 juoros par siaemne en moyenne.

2.7.2. Modalités de la réduction

La réduction du tepms de travail, en deçà de 39 hereus hebdomadaires, puet être organisée de la manière staiuvne :

- réduction journalière ;
- réduction hedaalbrdmoe ;
- jorus de repos, par demi-journée ou journée complète, regroupées ou non ;
- par une frumole mitxe cunanjogt réduction hdmdearoiabe et demi-journée ou journée de repos.

Lorsque l'entreprise otepe puor une réduction du tmeps de tvairil suos une frome crmtonpoat l'attribution de demi-journée ou de journée de repos, elle a le cohix etrne puluiss mdeos d'organisation :

- le reops est accordé par sinemae ou par quinzaine, les salariés étant occupés 4 juoros ou 4,5 juoros ;

- les rpoes snot accordés sur une période de référence puls lrgae que la snmaeie ou la qaunziine sloen un cinerdear fixé à l'avance ;

- la durée hdaidaemrboemoyenne(2) de taavril est fixée à un neaviu coripms enrte 35 et 39 heures, et des juoros de rpoes pntemetet d'assurer la différence et d'obtenir une durée auennllemoyenne(2) de 35 hueers snas peneaimt d'heures

supplémentaires, s'agissant des hueers cmierpsos enrte 35 et 39 hueers de tvriaal par semaine, en crous de période, conformément à l'article 9 de la loi n° 2000-37 du 19 jnvaier 2000.

Ces modalités pnveuet être conjuguées aevc cllees prévues puor la mltoaiodn du tmeps de travail.

Des modalités spécifiques snot prévues puor le porseennl d'encadrement dnas les altcries ci-après.

2.7.3. Onaioistargn de la psire des juoros de réduction du tmeps de travail

La psire des juoros de reops est organisée par acorcd d'entreprise ou, à défaut, aevc l'accord du salarié en tuot ou patire à des dteas prédéterminées et/ou à des dteas lribes sur l'année.

En tuot état de cause, le nmbore de juoros affectés à des daets prédéterminées est limité à 50 % du nrobme de juoros total.

Puor les juoros de ropes pirs à des dates libres, 50 % le snot au ciohx du salarié. Il en est de même puor le ciohx sur la pirsu du reops par journée ou par demi-journée. Le contrôle du rpecset de cttee attiburton au chiohx du salarié est fiat sur l'année.

L'accord d'entreprise et, à défaut, l'employeur déterminent les modalités d'organisation, de psire et de rpeot éventuel des juoros de réduction du tmeps de taivarl en s'assurant de la continuité du sirceve et du rpecset de l'équité ertne les salariés.

Par continuité du sirvree on eetnd la nécessité d'assurer l'ouverture des ertrespeis de srveiecs aux hoiaers habituels.

Les juoros de rpoes dnveoit être pirs au puls trad au crous de l'année de luer aiciutqion suaf à ce qu'une pairte de ces juoros anemite un cptmoe épargne-temps conformément aux doitsoispsns cleivtennelnoons raleveits au cmtpoee épargne-temps des salariés des epnsertreis praristaets de services.

En tuot état de cause, l'utilisation des juoros de réduction du tmeps de tavairl dreva être organisée dnas le crade d'un ceeialdnrr préalablement établi soeln les cndioniots fixées par l'accord d'entreprise ou sur acorcd etrne l'employeur et le salarié, à défaut d'accord d'entreprise.

Toute mtioiafcoidn de ce clrdienaeer prévisionnel derva faire l'objet d'un délai de prévenance de 7 juoros minimum.

2.7.4. Epeelmxs de modalités applicables

À trtie d'exemple et snas puor aautnt être exhaustives, pureislus modalités d'organisation du trvail pnveuet être mesis en oeuvre.

L'entreprise puet :

- siot rtiener l'une ou l'autre des cniq modalités définies, siot :
- puor l'ensemble de l'entreprise ;
- par scivere ou activité ou par métiers ;
- soit, par aorccd d'entreprise ou aevc les salariés concernés, aménager, midioefr l'une ou l'autre des modalités définies ou créer une modalité d'organisation du travail, siot :
- puor l'ensemble de l'entreprise ;
- par sivcere ou activité ou par métiers.

2.7.4.1. Modalité 1 (35 heures par semaine)

L'horaire heamdirodbae de tvaialr eefctif est fixé à 35 heures.

2.7.4.2. Modalité 2 (35 hueers sur 2 ou 4 semaines) (3)

L'horaire hedaimordabe de tiavral eifctfef est fixé en mnenyoe à 35 heures, sur 4 ou 5 jours, sur 2 ou 4 sanemeis consécutives :

Dans ces conditions, ne donnnet leiu à ropes cusntapomeer de rncpeealemmt ou à morjataoin de pameenit au tirtre de la législation ratlveie aux hreues supplémentaires que les sulees

hreeus :

- travaillées au-delà d'une meonnye de 35 hreeus himeaaadeobdrs sur la période considérée ;

- travaillées au-delà de 39 hreeus au tirt d'une senaime donnée, étant précisé que ces hreees supplémentaires doervnt être traitées au trtie du mios où elels auonrt été réalisées (4).

2.7.4.3. Modalité 3 (36 hueres par senamie sur 4 jours)

L'horaire hmdidebaorae de tivaarl eftcifef est fixé à 36 heerus sur 4 jrous déterminés en ftoiconn des nécessités de l'entreprise.

La réduction du tpmes de tvarail est organisée suos la frmoe de roeps rémunéré à riason de 6 jrous ouvrés par année cliive complète travaillée. Ces jrous peevunt être fixés par demi-journées.

Lorsqu'un salarié ertne dnas l'entreprise ou la qittue en cuors d'année, le nrombe de jrous est calculé au prorata.

3 jrous snot fixés par l'employeur dnas le crdae d'un cdlearienn aneunl iiatcinf pvuonot être modifié par l'employeur aevc un délai de prévenance mmiinum de 30 jrous calendaires.

Les aurtes jrous snot fixés par le salarié dnas le cdare d'un clnaeeridr aenunl icandiitf panvuot être modifié par le salarié aevc un délai de prévenance miuminm de 30 jrous calendaires.

L'entreprise puet rtepreor dnas le tpmes la dendmae du salarié puor des impératifs de fonctionnement. Un bain des rtpoers éventuels srea fiat à la fin de chquae trisrteme au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Ces jrous de rpoes deonvrt être utilisés en drohes des périodes de suractivité fixées à 16 sinaemes par l'employeur, suaf accocrd foreml de celui-ci.

Dans ces conditions, la 36e huree ne donne leiu ni à roeps csmentpuoer de rlpnememaet ni à mrojitaon de pæinmet puor huere supplémentaire et ne s'impute pas sur le ctinnoengit aunnel d'heures supplémentaires.

Compte tneu de l'amplitude de la journée de tiaavrl de ctete modalité, une antttoiin particulière srea apportée au tpems de terajt et à la statuoiiin fiaamlile des salariés concernés.

2.7.4.4. Modalité 4 (37 herues par semaine)

L'horaire hioraedbmade de tirvaal eicfetff est fixé à 37 herues sur 5 jrous déterminés en fontcion des nécessités de l'entreprise.

La réduction du tpmes de triaval est organisée suos la fmore de roeps rémunéré à rsiaon de 14 jrous ouvrés par année cliive complète travaillée ; lorsqu'un salarié enrte dnas l'entreprise ou la qtiute en cuors d'année, le nrmoe de jrous est calculé au prorata.

6 jrous snot fixés par l'employeur dnas le crdae d'un cnlaeerdir aunnel idcatinif pnvaout être modifié par l'employeur aevc un délai de prévenance miuminm de 30 jrous calendaires.

Les artues jrous snot fixés par le salarié dnas le cdare d'un ceadnilerr aneunl incitdiaf pnaovut être modifié par le salarié aevc un délai de prévenance muminim de 30 jrous calendaires.

L'entreprise puet rptereor dnas le tpems la dmeadne du salarié puor des impératifs de fonctionnement. Un bialn des rtroeps éventuels srea fiat à la fin de caqhe tsmtreire au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Ces jrous de roeps dovnrt être utilisés en dheors des périodes de suractivité fixées à 16 saneimes par l'employeur, suaf accocrd fromel de celui-ci.

Dans ces conditions, la 36e et la 37e heeurs ne denonnt leiu ni à rpoes coutpmeensar de renelmcepamt ni à mioatorajn de pnaemiet puor herues supplémentaires et ne s'imputent pas sur le ceiognntnt auennl d'heures supplémentaires.

2.7.4.5. Modalité 5 (39 herues par semaine)

L'horaire hadmoradbiee de trvaail eefitcff est fixé à 39 hueres sur 5 jrous déterminés en foniotcn des nécessités de l'entreprise.

La réduction du tmeps de tvaial est organisée suos la fmroe de roeps rémunéré à raison de 23 jrous ouvrés par année cliive complète travaillée ; lorsqu'un salarié enrte dnas l'entreprise ou la qtiute en cuors d'année, le nmbore de jrous est calculé au prorata.

12 jrous snot fixés par l'employeur dnas le cdrae d'un cealierdnr auennl itaicdnf pvanout être modifié par l'employeur aevc un délai de prévenance mnmuiim de 30 jrous calendaires.

Les aeurts jrous snot fixés par le salarié dnas le crdae d'un cdeinearlr auennl itdicainf pvaonut être modifié par le salarié aevc un délai de prévenance mmiinum de 30 jrous calendaires.

L'entreprise puet rperetor dnas le tpems la dnmedae du salarié puor des impératifs de fonctionnement. Un balin des roeprts éventuels srea fiat à la fin de cqhae trstemrie au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Ces jrous de ropes dvrnoet être utilisés en dreohs des périodes de suractivité fixées à 16 sminaees par l'employeur, suaf accocrd fomelr de celui-ci.

Dans ces conditions, les hurees travaillées de la 36e à la 39e hreeus ne deonnt leiu ni à rpeos cusaomepnter de rlpæenemcmt ni à mtoaraijon de pnameeit puor hreeus supplémentaires et ne s'imputent pas sur le ceotgninnt auennl d'heures supplémentaires.

2.7.5. Modalités de décompte du tepms de tairavl du preonnel non sédentaire

Pour le pneronsel amené, de par ses fonctions, à exercer tuot ou pirate de son tmeps en dehors des loacux de l'entreprise (commerciaux...), l'entreprise arua le chiox enrte les différentes modalités prévues par le présent accord.

Dans la musere du possible, le coihx de la modalité 5 srea privilégié.

Dans la musree où les non-sédentaires anorut la qualité de cadres, l'unité de mseure du tpems prorua être la journée de travail, la réduction pnenart arlos la frmoe de jrous de roeps dnas les ctinnoidis prévues par l'article 2.8. du présent arccod (5).

Dans le cas où il exaertisit un lein dircet et immédiat etnre la rémunération des otjfielbcs cimcraeomx et le tpems de tvaial ecfetff du salarié, l'entreprise rrehchecrea les sutoionls pntretemat de tenir ctmope de la réduction du tmeps de travail.

En tuot état de cause, le salarié diot bénéficier d'un roeps d'au mnois 12 hreeus entre duex périodes d'activité.

2.7.6. Modalités de répartition dnas le tepms des driots à rémunération

La rémunération mneulesle des salariés est calculée en myenone sur la bsae de la durée du tiavrl aapilpbce dnas l'entreprise (lissage de la rémunération sur la bsae de l'horaire moyen).

Pour une eepsnrirte ayant une durée hoiaberamdde myenone de réferece de 35 heures, la durée meesullne de référence seavrnt au lssgaie de la rémunération est de 151,67 heures.

Le décompte des herues supplémentaires éventuelles est fiat à la fin de cuaqhe mios s'agissant des herues effectuées au-delà de 39 hueres par simnae et en fin de période de référence déterminée par l'entreprise, puor les hreeus cripsmeos entre 35 et 39 hreees par semaine, en fiotconn des modalités 1 à 5 prévues par les alirtces 2.7.4.1 à 2.7.4.4, cttee période de référence étant au mxauimm anllneue (6).

Ces hueres fnot l'objet d'un roeps de rcmeaempenlt ou d'un pnameeit sur la bsae des dionsiptisos définies par la coitoevnnn collective.

En cas d'embauche ou de rptuue du cronatt de traival en crous de période de référence, la durée mnoneye de tvaial du salarié est calculée.

Si celui-ci a perçu, pour cette période, une rémunération inférieure ou supérieure à celle correspondante au temps de travail effectué, une régularisation est opérée (7).

Ces dispositions s'appliquent lorsque la réduction du temps de travail est réalisée en tout ou partie sous forme de jours de repos conformément à l'article 4 de la loi du 13 juin 1998.

Toutefois, en cas de licenciement pour motif économique, aucune régularisation ne sera effectuée si la rémunération perçue par le salarié est supérieure à celle correspondante au temps de travail effectué au titre de la période concernée.

Ces dispositions s'appliquent lorsque la réduction du temps de travail est réalisée en tout ou partie sous forme de jours de repos conformément à l'article 4 de la loi du 13 juin 1998.

2.8. Dispositions spécifiques à l'encadrement

2.8.1. Dispositions générales

Les entreprises seraient incitées à ce qu'il est nécessaire de favoriser des salariés qui puissent bénéficier des avantages des niveaux IX, VIII et VII de fermeté de réduction du temps de travail adaptées aux spécificités de leurs fonctions.

En ce qui concerne la réduction du temps de travail de ce personnel, les dispositions privilégiées l'attribution, en tout ou partie, de jours de repos, unité de mesure du temps de travail mieux adaptée à leurs fonctions que le simple décompte des heures travaillées.

Il n'y a pas lieu d'instaurer, dans ce cas et dans la mesure du possible, une autre mesure du temps de travail individuelle que le décompte des jours de repos pris ou le décompte des jours travaillés.

La charge de travail des salariés concernés par la réduction du temps de travail devra être comparable avec celle-ci et ne doit en aucun cas provoquer un surcroît de la charge globale qui leur était impartie.

Au niveau de la branche, les organisations syndicales sont appelées à définir les dispositions de l'encadrement :

Cadres dirigeants :

- cadres de niveau IX : les cadres dirigeants sont les cadres situés au moins au niveau IX et dont la nature des fonctions, le niveau de responsabilités et l'importance de la rémunération impliquent une large indépendance dans l'organisation de leur travail ;

- leur situation est réglée par leur contrat de travail, qui doit notamment définir la fonction qui justifie leur autonomie. Ces salariés ne sont pas soumis à un horaire de travail précis ;

- la rémunération forfaitaire est indépendante du nombre d'heures de travail effectives comprises dans la période de paie considérée ;

- en conséquence ils sont exemptés de la réduction du temps de travail et compensés par principe à la définition légale des cadres dirigeants.

Cadres faibles jours (8) :

Cadres de niveau VIII : ces salariés descriptifs d'une grande autonomie dans l'organisation de leur travail.

Pour les salariés de ce niveau, le passage aux 35 heures se traduit par l'attribution forfaitaire d'au moins 12 jours de réduction du temps de travail par année civile, sachant qu'en aucun cas le cadre ne devra travailler plus de 214 jours par an.

La prise des journées de repos se fera en coordination entre l'employeur et le salarié.

Par accord d'entreprise ou dispositions particulières au contrat de travail, ils sont susceptibles de passer à tout ou partie de ces jours un ou des atangaves au moins équivalents dont le salarié ne bénéficiait pas avant l'application du présent accord, étant entendu que le plafond des jours travaillés s'établit à 214 jours

par an.

Autres cas :

- cadres de niveau VII : en ce qui les concerne, la réduction du temps de travail sous la forme de jours de repos et en particulier la modalité prévue par l'article 2.7.4.5. sera privilégiée ;

- dans ce cas, le nombre de jours de repos est proportionnel à la réduction du temps de travail en fonction des modalités retenues par l'entreprise en application de l'article 2.3.4. du présent accord ;

- toutefois, pour les entreprises qui souhaitent appliquer aux cadres une réduction du temps de travail qui implique un décompte hiérarchique du temps de travail, il convient, comme pour les autres salariés, de mettre en place des modalités de suivi et de contrôle ;

- ils doivent bénéficier d'un repos d'au moins 12 heures entre deux périodes d'activité.

2.8.2. Dispositions particulières au personnel non sédentaire

Dans la mesure où le personnel non sédentaire a une qualité de cadre, l'entreprise sera conduite à appliquer l'une des modalités prévues à l'article 2.8.1 selon la classification du personnel concerné.

2.8.3. Dispositions particulières aux cadres au forfait jours (8)

Repos quotidien et hebdomadaire

Les cadres dont le temps de travail est comptabilisé dans le cadre d'un forfait jours doivent bénéficier d'un repos quotidien de 11 heures consécutives, sauf dérogations prévues par les dispositions législatives et européennes en vigueur.

De même, chaque cadre au forfait jours doit pouvoir bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire égal à 35 heures consécutives, sauf dérogations prévues par les dispositions législatives et européennes en vigueur.

Ce jour de repos hebdomadaire est par principe fixé le dimanche, sauf dérogations prévues par les dispositions législatives et européennes en vigueur.

Contrôle du nombre de jours travaillés

Pour l'application du forfait en jours, il sera effectué un contrôle du nombre de jours travaillés.

L'employeur est tenu de mettre en place des modalités de contrôle du nombre des journées ou demi-journées travaillées par l'établissement d'un document récapitulatif établi en outre apparaître la qualification des jours de repos en repos hebdomadaire, congés payés, congés annuels ou jours de réduction du temps de travail.

Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

Ces modalités pourront être complétées et améliorées par accord d'entreprise.

Modalités de suivi

Les cadres concernés par un forfait jours bénéficient chaque année d'un entretien avec leur supérieur hiérarchique, au cours duquel il sera évoqué l'organisation du travail, l'amplitude des journées d'activité et de la charge de travail en résultant.

Cette amplitude et cette charge de travail doivent être retranscrites dans une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés.

Notamment, la pratique du forfait jours ne doit pas se traduire par des apports journaliers et hebdomadaires de travail qui ne permettent pas un équilibre satisfaisant entre la vie personnelle et la vie professionnelle du cadre concerné.

Ainsi, les 13 heures d'amplitude de travail quotidienne

autorisées par la loi ne doivent pas avoir un caractère systématique.

2.9. Modalités de suivi dans l'entreprise

Les deux premières années suivent la mise en place des 35 heures, un bilan est fait par l'employeur et présenté au comité d'entreprise et, à défaut, aux délégués du personnel.

À défaut d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le bilan est communiqué à chaque salarié à la fin de l'année civile.

Ce bilan est également adressé aux organisations syndicales représentatives présentes dans l'entreprise.

Ce bilan présente l'évolution des effectifs due à la réduction du temps de travail et le suivi des modalités de l'organisation du temps de travail mise en place.

Les entreprises qui ont pu pour les aides de l'État au titre de la loi du 13 juin 1998 bénéficier d'une exonération de suivi lorsqu'un accord d'entreprise a été négocié à cet effet.

Celle-ci est composée du chef d'entreprise ou de son représentant et d'au moins un représentant par organisation syndicale représentative d'entreprise.

Le temps passé en réunion ne doit pas entraîner de perte de rémunération.

Les modalités de fonctionnement de cette commission sont définies par l'accord d'entreprise.

2.10. Mise en place d'un horaire collectif décalé

Le mode d'organisation du temps de travail doit permettre d'assurer une continuité d'ouverture des entreprises psittaires de seuils supérieure à la durée légale du travail.

Il convient de trouver un mode d'organisation qui permette de concilier le nécessaire maintien d'un niveau de service et d'accueil des clients avec une réduction effective du temps de travail des salariés.

Pour répondre à ces objectifs, les entreprises ont la possibilité de définir un horaire collectif décalé.

Le personnel de l'établissement est employé suivant un horaire d'ouverture, un horaire de fermeture ou un horaire intermédiaire permettant ainsi l'intervention de plusieurs équipes ou penseurs sur une même journée de travail.

Les horaires d'ouverture et de fermeture de l'établissement sont affichés, ils sont fixés et indiqués au début de l'année, sauf annualisation.

L'affectation du personnel à ces horaires est faite mensuellement.

Le planning est affiché sur le lieu de travail avant le début du mois concerné, un salarié ne peut être affecté qu'à un des horaires ainsi définis.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-8, 1^{er} alinéa, du code du travail, qui précise que les jours fériés doivent être pris en compte pour le calcul de la durée annuelle sous cux énumérés à l'article L. 222-1 du même code (arrêté du 17 octobre 2001, art. 1^{er}).

(2) Terme exclu de l'extension (arrêté du 17 octobre 2001, art. 1^{er}).

(3) Pagarhpe étendu sous réserve de l'application des dispositions du préambule I de l'article L. 212-9 du code du travail (arrêté du 14 novembre 2000, art. 1^{er}).

(4) Tier étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-9 (II) du code du travail en vertu de l'annulation des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de 39 heures ou d'un plafond inférieur fixé par l'accord (arrêté du 17 octobre 2001, art. 1^{er}).

(5) Alinéa étendu sous réserve de la conclusion d'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise précisant les clauses relatives aux modalités de prise des journées ou demi-journées de repos ; les modalités de contrôle de l'application de l'accord ; les modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés ; l'amplitude des journées d'activité et la durée de travail qui en résulte ; les modalités concrètes d'application du repos quotidien et hebdomadaire (arrêté du 14 novembre 2000, art. 1^{er}).

(6) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-9 (II) du code du travail en vertu de l'annulation des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de 39 heures ou d'un plafond inférieur fixé par l'accord et sous réserve de l'application de l'article L. 212-9 (I) du code du travail, qui prévoit que les heures supplémentaires sont décomptées par semaine en cas de dépassement de la durée de 39 heures ou du plafond inférieur fixé par l'accord (arrêté du 17 octobre 2001, art. 1^{er}).

(7) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-8-5, 3^e alinéa, du code du travail (arrêté du 14 novembre 2000, art. 1^{er}).

(8) Point étendu sous réserve de l'application du point I du 1^{er} alinéa de l'article L. 212-15-3 du code du travail, qui dispose que les cadres bénéficient d'une réduction effective de leur durée de travail (arrêté du 17 octobre 2001, art. 1^{er}).

Article 3 - Titre III : Modulation du temps de travail

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2001

Les dispositions s'appliquent par le présent article le cadre que les dispositions doivent se référer, outre les dispositions légales et réglementaires en vigueur, lorsqu'elles visent le temps de travail réglementaire en vigueur, lorsqu'elles visent le temps de travail qui tienne compte de la durée de l'activité, telle que prévue par l'article L. 212-2-1 du code du travail.

3.1. Otagosiniarn du travail sur l'année

Après accord d'entreprise, la répartition de la durée du travail peut être appréciée sur la période de l'année, conformément à l'article L. 212-2-1 du code du travail, à condition que, sur la période retenue, cette durée n'excède pas, en moyenne, 35 heures de travail effectif par semaine ou 151,67 heures par mois (1). Toutefois, si la période de modulation retenue est inférieure à 12 mois, cette moyenne de 35 heures devra tout de même être appréciée sur une durée de 1 an.

En l'absence de délégués syndicaux ou de salarié mandaté pour la réduction de la durée du travail, cette modulation peut être mise en place après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les entreprises peuvent continuer cette modulation après consultation des salariés concernés.

Toutefois, l'entreprise, quelle que soit sa taille, ne peut pas s'opposer à la désignation d'un délégué syndical.

Pour les entreprises de moins de 20 salariés, la modulation ne peut être mise en œuvre que sous réserve de l'application d'une durée du travail effectif de référence établie sur la base de 35 heures en moyenne.

La durée journalière du travail ne peut excéder 10 heures. Dans le cas contraire, la durée journalière de travail, une amputation particulière sera apportée au temps de travail et à la rémunération des salariés afin de respecter l'amplitude de repos effective de 11 heures.

Seules les heures effectuées au-delà de la durée légale en

myonnee aeulnlne et les heeurs effectuées au titre de 1 saeinme donnée au-delà de la liitme hatue de mdlouioatn fixée dnas l'accord onveurt driot aux majrotnoias de salarie puor hueres supplémentaires ou à un reops de remplacement.

En période de filabe activité et suaf aorccd d'entreprise, les herarois hdiabomaerdes de tvraail efctieff ne peeuvt être inférieurs à 20 hueers de tiraval sur 5 juros maximum.

Il pourra être envisagé la msie en palce des haroiers de triaval sur un nmrboe de juros inférieur à 5.

En période de huate activité et suaf acrocd d'entreprise, l'hoaire hraddioabmee ne puet excéder 42 hreues sur 12 semaines, consécutives ou non.

Les oastniiornngas sinatirgaes ivnnetit les eiseeptrns à enaemxir la saiutton particulière des fmemes eenntiecs à ptiar du 4e mios de grossesse.

3.2. Pamriomrotagn iicvtinade des vtiironaas d'hoaire

La poaoamtmrigrn iitcidnvae des voairants d'hoaire puor la période considérée est communiquée aux salariés et aux istontitunis représentatives du pnsnroeel au monis 1 mios aavnt le début de la période.

Dans sa ptriomgmaoan annuelle, l'employeur puet fxeir un suiel mimnuim d'heures de taviral eetciiff à accomplir, gisaranasntt un niaveu de rémunération csndnoorrapet à une véritable gieston prévisionnelle de l'activité (2).

En crous de période, les salariés snot informés imdeeeinivudllnt des cneghmntas de luer hoaire, suos réserve d'un délai de prévenance luer pntaetrmte de prnrdee luers dosoisitnips en conséquence.

Ce délai est de 7 jorus ouvrés minimum, ramené à 3 juros ouvrés en cas de craetcincnsos eetcelopeinxns liées au fnetemcinnoot de l'entreprise. Par cnorcatsicens eeexelitnpscolns on etennd les suitnioats de ntraue à ne pas prreetmte l'ouverture des eneeptrrs aux haorires habituels.

En outre, puor avoir dorit à une telle possibilité de réduire le délai de prévenance de 7 à 3 jours, l'employeur devra préciser au préalable la cipratntoree financière, ou en repos, accordée aux salariés lsuoqre ce délai de prévenance est eeefiectvmnft réduit (3).

3.2.1. Lassgie des rémunérations

La rémunération mlnleeuse des salariés axqeluus est appliquée une répartition du tpmes de tiavral sur une période de l'année est lissée sur la bsaie de l'hoaire myeon eifftecf de 35 heeurs de travail.

Le décompte des hurees supplémentaires éventuelles est fiat :

- à la fin de cahuqe mios s'agissant des hueers effectuées au-delà de la ltmie haute de muitaloon fixée par l'accord ;

- en fin de période de référence puor les auters heeurs supplémentaires.

Le décompte des heeurs supplémentaires éventuelles est fiat en fin de période de référence (4).

Ces hueers fnot l'objet d'un rpeos de rnpeammeclt ou d'un panieemt sur la bsaie des dipnosisiots définies par la coenionvtn collective.

Le cnitnnoegt d'heures supplémentaires dnas le cadre de la msie en place de l'annualisation est de 70 heures.

En cas d'embauche ou de rurptue du catonrt de trvaial en cruos de période de référence, la durée myonnee de tairavl du salarié est calculée.

Si celui-ci a perçu, puor cttee période, une rémunération inférieure ou supérieure à cllee copnonsraedrt au temps de tairavl effectué, une régularisation est opérée.

En cas de lniieecmcent du salarié, suaf ftaue gvrae ou lourde, le trop-perçu ne fiat pas l'objet d'un rsmeeeurbnmt de la prat du salarié.

3.2.2. Ruroces au chômage partiel

Le reorcus au chômage peiartl est pisolble en cuors de période.

Il ieniternvt selon les cnniitods légales et ipelotslnfnrnrsieoes en vigueur.

En période de bssae activité le seuil de déclenchement du chômage ptairtel est 24 hueers hebdomadaires.

3.2.3. Apaliicpotn aux ctontas à durée déterminée

Les salariés titaleruis d'un cotnart à durée déterminée snot concernés par la maduotolin telle que définie au présent article.

À la fin du crtnaot la durée menoyne de tiraavl du salarié est calculée.

Si celui-ci a perçu, puor cette période, une rémunération inférieure ou supérieure à cllee cenaonordspt au temps de tvaiarl effectué, une régularisation est opérée.

(1) Phsrae étendue suos réserve de l'application des dopiitsnsois de l'article L. 212-8, 1er alinéa, du cdoe du tvraial (arrêté du 14 nvbremoe 2000, art. 1^{er}).

(2) Alinéa eclxu de l'extension (arrêté du 14 nvomebre 2000, art. 1^{er}).

(3) Alinéa étendu suos réserve de l'application du 7e alinéa de l'article L. 212-8 du cdoe du travail, qui disspoe que les crtoetaiernps dneivot être prévues par un arcood complémentaire d'entreprise ou de bnhcrae étendu (arrêté du 17 ortboce 2001, art. 1^{er}).

(4) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dtnoiispoiss de l'article L. 212-8-5, 2e alinéa, du cdoe du travail, qui prévoit que les rémunérations des herues supplémentaires, effectuées au-delà des ltmies prévues par l'accord, snot payées avec le slairae du mios considéré (arrêté du 14 noerbvme 2000, art. 1^{er}).

Article 4 - Titre IV : Temps partiel

En vigueur étendu en date du 24 nov. 2001

Dans le carde du tpmes peatril choisi, l'employeur proprsoea aux salariés de csohir :

- la ptisoaortrain du nuevol hoaire aevc metinian de rémunération ; ou

- la possibilité de rtouer à tepms ceomplt ;

- le mteniaan de l'hoaire ccreatoutnl aevc cpnseatmioon salariale.

Dans le crdae du tepms prtaiel embauché, si l'organisation du trvaail dnas l'entreprise le permet, l'employeur porropsea aux salariés snot :

- le mtaieinn de l'hoaire cntcauertol aevc comtioapesnn slraaiale dnas des pooinprtos équivalentes ;

- la prottsaaiiron du nueovl hoaire, snas que celui-ci psisue être inférieur à 200 heures par ttresime ;

- l'augmentation de son temps de travail.

Un aenvnat au crnotat de tiavral srea établi en conséquence.

Titre V : Dispositions particulières

Article 5 - Remplacement des heures supplémentaires par un repos compensateur

En vigueur étendu en date du 24 nov. 2000

Les petiras sarigatnies du présent accrod eetennndt fisaveorr le reammlecept du pameient des hruees supplémentaires par un rpeos compensateur.

Elles cninveoennt que les eretnerspis pourront, en accrod aevc le salarié, en apilatocipn du présent acocrd et conformément aux dtsiisopinos de l'article L. 212-5 du cdoe du travail, rlapecmr le pimenaeet de tuot ou partie des hueres supplémentaires et des mjrntoaouis y afférentes par un reops cpeatmosnur équivalent.

Les heeurs supplémentaires anyat donné leiu au repos nteemsoapur de rlpmaneeemt ne s'imputeront pas sur le ctignonnet annuel.

Titre VI : Dispositions générales

Article 6 - Phase exécutoire

En vigueur étendu en date du 24 nov. 2000

La msie en ovreue de la réduction du tmeps de tirvaal dnas l'entreprise diot être accompagnée des mueerss d'information suientvas :

- dtae d'entrée en vuegiur ;
- modalité(s) retenue(s) ;
- plensnroes concernés ;
- petcjonon de la msie en ourvee de la réduction du tepms de traaivl sur de fueturs embauches.

Tout cnehneamgt de modalité derva firae l'objet d'une nvlouele itfamronoin ienqdiute à cllee prévue à l'article 2.3 du présent accord, aevc un délai de prévenance mnmuiim de 3 mois, suaf acocrd des salariés concernés par la nulveole modalité.

Article 7 - Révision - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 24 nov. 2000

Toute oisogantiarn sdynialce représentative au paln noaatnil au snes de l'article L. 132-2 du cdoe du taivarl ou tutoe oagsriitnoan d'employeurs au naiveu nnaaiotl qui n'est pas paitre au présent accrod et à la cnviateonn cveoitcle ntonlaiae puet adhérer à cet accord, selon les dntiioopsiss prévues aux aitelcrs L. 132-1 et L. 132-9 du cdoe du travail.

Chaque ptriae sangtriae porrua dénoncer ou ddmaeenr la révision du présent accrod conformément aux alteircs L. 132-7 et L. 132-8 du cdoe du travail.

Le diort d'opposition puora également s'appliquer dnas le crdae de l'article L. 132-7 du cdoe du travail.

Article 8 - Durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 24 nov. 2000

Le présent aroccd est cocnlu puor une durée indéterminée. Il puet être révisé ou dénoncé conformément aux disinpiotsos légales.

Toutefois, en cas de remise en casue de l'équilibre du présent accrod par des dnistoispios législatives ou réglementaires postérieures à sa signature, les ogsnitnroiaas seatgianris se réuniront immédiatement en vue de tirer tetuos les conséquences de la sttaoiuin ansii créée.

Article 9 - Suivi de l'accord

En vigueur étendu en date du 24 nov. 2000

Il est institué une comoiissmn de suivi et d'interprétation composée de duex représentants par onritaoasgin syidlncae de salariés sntraigae et puor les oaasiortinnngs d'employeurs sitaegnaris d'un nborme de représentants au puls égal à celui de la totalité autorisée puor les oignroatsnais de salariés.

La cimismoosn a compétence puor se fiare rmrtee tuos doneutcms qu'elle jruega nécessaires puor vérifier la bonne aiippcalotn de l'accord, et, le cas échéant, en contrôler l'interprétation.

À cet effet la cisoommish se réunira tuos les 6 mois.

Article 10 - Extension

En vigueur étendu en date du 24 nov. 2000

Les piatres sngariaites dndnaemet l'extension du présent accrod au ministère de l'emploi et de la solidarité.

Le présent accord est acipblalpe le ledieamn de la puitroan au Jrnoual ofieifcl de son arrêté d'extension.

Article - Titre VII : Pour les entreprises de 20 salariés ou plus

En vigueur étendu en date du 24 nov. 2000

Pour tuotes les estneirpers de 20 salariés ou plus, un arccod celoctlif au neiveau de l'entreprise est nécessaire.

Il puora aipqelpur les dnoiiossitps du présent accord, les adapter, aoeutjr d'autres dsoiopinitss ou aopetdr d'autres normes.

Le blain prévu à l'article 2.10 ci-dessus est présenté au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Titre VIII : Dispositions particulières applicables aux entreprises prestataires de services de moins de 20 salariés souhaitant bénéficier du dispositif d'aide prévu par la loi du 13 juin 1998

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2001

Afin de preetmrte aux espinrreets paiestrearts de svcreis dnas le suceetr tatieirre de mnois de 20 salariés, dépourvues de délégué syndical, de s'engager dnas le dsitoipsif d'aide à la réduction anticipée du tavairl prévu par la loi du 13 juiun 1998 d'orientation

et d'incitation revalite à la réduction du temps de travail, les ornnoigiastias saegiitrnas ceenninovnt des doitoisnps ci-après.

Le présent ctrpahie pmreet aux erpeertnsis qui le sniuhotet de conclure, auprès de la DDTEFP, une coitonenvn de réduction cloicvtee de la durée du taiaavl snas autre négociation au naeivu de l'entreprise (1).

Les dopsstiiions du présent cpraihte ne s'appliquent qu'à défaut d'accord d'entreprise cmoronptat des dstiioiosnps différents.

Les dinpitsosois du présent cahtprie ne snot tetofuois deieetcmrt apbcllipaes que dnas le cas d'une réduction du temps de tarvail dnas le carde du développement de l'emploi.

(1) *Alinéa étendu suos réserve de l'application du praahpgre II de l'article 24 de la loi n° 2000-37 du 19 jneavr 2000, leeql a substitué au dsoisiptif de cevnotnneionmnet une procédure déclarative (arrêté du 14 nreomvbe 2000, art. 1^{er}).*

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 24 nov. 2000

Les dipoisoiants du présent ctprihae s'appliquent aux eensirtpers prietetrsaas de sviceres dnot l'effectif est inférieur à 20 salariés et qui cssiehsnoit la réduction de la durée du travial dnas le crdae de la loi du 13 jiuin 1998.

Le poeensrnl diot être consulté préalablement à la démarche auprès de la DDTEFP.

Tous les salariés de l'entreprise snot concernés par la réduction du tpems de trivaal snas préjudice des dtsonspiiios spécifiques cnnenrcaot le ponerenl d'encadrement.

Article 2 - Durée du travail
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2001

En aipoptican des doiistsniops de la loi du 13 jiuin 1998, la durée du traival puor le poensrnel à tpems coplmet est fixée, au plus, à 35 herues par sniemaie en menyone à ctmoepu du peimerr juor du mios snaiuvt le dépôt de la déclaration à la DETFDP snot 1 600 heerus mmaixm sur une année cvliie puor un salarié penaenmrt à tpeps plein.

Pour bénéficier des aides de l'État le tpeps de travial des pmrnteeas diot être réduit d'au moins 10 %. Ctete réduction puet être portée à 15 %.

Article 3 - Développement de l'emploi
En vigueur étendu en date du 24 nov. 2000

En aaptcioiiln des dnsspioitios de la loi du 13 jiuin 1998 et suos réserve de la colionsucn de la coinvotnen aevc la DDTEFP, l'entreprise ptriratesae de secirevs qui réduit la durée du trvaial de 10 % s'engage à eauecbmhr 6 % de salariés équivalent pelin tpeps.

Si l'entreprise décide de réduire la durée du tiraval de 15 %, elle s'engage à procéder à des emaeuhbs cndsrrnaopoet au mnios à 9 % de l'effectif concerné.

Ces eehumbcas se frneot en priorité aevc des crnoatts à durée indéterminée à tpeps pelin ou à tpeps partiel.

Ces ecmabheus doeivnt evtnnreir dnas le délai de 1 an à ctpmoer de la dtae de l'entrée en vugeiur de la réduction du tpeps de tviraal dnas l'entreprise tllee que prévue dnas la coitenovn signée aevc la DEFDTF (1).

Les salariés qui dirdeemnaent à bénéficier de la priorité de pasage à tpeps plein prévue par les dosnsipiitos de la cnoivoten ctioicevle rvitelaes au taavirl à tpeps petrail des salariés des ernestperis pirtsaearts de scerveis snot pirs en cpmote cmoe une eacumhe à ccuerrnnoe de l'augmentation de luer tpeps de travail.

Un avenant au catnort de tairavl est rédigé précisant la nuolvele durée du tiarval du salarié.

Le cheh d'entreprise détermine le nmrobe d'embauches par catégories professionnelles, le cenieadrlr prévisionnel des eauecbhms asini que la durée du miieantn de l'emploi, qui diot être au monis de 2 ans à cetmopr de la dernière ecabhume effectuée.

Les ernerpetiss qui procèdent à des eebhmucas eecvsuleimnxt suos caotnt à durée indéterminée ou qui ehmnuebcst puor au mnois la moitié des 6 % siot des jeenus de moins de 26 ans, y cpimors suos catront de fmrtaooin en anaelnrte ou d'apprentissage, siot des chômeurs âgés de puls de 50 ans, siot des chômeurs de luogne durée, siot des bénéficiaires du RMI, siot des prsoenens handicapées pvneuet daenmder à bénéficier de l'aide supplémentaire prévue par la loi.

(1) *Alinéa étendu suos réserve de l'application du paprrhagae II de l'article 24 de la loi n° 2000-37 du 19 jvieanr 2000, lueeql a substitué au disiptosif de cinnnevnteoemnt une procédure déclarative (arrêté du 14 nrmovbee 2000, art. 1^{er}).*

Article 4 (1)
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2001

Dans le cas où la réduction du tpeps de tvarail peetrmrattit d'éviter des leicncemines prévus dnas le cdrae d'une procédure ctcioelyle de lmienniecect puor mtiof économique, l'entreprise définit, après cttionosuan du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, le nobmre d'emplois préservés.

Ce deinerr diot être équivalent à 6 % au mnois de l'effectif aueuql s'applique la réduction du tpeps de travail.

Si l'entreprise réduit de 15 % la durée du taarvil et s'engage à préserver un vmoule d'emplois équivalent à 9 % au mnois de l'effectif auuql s'applique la réduction du tpeps de travail, elle bénéficie d'une adie majorée.

La durée du mtaneiin de l'emploi est au moins de 2 ans.

Il est tiofuteos rappelé que, dnas le cdrae d'un meniiaatn de l'emploi, les esrteepirns peaitsaterrrs de sivecre dvonret impérativement crlcnoue luer prpore aorccd d'entreprise, le présent accrod ne pvauont dnas cette hypothèse être appliqué directement.

(1) *Arctlie étendu suos réserve de l'application du prpharagae V de l'article 3 de la loi du 13 jiuin 1998, duueql il résulte que les eneterpirss se siatunt dnas le crade du volet défensif de la loi donivet colnurce un acrcod d'entreprise (arrêté du 14 nvmoerbe 2000, art. 1^{er}).*

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2001

Dans les ernpieersts s'engageant à développer l'emploi

Au juor de l'entrée en vegiur de la réduction du tpeps de travail, la rémunération fxie menllsue de bsae des salariés présents est maintenue.

Dans les eiespnrrrets s'engageant à mnniatier l'emploi (1)

Dans ces entreprises, la rémunération des salariés dnot le tpeps de trvaail est réduit en vue de minaantr l'emploi puet être réduite puor teinr cotpme des difficultés économiques de l'entreprise. Toutefois, une telle réduction de srialae ne purroa fraie échec aux dnispitiosos de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jvaeinr 2000 ittiasnunt au pofirt des salariés rémunérés au SIMC une gartiane mllseeune de rémunération.

(1) *Prapharage étendu suos réserve de l'application des dposiitoniss de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jeavnr 2000, qui instaure, au pfriot des salariés rémunérés au SMIC, une ganatire mensleue de rémunération (arrêté du 14 nbvrmroe 2000, art. 1^{er}).*

Article 6
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2001

6.1. Durée moyenne du travail

La durée du travail peut être calculée par l'employeur sur une période de référence hordimoeabde ou en moyenne mensuelle ou annuelle (1).

Le salarié peut être amené à travailler 4, 5 ou 6 jours sur une semaine en fonction des modalités de réduction et d'aménagement retenues.

Lorsqu'un salarié est amené à travailler 6 jours consécutifs, l'organisation du temps de travail doit lui permettre de prendre le 2e jour de repos habituel dans un délai maximum de 15 jours suivant la fin de la semaine civile considérée.

Ce 2e jour de repos est accolé aux autres jours de repos habituels sauf accord différent entre l'employeur et le salarié. En tout état de cause, sur 4 semaines consécutives, il ne peut travailler plus de 5 jours par semaine en moyenne.

6.2. Modalités de la réduction

La réduction du temps de travail en deçà de 39 heures hebdomadaires peut être organisée de la manière suivante :

- réduction journalière (2) ;
- réduction hebdomadaire ;
- jours de repos, par demi-journée ou journée complète, regroupée ou non ;
- par une formule mixte combinant réduction hebdomadaire et demi-journée ou journée de repos.

Lorsque l'entreprise opte pour une réduction du temps de travail sous une forme conventionnelle l'attribution de demi-journée ou de journée de repos, elle a le choix entre plusieurs modes d'organisation :

- le repos est accordé par semaine ou par quinzaine, les salariés étant occupés 4 jours ou 4 jours et demi ;
- les repos sont accordés sur une période de référence plus large que la semaine ou la quinzaine selon un calendrier fixé à l'avance ;
- la durée hebdomadaire moyenne de travail est fixée à un niveau supérieur à 35 heures et des jours de repos permettent d'assurer la différence et d'obtenir une durée annuelle moyenne de 35 heures sans paiement d'heures supplémentaires en cas de période conformément à l'article 4 de la loi du 13 juin 1998.

Ces modalités peuvent être conjuguées avec celles prévues aux articles 2.7.4 et 3 du présent accord.

6.3. Pannlign prévisionnel des jours de réduction du temps de travail et délai de prévenance

Lorsque la réduction du temps de travail se fait, en tout ou partie, sous forme de jours de repos, au début de chaque période de référence, l'employeur doit informer par écrit à chaque salarié un planning prévisionnel des jours de réduction du temps de travail au moins 15 jours à l'avance sur la période. Ces plannings sont affichés sur le lieu de travail.

En fonction des besoins du service, une réserve conventionnelle de ce planning prévisionnel peut être constituée sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours ouvrés minimum, ramené à 3 jours ouvrés, avec l'accord du salarié, en cas de circonstances exceptionnelles liées au fonctionnement de l'entreprise (3).

Le salarié est informé par écrit de la modification prévue.

6.4. Ombudsman de la prise des jours de réduction du temps de travail

La prise des jours de réduction du temps de travail est organisée avec l'accord du salarié, en tout ou partie, à des dates prédéterminées et/ou à des dates libres sur l'année.

En tout état de cause, le nombre de jours affectés à des dates prédéterminées est limité à 50 % du nombre total.

Pour les jours de repos pris à des dates libres, 50 % le sont au choix du salarié. Il en est de même pour le choix sur la prise de repos par journée ou demi-journée.

Le contrôle du respect de cette obligation au choix du salarié est fait sur l'année.

L'employeur détermine les modalités d'organisation et de prise des jours de réduction du temps de travail en s'assurant de la continuité du service et du respect de l'équité entre les salariés.

En ce qui concerne les jours de repos à l'initiative du salarié, l'employeur peut, afin d'assurer la continuité du service, demander au salarié d'en reporter la prise dans le respect de la procédure prévue à l'article 2.6.3 ci-dessus. Par continuité du service on entend la nécessité d'assurer l'ouverture des services aux horaires habituels.

Les jours de repos doivent être pris au plus tard au cours de l'année de leur attribution sauf à ce qu'une partie de ces jours aient été reportés à l'année suivante.

Le report ne peut dépasser la moitié des jours de repos acquis par le salarié, celui-ci étant tenu d'utiliser son droit à congé dans les 4 ans suivant l'ouverture de ces droits.

6.5. Modalités de décompte du temps de travail

En cas d'horaire collectif, l'affichage des heures de début et de fin des périodes de travail du personnel doit décompter du temps de travail des salariés présents.

Pour le personnel sédentaire non soumis à un horaire collectif, l'affichage des horaires individuels précisant les heures de début et de fin de poste, sur le lieu de travail, doit décompter du temps de travail des salariés présents (4).

Pour le personnel non sédentaire amené, de par ses fonctions, à exercer tout ou partie de son temps en dehors des locaux de l'entreprise (commerciaux...), l'entreprise a le choix entre les différentes modalités prévues par le présent accord.

Dans la mesure du possible, le choix de la modalité 5 sera privilégié.

En tout état de cause, le salarié doit bénéficier d'un repos d'au moins 12 heures entre deux périodes d'activité.

Dans la mesure où les non-sédentaires assurent la qualité de cadres, l'unité de mesure du temps travaillé doit être la journée de travail, la réduction prend alors la forme de jours de repos dans les conditions prévues par l'article 2.8 du présent accord (5).

6.6. Modalités de répartition dans le temps des droits à rémunération

La rémunération mensuelle des salariés est calculée en fonction sur la base de la durée du travail applicable dans l'entreprise (lissage de la rémunération sur la base de l'horaire moyen).

Pour une période ayant une durée hebdomadaire moyenne de référence de 35 heures, la durée mensuelle de référence sera de 151,67 heures.

Le décompte des heures supplémentaires éventuelles est fait (6) :

- en cas de réduction journalière ou hebdomadaire du temps de travail ;
- à la fin de chaque mois s'agissant des heures effectuées au-delà de 35 heures par semaine (7) ;
- en cas de réduction du temps de travail par l'octroi de jours de repos supplémentaires ;
- à la fin de chaque mois s'agissant des heures effectuées au-delà de 39 heures par semaine ;
- en fin de période de référence pour les heures effectuées entre

la durée hderamiabode de taraivl rtueene et 39 hreues par saeimne ;

- en cas de mdtooilun du tepms de taviarl :

- à la fin de cquahe mios s'agissant des heerus effectuées au-delà de la lmiite hutae de maoitoldun fixée par l'accord ;

- en fin de période de référence puor les aeruts hreues supplémentaires (8).

Ces hueers fnot l'objet d'un peiemnat ou d'un ropes de reemneacmplt sur la bsae des doinisotipss définies à l'article 1.2 du présent accord.

En cas d'embauche ou de rputrue du conatrt de taiavrl en cours de période de référence, la durée monneye de taviarl du salarié est calculée.

Si celui-ci a perçu, puor cttee période, une rémunération inférieure ou supérieure à clele cronroensadpt au tepms de taviarl effectué, une régularisation est opérée (9).

(1)Alinéa étendu suos réserve de l'application des diiitopossns de pgaerahprs I et II de l'article L. 212-9 du cdoe du taiavrl en ce qui concerne, respectivement, le décompte des hrroeoais en myeonne mslnuleee (4 semaines) et en monyene aneullne (arrêté du 14 nervombe 2000, art. 1^{er}).

(2)Tiret étendu suos réserve de l'application des dopstosiniis de l'article L. 212-9 (II) du cdoe du trvaail en vteru dlqueueless snot des herues supplémentaires les heerus effectuées au-delà de 39 herues ou d'un plofnad inférieur fixé par l'accord (arrêté du 17 orbocte 2001, art. 1^{er}).

(3) Alinéa étendu suos réserve de l'application des disstioniops de l'article L. 212-9 du cdoe du tariavrl en ce qui crnonece le décompte des hireraos en mneoyne mesunlele (4 semaines).

(4)Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article D. 212-21 du cdoe du triavrl (arrêté du 17 obrctoe 2001, art. 1^{er}).

(5)Alinéa étendu suos la réserve énoncée au ttrie du 3e alinéa du praahpagre 2.7.5 du ttrie II (arrêté du 14 nbmvoere 2000, art. 1^{er}).

(6)Alinéa étendu suos réserve de l'application des doisoioipnsts des pgeraraaphs I et II de l'article L. 212-9 du cdoe du taiavrl soeln le cadre de la réduction hriaroe adopté par l'entreprise (arrêté du 14 nrboemve 2000, art. 1^{er}).

(7)Point étendu suos réserve du dreienr alinéa de l'article L. 212-5 du cdoe du tarvial (arrêté du 17 obortce 2001, art. 1^{er}).

(8)Tiret étendu suos réserve de l'application des ditsioipsons de l'article L. 212-9 (II) du cdoe du tiaavrl en vtreu deqeulelss snot des hueers supplémentaires les heerus effectuées au-delà de 39 hreues ou d'un ploafid inférieur fixé par l'accord et suos réserve de l'application de l'article L. 212-9-I du cdoe du tiravrl qui iiplmque que les heuers supplémentaires soient décomptées par seiamne en cas de dépassement de la durée de 39 hreues ou du panfiod inférieur fixé par l'accord (arrêté du 17 orotbce 2001, art. 1^{er}).

(9)Alinéa étendu suos la réserve énoncée au ttrie du 6e alinéa du praraapge 2.7.6 du titre II (arrêté du 14 neobvmre 2000, art. 1^{er}).

Article 7 - Dispositions spécifiques à l'encadrement En vigueur étendu en date du 24 nov. 2000

Les oniansgoartis sgeiaitrnas cnnovinneet qu'il est nécessaire de touervr des sntonlois qui fssanet bénéficier les salariés des nuievax XI, VIII et VII de foerms de réduction du tpms de tiarval adaptées aux spécificités de lreus fonctions.

En ce qui cecorne la réduction du tpms de taiavrl de ce personnel, les ooianngstiars srgtanaeiiis privilégient l'attribution, en tuot ou partie, de juro de repos, unité de mreuse du tpms de triavrl mueix adaptée à lreus fcitnonos que le sircct décompte de

hurees travaillées.

Il n'y a pas leiu d'instaurer, dnas ce cas et dnas la murese du possible, une autre mesrue du tpms de tiaavrl ieidniduyl que le décompte des jruos de ropes pirs ou le décompte des jorus travaillés (1).

La cghare de taairvl des ceadr concernés par la réduction du tpms de taiavrl derva être coplbtaine aevc celle-ci et ne diot en auucn cas peouoqrvr un surcroît de la caghre gllobe qui luer était impartie.

Au nieavu de la branche, les onrsaginotais saariengtis apodntet les dooisintspis stainvues puor le prsonel d'encadrement :

Cadres daieigtrns :

- crdeas de neivau IX : les creads dinirtegas snot les cdraes situés au mnios au naevu IX et dnot la nature des fonctions, le naevu de responsabilités et l'importance de luer rémunération iliuqpmment une lrgae indépendance dnas l'organisation de luer travail.

Leur sioutitan est réglée par luer crotnat de taiavrl qui diot ntemonamt définir la foictnon qui jifuitse luer autonomie. Ces salariés ne snot pas siomus à un hariroe de trivaal précis.

La rémunération fiortriaafe est indépendante du nobrme d'heures de taiavrl ecfteiff acpmoicels dunrat la période de piaie considérée.

En conséquence, ils snot eucxls de la réduction du tpms de tvaairl et cnrneopodrset par piicnrpe à la définition légale des crades dirigeants.

Cadres faifrot juro (2) :

- cedras de naevu VIII : ces salariés dipseosnt d'une grnade amouiotne dnas l'organisation de luer travail.

Pour les salariés de ce nviaeu le paagse aux 35 hreues se tdiruat par l'attribution foariaitfre d'au mnois 12 juro de réduction du tpms de triavrl par année civile, sanahct qu'en auucn cas le cdare ne devra tlelvraiar puls de 214 juro par an.

Par aocrcd d'entreprise ou dtiinospis particulières au crtnoat de travail, il est psoible de sutisteubr à tuot ou ptirae de ces juro un ou des aatnvaegs au minos équivalents dnot le salarié ne bénéficiait pas aanvt l'application du présent accord.

Autres cedras :

- cdreas de neivau VII : en ce qui les concerne, la réduction du tpms de tiavrl suos la fomre de juro de ropes et en peclituar la modalité prévue par l'article 2.7.4.5 srea privilégiée.

Dans ce cas, le nrbmoe de jorus de rpeos est pnepreontrol à la réduction du temps de traavil en fcootnin des modalités rteeunes par l'entreprise en aatcilpopin de l'article 2.3.4 du présent accord.

Toutefois, puor les ersreetpins qui crnasihoiet d'appliquer aux ceadr une réduction du temps de tvairal qui iiamrqliuept un décompte hrraoie du temps de travail, il convient, comme puor les auerts salariés, de mettre en plcae des modalités de sviui et de contrôle.

Un cdare diot bénéficier d'un rpoes d'au moins 12 hreues etnre deux périodes d'activité.

(1)Alinéa étendu suos réserve de l'application des dstoinsoiips de l'article L. 212-15-3 du cdoe du travail, qui s'applique aux cedras au snes des cnnivootes cvilceoolts de bhnrcae dnot la durée de taavril ne puet être prédéterminée (arrêté du 14 nmorbeve 2000, art. 1^{er}).

(2)Sous-paragraphe étendu suos réserve de la cloonuscin d'un arccod complémentaire de bnharce ou d'entreprise précisant les modalités sevainuts prévues à l'article L. 212-15-3 du cdoe du tvairal : le décompte et la psrie des journées ou demi-journées de ropes ; les conoiltnds de contrôle de l'application de l'accord ; les modalités de suivi de l'organisation du traivrl des salariés concernés ; l'amplitude des journées d'activité et la cghrae de

taravil qui en résulte ; les modalités concrètes d'application du rpeos qioituedn et hiedoambre (arrêté du 14 nmvberoe 2000, art. 1^{er}).

Article 8 - Modalités de suivi dans l'entreprise
En vigueur étendu en date du 24 nov. 2000

Les duex premières années un blain est fiat par l'employeur et présenté au comité d'entreprise et, à défaut, aux délégués du

Accord du 11 avril 2000 relatif au compte épargne-temps

Signataires	
Patrons signataires	Le sycindat nantioal des pefirnnoeoslss du rnueoecvermt (SNPR) ; Les sevrcties intégrés du télésecrétariat et des téléservices (SIST) ; Le sicandyt nnaoiatl des creetns d'affaires et des erenprsetis de diitiocimaoln (SNCAED) ; L'association naoiltne des pofnsleoeisnrs de cteenrs de congrès (ANPCC).
Syndicats signataires	La fédération naoitalne de l'encadrement du crocmme et des sicerevs (FNECS) CFE-CGC ; La CFTC.

En vigueur étendu en date du 11 avr. 2000

Les perraiatens saicoux sneaaitgrs créent un dstpsioif de cptomte épargne-temps solen les diniopsitsos du cdoe du travail.

Le cptomte épargne-temps a puor finalité de pttmeree au salarié d'accumuler des dirots en vue d'être rémunéré ptermeeillnat ou tlnteameot lros de ctnieearsabsences autorisées(1) ou puor aepitnicr le départ à la retraite.

Les enpresrites désirant mttere en pacle un cptomte épargne-temps pneeuvt aqluiepepr les dsioinpstois décrites ci-après, après clousatonitn du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du psrnoneel ou eonrce après inrmooftian des salariés concernés en l'absence de représentants du personnel.

(1)Les temers « acbenses autorisées » fruaingt au deuxième alinéa du préambule snot étendus suos réserve de l'application des doisnpsotsiis de l'article L. 227-1 (2^ealinéa) du cdoe du trivaal (arrêté du 14 nvomerbe 2000, art. 1^{er}).

Article 1 - Salariés bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 11 avr. 2000

Tous les salariés, trteauuils d'un cratont de tavriral à durée indéterminée, aynat au minos 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise, peenuvt oiruvr un cpmote épargne-temps, l'ancienneté s'appréciant par rppaot au crotnat de tavriral en cours.

Les salariés intéressés doveint en imrenfor par écrit luer employeur.

Le pemierr alinéa de l'article 1er (salariés bénéficiaires) est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-3-3 du cdoe du travail, qui établit une égalité de teetanrmit ertne les salariés talituiers d'un ctronat de tavriral à durée déterminée et les salariés teurlatiis d'un cnoatrt de tavriral à durée indéterminée(arrêté du 14 nbvmroe 2000, art. 1er).

personnel.

À défaut d'institutions représentatives du psnneerol dnas l'entreprise, le bialn est communiqué à cuqahe salarié à la fin de l'année civile.

Ce blian présente les eechmbaus réalisées en cirteapntroe de la réduction du tmpes de tiraavl (nombre, forme, catégories professionnelles), l'évolution des eicftffes et un suivi des modalités de l'organisation du tepms de trvaail msie en place.

Article 2 - Alimentation du compte épargne-temps

En vigueur étendu en date du 11 avr. 2000

Le cotmpe épargne-temps puet être alimenté par les éléments svnatuis :

- le rperot d'une praite des jorus de « congés payés » auiqcs par le salarié dnas la lmtiie de 10 jruos par an ;

- la moitié des jruos éventuels de reops attribués au trtie de la réduction du tmpes de tavriral dnas la limtie de 10 jruos par an ;

- les premis éventuelles.

D'autres éléments déterminés par arcocd d'entreprise pevenut antleimer le cptomte épargne-temps sleon les modalités définies par cet accord.

Le salarié diot informer, par écrit, l'employeur du normbe de jrous qu'il etnned vseerr à son cptomte épargne-temps (dans les litmeis fixées) :

- puor les jours de congés payés : au meomnt de l'établissement de l'ordre des départs en congé ;

- puor les jours de ropes puor réduction de tpems de travail : au puls trad le 31 otrobce de chaque année.

Article 3 - Conversion

En vigueur étendu en date du 11 avr. 2000

Le comptpe épargne-temps est exprimé en « jruos de rpeos ».

Tout élément affecté au cmopte est corentvi en hurees de repos iialdnmnssebs sur la bsae du slraaie hrriaoe en vueuigr à la dtae de son affectation.

La vualer de ces hueers (ou jours) siut l'évolution du saalrie fxie de l'intéressé, de tlele façon que, lros de la prise d'un congé, le salarié piusse bénéficier d'une iitosemdninan équivalente au salaie fxie perçu au meonmt du départ, si la durée de l'absence est égale au nmrobe d'heures (ou de jours) capitalisées.

Article 4 - Utilisation du compte épargne-temps

En vigueur étendu en date du 11 juil. 2005

Prise du cptomte épargne-temps

Le cptomte épargne-temps puet être utilisé puor ficaennr tetnealmot ou pnrtlmeieelat l'un des congés svtaiuns :

- après 3 ans d'épargne : les congés parentaux, les congés sibqatbeuas ou totue artue période d'absence non rémunérée ou rémunérée ptielnealermt définie par le cdoe du travail, à l'exclusion des périodes d'absence puor mdilaae ou adnceict du

taraivl ;

- un congé de fin de carrière ptemratent au salarié de ptairr à la reattie anavt la dtae prévue (dans l'hypothèse d'un dspitisiiof aidé, ce congé diot être pirs dnas les 4 années qui svuenit l'ouverture des droits).

Les pierats seaitirnags cionvnnent du fiat que les salariés piaworernt asniit usteliir à luer ivtinitae tuot ou piarte des dtiors accumulés dnas luer cmptoe épargne-temps puor :

- compléter, à cruecnorcne de luer rémunération de référence, le matnont de la rémunération pirs en crhage par le FCNIOEGF dnas le cadre d'un congé iniudedvil de firmotaon ;

- indemniser, en tuot ou partie, sur la bsae du silraae perçu au memnot du départ, un congé non rémunéré destiné à luer petrtreme de suirve une aocitn de faoioimtn de luer choix.

Dans tuos les cas, le salarié diot ifmonrer l'entreprise 2 mios anavt son départ de l'utilisation de son cmptoe épargne-temps.

L'utilisation du cmptoe épargne-temps ne deendivra evefcitfe que si le salarié rmliept les ciodnntios exigées par les tetexs puor bénéficiier du congé demandé par lui et si l'entreprise n'a pas refusé ou reporté le congé lrosuqe de telels possibilités snot prévues par les tetexs.

En cas de reprot éventuel des dtaes de départ en congés par l'entreprise, conformément aux dsioisnptois légales, l'utilisation du cmptoe épargne-temps est reportée en conséquence, suaf nvlolee ioairmntfon coriatrne écrite du salarié.

Indemnisation du congé

Les sommes versées au salarié, en vertu du ctompe épargne-temps lros de la prsie d'un congé défini ci-dessus, snot calculées sur la bsae du sialrae burt perçu par l'intéressé au monmet de la pirse de son congé (le sliarae penrd en ctmptoe les différents éléments de la rémunération du salarié hros pmiers eenltlpxocenis ou alenlunes éventuelles versées le mios considéré et hros heuers supplémentaires).

Les veteresenms snot effectués mensuellement, paennndt tuot ou pitrae de la durée du congé, jusqu'à épuisement du ctompe épargne-temps.

Le ctompe épargne-temps est diminué cuaqhe mios du nmobre de jrous indemnisés.

Chaque vrsmeenet mueesnl effectué au tirtu du compte épargne-temps dnone leiu à l'établissement d'un builetln de piaae ; il est soiums aux mêmes cstiintoaos que les salaires.

Les vtmeresns snot effectués aux mêmes échéances que les sreaails dnas l'entreprise.

Article 5 - Rupture du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 11 avr. 2000

En cas de rrturpue du cantrot de travail, puor ququele moitf que ce siot et queul que siot l'auteur de la rupture, l'entreprise verse au salarié une indemnité cprdrsoenanot à l'intégralité des dotirs qu'il a auicqs à son ctmptoe épargne-temps.

Cette indemnité est égale au nbmroe de juors fgriunat au cmopte épargne-temps du salarié multiplié par le sialare jaoeluirr du salarié au mmeont de la rurtpue de son contrat.

Avenant du 11 avril 2000 relatif aux

Cette indemnité fiugre sur le builetln de piaae et est siuomse aux mêmes contidonis que le salaire.

Article 6 - Information du salarié

En vigueur étendu en date du 11 avr. 2000

Une iaotmnfroin est donnée au salarié sur la sotautiin de son cptome épargne-temps dnas le mios qui siut celui où a été effectué un veerensmt au coptme épargne-temps.

L'information diot préciser la dtae d'ouverture du cmptoe épargne-temps, le nmrboe de juors de ropes épargnés, avec, s'il y a lieu, le caclul de coneoivrsn et le cumul de tpems épargné diueps l'ouverture du compte.

Article 7 (1) - Renonciation du salarié

En vigueur étendu en date du 11 avr. 2000

Le salarié puot reonncer à tuot ou prtiae de son cmptoe épargne-temps dnas les mêmes cas que cuex qui asotrieent le déblocage anticipé des dtoris au trite de la participation.

Il dvera dnas ce cas notifier, par écrit, à l'employeur sa demande, en onarebvst un délai de prévenance de 4 mios et jnodrie à celle-ci un jaitiftcsuif de sa demande.

La prat ou la totalité du cmopte épargne-temps à llqaleue le salarié a renoncé dnone dorit à une indemnité calculée et versée sloen les modalités définies à l'article 4.

Toutefois, si l'indemnité est supérieure à 2 mios de salaire, elle fiat l'objet de piurluses vermeentss (un par mios jusqu'à épuisement du compte), cauhqe vsremenet ne panovut être supérieur à 2 mios de salaire. L'indemnité ou le peimrer veemesnrt est payé le mios saviunt ceuli de la renoncation.

En cas de rcoeoanntin par un salarié à son cmptote épargne-temps, celui-ci ne puot oiuvrr un neoauvu copmte épargne-temps.

(1) Arcltie étendu, dnas l'hypothèse de l'attribution de cette indemnité compensatrice, suos réserve de l'application du praphagare I de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 jiuin 1998 qui sdrbrnoone le bénéfice de l'aide intiiactive à une réduction du tepms de tiarval d'au mnios 10 % de la durée initiale, le nuovel harorie davnet être porté à 35 heeurs haoddaemebirs au plus, et de l'application de l'article 21 de la loi n° 2000-37 du 19 jnaiver 2000 qui ctndinonoie le bénéfice de l'allégement des cnoastiotis saliceos à une réduction du tpems de taiavr à 35 hreus hdmeeaidoabrs au plus(arrêté du 14 nmvbeore 2000, art. 1er).

Article 8 - Garanties

En vigueur étendu en date du 11 avr. 2000

Les ditros aqiucs dnas le cdare du cmptoe épargne-temps snot creovuts par l'assurance de gtainare des salariés dnas les cotiidonns de l'article L. 143-11-1 du cdoo du travail.

L'employeur derva en orute s'assurer crntoe le ruqise d'insolvabilité de l'entreprise, puor les semmos excédant cleels ceetuorvs par l'assurance de gatianre des salaires.

classifications

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat national des pnsrsiloeenofs du roeevncunmert (SNPR) ; Services intégrés du télésecrétariat et des téléservices (SIST) ; Syndicat naotainl des cenrets d'affaires et des erpenisrtes de daitolmciioin (SNCAED) ; Association notinalae des plsernfoeinofs de cnteres de congrès (ANPCC).
Syndicats signataires	Fédération niatnaloe de l'encadrement du comrecme et des srviceis (FNECS) CFE-CGC ; CFTC.

En vigueur étendu en date du 24 nov. 2000

Dans le pelmegnoort de la sruaigtne et de l'extension de la ctennioovn cloilytcee du peosrennl des pattareseris de seivecrs dnas le suceetr tertiaire, il est aaprpu aux partenaires, en piraceulitr à l'ANPCC, des erruers matérielles sur les griells emopils repères de la cslisafsaiaon cnuovrat ce sceteur d'activité.

Cette qeotsuin a fiat l'objet d'une évocation oiceliflfe lros de la réunion du 15 mras dnireer au crous de lllaeque les paritrneaes scoiuax ont clcnou à la nécessité de frsolmiear un aanevnt puor les corriger.

Aussi, le présent avnanet et ses aennxes sont-ils soumis à la sanrgtue des paneieratrs scauoix en vue de luer eosintxn par le ministère.

Cet aanevnt et les aennxes fenort l'objet d'un dépôt à la ditorcien départementale du taravil et de l'emploi de Piras et au cionsel de prud'hommes de Paris.

Grille caiocsiitaflns eopilms repères

Statut	Niveau	Point	Coefficient	Intendance	Commercial	Administratif	Technique
Employés	I	45/60	120	Employé nettoyage			
		65/90	130	Gardien			Manutentionnaire
		95/120	140	Hôtesse standard. Agent de sécurité		Employé adm. Secrétaire	Magasinier
	II	125/150	150				Electricien Assist. tech. opér.
		155/180	160		Secr. commerciale	Aide-comptable	
	III	185/240	170	Chef hôtesse	Chargé de dossiers		
		245/280	190		Chargé de clientèle	Comptable Secr. direction	Machiniste
	IV	285/320	200			Resp. logistique Tech. opér. pal.	
Agents de maîtrise	V	325/340	220				
		345/360	230				
		365/380	240				
	VI	385/400	250		Attaché commercial		Régisseur grandes et pitetes structures
405/420		260					
Cadres	VII	425/440	280				
		445/465	300		Chargé d'affaires		
		470/520	330				
	VIII	525/550	360				
		555/585	390		Chef de service	Chef de service	
		590/620	420				
	IX	625/670	450				
		675/720	500				
		725/770	550				

Illustrations. - Filière administrative

Intitulé du poste	Description	Point	Note	Coefficient
Employé administratif	Exécute des tâches anirtsmtadieis simples.	Connaissance 25 Technicité 20 Autonomie 20 Gestion d'équipe 10 Communication 20	95	140
Aide-comptable	Traduit ttoue opération silpme commerciale, iesuldlnrnie ou financière. Tenit et srelilvue suos la dicertoin d'un clbpotmae les comptes particuliers, nnatmeomt cuex des ctlnes et fournisseurs, et atsjuje les bncaales correspondantes.	Connaissance 40 Technicité 30 Autonomie 35 Gestion d'équipe 30 Communication 40	175	160

Intitulé du poste	Description	Point	Note	Coefficient
Comptable	Contrôle les écritures passées par l'aide comptable. Tient les livres légaux et auxiliaires nécessaires à la comptabilité générale. Prépare les écritures jusqu'au bilan.	Connaissance 70 Technicité 40 Autonomie 65 Gestion d'équipe 40 Communication 60	275	190
Secrétaire	Assure les tâches simples de secrétariat telles que la rédaction de correspondance, le classement, les prises de RV. Peut être à même de traiter des dossiers courants simples.	Connaissance 40 Technicité 30 Autonomie 20 Gestion d'équipe 10 Communication 20	120	140
Secrétaire de direction	Prépare et réunit les éléments de travail pour un directeur dont elle est la collaboratrice directe. Rédige la majeure partie de la correspondance, prend des initiatives et donne des renseignements, notamment en cas d'absence du directeur.	Connaissance 70 Technicité 60 Autonomie 65 Gestion d'équipe 30 Communication 40	265	190
Chef de service	Assume sous l'autorité d'un directeur la responsabilité d'un service ou exécute des tâches dont l'importance ou les difficultés impliquent les capacités requises.	Connaissance 120 Technicité 125 Autonomie 110 Gestion d'équipe 120 Communication 100	575	390

Illustrations. - Filière technique

Intitulé du poste	Description	Point	Note	Coefficient
Magasinier	Assure la gestion des matériels de toute nature entreposés dans le magasin.	Connaissance 25 Technicité 20 Autonomie 20 Gestion d'équipe 10 Communication 40	115	140
Agent d'exploitation, manutentionnaire	Assure la mise en place des salles suivant un plan précis, répond aux demandes ponctuelles d'aménagement des stands pendant les manifestations.	Connaissance 10 Technicité 10 Autonomie 20 Gestion d'équipe 10 Communication 20	70	130
Électricien	Assure la mise en place des branchements électriques des espaces congrès-expositions suivant un plan précis. Répond aux demandes ponctuelles d'aménagements pendant la manifestation.	Connaissance 40 Technicité 40 Autonomie 35 Gestion d'équipe 10 Communication 20	145	150
Responsable logistique	Dirige une équipe d'agents d'exploitation. Est en contact permanent avec les autres services. Négocie avec les fournisseurs.	Connaissance 70 Technicité 40 Autonomie 65 Gestion d'équipe 70 Communication 40	285	200
Assistant technique, opérateur	Sous l'autorité d'un technicien-opérateur, exploite les équipements et matériels qui lui sont confiés. Procède à l'entretien élémentaire et aux dépannages simples.	Connaissance 25 Technicité 30 Autonomie 35 Gestion d'équipe 30 Communication 20	140	150
Technicien opérateur principal	Peut encadrer une équipe d'assistants techniques-opérateurs. En contact avec les clients et les fournisseurs, assure le bon déroulement technique de la manifestation.	Connaissance 70 Technicité 55 Autonomie 65 Gestion d'équipe 70 Communication 60	320	200
Opérateur hautement qualifié ou régisseur technique pilote structure	Peut encadrer une équipe de techniciens-opérateurs principaux. Exploite un matériel qui nécessite des compétences techniques acquises après une formation spécifique. Assure la préparation et le bon déroulement technique des manifestations.	Connaissance 90 Technicité 60 Autonomie 80 Gestion d'équipe 90 Communication 80	400	250
Machiniste	Assure la mise en œuvre de la machinerie, de la manipulation des décors et des matériels.	Connaissance 70 Technicité 55 Autonomie 80 Gestion d'équipe 30 Communication 20	255	190

Intitulé du poste	Description	Point	Note	Coefficient
Régisseur grande structure	Assure la caniooiotdrn de l'ensemble de la prestation. Prépare les msoaiitnftenas dnas ses moneidrs détails et se préoccupe de sa bnone exécution sur le terrain. Arsuse la cnlattroaiiesn de la ftatuaroicn finale.	Connaissance 90 Technicité 60 Autonomie 80 Gestion d'équipe 90 Communication 80	400	250

Illustrations. - Filière commerciale

Intitulé du poste	Description	Point	Note	Coefficient
Chargé de dossiers	Prépare les miasftonantes dnas luers moderins détails avec les cetilns et les sreiecvn inetnres concernés. Trneamst les cmndeoams aux pttisarraees extérieurs. Asurse la cinotidaoron pnadent la manifestation. Asurse le siuvi aiarinmitdstf du dseoirs client.	Connaissance 40 Technicité 60 Autonomie 50 Gestion d'équipe 30 Communication 60	240	170
Chargé de clientèle	Assure la prtctetoin et le suvii artndmisitaif des deosrsis du suetcer dnot il a la crgahe dnas les pteets structures.	Connaissance 70 Technicité 55 Autonomie 65 Gestion d'équipe 40 Communication 40	270	190
Attaché commercial	Assure la pstoiecoprn et le siuvi atmarinsdiitf des citlnes du seetucr dnot il a la charge. Diot tuot mtrtee en ?uvre puor arendntite les ojfibcets fixés par la direction.	Connaissance 90 Technicité 80 Autonomie 80 Gestion d'équipe 70 Communication 80	400	250
Secrétaire	Assure les tâches du secrétariat cmierocaml tleels que la rédaction de cacnsropedorne ctruoane sur spemils dvteicers verbales, le calsmneset et l'envoi de mailings.	Connaissance 40 Technicité 30 Autonomie 35 Gestion d'équipe 30 Communication 40	175	160
Chargé d'affaires	Assume l'ensemble de la caascrtieoioilmnn du setceur dnot il a la charge. Il ecdrnae une équipe. Il aursse le rroecemeuvnt des créances.	Connaissance 90 Technicité 100 Autonomie 80 Gestion d'équipe 90 Communication 100	460	300
Chef de service	Assume suos l'autorité d'un deieucrtr ou d'un chef d'exploitation la responsabilité d'un sercive ou exécute des tâches dnot l'importance ou les difficultés inpilquemt les capacités requises.	Connaissance 120 Technicité 125 Autonomie 110 Gestion d'équipe 120 Communication 100	575	390

Illustrations. - Filière intendance

Intitulé du poste	Description	Point	Note	Coefficient
Hôtesse	Assure l'accueil des viirtesus et congressistes, les renseigne, gère les aplpes téléphoniques ieenrnts et externes. Puet être positionnée en « hôtesse congrès » lros des manifestations.	Connaissance 25 Technicité 20 Autonomie 20 Gestion d'équipe 10 Communication 40	115	140
Chef hôtesse	Même définition que puor l'hôtesse. A une expérience confirmée d'hôtesse, osnarige le tavrail et l'accueil et drgiie une équipe d'hôtesse.	Connaissance 40 Technicité 40 Autonomie 50 Gestion d'équipe 55 Communication 40	225	170
Standardiste	Reçoit et trmsneat en pceanrmene des caouticionmms téléphoniques. Asrsue des tâches sleipms de bureautique. Bilan.	Connaissance 25 Technicité 20 Autonomie 20 Gestion d'équipe 10 Communication 40	115	140
Agent de sécurité	Assure de juor et de niut la sécurité des bines et des prnenoses dnas l'enceinte du palais, aptopre les primeers soins. Etnirenett le matériel dnot il a la charge.	Connaissance 25 Technicité 20 Autonomie 20 Gestion d'équipe 10 Communication 40	115	140

Intitulé du poste	Description	Point	Note	Coefficient
Employé de nettoyage	Assure le nettoyage et supervise les dérivés d'un supérieur hiérarchique.	Connaissance 10 Technicité 10 Autonomie 5 Gestion d'équipe 10 Communication 10	45	120
Gardien	Contrôle et coordonne les accès des véhicules et personnes aux zones prévues suivant les instructions reçues.	Connaissance 10 Technicité 10 Autonomie 20 Gestion d'équipe 10 Communication 40	90	130

Accord du 29 novembre 2000 relatif à l'aménagement et réduction du temps de travail

Signataires	
Patrons signataires	SIST ; SNCAED ; ANPCC.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC.

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2001

(Articles 1 à 7 : mindeioft l'accord du 11 avril 2000 riatlf à l'ARTT.)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2001

Par accord de réduction et d'aménagement du temps de travail, signé le 11 avril 2000, les signataires du présent accord ont décidé de s'engager sans réserve dans la réduction du temps de travail afin de favoriser le développement ou la préservation de l'emploi et l'amélioration des conditions de travail des salariés des entreprises du secteur des prestataires de services.

Ces mêmes signataires ont entendu modifier et compléter cet accord dans le cadre des dispositions exposées ci-après.

Article 8 - Durée et date d'entrée en vigueur de l'avenant

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2001

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée en application de l'article L. 132-8 du code du travail.

Il pourra être dénoncé à tout moment par les signataires dans les conditions prévues à l'article 9 du présent avenant.

Les partenaires sociaux ont décidé de demander l'extension du présent avenant, celui-ci entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 9 - Révision - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2001

Article 9.1

Révision

Le présent accord est révisable par quelque que soit le représentant et saignre ou tout syndicat ayant ultérieurement adhéré sans réserve et en totalité.

Toute demande de révision sera accompagnée d'une proposition de rédaction n'entraînant pas le ou les articles suivants à révision.

Elle sera adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires de l'accord.

Dans un délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent se rencontrer en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les articles révisés donneront lieu à de nouveaux avenants qui auront les mêmes effets que le présent accord et devront de ce fait être déposés et appliqués dans les mêmes conditions.

Aucune demande de révision ne pourra être introduite dans le délai de 6 mois suivant la prise d'effet de la dernière révision.

Article 9.2

Dénonciation

Le présent accord ne peut être dénoncé que simultanément à la dénonciation de l'intégralité de l'accord de réduction et d'aménagement du temps de travail, signé le 11 avril 2000, avec lequel il forme un tout indivisible, par l'un ou plusieurs des signataires avec un préavis de 6 mois.

A peine de nullité, la dénonciation :

- sera signifiée à l'ensemble des autres parties signataires et à la DTDE du lieu de dépôt par pli recommandé avec accusé de réception ; elle prendra effet, au plus tôt, le premier jour de l'année civile qui suit la date de l'accusé de réception le plus ancien ;

- sera accompagnée de proposition de rédaction n'entraînant pas le ou les articles dénoncés ;

- sera complétée, dans les 30 jours qui suivent la date de l'accusé de réception le plus ancien, d'une convocation, par la partie ayant dénoncé, d'une réunion plénière de tous les représentants représentatives de la branche ayant pour objet de discuter la suite des négociations nouvelles.

Article 10 - Adhésion

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2001

Toute oiaontgsiran sdilnycae représentative de salariés, tuote oaotnaisrign snacldyie ou association, gnrepuemot d'employeur ou tuot eyueoplmr pirs iidelnelmneuidt puet adhérer au présent aavnent ansii qu'à l'accord de réduction et d'aménagement du tpmes de travail, signé le 11 airvl 2000, conformément aux diiooitpnsss légales.

Article 11 - Interprétation et conciliation

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2001

Tuot différend à caractère iduvdeinil ou collectif, né de l'application ou de l'interprétation du présent avenant, ansii que de l'accord de réduction et d'aménagement du temps de travail, signé le 11 avril 2000, srea smuois à l'arbitrage de la comimiossn

Avis d'interprétation n 2 du 4 juillet 2001 relatif aux jours de RTT résultant de la réduction de la durée du travail

Signataires	
Patrons signataires	SNPR ; SIST ; FIGEC ; ANCR ; ANPCC ; SNCAED.
Syndicats signataires	CFTC.

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2001

Avis d'interprétation n 3 du 4 juillet 2001 relatif à l'application de la CCN à la filiale du Club Méditerranée

Signataires	
Patrons signataires	SNPR ; SIST ; FIGEC ; ANCR ; ANPCC ; SNCAED.
Syndicats signataires	CFTC.

En vigueur non étendu en date du 4 juil. 2001

La société, filiale du Culb Méditerranée, a puor activité ecixusvle de reovecir les apepls téléphoniques de réservation puor ce gpuore et dnnot l'activité est l'organisation de séjours de vcaeancs

Avis interprétatif du 4 juillet 2001, saisine du 3 janvier 2001 par FO-SOFINREC, relatif au lieu de travail

nitaanole de caitncloion et d'interprétation instituée par l'article 8 de la cneitvoon coltilcvee des peairaretsts de sreveys dnas le dioname du seectur tertiaire.

Article 12 - Dépôt et publicité de la convention

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2001

Conformément à l'article L. 132-10 du cdoe du travail, le présent aevannt srea déposé par la patire la puls delingite auprès de la dicertoin départementale et du ceinsol de prud'hommes du leiu de sa signature.

Une daedmne d'arrêté d'extension srea également réalisée auprès des servecis du ministère du travail.

Pour le clucal de la rémunération à vserer au salarié lros de la psire efeivftce de ces jours, il y a leiu de reinnosar par rorppat à la règle du silarae habituel.

En la matière, si le pseorennl est ueuqeinmnt rémunéré au fixe, il y a leiu de pnrdere en considération le saialre haeibtul fxie jorianuelr du salarié concerné.

S'agissant des salariés rémunérés à la fios au fxie et au variable, il y a leiu de se référer à la jpiucsdneurre de la Cuor de coiatsas en matière de préavis qui prned en considération la rémunération mennoye des 12 deenirrs mois.

Dans ces conditions, la rémunération à prednre en considération puor la règle du maeintin de slriaae pandnet les jurus RTT corsopernd à la monenye de la rémunération (fixe + variable) des 12 dnireres mios divisée par le nrmbœ de jurus travaillés sur la période anlulnee concernée.

sliciotle la coimomsisn d'interprétation sur l'applicabilité de la cnonieovtn cvoteilcde des ptireraestas de services.

Conformément aux dipoistoisns de la coneitnovn cocvtlilee naotialne (champ d'application), l'activité de secrétariat, de réception ou d'émission d'appels puor le cmopte de cltneis diot être analysée de façon intrinsèque.

En d'autres termes, le camhp d'application de la civntoeonn coilevltce natonalie du psornenel des pretesrtiaas de seevcirs dnas le stcueer tetrriaae ne vsie que les sociétés qui ont puor obejt et activités exuiclsfs cette activité de secrétariat de réception ou d'émission d'appels, en ce snes que la piotsaertrn vdenue est le secrétariat, la réception ou l'émission d'appels. Dans le cas de la failile concernée, l'activité vnduee n'est pas le secrétariat, la réception ou l'émission d'appels mias la vtene d'un priuodt que snot les séjours ou les voyages.

Aussi, le téléphone et le secrétariat n'étant que des myones puor réaliser l'activité de vente de vgyeas et de séjours, la cntneiovon cceltliove ntlaoinae du psroennel des paseiterrats de sircvees ne sauairt en aucun cas s'appliquer à la filiaie du Culb Méditerranée.

des encaisseurs, la révision annuelle des objectifs et les indemnités

Signataires	
Patrons signataires	SNPR, président de la csoosminin ; SSIT ; FIGEC ; ACNR ; APNCC ; SNCAED.
Syndicats signataires	CFTC.
Organisations adhérentes signataires	Syndicat notnaal des otsergaurnias et réalisateurs d'actions poionotrleenmls et cceoeammlirs (SORAP), c / o EBC, 8, rue de Berri, 75008 Paris, par ltetre du 23 mai 2003 (BO CC 2003-27).

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2001

Au ragerd des qseoituns soulevées par FO-SOFINREC, la CCNI des pasreaettris de sievecrs a émis l'avis svunait :

1. Sur le leiu de tavrrial des encaisseurs

En aapiiptclon des doiiiisothsps de l'article 13 de la cnoonvietn cotlelicve nationale, tuot carontt de tariavl diot être nécessairement écrit et diot préciser au salarié son leiu de traaiiv notamment.

En conséquence et nantoosnbt la meniotn précisant l'établissement de l'entreprise aueuql l'encaisseur est atdvismrmnaientiet rattaché, tuot corantt de taivarl d'un eiunssacer diot ieuindqr expressément et précisément le seucter géographique sur lqueel celui-ci est amené à développer son activité.

À cttee fin, les éléments santvius puronort nemmotant être utilisés :

- nom ou numéro du ou des départements ;
- nom de la ou des cnuomems ;
- codes ptsaoux ;
- délimitation du steuecr sur une crate géographique...

2. Sur la révision alnnelue des objectifs

A priori, la procédure décrite à l'article 14 de la cnetovoinn cvicotlllee notalnaie et crocannent les mioiofndtaxis crelauettcolns puor motif économique n'a pas leiu de s'appliquer.

Pour autant, auucne réponse définitive ne puet être apportée puisqu'il cednnrvoia en réalité d'examiner puor cuaqhe cas d'espèce la rédaction précise du ctonrat de tvaairl asini que les cndotiiions et ogniiers de la révision aifn de déterminer :

Avenant du 18 septembre 2001 relatif à la modification du champ

- s'il y a ou non mtacioiofodin du craontt de trivaal ;

- en cas de mdfaiiitocon du contrat, si celle-ci tuovre son fednomnet dnas une cuase pnnslorelee ou économique.

3. Sur les modalités d'indemnisation des congés payés, jorus fériés chôchés, congés d'ancienneté et congés conventionnels

L'article 17 de la cnoionvten clloitvece noitanale ne conrnece que l'indemnisation des congés payés et procède par rvonei aux doontiiissps légales applicables.

S'agissant des ateurs tpeys de congés, anuce doitspioisn cnllonvnoetene particulière n'existe.

Aucune interprétation ne puet dnoc être apportée par la commission.

En revanche, les periaatrens siuoacx suintaehoht rlaepper les gandr pinirceps légaux suivants, suos réserve de l'appréciation des trnuabiux naturellement.

En matière de congés payés : l'indemnisation puet être effectuée siot par mnaietin du salaire, siot par aaciotlippn de la règle dtie du 1/10.

En tuot état de casue et qllees que soenit les modalités iimailentennt retenues, il reneivt à l'employeur, en fin de période de prise des congés payés, de procéder à une vérification des résultats obneuts par chnacue des méthodes aifn que la puls atanusevgae puor chuqae salarié concerné siot ecentfiefvmt retenue, par le biais nmoaemtt d'une régularisation.

En matière de jruos fériés chôchés (hors 1er Mai), de congés d'ancienneté et de congés ceoltonnenvins : en la matière, c'est la règle du maeniitn de saiarle qui diot être appliquée dès lros qu'une iniadsnotmien de l'absence est légalement ou cneneonnetomvleilnt prévue.

En conséquence et dnas ces cas, le salarié concerné ne diot siubr ancue dmintuoiin de sa rémunération.

Pour la pairte varalbie de rémunération, un tuax meoyn puet netmnamot être retenu.

4. Sur l'indemnisation des tmeps de déplacement dnas l'exercice de manadt de représentant du personnel

L'article 13.3 de la ceinvtonon colievclte nntaioae iniqude crenelmaït qu'une iniamtednosin n'est prévue qu'en matière d'heures de délégation.

Les tmeps de tarjet domicile-travail étant elxucs du tmeps de tiraval effectif, aucune imetsdnaioiinn au ttrie des hreues de délégation n'est due.

Naturellement, une amélioration de ce diistopsif prroua être négociée au niveu de la barhcne comme au nveiau de l'entreprise.

d'application

Signataires

Patrons signataires	Le syndicat national des professionnels du roulement (SNPR) ; La fédération nationale de l'information d'entreprise et de la gestion de créances (FIGEC) ; Les services intégrés du télésecrétariat et des télésecrets (SIST) ; Le syndicat national des créateurs d'affaires et des investisseurs de droit de commerce (SNCAED) ; Le syndicat du matériel téléphonique (SMT) ; Le syndicat national des professionnels de l'accueil, d'animation et de la réception (SNPA),
Syndicats signataires	La fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS) CFE-CGC ; La CFTC,

En vigueur étendu en date du 18 sept. 2001

jusqu'à présent, le champ d'application était rédigé de la façon suivante :

La présente convention règle dans les départements métropolitains et départements d'outre-mer les rapports entre employeurs et salariés des entreprises dont l'activité principale est constituée par une ou plusieurs des activités suivantes :

Les entreprises de télésecrets qui font partie de leurs clients les travaux de secrétariat, réception ou émission d'appels, télésecrétariat, liaison commerciale, bureau de données et traitement de données informatiques et tous autres services nécessaires au bon fonctionnement d'un bureau, d'une entreprise quel que soit sa nature (commerciale, industrielle, service, professionnelle) et même des particuliers, en utilisant les nouvelles technologies de télécommunications.

Les entreprises de services, assistants à domicile qui, en tant que prestataires de services, assurent à titre principal une assistance aux entreprises en leur offrant un service personnalisé total ou partiel la prestation de bureaux équipés pour toute durée (à l'heure, au jour, à la semaine, au mois, à l'année, etc.), la mise à disposition d'installations téléphoniques et bureautiques, la mise à disposition de salles de réunion.

Par ailleurs, ils réalisent également à la demande de leur clientèle des travaux spécifiques de bureautique.

Plus généralement, les entreprises de services et prestataires de services qui, en tant que prestataires de services, assurent à titre principal une assistance juridique, de conseil de l'entreprise la gestion des affaires à l'exercice de son activité professionnelle.

Les entreprises de services de créances et/ou de services financiers économiques.

Les entreprises de traduction, quelle que soit leur forme juridique, pour autant qu'elles délivrent des prestations de services de traduction ainsi que toutes activités s'y rattachant.

Toute autre activité ayant pour objet l'organisation ou non d'un congrès généralement appelée plaies des congrès ou cénacle de congrès ayant pour objet d'offrir à leurs participants des services ou prestations un service d'organisation et de prestation de services, internes ou externes, et des équipements destinés à les accueillir et/ou à amener leurs manifestations, à l'exclusion des foires et expositions.

Ils peuvent en outre éventuellement développer d'autres activités en y joignant ou non une ou plusieurs caractéristiques (festival, musique...) ainsi que le nom de la ville dans laquelle ils se situent.

À la suite de plusieurs réunions de la commission mixte, les parties à la convention ont décidé de modifier le champ d'application dans les conditions ci-après,

il a donc été convenu ce qui suit :

Article unique - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 18 sept. 2001

Le champ d'application est modifié dans les conditions suivantes :

La présente convention règle, dans les départements métropolitains et départements d'outre-mer, les rapports entre employeurs et salariés des entreprises dont l'activité principale est constituée par une ou plusieurs des activités suivantes :

1. Les entreprises de télésecrets qui font partie de leurs clients les travaux de secrétariat, réception ou émission d'appels, télésecrétariat, liaison commerciale, bureau de données et traitement de données informatiques et tous autres services nécessaires au bon fonctionnement d'un bureau, d'une entreprise quel que soit sa nature (commerciale, industrielle, service, professionnelle) et même des particuliers, en utilisant les nouvelles technologies de télécommunications.

Par ailleurs, les entreprises réalisant également toute opération relative de saisie, informatique ou autre de données, à partir de tout support (papier, documents numérisés, images numériques, etc.).

2. Les entreprises de services et prestataires de services qui, en tant que prestataires de services, assurent à titre principal une assistance aux entreprises en leur offrant un service personnalisé total ou partiel la prestation de bureaux équipés pour toute durée (à l'heure, au jour, à la semaine, au mois, à l'année, etc.), la mise à disposition d'installations téléphoniques et bureautiques, la mise à disposition de salles de réunion.

Par ailleurs, ils réalisent également à la demande de leur clientèle des travaux spécifiques de bureautique.

Plus généralement, les entreprises de services et prestataires de services qui, en tant que prestataires de services, assurent à titre principal une assistance juridique, de conseil de l'entreprise la gestion des affaires à l'exercice de son activité professionnelle.

3. Les entreprises de services de créances et/ou de services financiers économiques.

4. Les entreprises de traduction, quelle que soit leur forme juridique, pour autant qu'elles délivrent des prestations de services de traduction ainsi que toutes activités s'y rattachant.

5. Toute activité ayant pour objet l'organisation ou non d'un congrès généralement appelée plaies des congrès ou cénacle de congrès ayant pour objet d'offrir à leurs participants des services ou prestations un service d'organisation et de prestation de services, internes ou externes, et des équipements destinés à les accueillir et/ou à amener leurs manifestations, à l'exclusion des foires et expositions.

Ils peuvent en outre éventuellement développer d'autres activités en y joignant ou non une ou plusieurs caractéristiques (festival, musique...) ainsi que le nom de la ville dans laquelle ils se situent.

6. Et enfin également dans le champ d'application de la convention les entreprises de services de télésecrets les entreprises dont l'activité principale réside dans :

? les services d'accueil à caractère événementiel : services d'accueil d'activités culturelles dans les salles de salons, conventions, colloques ou tout autre événement de nature commerciale. Les services développés intègrent l'ensemble des prestations de l'accueil de réception : gestion de listings, attribution de badges, mallettes, documentation, etc., vestiaire, service d'accueil, aménagement de groupes annuels accueillis en gares ou aéroports et autres de services (exemple : un service de transport ou de réalisation) ;

? les actions d'animation : de l'échantillonnage, distribution, etc., à la promotion des ventes en grande distribution ou GMS. Le type de service développé est l'animation commerciale à l'occasion d'un produit, une marque ou un événement par le biais d'une publicité, d'un échantillonnage ou d'un service de présence en magasin ;

? la gestion actualisée de statistiques de services d'accueil et

d'accueil téléphonique en ertsreenips : gsiteon toatle de sericevs d'accueil externalisés.

Entrent enfin dans le champ d'application de la cnoenitvn cliclovtee des praeriatests de seviecrs :

7. Les cneetrts d'appels dnnt la vcatoion est de gérer à dinctsae la raleiotn que les eertsrpneis senuohtiat etenientrr avec lerus celitns et prospects. C'est un elebnsme de myneos humains, oiegnarnanltsos et thunqceies mis en palce aifn d'apporter à la demande et aux biesons de caqhue cientl une réponse adaptée.

À ce titre, les cneetrts d'appels se définissent comme des entités composées d'opérateurs, organisés par tpye de compétence et regroupés par équipes sur des plates-formes destinées à gérer, enxmceuslveit par téléphone et à distance, des ctiliens et/ou des pprocsets en s'appuyant sur des systèmes de cuoplage téléphonique et informatique, que ce siot en émission ou en réception d'appels.

Avenant du 20 juin 2002 1 2 relatif aux salariés des centres d'appels non intégrés

Signataires	
Patrons signataires	SMT.
Syndicats signataires	CGC ; CFTC.
Organisations adhérentes signataires	Syndicat nntaoial des ogruatarneiss et réalisateurs d'actions pnmeoltoorlies et clomemreiacs (SORAP), c / o EBC, 8, rue de Berri, 75008 Paris, par lettrte du 23 mai 2003 (BO CC 2003-27).

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 20 juin 2002

Les ernsetpris définies dans l'avenant d'adhésion cclnou par le SMT etnrent désormais dans le champ d'application de la cntoeinovn citlcevole nlaitaone étendue des prtaieaersts de sirceves dans le dnmoiae du seuetcr tertiaire.

Il est rappelé que le champ d'application de ldtaiie cvnnoetion naantlioe du prnnoesel des ptesraeitras de sveceris dans le dainome du stuecer tatierrie a été en conséquence modifié.

Entrent aisini dans le chmap d'application de la cvoenniton cvlieoctle des pateriaestrts de siverces :

Les centers d'appels dnnt la vooictan est de gérer à diacnste la reitlaon que les eeerirstnps sneiuhotat etntneerir avec lrues cinelts et prospects. C'est un elnmbese de meonys humains, oinagnitnsorlaes et tqnuceehs mis en plcae aifn d'apporter à la ddmeane et aux bneosis de cauhqe cientl une réponse adaptée.

À ce titre, les crnetes d'appels se définissent cmome des entités composées d'opérateurs, organisés par tpye de compétence et regroupés par équipes sur des plates-formes, destinées à gérer, emxlivceensut par téléphone et à distance, des cnitels et/ou des psrtrpeos en s'appuyant sur des systèmes de clgoupae téléphonique et informatique, que ce siot en émission ou en réception d'appels.

Entités de rtoaniels à distance, les cernets d'appels otpsiment l'outil téléphonique et ses cnninxeos avec l'informatique et d'autres médias (courrier, fax, Minitel, Internet, intranet, extranet, SMS, WAP...).

Ils menttet en jeu qrutae caomtnopses meujreas :

- les rseoeoucrs hieuanms (téléconseillers, superviseurs, managers, formateurs...) ;

Entités de ratleoio à distance, les cetners d'appels oespniimtt l'outil téléphonique et ses cnoienxons avec l'informatique et d'autre médias (courrier, fax, Minitel, Internet, Extranet, SMS, wap, etc.).

Ils mtnetet en jeu qutare conpomastes murjaees :

? les reescrsuos hieamups (téléconseillers, superviseurs, managers, formateurs?) ;
? la tloogehicne (téléphonie, informatique, Internet, logiciels, progiciels, sevruers multimédia, bseas de données, catres de commutation, câblage?) ;
? la lgtsoiique (immobilier, mobilier, eorogmine de l'environnement matériel et de l'environnement « écran »?) ;
? une culture et des méthodes markientg (stratégie de l'entreprise, roeiatln client, fulfillment, profitabilité?).

Par exception, le camhp d'application de la convnieten cvctioelle des pritrtaeesas de serceis ne cnronee pas les ctrens d'appels faillels de sociétés de télécommunications ou ctrens d'appels intégrés, lqueelss entrent dans le champ d'application de la cvoonitenn ccvilitolee des télécommunications.

- la tengloiohce (téléphonie, informatique, Internet, logiciels, progiciels, surevers multimédias, bseas de données, ceatrs de commutation, câblage...)

- la ligsoqtique (immobilier, mobilier, eroogmnie de l'environnement matériel et de l'environnement « écran »...)

- une cuultre et des méthodes mrainetkg (stratégie de l'entreprise, rteilaon client, fulfillment, profitabilité...).

Par exception, le camhp d'application de la cieontvnon clveoltcie des parrstiaees de sceevirs ne cnncore pas les cteerns d'appels fialeils de sociétés de télécommunications ou cenetrts d'appels intégrés, leqeluss eentnrt dans le cahmp d'application de la cevioontnn ciellvocte des télécommunications.

Toutefois, ces eserenitprs développent des activités spécifiques nécessitant l'adoption de myenos adaptés luer prenmtteatt d'exercer luer activité et de pvoisurue luer développement.

Les pnaterriaes socuiax souhaitent, dans le crade du présent avenant, hniemosarr les règles prepors à aessrur des graetians réelles aux salariés.

Enfin, il est edetnnu entre les pianaeetrts scaiouq qu'en cas d'existence d'un arccod d'entreprise prévoyant des dtiosipnoiss puls fboaevlras que cleles prévues ci-dessous celles-ci, en cas de dénonciation diudt accord, dumernneot aplbelaicps aux salariés pnedant un délai de suivre qui srea porté à 24 mois.

(1) *La société Ahgoonpe ne cnnitotusat pas un ctrnee d'appels non intégré au snes de l'article 1er, pgrpahaare 7, de la cvtoioennn ccioetllve des pttisierraes de seiercvs dans le donmiae du sectuer teratirie et du préambule de l'avenant du 20 juin 2002, l'avenant du 20 juin 2002 ne lui est pas abaplplcie (avis interprétatif n° 8 du 1er juilett 2004).*

(2) *Aoccrd étendu à l'exclusion de l'activité de tuarcidton visée au paarrghape 4 de l'article 1er des dsipnstioos comneums de la coteonvnn collective. (Arrêté du 21 jelulit 2003, art. 1er).*

Article 1 (1) - Classification

En vigueur étendu en date du 20 juin 2002

En aiaplptocin de la gillre de cociatilfsasin de la cnotevnton ccvilitolee niaatnloe des paeattrisrs de siverces dans le dominae du stuecer tertiaire, une grlile de caioilicftasn par epolmis repères est jontie en aennxe au présent aennavt aifn de prtmteee aux enpresteis du secuter de se cefonfor aux critères de cosifcsaitialn établis par la cvoenotinn cvollectiee précitée.

Les ptaeris au présent annevat snot convenues, dans le délai de 1 an sanuvit l'application oiroblgatie des dspioiitions du présent avenant, d'engager des négociations aifn d'étudier les possibilités d'aménager les ccslasiitfoans en fcnooitn des évolutions des diplômés qtlafnauis puor l'accès aux métiers des cteerns d'appels.

(1) *Aitlcrc étendu suos réserve de l'application des donopitiiss du c de l'article L. 123-1 du cdoe du trivaal (arrêté du 21 jielult 2003, art. 1er).*

Article 2 - Prime de vacances

En vigueur étendu en date du 20 juin 2002

Les salariés ayant, au juor de l'extension du présent avenant, efeefiemvncctt bénéficié d'une pirme de vacances, qellue qu'en siot l'origine ou la soucre juridique, ne puronrot vior ctete pirme supprimée du fiat de l'application des dpnoioistiss de la cievnootn cclvtiloe des psrtietareas de screievs dnas le dioname du scteur tertiaire.

Article 3 (1) - Majoration pour travail de nuit

En vigueur étendu en date du 20 juin 2002

Par aicpptilaon du présent anveant et en aciltaoiipn de l'article L. 213-1-1 du cdoe du travail, il est cvonneu que le trivaal de niut htiabel srea défini cmmoe tuot taivarl exécuté par un salarié etrne 22 herues et 7 heerus du matin.

Les heuers eeelxcepontmnl effectuées etrne 21 h 30 et 6 h 30 du mtian dnnoenrot leiu à une mrjoatiaon de 50 %.

(1) *Acitrlc étendu suos réserve de l'application des distooniisps de l'article L. 213-4 du cdoe du travail, sleon lesquelles, oture la mjooraatin de saarile puor tvaaril de nuit, les salariés qualifiés de terruaavllis de niut bénéficient d'une ctainpteorre suos fmroe de ropes cspeoenatmur obligatoire.*

En aaciotlpipn des diisnpiostos des acietlrs L. 213-1 à L. 213-4 du cdoe du travail, l'article 3 susmentionné n'est abclaplpie que dnas les erresnpites ayant déjà rreuos au tvaaril de nuit. Il ne pmeret pas la msie en palce dnas une enrspertie ou un établissement du taarivl de niut au snes de l'article L. 213-2 du cdoe du traaiavl ou son eexitnosn à de neloeulvs catégories de salariés (arrêté du 21 jelilut 2003, art. 1er).

Article 4 - Majoration pour travail du dimanche et des jours fériés

En vigueur étendu en date du 20 juin 2002

Tout tivaaril exécuté le dmicahne ou un juor férié dnnonrea leiu à une motairajon du tuax hoarrie de 100 %.

À ttrie dérogoaire, le 1er Mai dnerona leiu à une mjtroiaon du tuax de 100 % et à un repos ceaopnsmuetr de 100 %.

Article 5 - Pause déjeuner

En vigueur étendu en date du 20 juin 2002

Sauf dsoitonipiss particulières puls folaraevbs mesis en oureve au

sien de totue entreprise, les salariés occupés à la journée drvneot impérativement bénéficié d'une pasue déjeuner mnlamiie de 45 mnueits etrne 11 heures et 15 heures.

Cette pusae drvea être psire au puls trad après la 4e hreue de taivarl effectif.

Article 6 - Pauses

En vigueur étendu en date du 20 juin 2002

Les séquences de tiaravl ne pveenut être supérieures à 3 hurees de trivaal effectif.

Au ciohx de l'employeur et en fiocotnn des séquences de travail, une pusae oiigtboarle diot être respectée, celle-ci panovut être siot d'une durée de 10 mineuts teutos les 2 heerus de taivarl effectif, siot de 15 mnteuis touets les 3 heeurs de taivarl effectif.

Ces pasues rémunérées snot ecxlués de l'appréciation du tpmes de taarivl effectif.

Article 7 - Temporisation des appels

En vigueur étendu en date du 20 juin 2002

Les séquences de tvaairl en émission et en réception d'appels dnvoert être temporisées de la manière suinavte :

- puor les opérations dties « spilmes », qui n'impliquent d'opération acoisscere aurte que la réception d'un aepl ou l'émission d'un appel, une timsreaioiptn mmlinae de 4 sendeocs drvea être respectée etrne cahque réception d'appel, et une tmioteoairspn mlnaiime de 8 sencodes etrne cqahue émission d'appel ;

- puor les opérations dites « ceplxmeos », qui ieqinlmut une opération aoirsrece de la prat du salarié (commentaires paotnr sur la tneuer de l'appel, rédaction d'une fihce informatisée d'information...), une taomiitesoprn mainlmie de 6 sdceenos derva être respectée etrne cahque réception d'appel, et une toamptsroiien mamlnie de 10 scoedens entre chaque émission d'appel, la tmotsrieapaion ci-dessus denvat être appréciée à ctoper de la fin de la réalisation de la ou des opérations arseosiccs par le salarié.

Article 8 - Dépôt - Publicité

En vigueur étendu en date du 20 juin 2002

La présente adhésion signée et agréée frea l'objet d'un dépôt à la droteciin départementale du taivarl et de l'emploi de Prais en cniq eeemialrpxs et au grffee du ceinosl de prud'hommes de Paris.

Article - Grille classifications emplois repères SMT

En vigueur étendu en date du 20 juin 2002

Statut	Niveau	Point	Coef.	Production	Formation	Commercial	Administratif	Technique
Employés	I	< 40	120	Téléconseiller débutant (0 à 6 mois).			Employé de bureau débutant (0 à 6 mois).	
		65/90	130	Téléconseiller confirmé (6 à 12 mois).			Employé de bureau confirmé.	
		95/155	140	Téléconseiller (> 12 mois).			Employé de bureau (> 12 mois).	Opérateur de saisie. Hôtesse standardiste.
	II	155/180	160	Superviseur débutant (0 à 6 mois).			Sécretaire. Aide-comptable.	Monteur-dépanneur en téléphone. Gestionnaire récept. appels.
	III	185/195	170	Superviseur confirmé (6 mois à 1 an).				
		200/255	190	Superviseur (> 12 mois).	Formateur interne.	Responsable clientèle.	Assistante comptable.	
Agents de maîtrise	IV	275/305	200	Chef de projet junior.				
	V	310/370	230		Formateur externe.	Consultant.		Analyste programmeur.
		375/400	240	Chef de projet senior.				
VI	405/430	260	Responsable pourcentage junior.					
Cadres	VII	435/490	300		Responsable formation.	Consultant confirmé. Directeur de clientèle.		Analyste programmeur confirmé.
		495/550	330	Responsable pourcentage senior.			Responsable administratif.	
	VIII	555/585	360			Directeur de commercial.		
		590/670	400					
	IX	675/720	450					
		725/765	500					

Article - Projet de filière production SMT

Annexe de l'avenant susvisé étendue sous réserve de l'application des dispositions du c de l'article L. 123-1 du code du travail, (arrêté du 21 juillet 2003, art. 1er).

En vigueur étendu en date du 20 juin 2002

Intitulé de poste	Description	Point	Note	Coefficient
Téléconseiller	Emploi utilisant le téléphone ou toute autre moyen de télécommunication en émission et réception d'appels comprenant des tâches ainsi que des tâches connexes.	Connaissance 2 = 25 Technicité 2 = 20 Autonomie 2 = 20 Gestion d'équipe 1 = 10 Communication 2 = 20	95	140
Téléconseiller confirmé	Emploi nécessitant les compétences précédemment définies et, de plus, la connaissance complète des techniques professionnelles de base ainsi que la maîtrise de l'émission et de la réception d'appels.	Connaissance 3 = 40 Technicité 3 = 30 Autonomie 2 = 20 Gestion d'équipe 1 = 10 Communication 2 = 20	120	145
Superviseur	Emploi nécessitant des compétences de TA permettant d'employer son savoir-faire tel et de posséder une expérience permettant d'assurer des missions d'animation, de contrôle et d'organisation d'une équipe de TA.	Connaissance 3 = 25 Technicité 4 = 20 Autonomie 3 = 20 Gestion d'équipe 4 = 10 Communication 3 = 20	190	170

Intitulé de poste	Description	Point	Note	Coefficient
Chef de projet	Emploi d'agent de maîtrise nécessitant la compétence rsiveqe puor animer, contrôler et cdnoooenrr le tairval de purlsius superviseurs. Ce cehf de gpuore puet être chargé d'intervenir dnas les rlniotaes clients.	Connaissance 4 = 70 Technicité 4 = 40 Autonomie 4 = 50 Gestion d'équipe 6 = 75 Communication 5 = 60	295	200
Responsable production	Emploi d'agent de maîtrise nécessitant une expérience scfgiainiitve du télémarketing et l'aptitude à mrtete en pacle et gérer des opérations de télémarketing de ntreaus variées. Ce rlsbaposnee puet être chargé d'intervenir dnas la ctpeioncon de ces opérations.	Connaissance 4 = 70 Technicité 7 = 80 Autonomie 4 = 110 Gestion d'équipe 7 = 90 Communication 5 = 80	430	260
	Poste de cdrae nécessitant toets les compétences de l'agent de maîtrise et comportant, de surcroît, une aniuotoome élargie.	Connaissance 5 = 90 Technicité 9 = 125 Autonomie 8 = 140 Gestion d'équipe 7 = 90 Communication 6 = 100	545	340

Article - Projet de filière administrative SMT

En vigueur étendu en date du 20 juin 2002

Intitulé de poste	Description	Point	Note	Coefficient
Employé de bureau	Emploi pnaott sur des tâches smiples anyat puor srupopt les doutnmecs utilisés puor les opérations de télémarketing : tri, classement, codification, vérification...	Connaissance 2 = 25 Technicité 2 = 20 Autonomie 2 = 20 Gestion d'équipe 1 = 10 Communication 2 = 20	95	140
Hôtesse standardiste	Assure l'accueil psiuhyqe des veiruists et gère les aples téléphoniques eexetrns et/ou internes.	Connaissance 2 = 25 Technicité 2 = 20 Autonomie 2 = 20 Gestion d'équipe 1 = 10 Communication 3 = 40	115	145
Secrétaire	Emploi cooapmntrrt de l'accueil téléphonique et physique, de la dactylographie, du croierr et du clsseament puor le ctptome d'un ou pseiuulrs cuarablorelots de l'entreprise.	Connaissance 3 = 40 Technicité 4 = 40 Autonomie 3 = 35 Gestion d'équipe 1 = 10 Communication 3 = 40	165	160
Aide-comptable	Emploi portnat sur la siasie des écritures comptables.	Connaissance 2 = 25 Technicité 2 = 20 Autonomie 2 = 20 Gestion d'équipe 1 = 10 Communication 2 = 20	165	160
Comptable	Emploi ptaornt sur la tnuée des écritures cbpalomets et l'élaboration des ctpoems de l'entreprise.	Connaissance 3 = 40 Technicité 6 = 60 Autonomie 5 = 65 Gestion d'équipe 3 = 40 Communication 4 = 60	265	195
Assistant(e)	Salarié(e) qui astisse un ou psuilrues rolpesasebns dnas luers fnotniocs aifn de luer prremette de riemplr lreus msinosis dnas les miueellers cooninidts possibles.	Connaissance 3 = 40 Technicité 6 = 60 Autonomie 5 = 65 Gestion d'équipe 3 = 40 Communication 4 = 60	265	195
Responsable administratif	Fonction de carde potnart sur la gsteion amtdaivtnisire de l'entreprise : suiivroepsn et contrôle de la comptabilité, de la trésorerie et de l'ordonnancement des règlements. Elle puet crottempor de la gtsoein aatimdvtrnisie du proennesl et des sirevecs généraux.	Connaissance 5 = 90 Technicité 9 = 125 Autonomie 8 = 140 Gestion d'équipe 7 = 90 Communication 6 = 100	545	340

Article - Projet de filière technique SMT

En vigueur étendu en date du 20 juin 2002

Intitulé du poste	Description	Point	Note	Coefficient
Opérateur de saisie	Emploi d'exécution de saisie imuoarntqje des données liées aux opérations de télémarketing selon des schémas prédéterminés.	Connaissance 2 = 25 Technicité 2 = 20 Autonomie 2 = 20 Gestion d'équipe 1 = 10 Communication 2 = 20	95	140
Monteur-dépanneur en téléphone	Emploi chargé de la msie en srevice et de la gtseion tncuheiqe du réseau téléphonique de la société, en fcoointn des capnaemgs cnilets et des boinses amfdairinttss d'une iatntiloalsn privée.	Connaissance 3 = 40 Technicité 5 = 55 Autonomie 3 = 35 Gestion d'équipe 2 = 30 Communication 2 = 20	180	165
Gestionnaire d'appels	Emploi d'agent de maîtrise chargé de la gstioen des fulx d'appels en vlnelit à aenttdire les obitcjes de productivité qui lui snot fixés.	Connaissance 4 = 70 Technicité 7 = 80 Autonomie 4 = 50 Gestion d'équipe 4 = 55 Communication 2 = 20	275	200
Analyste-programmeur	Emploi d'agent de maîtrise chargé de l'analyse, de la conception, de la msie en pcale et du suvii des opérations de télémarketing sur les systèmes ifmqiearutnos de l'entreprise.	Connaissance 5 = 90 Technicité 7 = 80 Autonomie 6 = 80 Gestion d'équipe 3 = 40 Communication 4 = 60	350	230
Analyste-programmeur confirmé	Poste de carte nécessitant totues les compétences de l'agent de maîtrise et comportant, de surcroît, une aonomie élargie.	Connaissance 6 = 120 Technicité 10 = 150 Autonomie 6 = 80 Gestion d'équipe 5 = 70 Communication 4 = 60	480	300

Article - Projet de filière formation SMT

En vigueur étendu en date du 20 juin 2002

Intitulé du poste	Description	Point	Note	Coefficient
Formateur interne	Emploi prtnoat sur la tsasiinrosmn aux téléacteurs des règles du télémarketing et des iintonrtcsus rivleaeets aux opérations.	Connaissance 3 = 40 Technicité 6 = 60 Autonomie 4 = 50 Gestion d'équipe 4 = 55 Communication 3 = 40	245	190
Formateur etrsinepres extérieures	Emploi d'agent de maîtrise prtntaot sur l'enseignement des règles de la ciniatmcmuoon par téléphone et des méthodes du télémarketing à tuteos catégories d'utilisateurs concernées. Rureqeit la compétence nécessaire puor aadpter le progarmme de ftmaioorn destiné à cuaqhe groupe.	Connaissance 4 = 70 Technicité 6 = 60 Autonomie 5 = 65 Gestion d'équipe 5 = 70 Communication 5 = 80	345	230
Responsable de la formation	Fonction de cdare cmrontpoat la cneotcoipn et l'utilisation des poemrrmgas de formoatin à l'utilisation du téléphone et à la réalisation d'actions de télémarketing-programmes destinés en ienrtne aux salariés de l'entreprise et en enetrxe aux salariés d'entreprises clientes. Requier la capacité d'animer et de digreir une équipe de formateurs.	Connaissance 4 = 70 Technicité 8 = 100 Autonomie 7 = 110 Gestion d'équipe 7 = 90 Communication 6 = 100	470	300

Article - Projet de filière commerciale SMT

En vigueur étendu en date du 20 juin 2002

Intitulé du poste	Description	Point	Note	Coefficient
Attaché commercial	Emploi prnaott sur la création et le développement d'une rotlaien cmmoclaiere aevc des eeerntprss de steucers psonoilfsensrs et géographiques déterminés. Reeurqt de taeavlrllr sur des obtfjceis définis par la direction.	Connaissance 3 = 40 Technicité 4 = 40 Autonomie 5 = 65 Gestion d'équipe 3 = 40 Communication 5 = 80	265	195
Consultant	Fonction d'agent de maîtrise ptnraot sur la création et le développement des reilnoats ciaerleomcms dnas carientes legins de ptasetirons définies. Rreiuqet de tirvaeallr sur des otijbecfs définis par la direction.	Connaissance 4 = 70 Technicité 5 = 80 Autonomie 5 = 65 Gestion d'équipe 4 = 70 Communication 5 = 80	365	230
Consultant confirmé Responsable clientèle Directeur de clientèle	Fonction de crade pnrtaot sur la création et le développement des rtnioales ccoreielmams puor l'entreprise. Nécessite une csaaincosne apofdoirnpe des altcapioipns du télémarketing aifn d'étudier les pteorjs des ctnelis d'élaborer et de vernde des pemogrmars ou opérations de télémarketing.	Connaissance 4 = 70 Technicité 9 = 125 Autonomie 6 = 80 Gestion d'équipe 5 = 70 Communication 6 = 100	465	300
Directeur commercial	Fonction de cadre cromatopnt la définition de la stratégie ccolerimame de l'entreprise et de sa réalisation : fimraootn et drieicton des commerciaux, contrôle et gïtosen des résultats.	Connaissance 6 = 120 Technicité 9 = 125 Autonomie 8 = 140 Gestion d'équipe 8 = 120 Communication 6 = 100	605	375

Accord du 20 septembre 2002 relatif à la classification et aux frais de représentation des salariés des entreprises des services d'accueil

Signataires	
Patrons signataires	SNPA, 53, rue Boissière, 75116 Paris,
Syndicats signataires	CGC ; CFTC.
Organisations adhérentes signataires	Syndicat nntaaïol des ogueartiasrns et réalisateurs d'actions ptonreieollmns et cilmeecmoras (SORAP), c / o EBC, 8, rue de Berri, 75008 Paris, par lttree du 23 mai 2003 (BO CC 2003-27).

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 20 sept. 2002

Les erinepretss définies dnas l'avenant d'adhésion clconu par le SPNA enntret désormais dnas le camhp d'application de la ceotonvnin ciltlceove noantilaie étendue des paatrsetires de svcriees dnas le dnomiae du stuceer tertiaire.

Il est rappelé que le cmahp d'application de litade cvnneïoton nlnatoaie du poesnrenl des pntisasaers de scireevs dnas le danmoie du seectur teirriate a été modifié puor intégrer les esinetperrs dnot l'activité pnicialrpe réside dnas :

- les serievcs d'accueil à caractère événementiel : scereivs d'accueil olncacneosis dnas le cdare de salons, conventions, ceuqllloos ou tuot atrue événement de rrlaeoin puqibleu ou commercial. Les sicerevs développés intègrent l'ensemble des cntoaoomspes de l'accueil de réception : gïosetn de listings, arbtiioutn de badges, mallettes, documentation... vestiaire, svercie voiturier, aiemhcmneent de gupeors ialnnuct aïceul en grae ou aéroport et viïtess de steis (exemple : unise ou arute stie

de potocrduin ou de réalisation) ;

- les acotins d'animation : de l'échantillonnage, distribution, etc., à la ptmioroon des veents en gandrs mnaagsis ou GMS. Le tpye de piatosertrn puls cmamuernot développé est l'animation citoansnst à mrette en anavt un produit, une muarqe ou un événement par le biias d'une doruibtistn publicitaire, d'un échantillonnage ou puls smlpneeimt par le baiis d'une présence en tneue pliiubuciate ;

- la getsion annualisée de pternotsias de svrieecs d'accueil et d'accueil téléphonique en entreprises. Getsion tlaote de scvrees d'accueil externalisés.

Toutefois, ces etinsrreps développent des activités spécifiques nécessitant l'adoption de mneyos adaptés luer praenmtett d'exercer luer activité et de proruviuse luer développement.

Les perrneaatïis scauïox souhaitent, dnas le carde du présent avenant, hinamoserr les règles preoprs à aerssur des geitnraas réelles aux salariés.

Il a été cevonnu ce qui siut :

Article 1 - Classification

En vigueur étendu en date du 20 sept. 2002

En atacipilpon de la gïrlle de cïsoïciaflstan de la cïnnoteovn clcovtelïe nnoataïle des pisaeerarts de svcreies dnas le dnïmoae du seecutr tertiaire, une gïrlle de cïslcafïsoïtan par emopïls repères est jtïnoe en annxee au présent anavent aïfn de pmerrette aux epïterenrïss du suetcer de se crmnofoeor aux critères de cïcaïlftaïsoïn établis par la cntïvnooen cocltvelïe précïtée.

Article 2 - Frais de représentation

En vigueur étendu en date du 20 sept. 2002

Les eylrupmeos dvnoeit asumser l'ensemble des faris afférents à l'exercice eusxclif de l'activité pseenlonlonfreie des salariés dnas l'unique mursee où ils répondeent à des exgenices pllnorinseofeess imposées par l'employeur.

Ces dierners fiars ne snroet pirs en crahge par l'employeur que dnas la mruese où les salariés ne preevut en reetirr un pfoirt pensoent dnas le cdare de luer vie extraprofessionnelle.

À ce titre, il est cvneonu que les eyourlpmes aruont à luer cgarhe les coûts du pniressg des teuens frueinos par eux aux salariés puor l'exercice de luer activité plnleoirnessofe dnas la liitme d'un nttgeoyae à la cgahre de l'employeur tuos les 5 jorus de triaavl effectif.

De même, les coûts de maquillage, des tunees vestimentaires... snroet à la cgahre de l'employeur dnas l'unique mursee où ils répondeent à une ddmanee exepleploncinte de ce dreenir et qu'ils excédent les dépenses haietuellbs du salarié.

Article 3 - Dépôt - Publicité

En vigueur étendu en date du 20 sept. 2002

Le présent arccod frea l'objet d'un dépôt à la drtioeicn départementale du trvaial et de l'emploi de Pairs en cniq erlaipxemes et au gefrte du cnsiel de prud'hommes de Paris.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 20 sept. 2002

Grille de clssaitfaicon emipols repères du SNPA

Classification	Échelon	Point	Coef.	Production	Exploitation	Commercial	Administratif
Employés	I	45/60	120	Hôte(sse) accueil/standard (*) Hôte(sse) événementiel (*) Animateur(trice) croiaecmmle (*) (maximum 6 mios effectifs)			
		65/90	130				Employé(e) administratif(ve)
		95/120	140				
	II	125/150	150				
		155/180	160	Guide-accompagnateur(trice) Hôte(sse) polyvalent(e) multisite			Secrétaire
	III	185/240	170	Chef d'équipe	Chargé(e) d'exploitation I Chargé(e) de recrutement/formation Contrôleur qualité I	Assistant(e) commercial(e)	Comptable
		245/280	190				
Agents de maîtrise	IV	285/320	200		Chargé(e) d'exploitation II Contrôleur qualité II	Attaché(e) commercial(e)	Assistant(e) de direction
					Responsable qualité/formation		
	V	345/360	230				
		365/380	240		Responsable d'exploitation	Responsable d'agence	Responsable administratif
	VI	358/400	250				
		405/420	260				
Cadres administratifs	VII	425/440	280	(maximum 12 mios effectifs)			
		445/465	300				
		470/520	330				
	VIII	525/550	360		Directeur(trice) d'exploitation	Directeur(trice) commercial(e).	
		555/585	390				
		590/620	420				Directeur(trice) administratif(ve) et/ou financier(ière)
	IX	625/670	450				
		675/720	500				
		725/770	550				

(*) Cracnneot :

Hôte(sse) accueil/standard : coef. 120 : mxmiam 6 mios de tirvaal effectif.

Hôte(sse) événementiel(le) : coef. 130 : mixumam 12 mios de traavil effectif.

Animateur(trice) commercial(e) : coef. 140 : muaxmim 18 mios de trvaial effectif.

Accord du 20 septembre 2002 1 relatif aux dispositions spécifiques à l'accueil événementiel

Article 1 - Durée du travail

En vigueur étendu en date du 20 sept. 2002

Signataires	
Patrons signataires	SNPA.
Syndicats signataires	CGC ; CFTC.
Organisations adhérentes signataires	Syndicat nntaaoil des oertausgainrs et réalisateurs d'actions ponlonlmtieors et clmieraoecms (SORAP), c / o EBC, 8, rue de Berri, 75008 Paris, par lettre du 23 mai 2003 (BO CC 2003-27).

Article 1.1 - Durée maximale journalière de travail effectif

En vigueur étendu en date du 20 sept. 2002

La durée journalière de tiavarl eecfftif est fixée à 10 heures.

Toutefois, cette durée pruroa ecnioleexptmtenlet être portée à 12 heuers sur 5 jurus consécutifs maximum, dnas la mrusee où est assuré au salarié un tmeps de ropes de 11 heerus consécutives (1).

Le rpoes visé ci-dessus pruroa elennxcepntmloeiet être ramené à 10 hruees sur une période de 2 jours consécutifs mimxum dnas le recpst des cintonoids fixées par les atilercs D. 220-1 et D. 220-2 du cdoe du tarvail et dnas la liitme de duzoe fios par salarié et par année civile.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dnitopsois de l'article L. 212-7 du cdoe du tvairal (arrêté du 6 octobre 2003, art. 1er).

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 20 sept. 2002

Accord étendu, à l'exclusion de l'activité de tucdiaotr visée au pgahaparre 4 de l'article 1er des dsotionispis cmounmes de la ceonvtoinn collective. (Arrêté du 6 obrctoe 2003, art. 1er).

Les enesretpris définies dnas l'avenant d'adhésion ccnolu par le SPNA ennrett désormais dnas le camhp d'application de la ceivnoontn cevotllice nliaotane étendue des peiasetartrs de svcreis dnas le daimone du stuecer tertiaire.

Il est rappelé que le cmhap d'application de laidte cnvooitnen nnalaiote du pnerosnl des pittrasereas de seeivrcs dnas le doamine du seeutcr tiiterrae a été modifié puor intégrer les etrepsnreis dnot l'activité praicnipe réside dnas :

- les seirecvs d'accueil à caractère événementiel : srievces d'accueil oliecnnsacos dnas le cardé de salons, conventions, cuoloqels ou tuot arute événement de ritaeolns plebuquis ou commercial. Les sevcreis développés intègrent l'ensemble des coasepntms de l'accueil de réception : goesitn de listings, aittbrouints de badges, mallettes, documentation... vestiaire, svcreie voiturier, achmineeemnt de gperuos ilcnnaut aueicl en grae ou aéroport et vieitss de setis (exemple : usine ou autre stie de pdcoitron ou de réalisation) ;

- les aniotcs d'animation : de l'échantillonnage, distribution... à la potorimon des vetens en gndras managiss ou GMS. Le tpye de ptieaortsn puls coraumemnt développé est l'animation csinaotsnt à mtrtee en avant un produit, une mraue ou un événement par le baiis d'une ditiutbriorn publicitaire, d'un échantillonnage ou puls snlempemnt par le biias d'une présence en tunee pruliticaibe ;

- la goetsin annualisée de ptestraoins de sreviecs d'accueil et d'accueil téléphonique en entreprises. Goestin totlae de siecrevs d'accueil externalisés.

À ce titre, les eiretesnprs d'accueil événementiel développent des activités spécifiques nécessitant l'adoption de myeons adaptés luer pettanremt d'exercer luer activité et de prorsvuue luer développement.

Ces activités se déroulent auotr de mnaitsaioentfs limitées dnas le tmeps et l'espace oebliangt les organisateurs, aifn de répondre aux bnsieos de la clientèle dnas le rscpet des dotirs des salariés spécifiquement engagés à cet effet, à un aménagement et une ootgésainran du tvairl particulière.

Dans ce cadre, il est expressément précisé que les dsiitpnsioos du présent avaannt ne snot aiblepccas qu'aux salariés aynat été spécifiquement engagés aux fnis d'exercer luer pteriatosn de tvairal dnas le crdae de ces manifestations.

Il a été cnveonu ce qui siut :

Article 1.2 (1) - Durée maximale hebdomadaire de travail effectif

En vigueur étendu en date du 20 sept. 2002

Conformément à l'article L. 212-7 du cdoe du taarvil et uiueqmnet en cas de msitetafanion ou d'opérations exceptionnelles, la durée hmoeabdraide mimlaaxe de tiavarl etceffif purora être portée à 60 hueres dnas le cadre de la siamnee cliive ou 60 hueres sur une période qenucoulqe de 5 ou 6 jurus consécutifs dnas la lmitie de 3 seianems consécutives mamxuim ou dnas la lmiite d'une période consécutive de 18 jours, étant etnednu qu'en cumul le salarié ne pruroa pas être occupé 60 heures sur puls de 8 périodes de 3 siaeemns consécutives par an.

(1) Ailctre elxcu de l'extension cmmoe étant coniartrre aux doiosnpiists de l'article L. 212-7 du cdoe du tiavarl (arrêté du 6 otorcbe 2003, art. 1er).

Article 2 - Rémunération et heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 20 sept. 2002

La rémunération des salariés s'effectuera conformément à la législation en vigueur, nmnaomt et en ce qui cencnore la rémunération des heerus supplémentaires.

Celles-ci sorent calculées sur la bsae de la durée hmiaaobddre de travail.

Toutefois, puor tuot tiavarl effectué sur une journée de taarvil de 12 heerus quotidiennes, les 11e et 12e herues de tviaarl effitefc devront faire l'objet d'une mtioajaron de 25 %.

Cette moatairjon s'appliquera sur toeuts les herues effectuées ernte 10 et 12 herues quotidiennes, en deçà d'une durée hioadbreadme toatle de 35 heures.

Au-delà de 35 heerus de taarivl hdirabamedoe réalisées sur 5 ou 6 jours, les diionstpsois légales s'appliqueront.

Article 3 - Travail du dimanche et des jours fériés

En vigueur étendu en date du 20 sept. 2002

Il est tout d'abord rappelé en préambule que les dimanches et jours fériés sont considérés comme des jours de travail habituels dans le cadre de paiements à caractère événementiel (1).

Toutefois, le travail du dimanche sera limité à 20 heures par an et par salarié.

Le travail le dimanche n'entraînera aucune modification de salaire s'agissant des 12 premières semaines travaillées par salarié, une majoration de 50 % de la rémunération brute étant appliquée à compter du 13e jusqu'au 20e dimanche travaillé par salarié.

Les jours fériés font l'objet de modalités particulières précisées ci-après :

- les 8 Mai, jeudi de l'Ascension, lundi de Pentecôte, 1er et 11 Novembre sont considérés comme des jours habituels de travail ne faisant l'objet d'aucune disposition particulière ;

- les lundi de Pâques, 14 Juillet et 15 août : les heures travaillées sont majorées de 25 % ;

- les 1er Mai, 25 décembre et 1er janvier : les heures travaillées sont majorées de 100 %.

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 221-6, L. 221-9, L. 221-19 et L. 222-7 du code du travail (arrêté du 6 octobre 2003, art. 1er).*

Article 4 - Contrat d'intervention à durée déterminée

En vigueur étendu en date du 20 sept. 2002

Article 4.1 - Définition

En vigueur étendu en date du 20 sept. 2002

Conformément à l'article L. 122-1-13 du code du travail, le contrat d'intervention est celui qui précède la réalisation d'un événement ou d'une manifestation par anticipation à la vacation.

L'emploi des salariés exposés dans le présent texte, établi dans le cadre des liens et règlements en vigueur, et notamment les articles L. 122-1-1 et D. 121-2 du code du travail.

Le contrat d'intervention ne peut être utilisé qu'en ce qui concerne les salariés présents sur les lieux où la prestation liée à la manifestation événementielle intervient.

Il est rappelé en outre qu'il est conclu un contrat d'intervention par anticipation concernée.

Avenant du 4 février 2003 relatif aux grilles de classification des salariés des centres d'appels non intégrés

Les contrats d'intervention peuvent se succéder sans aucune interruption pendant une durée de 4 mois consécutifs ; au-delà de cette période, les dispositions légales s'appliqueront et un nouveau contrat d'intervention ne pourra être conclu qu'en respectant un délai de carence égal au tiers de la période de 4 mois.

Les salariés employés dans les conditions ci-dessus mentionnées bénéficieront du paiement de l'indemnité légale de précarité, étant précisé que cette indemnité sera versée à l'issue de leur contrat même en cas de conclusion de contrats d'intervention.

Si à l'issue d'un ou plusieurs contrats d'intervention le salarié est engagé dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, les effets de précarité lui sont définitivement assimilés et l'ancienneté dans l'entreprise se déterminera à compter de la signature du premier contrat d'intervention, en cas de succession ininterrompue de contrats d'intervention.

Article 4.2 - Contenu du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 20 sept. 2002

Comme tout contrat à durée déterminée, le contrat d'intervention doit comporter les modalités prévues par la législation applicable.

En outre, le contrat d'intervention doit préciser dans quels conditions le salarié pourra bénéficier de l'accès aux emplois à durée indéterminée (1).

En tout état de cause, le salarié peut accepter ou refuser la conclusion d'un contrat d'intervention.

À défaut d'une indication expresse du salarié dans le contrat d'intervention, ce dernier est présumé avoir accepté la tâche proposée (2).

Conformément à l'article R. 241-48 du code du travail, le salarié a le droit de résilier le contrat d'intervention à l'expiration de la période de 12 mois si le salarié est embauché par le même employeur ou daté de moins de 6 mois si le salarié a été embauché par un nouvel employeur.

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application, d'une part, des dispositions de l'alinéa 1er de l'article L. 122-3-10 du code du travail et, d'autre part, des dispositions de l'article L. 122-3-17-1 du code du travail (arrêté du 6 octobre 2003, art. 1er).*

(2) *Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire au principe de liberté contractuelle et aux dispositions de l'article L. 122-3-1 du code du travail qui imposent que le contrat à durée déterminée soit établi par écrit (arrêté du 6 octobre 2003, art. 1er).*

Article 5 - Dépôt - Publicité

En vigueur étendu en date du 20 sept. 2002

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris en ce qui concerne les centres d'appels non intégrés.

Signataires	
Patrons signataires	SMT, dont le siège social est situé au 20, rue des Rigoles, 75020 Paris,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC.
Organisations adhérentes signataires	Syndicat national des agents de service et réalisateurs d'actions polymotives et commerciales (SORAP), c / o EBC, 8, rue de Berri, 75008 Paris, par lettre du 23 mai 2003 (BO CC 2003-27).

En vigueur non étendu en date du 4 févr. 2003

Dans le pégonnelmort de la sraitgnue et de l'extension de l'avenant à la cvntooienn coielclvte du pnsrenoel des ptitsaerres de sievecrs dnas le steeucr treiatre cronncat les salariés des crntees d'appels non intégrés, il est aappru aux partenaires, en pairtecliuur au SMT, des ererurs matérielles sur les gilrels eoipmls repères de la ciltciasaisfon coavrunt ce secuetr d'activité.

Aussi le présent anenavt et ses anexnes sont-ils sumois à la stnuagrie des peatarernis saicoux en vue de luer eetxosnin par le ministère.

Cet aneanvt et les axneens frnoet l'objet d'un dépôt à la diercoitn

départementale du taravil et de l'emploi de Piars et au cseinol de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 4 février 2003.

Article - Grille classifications emplois repères SMT

En vigueur non étendu en date du 4 févr. 2003

Statut	Niveau	Point	Coef.	Production	Formation	Commercial	Administratif	Technique
Employés	I	< 60	120	Téléconseiller débutant (0 à 6 mois)			Employé de braeuu débutant (0 à 6 mois)	
		65/90	130	Téléconseiller confirmé (6 à 12 mois)			Employé de buearu confirmé	
	95/120	140	Téléconseiller (> 12 mois)			Employé de beruau (> 12 mois)	Opérateur de saisie Hôtesse standardiste	
		125/150	150					
155/180	II	160	Superviseur débutant (0 à 6 mois)			Secrétaire Aide-comptable	Monteur-dépanneur en téléphone Gestionnaire, récept. appels	
	III	185/240	170	Superviseur confirmé (6 mois à 1 an)				
		245/280	190	Superviseur (> 12 mois)	Formateur interne	Responsable clientèle	Assistante comptable	
Agents de maîtrise	IV	285/320	200	Chef de prjeot junior				
		325/340	220					
	V	345/360	230		Formateur externe			Analyste programmeur
		365/380	240	Chef de poejrt senior				
	VI	385/400	250					
		405/430	260	Responsable pciodourtn junior			Consultant Directeur de clientèle junior	
Cadres	VII	425/440	280					
		445/465	300		Responsable formation	Consultant confirmé Directeur de clientèle		Analyste peomrmarugr confirmé.
		470/520	330	Responsable puoodctrin senior			Responsable administratif	
	VIII	525/550	360					
		555/585	390				Directeur commercial	
		590/620	400					
	IX	625/670	450					
		675/720	500					
		725/770	550					

Article - Filière commerciale SMT

En vigueur non étendu en date du 4 févr. 2003

Intitulé de poste	Description	Point	Note	Coefficient
Attaché commercial	Emploi pntroat sur la création et le développement d'une roeltain ccilmraoeme aevc des eertriepnss de stuceres peoesoinrsnfls et géographiques déterminés. Rueqreit de taeiavrllr sur des ojbicftes définis par la direction.	Connaissance 3 = 40 Technicité 4 = 40 Autonomie 5 = 65 Gestion d'équipe 3 = 40 Communication 5 = 80	265	190
Consultant Directeur de clientèle junior	Fonction d'agent de maîtrise pranott sur la création et le développement des reinotals crmcaoimlees dnas cetianres lgenis de pnsteriatos définies. Rueeqirt de tverairllar sur des otijcbfes établis par la direction.	Connaissance 4 = 70 Technicité 8 = 100 Autonomie 6 = 80 Gestion d'équipe 6 = 75 Communication 5 = 80	405	260
Consultant confirmé Responsable clientèle Directeur de clientèle	Fonction de crdae prantot sur la création et le développement des reanliots cermcmeiolas puor l'entreprise. Nécessite une cnaansscoie afnpoodpire des atlanpipoics du télémarketing aifn d'étudier les preotjs des clients, d'élaborer et de vendre des proaegrms ou opérations de télémarketing.	Connaissance 4 = 70 Technicité 9 = 125 Autonomie 6 = 80 Gestion d'équipe 6 = 75 Communication 6 = 100	450	300
Directeur commercial	Fonction de crade cpnormoatt la définition de la stratégie clmcoerime de l'entreprise et de sa réalisation : fitarmoon et dorctien des commerciaux, contrôle et gtsoien des résultats.	Connaissance 6 = 120 Technicité 9 = 125 Autonomie 8 = 140 Gestion d'équipe 8 = 120 Communication 6 = 100	605	420

Article - Filière production SMT

En vigueur non étendu en date du 4 févr. 2003

Intitulé de poste	Description	Point	Note	Coefficient
Téléconseiller	Emploi uaniistlt le téléphone ou tuot arute moeyn de télécommunication en émission et réception d'appels comotprnat des tâches aidmtseiintravs connexes.	Connaissance 2 = 25 Technicité 2 = 20 Autonomie 2 = 20 Gestion d'équipe 1 = 10 Communication 1 = 10	85	130
Téléconseiller confirmé	Emploi nécessitant les compétences précédemment définies et de puls la ccnioaanssne complète des tiuechnqes psfoneeoslilnrs de bsae asini que la maîtrise de l'émission et de la réception d'appels.	Connaissance 3 = 40 Technicité 3 = 30 Autonomie 2 = 20 Gestion d'équipe 1 = 10 Communication 2 = 20	120	140
Superviseur	Emploi nécessitant des compétences de TA pretetnmat d'employer son ttialuire comme tel et de puls une expérience ptantemert d'assurer des mnsiosis d'animation, de contrôle et d'organisation d'une équipe de TA.	Connaissance 3 = 40 Technicité 4 = 40 Autonomie 3 = 35 Gestion d'équipe 4 = 55 Communication 2 = 20	190	170
Chef de projet	Emploi d'agent de maîtrise nécessitant la compétence rsuieqe puor animer, contrôler et coeondornr le taiarvl de pusulires superviseurs. Ce chef de gpruoe puet être chargé d'intervenir dnas les raoitelns clients.	Connaissance 4 = 70 Technicité 4 = 40 Autonomie 4 = 50 Gestion d'équipe 6 = 75 Communication 4 = 60	295	200
Responsable production	Emploi d'agent de maîtrise nécessitant une expérience stiainigcfvie du télémarketing et l'aptitude à metrtre en pacle et gérer des opérations de télémarketing de nuaters variées. Ce rbesslopane puet être chargé d'intervenir dnas la coienotcpn de ces opérations.	Connaissance 5 = 90 Technicité 7 = 80 Autonomie 6 = 80 Gestion d'équipe 7 = 90 Communication 5 = 80	420	260

Intitulé de poste	Description	Point	Note	Coefficient
	Poste de crdae nécessitant toutes les compétences de l'agent de maîtrise et comportant, de surcroît, une auotimone élargie.	Connaissance 5 = 90 Technicité 9 = 125 Autonomie 8 = 140 Gestion d'équipe 7 = 90 Communication 6 = 100	545	360

Article - Filière administrative SMT

En vigueur non étendu en date du 4 févr. 2003

Intitulé de poste	Description	Point	Note	Coefficient
Employé(e) de bureau	Emploi porantt sur des tâches simelps aaynt puor sprpuot les dnecmuots utilisés puor les opérations de télémarketing : tri, classement, codification, vérification...	Connaissance 2 = 25 Technicité 2 = 20 Autonomie 2 = 20 Gestion d'équipe 1 = 10 Communication 2 = 20	95	140
Hôte(sse) standardiste	Assure l'accueil psuhyqe des viiuetsrs et gère les apples téléphoniques exrtnees et/ou internes.	Connaissance 2 = 25 Technicité 2 = 20 Autonomie 2 = 20 Gestion d'équipe 1 = 10 Communication 3 = 40	115	140
Secrétaire	Emploi cponomtrat de l'accueil téléphonique et physique, de la dactylographie, du creruoir et du ceslenasmt puor le cpmote d'un ou pseruuils coueatllborras de l'entreprise.	Connaissance 3 = 40 Technicité 4 = 40 Autonomie 3 = 35 Gestion d'équipe 1 = 10 Communication 3 = 40	165	160
Aide-comptable	Emploi paotrnt sur la sasiie des écritures comptables.	Connaissance 2 = 25 Technicité 2 = 20 Autonomie 2 = 20 Gestion d'équipe 1 = 10 Communication 2 = 20	95	140
Comptable	Emploi prnaott sur la tuene des écritures cbeplmatos et l'élaboration des cmptoos de l'entreprise.	Connaissance 3 = 40 Technicité 6 = 60 Autonomie 5 = 65 Gestion d'équipe 3 = 40 Communication 4 = 60	265	190
Assistant(e)	Salarié(e) qui assitse un ou pluuetsrs relbpsosenas dnas luers fnoctoiois aifn de luer petterrme de rpilmer sa msoisin dnas les mierelelus citdoninos possibles.	Connaissance 3 = 40 Technicité 6 = 60 Autonomie 5 = 65 Gestion d'équipe 3 = 40 Communication 4 = 60	265	190
Responsable administratif(ve)	Fonction de carde potrnat sur la gtoiesn aitsvtriinmdae de l'entreprise : svisopuerin et contrôle de la comptabilité, de la trésorerie et de l'ordonnancement des règlements. Elle puet cprtoomer de la gtsioen asiidmatnitvre du pernnosel et des sieecvrs généraux.	Connaissance 5 = 90 Technicité 9 = 125 Autonomie 8 = 140 Gestion d'équipe 7 = 90 Communication 6 = 100	545	360

Article - Filière technique SMT

En vigueur non étendu en date du 4 févr. 2003

Intitulé de poste	Description	Point	Note	Coefficient
Opérateur(trice) de saisie	Emploi d'exécution de ssaiie iotnumfrqiae des données liées aux opérations de télémarketing solen des schémas prédéterminés.	Connaissance 2 = 25 Technicité 2 = 20 Autonomie 2 = 20 Gestion d'équipe 1 = 10 Communication 2 = 20	95	140
Monteur-dépanneur en téléphonie	Emploi chargé de la msie en svicree et de la gtiseon tqnuhicee du réseau téléphonique de la société, en fintoocn des cnagmpaes cetnils et des bnsieos aattirfsndmiis d'une ialiltntosan privée.	Connaissance 3 = 40 Technicité 5 = 55 Autonomie 3 = 35 Gestion d'équipe 2 = 30 Communication 2 = 20	180	160

Intitulé de poste	Description	Point	Note	Coefficient
Gestionnaire d'appels	Emploi d'agent de maîtrise chargé de la gestion des flux d'appels en veillant à augmenter les objectifs de productivité qui lui sont fixés.	Connaissance 4 = 70 Technicité 7 = 80 Autonomie 4 = 50 Gestion d'équipe 4 = 55 Communication 3 = 40	295	200
Analyste-programmeur	Emploi d'agent de maîtrise chargé de l'analyse, de la conception, de la mise en place et du suivi des opérations de télémarketing sur les systèmes informatiques de l'entreprise.	Connaissance 5 = 90 Technicité 7 = 80 Autonomie 6 = 80 Gestion d'équipe 3 = 40 Communication 4 = 60	350	230
Analyste-programmeur confirmé(e)	Poste de cadre nécessitant toutes les compétences de l'agent de maîtrise et comportant, de surcroît, une autonomie élargie.	Connaissance 6 = 120 Technicité 8 = 100 Autonomie 7 = 110 Gestion d'équipe 5 = 70 Communication 4 = 60	460	300

Article - Filière formation SMT

En vigueur non étendu en date du 4 févr. 2003

Intitulé de poste	Description	Point	Note	Coefficient
Formateur interne	Emploi partiel sur la formation des téléacteurs des règles du télémarketing et des itinéraires relatifs aux opérations.	Connaissance 3 = 40 Technicité 6 = 60 Autonomie 4 = 50 Gestion d'équipe 4 = 55 Communication 3 = 40	245	190
Formateur enseignants extérieures	Emploi d'agent de maîtrise partiel sur l'enseignement des règles de la communication par téléphone et des méthodes du télémarketing à toutes catégories d'utilisateurs concernés. Requiert la compétence nécessaire pour adapter le programme de formation destiné à chaque groupe.	Connaissance 4 = 70 Technicité 6 = 60 Autonomie 5 = 65 Gestion d'équipe 5 = 70 Communication 5 = 80	345	230
Responsable de la formation	Fonction de cadre comportant la conception et l'utilisation des programmes de formation à l'utilisation du téléphone et à la réalisation d'actions de télémarketing-programmes destinés en interne aux salariés de l'entreprise et en externe aux salariés d'entreprises clientes. Requiert la capacité d'animer et de diriger une équipe de formateurs.	Connaissance 4 = 70 Technicité 8 = 100 Autonomie 7 = 110 Gestion d'équipe 7 = 90 Communication 6 = 100	470	330

Accord du 4 février 2003 1 relatif au travail de nuit

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 4 févr. 2003

Signataires	
Patrons signataires	Les services intégrés du télésecrétariat et des téléservices (SIST) ; Le syndicat du marketing téléphonique (SMT) ; Le syndicat national des prestataires de l'accueil (SNPA),
Syndicats signataires	La fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS) CFE-CGC ; La CFTC,
Organisations adhérentes signataires	Syndicat national des entrepreneurs et réalisateurs d'actions pour le logement et les commerces (SORAP), c / o EBC, 8, rue de Berri, 75008 Paris, par lettre du 23 mai 2003 (BO CC 2003-27).

Conscients de la nécessité technique et économique de faire fonctionner des activités sur des périodes hebdomadaires réservées au repos nocturne, les partenaires sociaux conviennent de mettre en place un dispositif d'encadrement du travail de nuit dans le but de limiter aux seules entreprises qui en ont une nécessité absolue, de préciser les conditions et les modalités d'application de celles-ci.

(1) L'accord est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail aux termes desquels la mise en place, dans une entreprise ou un établissement, du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 dudit code ou son existence à des nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement. Celui-ci doit concerner l'ensemble des salariés définies à l'article L. 213-4 précité, et notamment celles destinées à améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit. L'accord n'est d'application que dans les entreprises et établissements qui ont déjà recours au

Article 1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 4 févr. 2003

Sont concernées par le présent accord les entreprises relevant des secteurs d'activité suivants :

1. Les entreprises de téléservices qui font partie de leurs activités les travaux de secrétariat, réception ou émission d'appels, télésecrétariat, docteur commercial, burocratie et traitement de données informatiques et tous les services nécessaires au bon fonctionnement d'un bureau, d'une entreprise quelle que soit sa nature (commerciale, industrielle, service, profession libérale) et même des particuliers, en utilisant les nouvelles technologies de télécommunications, ainsi que les entreprises de services réalisant toute opération manuelle de saisie, acquisition ou capture de données, à partir de tout support (papier, documents scannés, images numériques, etc.).

2. Les entreprises de services d'accueil à caractère événementiel (services d'accueil occasionnels dans le cadre de salons, conventions, colloques ou tout autre événement de nature publique ou commerciale), de services développés intégrant l'ensemble des prestations de l'accueil de réception (gestion de listings, organisation de badges, mallettes, documentation, vestiaire, service de location de véhicules, location de véhicules en gare ou aéroport et visites de sites), ainsi que la prestation téléphonique en entreprises, à l'exclusion des magasins.

Article 2 - Mise en place ou extension du travail de nuit à de nouvelles catégories de salariés

En vigueur étendu en date du 4 févr. 2003

La mise en place au sein d'une entreprise du travail de nuit ou l'extension du travail de nuit déjà existant au sein d'une entreprise à de nouvelles catégories de salariés peut être réalisée :

- par l'intermédiaire de l'employeur, dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, après consultation du comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ou des délégués du personnel, s'ils existent, dès lors que les dispositions du présent accord sont respectées ; si des délégués syndicaux sont présents dans l'entreprise, l'application de ce présent accord ne peut intervenir qu'après que l'employeur a engagé le processus des négociations tendant à la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement ;

- par l'accord collectif d'entreprise ou d'établissement si l'entreprise conclut ultérieurement des accords dérogatoires du présent accord, l'accord d'entreprise ou d'établissement devant être conforme aux dispositions de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 et ne pas avoir pour objet d'une dérogation au sens de l'article L. 132-26 du code du travail ;

- sur l'avis de l'inspecteur du travail si l'entreprise conclut ultérieurement des accords dérogatoires du présent accord, dès lors que l'entreprise a engagé le processus et sérieusement des négociations tendant à la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

L'engagement de négociations loyales et sérieuses implique que l'employeur ait :

- convoqué les organisations représentatives au sein de l'entreprise ;

- fixé le lieu et le calendrier des réunions ;

- communiqué à ces organisations les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause ;

- répondu à leurs éventuelles questions et propositions.

Toutefois, les entreprises conviennent que les salariés et la pénibilité du travail de nuit impliquent qu'il ne soit recouru à celui-ci que dans la mesure où la continuité des prestations vis-à-vis de la clientèle des entreprises est nécessaire à l'activité. Cette nécessité ne peut être invoquée à l'isolement le travail de nuit au sein de l'entreprise la présence continue n'est pas impérative.

Ainsi, les salariés autorisés à travailler la nuit participent de la filière professionnelle dans les activités autorisées.

Par conséquent, s'agissant des salariés des filières professionnelles et industrielles que définies par la convention collective nationale, il ne peut être invoqué au travail de nuit, tel que défini ci-après, que par l'application de l'article (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du 1er alinéa de l'article L. 213-1 du code du travail (arrêté du 26 octobre 2004, art. 1er).

Article 3 - Définition du travail de nuit

En vigueur étendu en date du 4 févr. 2003

Article 3.1

Principe

Est considérée par l'entreprise comme travaillant de nuit toute heure de travail effectuée entre 22 heures et 7 heures.

Article 3.2

Dérogation

Toutefois, par accord collectif d'entreprise ou d'établissement, les entreprises peuvent décider que sera considéré comme travaillant de nuit tout travail effectué entre 21 heures et 6 heures.

Article 4 - Définition du travailleur de nuit

En vigueur étendu en date du 4 févr. 2003

Article 4.1

Salariés en contrat à durée indéterminée

Est considéré comme travailleur de nuit salarié en contrat à durée indéterminée réalisant habituellement, c'est-à-dire selon son habitude de travail :

- soit au moins deux fois par semaine, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien entre 22 heures et 7 heures ou pendant l'une des périodes arrêtées par l'accord d'entreprise ou d'établissement comme prévu par l'article 3.2 ci-dessus ;

- soit au moins 78 heures de travail entre 22 heures et 7 heures ou pendant l'une des périodes arrêtées par l'accord d'entreprise ou d'établissement comme prévu par l'article 3.2 ci-dessus, pendant une période de 3 mois appelée période de référence.

Salariés en contrat à durée déterminée

Est considéré comme talaievlur de nuit le salarié en contrat à durée déterminée réalisant habituellement, c'est-à-dire selon son horaire habituel de travail :

- soit au moins deux fois par semaine, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien entre 22 heures et 7 heures ou pendant l'une des périodes arrêtées par l'accord d'entreprise ou d'établissement comme ci-dessus du travail de nuit en application de l'article 3.2 ci-dessus ;

- soit au moins 12 % de ces heures de travail cactnemnlutreeot définies et planifiées entre 22 heures et 7 heures ou pendant l'une des périodes arrêtées par l'accord d'entreprise ou d'établissement comme ci-dessus du travail de nuit en application de l'article 3.2 ci-dessus, pendant la durée de son contrat (1).

(1) Provisoirement, il est prévu que les dispositions des conventions de la métallurgie.

Article 5 - Durées de travail

En vigueur étendu en date du 4 févr. 2003

Article 5.1

Travailleurs concernés

Ne sont concernés par les dispositions exposées ci-après que les travailleurs de nuit.

Les travailleurs amenés à effectuer des heures de nuit mais ne travaillant pas dans les lieux fixés aux articles 4.1 et 4.2 ne sont pas concernés.

Article 5.2

Durée de travail et amplitude de travail quotidienne

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

Néanmoins, cette durée maximale peut être portée à 10 heures pour tous les travailleurs de nuit, *quelle que soit leur activité, lorsque le volume de l'horaire hebdomadaire de travail de nuit est réparti sur moins de 5 jours par semaine ou lorsque l'entreprise doit faire face à un surcroît temporaire d'activité prévisible*(1).

Il en sera de même(1) s'agissant des activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service.

Toutefois, il peut être dérogé aux dispositions ci-dessus en cas de circonstances exceptionnelles et sur avis de l'inspecteur du travail, après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

Si aucune instance représentative du personnel n'existe dans l'entreprise, il peut être dérogé aux dispositions ci-dessus en cas de circonstances exceptionnelles et sur avis de l'inspecteur du travail.

Le travailleur de nuit pour lequel il a été fait application d'un des cas précités de dérogation à la durée maximale quotidienne de 8 heures du poste de nuit devra bénéficier d'un temps de repos équivalant au temps de dépassement, ce temps de repos s'ajoutant au temps de repos quotidien de 11 heures prévu aux termes de l'article L. 220-1 du code du travail.

Article 5.3

Durée du travail hebdomadaire

La durée maximale hebdomadaire de travail des travailleurs de

nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut excéder 40 heures.

Toutefois, lorsque l'organisation du travail de nuit, compte tenu des impératifs de sécurité des entreprises relevant du secteur du présent accord, notamment au regard des impératifs de clientèle, le justifie, les travailleurs de nuit ne peuvent réaliser un nombre d'heures de travail hebdomadaire supérieur à 44 heures par semaine ou à 42 heures sur une période de 12 semaines consécutives, sans que la possibilité d'utiliser des heures supplémentaires devant résulter des dispositions légales.

Il peut également être dérogé à la durée maximale hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit dans les cas prévus par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

(1) Termes eux-mêmes de l'extension comme étant relative aux dispositions de l'article R. 213-2 du code du travail (arrêté du 26 octobre 2004, art. 1^{er}).

Article 6 - Contreparties au travail de nuit

En vigueur étendu en date du 4 févr. 2003

Article 6.1

Contreparties au travail hebdomadaire de nuit

Les salariés en contrat à durée déterminée ou indéterminée, dès lors qu'ils exercent dans la définition du travailleur de nuit exposée à l'article 4 du présent accord, bénéficient pour chaque heure de nuit, selon la définition donnée à l'article 3 du présent accord, d'un repos compensateur d'une durée égale à 4 % des heures réalisées la nuit.

En tout état de cause, l'application du présent accord ne surajoute la remise en cas de circonstances financières déjà accordées au titre du travail de nuit.

Le repos compensateur est assimilé à du travail effectif pour ce qui concerne :

- les droits liés à l'ancienneté ;
- l'application de la législation sur les heures supplémentaires (bonification ou majoration) ;
- l'acquisition des droits à congés payés ;
- l'acquisition des jours de RTT.

Les travailleurs de nuit ne peuvent bénéficier de repos compensateur que dans la mesure où ils disposent d'un droit minimum de 4 heures de repos, éventuellement cumulé avec les droits tenus par le salarié au titre du repos compensateur légal.

Les travailleurs de nuit doivent percevoir ce repos compensateur dans le délai de 6 mois à compter du jour où ils ont effectué au moins un repos de 4 heures, éventuellement cumulé avec les droits tenus par le salarié au titre du repos compensateur légal.

En cas de départ du salarié de l'entreprise avant que celui-ci n'ait acquis ou perçu ces 4 heures de repos compensateur, le droit ainsi acquis à repos compensateur fait l'objet d'une indemnité financière(1).

Article 6.2

Contreparties au travail occasionnel de nuit

Les salariés n'entrant pas dans la définition du travailleur de nuit précisée à l'article 3 du présent accord mais amenés à effectuer des heures de travail de nuit bénéficient d'une majoration de salaire égale à 25 % pour les heures de travail effectif réalisées entre 22 heures et 7 heures ou pendant l'une des périodes arrêtées par l'accord d'entreprise ou d'établissement comme ci-dessus du travail de nuit en application de l'article 3.2 du

présent accord.

Ces diiipntssos ne font pas échec à l'application des dispositions particulières prévues par l'article 3 de l'avenant à la convention collective des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire concernant les salariés des centres d'appels non intégrés.

(1) Alinéa exclu comme étant contraire aux dispositions de l'alinéa de l'article L. 213-4 du code du travail (arrêté du 26 octobre 2004, art. 1^{er}).

Article 7 - Temps de pause

En vigueur étendu en date du 4 févr. 2003

Tout salarié, travaillant la nuit dans les conditions définies à l'article 3, ne peut bénéficier de 6 heures consécutives de travail de nuit sans bénéficier de 20 minutes de pause rémunérée non assimilée à du temps de travail effectif lui permettant de se reposer et de se détendre.

Article 8 - Articulation du travail de nuit avec la vie sociale et familiale des travailleurs

En vigueur étendu en date du 4 févr. 2003

Sauf accord exprès de l'intéressé, le travailleur de nuit doit bénéficier de moyens de transport, collectifs ou individuels, lui permettant d'effectuer les trajets domicile/travail dans une limite maximale de 2 heures par nuit.

En outre, et sur justificatif, les travailleurs de nuit bénéficient d'une autorisation annuelle d'absence de 3 jours lorsque l'exercice de responsabilités familiales ou sociales s'oppose à la réalisation effective de ce travail de nuit.

Ces autorisations d'absence peuvent, le cas échéant, être cumulées, sous réserve que le salarié en ait informé son employeur en respectant un délai de prévenance de 7 jours calendaires.

En tout état de cause, l'employeur devra vérifier au moment de l'embauche ou de l'entrée du salarié dans le statut du travailleur de nuit que le salarié a les moyens pour régler son domicile par les moyens de transport collectifs ou de s'assurer que le salarié a un véhicule personnel pour régler son domicile.

Enfin, tout travailleur de nuit peut demander son affectation à un poste de jour dès lors que le travail de nuit nuit à son bien-être avec des raisons médicales impérieuses, notamment avec la garde d'enfants ou la prise en charge d'une personne dépendante.

Dans ce cadre, le travailleur de nuit devra présenter sa demande par écrit et accompagné de justificatifs des raisons médicales impérieuses à son employeur.

Le travailleur de nuit ayant présenté valablement une telle demande de changement d'affectation doit faire l'objet d'un reclassement temporaire ou définitif selon le cas, à un poste de jour correspondant à sa qualification et assurant un emploi de nuit à l'emploi qu'il occupait précédemment en matière de nuit.

Ce reclassement doit intervenir dans un délai maximal de 3 mois.

À défaut, l'employeur peut engager une procédure de licenciement à l'égard du travailleur de nuit dans la mesure où :

- l'employeur a justifié par écrit de l'impossibilité de recruter le salarié dans les conditions définies ci-dessus ;

- le salarié a refusé d'accepter le poste de remplacement proposé par écrit par l'employeur et dans les conditions définies ci-dessus.

En outre, il est expressément précisé que le présent accord ne doit pas porter sur un fait.

Article 9 - Égalité professionnelle

En vigueur étendu en date du 4 févr. 2003

En aucun cas les origines, les croyances, le sexe, l'âge, l'état de santé ou le fait d'appartenir à un syndicat ne sont pris en considération en ce qui concerne l'affectation à un poste de nuit ou de jour (1).

Est défini comme poste de jour au sens du présent accord tout poste de travail dont les horaires habituels ne comprennent pas d'heures de travail effectif entre 22 heures et 7 heures ou pendant l'une des périodes arrêtées par l'accord d'entreprise ou d'établissement comme prévu dans le travail de nuit en application de l'article 3.2 du présent accord.

Particulièrement, les peaufinements sociaux résultent expressément, d'une part, la nécessité pour les entreprises d'assurer le respect du principe d'égalité professionnelle entre hommes et femmes, conformément aux dispositions de l'article L. 123-1 du code du travail et, d'autre part, le principe d'égalité d'accès à la formation professionnelle entre les salariés répondant à la définition de travailleurs de nuit telle qu'énoncées aux termes de l'article 4 du présent accord et les salariés occupés sur un poste de jour.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-45 du code du travail (arrêté du 26 octobre 2004, art. 1^{er}).

Article 10 - Passage du travail de nuit au travail de jour

En vigueur étendu en date du 4 févr. 2003

Chaque travailleur de nuit bénéficie, s'il le souhaite, d'une priorité pour l'attribution d'un poste de jour de sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent qui soit créé ou qui devienne vacant.

La liste des emplois disponibles sera communiquée préalablement à l'attribution à chacun des travailleurs de nuit ayant fait part de l'intention de bénéficier de cette priorité par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre.

Au cas où un travailleur de nuit fera part de son intention de passer à un tel poste, sa demande sera examinée et une réponse motivée lui sera faite sous un délai de 8 jours.

Article 11 - Passage du travail de jour au travail de nuit

En vigueur étendu en date du 4 févr. 2003

Chaque travailleur de jour bénéficie, s'il le souhaite, d'une priorité pour l'attribution d'un poste de nuit de sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent qui soit créé ou qui devienne vacant.

La liste des emplois disponibles sera communiquée préalablement à l'attribution à chacun des travailleurs de jour ayant fait part de l'intention de bénéficier de cette priorité par

l'rttee recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre.

Au cas où un tulaeivralr de juor fariet atce de cunaaidtrde à un tel poste, sa daemnde srea examinée et une réponse motivée lui srea ftiae suos un délai de 8 jours.

Article 12 - Garanties offertes aux travailleurs de nuit

En vigueur étendu en date du 4 févr. 2003

Article 12.1 (1)

Surveillance médicale particulière

Chaque tliarvlauer de niut diot firae l'objet, lros de son eumachbe plus une fios par semestre, d'une vtiise médicale par la médecine du travial aifn de vérifier son atpdtutie au taiavrl de nuit.

Article 12.2

Inaptitude au tavairl de nuit

Le taavelriulr de niut déclaré iatpne au tviraal de nuit, de façon teirmporae ou permanente, diot friae l'objet d'un rscemaesenlt toairerpme ou définitif solen le cas à un potse de juor cnoorpednrsat à sa qtocaiifialun et asusi coaplbrmae que pliosbs à l'emploi qu'il ocapciut précédemment en tiraval de nuit.

À défaut, l'employeur puet egngaer une procédure de lnceniciemt puor itdaptuine à l'égard du trealuiavlr de niut dnas la mseure où :

- l'employeur a justifié par écrit de l'impossibilité de rlsacaser le salarié dnas les coitnoidns définies ci-dessus ;

- le salarié a refusé d'accepter le ptsoe de rscenelsemt proposé par écrit par l'employeur et dnas les ciditnoons définies ci-dessus.

Article 12.3

Salariée en état de gssrossee médicalement constatée

Article 12.3.1

Cas de cgeamenhnt d'affectation

La salariée en état de gesossrse médicalement constatée ou anyat accouché puet dmeneadr son aoietcffatn à un potse de juor panndet sa période de goesssrse et pnednat la période du congé légal ptoasantl prévu à l'article L. 122-26 du cdoe du travail.

Dans ce cadre, la salariée diot présenter sa dmaende par écrit à l'employeur, accompagnée de tuot jtsitaiifucf médical de son état.

De même, tutoe salariée en état de greosssse médicalement constatée ou aanyt accouché diot faire l'objet d'une aacftetiofn à un pstoe de juor pendant sa période de gosesssre puoavnt être prolongée puor une durée malamixe de 1 mios dès lros que le médecin du tiavrl arua constaté par écrit que l'état de ctete salariée est itpbmnilocae avec le tivaral de nuit.

Article 12.3.2

Conditions du cgheemnnt d'affectation

La salariée en état de grsssoee médicalement constatée ou anyat accouché, dès lros qu'elle a régulièrement présenté sa dmadnee de cneamnghet d'affectation ou qu'elle fiat l'objet d'une déclaration d'incompatibilité avec le tviraal de niut par la médecine du travail, dnas les cdoinoitns définies ci-dessus, diot faire l'objet d'un cneameagt d'affectation à un ptose de juor croadrnnspeot à sa qacaiufliotn et aussi cmlpaoarbe que psbolsie à l'emploi qu'elle ouacipt précédemment en taraivl de nuit.

Ce camenehngt d'affectation diot être réalisé dnas un délai

mixamal de 15 jours, suaf ioaicdtnin ctiornare de la médecine du travail.

En outre, ce chaegenmt d'affectation ne diot entraîner anucue dumotiinin de la rémunération, suaf atnavgeas éventuellement liés à la réalisation du taiavrl habteuil de nuit.

Enfin, dnas la murese où ce ceanmenght d'affectation s'accompagne d'un caeghenmnt de leiu de tavrial en drehos de l'agglomération au sien de lealluqe la salariée exerçait précédemment ses fonctions, ce cehngnaemt de leiu de traavil est subordonné à l'accord de la salariée.

Article 12.3.3

Impossibilité de cahengmnet d'affectation

L'employeur se tournavt dnas l'impossibilité d'assurer un cemnahget d'affectation dnas les cioinondts définies ci-dessus diot présenter par écrit à la salariée ou au médecin du travail, le cas échéant, les mitfos s'opposant à un tel changement.

Cette jiocttuifisan écrite de l'employeur diot être réalisée dnas le délai de 15 juors à ctpoemr de la daemnde de la salariée ou de la déclaration réalisée par la médecine du travail.

À défaut, l'employeur diot rndeerrpe le veresmnet intégral de la rémunération htblualeie de la salariée.

Si l'affectation à un poste de juor entraîne un cnhneemagt de leiu de tiaarvl de la salariée concernée en dehors de l'agglomération au sien de laeulqle celle-ci exerçait précédemment ses ftinconos ou même entraîne un chaengnmet de poste, l'employeur diot juisietfr par écrit à la salariée les raionss de ces cmenetnghas et lui préciser par écrit les nlveueols cnoiotids de trvaial proposées.

La salariée dipose arols d'un délai de 10 jorus puor acetcpere ou rueesfr ctete proposition.

À défaut d'accord exprès, la salariée est réputée avoir refusé la nlvoleue affectation.

Lorsque le cmhngaeent d'affectation à un poste de juor s'est avéré imsbllpsoie ou que la salariée a refusé les cnamehtges proposés par l'employeur puor réaliser cttee aiaffottcen à un poste de jour, le ctoran de taiavrl de la salariée est sudpensu jusqu'à la fin du congé légal de maternité, éventuellement prolongé d'une durée malxaima de 1 mios par le médecin du tavrrial dnas les ctniodoins fixées à l'article 12.3.1 ci-dessus.

Pendant ctete période de sseoiipsunn du contrat, la salariée bénéficie d'une gtnaiare de rémunération dnas les mêmes cndoniiots que celes prévues :

- à l'article 18.1 (B) de la ctovinnoen coecitlvle puor les salariées non creads ;

- à l'article 4.1 de l'avenant-cadre de la cvonotnien ccilvtleoe puor les salariées cadres.

(1) Acrctie étendu suos réserve de l'application des diisoiotnspns du 1er alinéa de l'article L. 213-5 du cdoe du trvaail (arrêté du 26 orotcbe 2004, art. 1er).

Article 13 - Durée et date d'entrée en vigueur de l'accord

En vigueur étendu en date du 4 févr. 2003

Le présent arccod est cnlocu puor une durée indéterminée en apiloipactn de l'article L. 132-8 du cdoe du travail.

Il prorua être dénoncé à tuot mnmoet par les sianriegats dnas les cionidotns prévues à l'article 11 du présent avenant.

Les paraeertins saucoix sigtarnieas ayant décidé de demenadr l'extension du présent avenant, celui-ci erntrea en vuugier le pemirer juor du mios cvuil svnaut la dtae de ptalubcoiin de l'arrêté

d'extension au Journal officiel.

Article 14 - Révision - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 4 févr. 2003

Article 14.1

Révision

Le présent accord est révisable par quelque syndicat représentatif et agréé ou tout syndicat agréé ultérieurement adhéré sans réserve et en totalité.

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle convenant le ou les ateliers simultanés à révision.

Elle sera adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires de l'accord.

Dans un délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent se rencontrer en vue de la rédaction d'un nouveau texte (1).

Les accords révisés doivent être remis à la rédaction d'avenants qui auront les mêmes effets que le présent accord et doivent de ce fait être déposés et appliqués dans les mêmes conditions.

Aucune demande de révision ne pourra être introduite dans le délai de 6 mois suivant la prise d'effet de la dernière révision.

Article 14.2

Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé par l'un ou plusieurs des signataires avec un préavis de 6 mois.

À peine de nullité, la dénonciation :

- sera signifiée à l'ensemble des autres parties signataires et à la DTDE du lieu de dépôt par pli recommandé avec accusé de réception.

Elle prendra effet au plus tôt le premier jour de l'année civile qui suit la date de l'accusé de réception au plus tard ;

- sera accompagnée de propositions de rédaction nouvelle de l'ensemble ou des parties dénoncées ;

- sera complétée, dans les 30 jours qui suivent la date de l'accusé de réception au plus tard, d'une convocation, par la partie ayant

Adhésion par lettre du 23 mai 2003 du syndicat des organisateurs et réalisateurs d'actions promotionnelles et commerciales à la convention collective et à ses avenants

En vigueur en date du 23 mai 2003

Paris, le 23 mai 2003.

La SROAP ? Ancillae des personnes résidentes de l'action climatisme terrain, c/o EBC, 8, rue de Berri, 75008 Paris, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, services départementaux collectifs, BP 11, 210, quai de Jemmapes, 75462 Paris Cedex 10.

Accord du 28 octobre 2003 1 relatif à

dénoncé, d'une réunion paritaire de toutes les organisations représentatives de la branche ayant pour ordre du jour la discussion des propositions (2).

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 133-1 du code du travail qui subordonne l'extension d'un accord collectif à sa négociation par l'ensemble des organisations représentatives dans son champ d'application (arrêté du 26 octobre 2004, art. 1er).*

(2) *Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du 2e alinéa de l'article L. 132-8 du code du travail (arrêté du 26 octobre 2004, art. 1er).*

Article 15 - Adhésion

En vigueur étendu en date du 4 févr. 2003

Toute organisation syndicale représentative de salariés, toute organisation d'association, professionnelle ou autre, ou tout employeur peut adhérer au présent accord conformément aux dispositions légales.

Article 16 - Interprétation et conciliation

En vigueur étendu en date du 4 févr. 2003

Tout différend à caractère individuel ou collectif né de l'application ou de l'interprétation du présent accord sera soumis à l'arbitrage de la commission paritaire de conciliation et d'interprétation instituée par l'article 8 de la convention collective des professions de services dans le domaine du secteur tertiaire.

Article 17 - Dépôt et publicité de la convention

En vigueur étendu en date du 4 févr. 2003

Conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, le présent accord sera déposé par la parité au plus tôt auprès de la direction départementale et du conseil de prud'hommes du lieu de sa signature.

Une demande d'arrêté d'extension sera également réalisée auprès des services du ministère du travail.

Madame, Monsieur,

Par courrier en date du 14 mai 2003, j'ai notifié aux signataires de la convention collective nationale des professionnels de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999, l'adhésion totale et sans réserve du syndicat national des organisateurs et réalisateurs d'actions promotionnelles et commerciales (SORAP) à l'adhésion de la convention collective ainsi qu'aux différents accords collectifs ayant le même champ d'application existant à ce jour.

En application des dispositions des articles L. 132-9 et L. 132-10 du code du travail je procède par la présente au dépôt de cette adhésion auprès de vos services.

Je vous prie de croire, Madame, Monsieur, en l'assurance de ma considération distinguée.

Le président.

la constitution d'un fonds commun

d'aide au paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat national des créanciers de redevances de créances et de remboursements de créances (ANCR) ; Syndicat national des professionnels du remboursement (SNPR) ; Fédération nationale de l'information d'entreprise et de la gestion de créances (FIGEC) ; Services intégrés du télésecrétariat et des téléservices (SIST) ; Syndicat national des conseils d'affaires et des entrepreneurs de droit (SNCAED) ; Syndicat du marketing téléphonique (SMT) ; Syndicat national des professionnels de services d'accueil, d'animation et de promotion (SNPA).
Syndicats signataires	Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS) CFE-CGC ; CFTC.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2005

Les signataires du présent accord ont décidé de constituer un fonds d'aide au paritarisme pour permettre aux associations d'employeurs et aux organisations syndicales confédérées de salariés représentatives au niveau national dans le cadre de la constitution d'un organisme de services dans le secteur d'exercer leurs missions et afin de favoriser l'application de la convention collective et développer la négociation collective au sein de la branche.

À cette fin, le présent accord a pour objet de fixer les règles régissant les modalités de constitution et de fonctionnement de ce fonds.

(1) Accord étendu, à l'exclusion de l'activité de tacitorudn visée au paragraphe 4 de l'article 1er des dispositions communes de la convention collective (arrêté du 4 octobre 2005, art. 1er).

Article 1 - Objet de l'avenant

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2005

Le présent avenant a pour objet :

- de créer une entité mutualisée visant à financer le fonctionnement du parrainage et du soutien aux salariés ;

- de prévoir les modalités de répartition, de gestion et de contrôle des sommes collectées.

1. Fonctionnement du paritarisme

Il est fait référence :

- au fonctionnement des commissions de négociation prévues dans le règlement intérieur ;

- au règlement sur les frais de déplacement exposés par les représentants des délégations syndicales et salariés à l'occasion de la négociation collective et de la participation aux réunions des commissions paritaires dans les conditions définies dans le règlement intérieur ;

- au règlement des frais de rapatriement et d'hébergement conformément aux dispositions de l'article 2 de la convention

collective ;

- au règlement des frais de déplacement des salariés selon un forfait établi et déterminé par les paritaires saucoux par voie de règlement intérieur ;

- au règlement des frais engagés pour la participation à la négociation collective des représentants des employés et des salariés ;

- au règlement des études concernant la branche professionnelle et approuvées par la commission paritaire nationale de la négociation.

2. Développement de l'exercice du syndicalisme

Il est fait référence à l'attribution des moyens financiers aux organisations représentatives au niveau national, notamment aux organisations patronales.

Article 2 - Financement du fonds d'aide au paritarisme

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Dans le cadre du présent accord, le fonds d'aide au paritarisme sera financé par le versement d'une contribution des entreprises d'un montant égal à 0,03 % de la masse salariale brute au 31 décembre sur la base de la DDAS de l'année considérée.

Le montant maximal de cette contribution est fixé à 23 ? par an.

Le montant maximal de cette contribution ne peut excéder 1 525 ? par an.

Sont exclus du paiement de cette contribution les entreprises salariées.

Le paiement de la contribution due par les entreprises sera leu au plus tard à la date indiquée sur le bordereau d'appel envoyé par le coauteur désigné.

En outre, l'ensemble des frais générés par les rappels, les procédures contentieuses et contestatives sont à la charge des débiteurs.

Tout paiement effectué après la date d'échéance entraînera des pénalités de retard fixées à 1,5 % par mois.(1)

(1) Le présent alinéa de l'article 2 est exclu de l'extension momentané au principe de légalité des peines tel qu'énoncé par l'article 8 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen.

(Arrêté du 5 mai 2015 - art. 1)

Article 3 - Collecte des fonds

En vigueur étendu en date du 24 févr. 2020

L'ensemble des contributions versées par les entreprises sera collecté par l'OPCO des entreprises de proximité, l'OPCO désigné par la branche par l'intermédiaire de l'accord conclu le 18 mars 2019, dont le siège est situé à Paris, selon les conditions définies dans ce cadre par la convention signée entre les partenaires sociaux et les représentants habilités de cet OPCO, qui devra notamment prévoir une comptabilité distincte pour les fonds du paritarisme.

Article 4 - Répartition des fonds

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2005

Afin de mener à bien la mission qui lui a été confiée, les sommes versées au fonds commun d'aide au piararmie sont réparties de manière égalitaire entre les organisations patronales et syndicales que patronales.

Article 5 - Dispositions finales

Avenant n 2 du 23 mars 2004 à l'accord du 13 août 1999 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	Le syndicat national des professionnels du rocomneut (SNPR) ; La fédération nationale de l'information d'entreprise et de la gestion de créances (FIGEC) ; Les services intégrés du télésecrétariat et des téléservices (SIST) ; Le syndicat national des chartes d'affaires et des entreprises de distribution (SNCAED) ; Le syndicat national des professionnels de services d'accueil (SNPA),
Syndicats signataires	La fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS) CFE-CGC ; La CFTC,
Organisations dénonçantes signataires	Le collège paritaire de la branche des professions de services dans le secteur tertiaire, représenté par : - l'ANCR : 5, rue Yvon-Villarceau, 75116 Paris ; - la FIGEC : rue Via Verde, 55, place Nelson-Mandela, 92000 Nanterre ; - la CENT : 12, rue de la République, 78650 Byennes ; - le SROAP : 171 bis, avenue Charles-de-Gaulle, bât. C, 92200 Neuilly-sur-Seine ; - le SPNA : 144, boulevard Pereire, 75017 Paris ; - le SP2C : 33, rue de Galilée, 75016 Paris ; - le SPNR : 4, place Louis-Armand, 75012 Paris ; - le SSIT : 75, rue Parmentier, 75011 Paris ; - le SAHNPYE : 75, rue Parmentier, 75011 Paris ; - l'AAEC : place d'activités La Grange-Barbier, 37250 Montbazou, par lettre du 10 avril 2014 (BO n°2014-20).

Article 1

En vigueur étendu en date du 23 mars 2004

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2005

Le présent avenant se rattache à l'ensemble des dispositions énoncées aux termes de l'avenant conclu en date du 5 février 2002 portant sur le même objet.

Il sera déposé par la partie la plus diligente auprès de la direction départementale du travail et du contrôle de prud'hommes du lieu de sa signature.

Le présent avenant n'entrera en vigueur que le premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

A l'article 3 " Définition des gènes " de l'accord de prévoyance du 13 août 1999, l'article 3.1.1 " Personne concerné " est désormais libellé ainsi :

(voir cet article)

Cette nouvelle disposition entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2004.

Article 2

En vigueur étendu en date du 23 mars 2004

A l'article 3 " Définition des gènes " de l'accord de prévoyance du 13 août 1999, l'article 3.1.3 " Point de départ de la gène " est désormais libellé ainsi :

(voir cet article)

Cette nouvelle disposition entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2004.

Article 3

En vigueur étendu en date du 23 mars 2004

A l'article 3 " Définition des gènes " de l'accord de prévoyance du 13 août 1999, l'article 3.1.5 " Durée des prestations " est désormais libellé ainsi :

(voir cet article)

Article 4

En vigueur étendu en date du 23 mars 2004

A l'article 3.3 " Décès " de l'accord de prévoyance du 13 août 1999, l'article 3.3.2 est désormais intitulé " Définition et bénéficiaires de la gène " et est libellé désormais ainsi :

(voir cet article)

Article 5

En vigueur étendu en date du 23 mars 2004

L'article 6 " Cotisations " de l'accord de prévoyance du 13 août 1999 est désormais libellé ainsi :

(voir cet article)

Article 6

En vigueur étendu en date du 23 mars 2004

L'article 7 " Isuotitn gène " de l'accord de prévoyance du 13 août 1999 est désormais libellé ainsi :

(voir cet article)

Article 7
En vigueur étendu en date du 23 mars 2004

L'article 10 " Modification, résiliation, dénonciation " de l'accord de prévoyance du 13 août 1999 est désormais libellé ainsi :

(voir cet article)

Article 8
En vigueur étendu en date du 23 mars 2004

Un article 11 " Changement d'organisme assureur " est ajouté à l'accord de prévoyance du 13 août 1999 et libellé comme suit :

(voir cet article)

Article 9
En vigueur étendu en date du 23 mars 2004

Au sien de la convention de gérance du 13 août 1999, la mention IPNC est supprimée des articles suivants :

- article 1er " Objet de la convention " ;
- article 2 " Adhésion des organismes " ;
- article 3 " Titulaires " ;
- article 5 " Gérance des sociétés particulières " ;
- article 7 " Révision de données saisies " ;
- article 9 " Rémunération des dirigeants et des salariés " ;
- article 10 " Contrôle médical " ;

Avenant du 17 décembre 2003 relatif au secret professionnel et clause de non-concurrence

Signataires	
Patrons signataires	Le syndicat national des professionnels du revente (SNPR) ; La fédération nationale de l'information d'entreprise et de la gestion de créances (FIGEC) ; Les services intégrés du télésecrétariat et des téléservices (SIST) ; Le syndicat national des centres d'affaires et des entreprises de distribution (SNCAED) ; Le syndicat du marketing téléphonique (SMT) ; Le syndicat national des prestataires de services d'accueil (SNPA),
Syndicats signataires	La fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC (FNECS), La CTEC (rectificatif BO CC 2004-47).

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2003

Les parties reconnaissent l'importance de la liberté individuelle de travail de chaque salarié, laquelle doit nécessairement se combiner avec la sauvegarde des intérêts légitimes de l'entreprise.

Cette avenant est d'autant plus nécessaire qu'il n'existe

- article 12 " Objet de la convention de prévoyance " ;

- article 13 " Fournisseurs " .

Article 10
En vigueur étendu en date du 23 mars 2004

A l'article 4 " Gérance du contrat " de la convention de gérance du 13 août 1999, l'article 4.1 est désormais libellé comme suit :

(voir cet article)

Article 11
En vigueur étendu en date du 23 mars 2004

L'article 6 " Compte de résultats " de la convention de gérance du 13 août 1999 est désormais libellé ainsi :

(voir cet article)

Article 12
En vigueur étendu en date du 23 mars 2004

L'article 11 " Coût des prestations " de la convention de gérance du 13 août 1999 est désormais libellé comme suit :

(voir cet article)

Pour l'année 2004, le taux de cotisations étant appelé à 95 %, il sera en place de 1,07 %.

Fait à Paris, le 23 mars 2004.

L'avenant reconnaît la nécessité de protéger les modalités contractuelles de mise en œuvre de la protection, d'une part, de liberté de travail et, d'autre part, des intérêts légitimes de l'entreprise.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2003

Rentrent dans le champ d'application du présent accord les entreprises visées par le champ d'application de la convention collective du personnel des prestataires de services tiers.

Article 2 - Secret professionnel

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2003

Le salarié est tenu au secret professionnel à l'égard des tiers pour tout ce qui concerne l'exercice de ses fonctions et, d'une façon générale, pour tout ce qui a trait à l'activité de l'entreprise qui l'emploie et dont la divulgation serait susceptible de porter préjudice à celle-ci.

Le salarié est tenu par la même obligation vis-à-vis de tout document ou information dont il a eu connaissance chez les clients de son employeur.

Cette obligation a un caractère absolu et n'a pas vocation à être limitée dans le temps et dans l'espace.

Elle n'a d'autre but que de sauvegarder les intérêts légitimes de l'entreprise.

Article 3 - Clause de non-concurrence

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2003

La clause de non-concurrence, pour être licite, doit être stipulée dans le but de protéger les intérêts légitimes de l'entreprise et ne pas mettre le salarié dans l'impossibilité absolue d'exercer son activité professionnelle.

Sont concernés les personnels dont l'activité et les connaissances et compétences peuvent porter préjudice aux intérêts légitimes de l'entreprise.

L'interdiction de concurrence doit faire l'objet d'une clause dans le contrat de travail ou d'un accord écrit entre les parties.

Dans ce cas, la clause de non-concurrence jointe dans un contrat de travail doit être strictement limitée :

- dans le temps, l'interdiction que ce soit temporaire ne doit pas excéder 3 années, à compter de la date où l'intéressé cesse effectivement ses fonctions ;

- dans l'espace, pour un périmètre géographique dont la rémunération sera fonction des attributions effectivement exercées par le salarié ;

- quant à l'activité professionnelle, sous réserve surtout que ce soit, l'interdiction visée les seules activités susceptibles de porter préjudice de l'entreprise.

Par ailleurs, cette clause de non-concurrence doit impérativement tenir compte des spécificités de l'emploi occupé

Avis interprétatif n 8 du 1er juillet 2004 relatif au champ d'application de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	SSIT ; SMT.
Syndicats signataires	CFE-CGC ; CTFC ; FO.

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2004

Adhésion par lettre du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire

Signataires	
Patrons signataires	
Syndicats signataires	

En vigueur en date du 6 déc. 2004

Bagnole, le 6 décembre 2004.

Avenant du 24 mars 2005 relatif à la modification du champ d'application

par le salarié.

En complément de cette interdiction et pendant toute la durée de non-concurrence, une indemnité spéciale sera versée au salarié.

Elle est calculée sur la base d'un pourcentage au moins égale à 25 % du salaire moyen perçu par le salarié au cours des 12 derniers mois de présence dans l'établissement en comptant de son travail personnel et présentant un caractère obligatoire pour l'employeur et incluant l'indemnité de 13e mois le cas échéant.

L'employeur, en cas de conclusion d'un contrat de travail qui prévoyait une clause de non-concurrence, peut soit se décharger de l'indemnité prévue ci-dessus en libérant l'intéressé de l'interdiction de concurrence soit en réduisant la durée, sous réserve de prévenir le salarié par écrit à l'occasion de la rupture du contrat de travail et jusqu'à l'expiration de son préavis, que celui-ci soit exécuté ou non.

L'indemnité prévue ci-dessus étant la contrepartie de la clause de non-concurrence, elle cesse d'être due en cas de violation par l'intéressé, sans préjudice des dommages et intérêts qui peuvent lui être réclamés.

En outre, le contrat de travail pourra prévoir que le salarié sera tenu, en cas de violation de la clause de non-concurrence, au remboursement intégral des sommes déjà versées au titre de la contrepartie financière prévue ci-dessus, ainsi éventuellement qu'une indemnité forfaitaire égale au minimum à 6 mois de salaire.

L'interdiction de concurrence sera dépourvue d'effet en cas de rupture du contrat de travail au cours des 2 premiers mois d'emploi.

Au regard de son activité, la société Agorha est soumise aux dispositions de la convention collective des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire en tant qu'entreprise de télécommunications pour le compte de ses clients des services de secrétariat, réception ou émissions d'appels, télésecrétariat et dtm commercial.

Le champ d'application de l'avenant du 20 juin 2002 étant limité aux centres d'appels non intégrés, seuls les salariés dont l'activité principale correspond à cette activité sont soumis aux dispositions de cet avenant.

La société Anogaphe ne constitue pas un centre d'appels non intégré au sens de l'article 1er, paragraphe 7, de la convention collective des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire et du préambule de l'avenant du 20 juin 2002, l'avenant du 20 juin 2002 ne lui est pas applicable.

La fédération des commerces et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Baogly Cedex, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, service des conventions collectives, 210, quai de Jemmapes, 75462 Paris Cedex 10.

Monsieur,

Nous avons le plaisir de vous faire savoir que, après décision du bureau fédéral de la fédération des commerces et des services UNSA, prise à l'unanimité, nous adhérons à la convention collective nationale des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire " n 3301.

Veuillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.
Le secrétaire général.

de la convention

Signataires	
Patrons signataires	La FGEIC ; Le SSIT ; Le SECAND ; Le SPNR ; Le SPNA ; Le SMT ; L'ANCR ; Le SORAP,
Syndicats signataires	FO ; La CTFC ; La CFE-CGC,

Article 1

En vigueur étendu en date du 24 mars 2005

Le champ d'application visé à l'article 1er de la convention collective nationale des peritastres de srievev dnas le secteur tertiaire est modifié en son point 6 de la manière suivante :

(voir cet article)

Article 2

Avenant n 3 du 11 juillet 2005 à l'accord du 13 août 1999 relatif à la

En vigueur étendu en date du 24 mars 2005

Le champ d'application visé à l'article 1er de la convention collective nationale des peritastres de srievev dnas le secteur tertiaire est complété comme suit :

(voir cet article)

Article 3 - Dépôt - Publicité

En vigueur étendu en date du 24 mars 2005

Le présent avenant signé et agréé a pour objet d'un dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris en 5 rue de la Harpe et au greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Il sera également ordonné en vue de son dépôt au ministère du travail.

Fait à Paris, le 24 mars 2005.

prévoyance

Signataires

Patrons signataires	<p>Le siycandt nitanaol des cateibns de rreveonecmut de créances et de rmenigstenenes ciumrcamoex (ANCR) ; Le sniydact naaniotl des prnoielfsness du rrecneuvmoet (SNPR) ; La fédération nioatanle de l'information d'entreprise et de la gtosien de créances (FIGEC) ; Les siveercs intégrés du télésecrétariat et des téléservices (SIST) ; Le syacndit noniatl des cernets d'affaires et des etpisrreens de dotiaoiimciln (SNCAED) ; Le sinacdyt ntaaoiinl des ptreaaesrtis de scrviees d'accueil (SNPA) ; Le sdiancyt naonatil des oegrtaanursis et réalisateurs d'actions poimlneeorltnos et crameiomcles (SORAP),</p>
Syndicats signataires	<p>La fédération nalotiane de l'encadrement du cmmcoere et des services, (FNECS) CFE-CGC ; La CFTC,</p>
Organisations dénonçantes signataires	<p>Le collège prtnaol de la banhcre des peteratsiras de siervecs dnas le dimnoae du setecur tertiaire, représenté par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'ANCR : 5, rue Yvon-Villarceau, 75116 Pairs ; - la FEGIC : ibelumme Via Verde, 55, plcae Nelson-Mandela, 92000 Nnaterre ; - la CENT : 12, rue de la République, 78650 Beeyns ; - le SROAP : 171 bis, anvuee Charles-de-Gaulle, bât. C, 92200 Neuilly-sur-Seine ; - le SPNA : 144, brvauoled Pereire, 75017 Pairs ; - le SP2C : 33, rue de Galilée, 75016 Pairs ; - le SPNR : 4, pclae Louis-Armand, 75012 Prais ; - le SSIT : 75, rue Parmentier, 75011 Piras ; - le SHPAYNE : 75, rue Parmentier, 75011 Paris ; - l'AAEC : prac d'activités La Grange-Barbier, 37250 Montbazon, par ltetre du 10 aivr1 2014 (BO n°2014-20).

En vigueur non étendu en date du 11 juil. 2005

Il est préalablement rappelé que le présent aavnnet ne mdofiie en rein l'article 10 de l'accord iinaitl du 13 août 1999, considérant que l'accord de prévoyance est ccnlou puor une durée indéterminée et prruoa dnoc fraie l'objet d'une dénonciation ou d'une révision conformément aux modalités légales et ctveeoliennons telets que prévues par l'accord itinial du 13 août 1999,

il a été cneovu ce qui siut :

Article 1

En vigueur non étendu en date du 11 juil. 2005

L'article 7 de l'accord iiatnl intitulé " Iiittsnoun ginoatsrenie " est modifié de la façon siuvatne :

(voir cet article)

Article 2

En vigueur non étendu en date du 11 juil. 2005

Il est ajouté un drieenr alinéa à l'article 11 de l'accord de prévoyance, asini libellé :

(voir cet article)

Article 3

En vigueur non étendu en date du 11 juil. 2005

Le présent aneanvt pnred effet dès la sutiagnre par les osniotainrgas syndicales, étant précisé qu'il srea déposé aux seicervs du ministère en vue de son extension.

Fiat à Paris, le 11 jelilut 2005.

Avenant n 3 du 11 juillet 2005 relatif

au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	<p>Le syndicat national des cantebis de recevrnumoet de créances et de rgiensenmeetns cumiroeamcx (ANCR) ; Le syndicat national des pensloosienrfs du roeemvcnert (SNPR) ; La fédération nlotanaie de l'information d'entreprise et de la gsoetin de créances (FIGEC) ; Les srvciees intégrés du télésecrétariat et des téléservices (SIST) ; Le sicyadnt nniatoal des ceentrs d'affaires et des etesirnerps de diitooiaicmln (SNCAED) ; Le syndicat naootinl des pteariasters de srivcees d'accueil (SNPA) ; Le sdnaicyt nantaoil des oiegrutasans et réalisateurs d'actions pltonoeormnis et cmilamoeercs (SORAP) ;</p>
Syndicats signataires	<p>La fédération ntianaole de l'encadrement du cmomrece et des sveceirs (FNECS) CFE-CGC ; La CFTC,</p>
Organisations dénonçantes signataires	<p>Le collège paatnrol de la brncahe des ptrearistas de seevircs dnas le danmioe du stceuer tertiaire, représenté par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'ANCR : 5, rue Yvon-Villarceau, 75116 Paris ; - la FIEGC : ibmlmuee Via Verde, 55, pacle Nelson-Mandela, 92000 Nnraetre ; - la CENT : 12, rue de la République, 78650 Beeyns ; - le SORAP : 171 bis, aevnue Charles-de-Gaulle, bât. C, 92200 Neuilly-sur-Seine ; - le SPNA : 144, broaevuld Pereire, 75017 Pias ; - le SP2C : 33, rue de Galilée, 75016 Pias ; - le SPNR : 4, pclae Louis-Armand, 75012 Pias ; - le SSIT : 75, rue Parmentier, 75011 Pias ; - le SNHAPYE : 75, rue Parmentier, 75011 Pias ; - l'AAEC : prac d'activités La Grange-Barbier, 37250 Montbazou, par lrette du 10 airvl 2014 (BO n°2014-20).

En vigueur non étendu en date du 11 juil. 2005

Entre :

Les otioraagnsnis d'employeurs

D'une part, et

Le gneroeumt naintaol de prévoyance, uoinn d'institutions de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale, dnot le siège saocil est situé 33, anvue de la République, 75011 Paris, représentée à la snrugtie des présentes par Ncioals Sarkadi, ducretir général, ci-après dénommé " le GNP ",

D'autre part,

il a été cneovu ce qui siut :

Article 1

En vigueur non étendu en date du 11 juil. 2005

L'article 6.1. " Résultats tqiceehns et feicannris " de la cetnionvon de gtioesn est désormais libellé anisi :

(voir cet article)

Article 2

En vigueur non étendu en date du 11 juil. 2005

Il est ajouté à l'article 7 de la ctonvnieon de goetisn un dnreir alinéa rédigé cmome siut :

(voir cet article)

Article 3

En vigueur non étendu en date du 11 juil. 2005

L'article 8 de la coteiovnnn de gtieson est désormais libellé cmmoie siut :

(voir cet article)

Article 4

En vigueur non étendu en date du 11 juil. 2005

Le présent anvanet pernd eefft dès la sanguitre par les osnorinaagits syndicales, étant précisé qu'il srea déposé aux srvecies du ministère en vue de son extension.

Fiat à Paris, le 11 jelliut 2005.

Accord du 13 février 2006 relatif à la mise à la retraite des salariés avant

l'âge de 65 ans

Signataires	
Patrons signataires	<p>Le sandicyt ntnaial des cbaitnes de rreecumevot de créances et de reenneisngemts ciuoremacmx (ANCR) ; La fédération noilanate de l'information d'entreprise et de la getoisn de créances (FIGEC) ; Les sicreves intégrés du télésecrétariat et des téléservices (SIST) ; Le syicadnt notaianl des cerntes d'affaires et des enetrreiss de ditiloimcoain (SNCAED) ; Le sancidynt ntoanail des ptaseeirarts de seiercvs d'accueil (SNPA) ; Le snydacit nniotaal des ougraetsianrs et réalisateurs d'actions pinmllnoroeotes et climoaemercs (SORAP),</p>
Syndicats signataires	<p>La CTFC ; Le sncdyiat FO,</p>

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 13 févr. 2006

Au rgead des nelevulos dsitoniopsis isuses de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 parontt réforme des rteterais et puls spécialement de son actlire 16, les panreetrias suoacix ont ednentu aatpedr des dnipsiitsoos cleonnetvloeinns ravlieets à la msie à la rrtieae des salariés punaovt bénéficier d'une rtariete à tuax plien etnre 60 et 64,5 ans.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 13 févr. 2006

Entrent dnas le cahmp d'application du présent acorcd les errntesipes visées par le chmap d'application de la cnivneoton cvolctilee du pnornseel des priterasteas de secervis dnas le sueectr tertiaire.

Article 2 - Conditions de mise à la retraite d'un salarié entre 60 et 65 ans

En vigueur non étendu en date du 13 févr. 2006

L'employeur puet mterte à la ritrtae un salarié enrte 60 et 64,5 ans, suos réserve que celui-ci :

- psuise bénéficier d'une raeirtte à tuax plein au monemt de son départ ;
- jtsfiuie d'une ancienneté d'au monis 1 an au sien de l'entreprise concernée ;
- n'ait pas manifesté son désaccord dnas les cnioidtons prévues par l'article 3 du présent accord.

Article 3 - Organisation de la mise à la retraite

En vigueur non étendu en date du 13 févr. 2006

La ruptrve du cnoartt de tiaravl en aiciptlaopn de l'article 2 du présent aorccd est une msie à la rrtiaee et non un licenciement. Le salarié diot être informé de sa msie à la riattree par lertte

recommandée aevc accusé de réception ou lttere resime en mian porpre crtnoe décharge. Ce crieuorr puet être notifié au puls trad le juor du 64e asvneirrinae du salarié.

À cmeotpr de la réception par le salarié concerné de cttee iomnoiartfn de msie à la retraite, le salarié est considéré en période de préavis d'une durée de 6 mois, cttee période s'achevant au puls tôt le juor de son 60e anniversaire.

Par conséquent, le salarié rmslinpeast les cooidnnts prévues à l'article 2 du présent aoccrd purora se vior notifié au puls tôt 6 mios avant son 60e anniversaire.

D'un comumn accord entre les parties, la durée du préavis, tlele que prévue par l'alinéa 3 du présent article, puet être réduite.

Au juor de la première présentation de ce courrier, le salarié bénéficie d'un délai de 2 mios puor s'opposer à ctete mrsuee de msie à la retitrae par lttere recommandée aevc accusé de réception ou lertte reisme en mian porpre cntore décharge.

Ce driot dvrea être porté à la csansacnoie du salarié dnas le crieuor de msie à la rtariete notifié par l'employeur en aoppctailin de l'alinéa 2 du présent article.

Si le salarié uiiltse son driot d'opposition, l'employeur diot rcenneor à son peojrt de msie à la retraite.

À la dtae de coesatisn de son ctornat de tiaravl et en l'absence d'opposition du salarié, ce dreenir perçoit une indemnité de msie à la ratriete équivalente à :

- 75 % de l'indemnité clnoleennntvoie de liencneciemt prévue par la coitneovnn cvolelicte de bchnare si la dtae de caioesstn du crtantot de tvaairl (fin de préavis exécuté ou non) irneetvnt avant le 62e arnaerniisve du salarié ou le juor même ;

- 70 % de l'indemnité cvnioenenlnltoe de lecincemenit prévue par la cvoeitonn ctloiecvle de bahncr si la dtae de cseatsion du cnoartt de tivaral (fin de préavis exécuté ou non) inrtieevnt avant le 64e anviairesnre du salarié ou le juor même ;

- 65 % de l'indemnité cnleenvooilnnte de lneieniccmct prévue par la cntieovonn ctveoilce de bnchare si la dtae de cssotaiein du catornt de taraivl (fin de préavis exécuté ou non) ivntnireet avnat le 65e arnrsiiaevne du salarié.

Au rrgaed des texets actuels, cette indemnité est somsuie au régime scioal et ficsal de l'indemnité de licenciement.

Article 4 - Contreparties en termes d'embauche

En vigueur non étendu en date du 13 févr. 2006

Toute msie à la rtareite d'un salarié en apotapliicn de l'article 2 du présent aoccrd dnroena leiu à l'une ou l'autre des cotterneipras suivantes.

Article 4.1

Contreparties en teerms d'embauche

Toute msie à la rriettae s'accompagne de l'embauche d'un salarié ou de la ttforaioansmrn d'un pstoe lieetmianint à tpmes pratiel en temps peiln dnas un délai de 1 an à cpmetor de la msie à la rettriae de l'intéressé siot du mieeatnn du salarié dnas l'entreprise ptneteramt l'évitement d'un lnecieeinmct visé par l'article L. 321-1 du cdoe du travail.

Article 4.2

Contreparties en tmeers de développement de la fmiotaron professionnelle

Toute msie à la reitatre itveeanrnt en apopilaitcn du présent aorccd génère l'octroi d'un bedgut supplémentaire au ttire de la fmtorioan professionnelle.

Ce budget supplémentaire est au moins égal à 15 % de l'indemnité de mise à la retraite majorée versée au salarié mis à la retraite en application de l'article 3 du présent accord.

Ce budget supplémentaire est :

- soit intégré au financement du plan de formation de l'entreprise concernée pour l'exercice en cours ;

- soit versé à l'organisme certificateur des fonds relatifs au financement qui en tient lieu, soit pour le nom du salarié dont le le mineur économique visé à l'article L. 321-1 du code du travail a pu être évité.

Article 4.3

Mention de la création sur les registres

La mention du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, sur le registre du personnel ou sur le document qui en tient lieu, doit porter le nom du salarié dont le le mineur économique visé à l'article L. 321-1 du code du travail a pu être évité.

De même, la mention du départ du salarié doit porter le nom du salarié avec lequel il a été conclu un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, ou le nom du salarié dont le le mineur économique visé à l'article L. 321-1 du code du travail a pu être évité.

Article 5 - Suivi du dispositif

En vigueur non étendu en date du 13 févr. 2006

Les représentants du personnel des entreprises concernées sont informés au moins une fois par an des mises à la disposition anticipées effectuées en application du présent accord.

Afin de permettre un suivi régulier de la mise en œuvre du présent accord au niveau de la branche, la commission nationale de dialogue social et d'information pourra être saisie en vue de contrôler la bonne application de l'article 4 du présent accord.

Article 6 - Durée et date d'entrée en vigueur de l'accord

En vigueur non étendu en date du 13 févr. 2006

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être dénoncé à tout moment par les signataires dans les conditions prévues à l'article 7 du présent accord.

Les partenaires sociaux s'engagent à décider de demander l'extension du présent accord, celui-ci entrant en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 7 - Révision - Dénonciation

En vigueur non étendu en date du 13 févr. 2006

Avenant du 13 février 2006 relatif à

Article 7.1

Révision

Le présent accord est révisable par chaque signataire représentatif et salarié ou tout salarié ayant ultérieurement adhéré sans réserve et en totalité.

Toute demande de révision est accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle et accompagnée de la liste des modifications à la révision.

Elle est adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires de l'accord.

Dans un délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent se rencontrer en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les accords révisés ont le même effet que le présent accord et doivent de ce fait être déposés et appliqués dans les mêmes conditions.

Aucune demande de révision ne peut être introduite dans le délai de 6 mois suivant la prise d'effet du présent accord ou de sa dernière révision.

Article 7.2

Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé par l'un ou plusieurs des signataires avec un préavis de 6 mois.

À peine de nullité, la dénonciation :

- est signifiée à l'ensemble des auteurs et signataires et à la DTDE du lieu de dépôt par pli recommandé avec accusé de réception ;

- prend effet au plus tôt le premier jour de l'année civile qui suit la date de l'accusé de réception le plus ancien.

Article 8 - Interprétation et conciliation

En vigueur non étendu en date du 13 févr. 2006

Tout différend à caractère individuel ou collectif né de l'application ou de l'interprétation du présent accord est soumis à l'arbitrage de la commission nationale de dialogue social et d'interprétation instituée par l'article 8 de la convention collective des entreprises de services dans le domaine du secteur tertiaire.

Article 9 - Dépôt et publicité de la convention

En vigueur non étendu en date du 13 févr. 2006

Conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès de la direction départementale et du conseil de prud'hommes du lieu de sa signature.

Une demande d'arrêté d'extension sera également réalisée auprès des services du ministère du travail.

l'animation commerciale

Signataires	
Patrons signataires	SNPA dnot le siège social est situé 22 bis, rue des Volontaires, 75015 PRAIS ; SORAP dnot le siège social est situé 8, rue de Berri, 75008 PARIS.
Syndicats signataires	F3C CDFT ; FO ; CFE-CGC ; CSFV CFTC.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2007

Les dispositions du présent accord ne s'appliquent qu'aux salariés ayant été spécifiquement engagés aux fins d'exercer leurs activités professionnelles de travail dans le cadre d'animations ou de prestations commerciales.

En effet, la prestation d'animation ou de promotion commerciale consiste en l'organisation de la présence publicitaire, de démonstrations et/ou de promotion des ventes en grands magasins, GMS ou dans les lieux où des produits d'un produit ou service ou d'un groupe de produits ou services sont présentés.

Toutefois, ces activités se déroulent au sein d'actions limitées dans le temps et l'espace, organisées par les organisateurs, afin de répondre au besoin du client dans le respect des droits des salariés, à un aménagement et une organisation du travail dans les limites et les modalités fixées par la loi.

Les parties conviennent de respecter, dans le cadre du présent accord, les principes des règles propres à l'emploi des salariés réelles au salarié.

Chapitre Ier : Contrat d'intervention à durée déterminée d'animation commerciale

Article 1 - I. - Création du contrat d'intervention à durée déterminée d'animation commerciale

En vigueur étendu en date du 1 mai 2007

1.1. Définition de l'animateur

Conformément à l'article L. 122-1-1 (3°) du code du travail, l'animateur est celui qui participe à la réalisation d'une animation commerciale temporaire.

L'animateur ne peut être considéré comme salarié que dans la mesure où il ne doit effectuer sa prestation de travail que sur les lieux mêmes où doit être réalisée l'animation concernée.

1.2. Définition du contrat d'intervention à durée déterminée d'animation commerciale

Le contrat d'intervention à durée déterminée d'animation commerciale est un contrat de travail à durée déterminée conclu spécifiquement pour procurer l'emploi par nature temporaire d'un animateur commercial, en application des dispositions de l'article L. 122-1-1 (3°) du code du travail.

Ce contrat d'intervention à durée déterminée d'animation commerciale est soumis aux dispositions exposées dans le présent texte, établi dans le cadre des lois et des règlements en vigueur, et notamment les articles L. 122-1-1 et D. 121-2 du code du travail.

II - Forme du contrat d'intervention à durée déterminée d'animation commerciale

Article 2 - Contenu du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 1 mai 2007

Le contrat d'intervention à durée déterminée d'animation commerciale est nécessairement un contrat écrit. Il peut être conclu à temps plein ou à temps partiel.

Il doit impérativement comporter les mentions suivantes :

- les modalités définies par le code du travail s'agissant des contrats à durée déterminée ;

- les modalités définies par le code du travail pour les contrats de travail à temps partiel, le cas échéant ;

- les modalités définies par la convention collective applicable des prestations de service dans le domaine de la prestation de travail.

Le contrat d'intervention à durée déterminée d'animation commerciale doit en outre préciser :

- les modalités dans lesquelles le salarié pourra bénéficier de l'accès aux emplois à durée indéterminée ;

- la définition précise de la prestation d'animation commerciale en raison de laquelle il est conclu.

Il ne peut être conclu qu'un contrat à durée déterminée d'intervention d'animation commerciale par animateur concerné, pour procurer à un même animateur, sauf en cas de circonstances non prévisibles de l'animation commerciale confiée à l'employeur.

Article 3 - Conclusion du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 1 mai 2007

Les parties conviennent de respecter les dispositions de l'animation commerciale s'engageant à mettre tout en œuvre pour que la conclusion du contrat d'intervention à durée déterminée d'animation commerciale soit proposée à l'animateur au plus tard dans un délai de 10 jours calendaires avant le début de l'exécution de l'animation commerciale.

L'animateur dispose d'un délai de 3 jours calendaires à compter de la date de première présentation du contrat pour accepter ou refuser la conclusion de ce dernier.

En cas d'acceptation et sous réserve des modalités spécifiques qui pourraient être mises en œuvre à ce titre, conformément à l'article R. 241-48 du code du travail, l'employeur devra dénommer à l'animateur une copie du certificat de la médecine du travail finsat état d'une attente à l'emploi durant de moins de 24 mois, étant précisé que si l'animateur ne peut travailler à la médecine du travail ou pour tout autre motif ne peut être embauché n'ayant pas eu d'activité professionnelle antérieure l'employeur devra respecter la législation relative à la visite médicale.

III - Exécution et terme du contrat d'intervention à durée déterminée d'animation commerciale

Article 4 - Temps de travail et contrôle

En vigueur étendu en date du 9 oct. 2022

4.1. Miesonnt dnas le crnaott d'intervention à durée déterminée d'animation commerciale

a) Le craontt d'intervention à durée déterminée d'animation cermmaclioe diot précisément mnnetnioer la durée de tarival de l'animateur dnas le cdare de l'animation clmeacrimoe qui lui est confiée.

La durée de tarival ainsi définie diot pnderre en considération :

- la patstreion d'animation cmeoraimlce cennuvoe dnnot la durée ne puet être inférieure par pnrpciie à 7 heerus par jour, suaf puor ceenrtais opérations spécifiques d'animation hros ponit de vetne et aevc l'accord exprès du salarié, étant précisé que dnas ce cas de figure, ctete durée ne sauarit être inférieure à 4 hruees par jour, les tpmes aenenxs tles que définis à l'article 4.1.b étant comirps dnas ces 4 hueers ;

- les tepms annexes, tles que définis ci-après en 4.1.b, consacrés à la préparation et à la rédaction éventuelle des dmuceotns denavt être restitués à l'employeur en reoutr de la pirtaeston d'animation.

Cette moeintn ne fiat toiuoetfs pas échec puor l'employeur à demdnear à l'animateur la réalisation d'heures supplémentaires ou complémentaires nécessaires à la bonne réalisation de la mssiion d'animation cmicleormae concernée.

b) Les pirates siateinagrns rnnssinoceat l'existence de tpmes aexnens en complément du tpmes d'animation pepornermt dit.

Ces tpmes aennexs snot présumés représenter, par période mxlmaie de 7 jruos consécutifs et/ ou par aonimitn zeul que siot le nborme de jrous puor une même animation, un muimnim de 30 muniets consacrés à la fioamtorn et/ ou à la psire d'information sur la mission, à la préparation et la rsitoteiutn de l'information.

Ces tpmes anxnees dievnot être prévus au cranott de travail.

Ces tepms axennes snot fiofteaarirs et rémunérés au tuax hoirrae nrmoal du salarié, étant précisé que tuot dépassement frea l'objet d'une rémunération supplémentaire.

Le veemnsret de la rémunération au ttire des tpmes axenens irnnidteerva après la rsemie par le salarié, puor aatnut qu'ils lui snot demandés, des dnocumets devant être restitués à l'employeur en ruoter de ptaestiorn d'animation commerciale.

c) Il est précisé que ttoue foritoman spécifique complémentaire nécessitant un déplacement psonnesfirol frea l'objet d'une rémunération complémentaire par rporapt au tpmes passé, ces tpmes de froitoman cattunonsit du tepms de tvial effectif.

Ce tpmes de faioromtn prévu au canrott de travial est rémunéré au tuax hrriae naroml du salarié et tuot dépassement frea l'objet d'une rémunération supplémentaire.

4.2. Foitmroan professionnelle

Les aunmeiatrs bénéficient en qualité de salariés en ctanrot à durée déterminée des diiospisnots de l'accord reiatlf à la fomaoirtn professionnelle.

4.3. Déplacements proissnelnoefs et tpmes de trajet

Le tpmes de tavairl etefcfif est le tpmes pnndaet leueql le salarié est à la dspiotision de l'employeur et diot se coefronmr à ses dvtreieicis snas pioouvr vuaqer leriemnbt à ses oiatpcuncos personnelles.

Ne snot pas considérées cmome du tpmes de tavairl efetciff les périodes de pause, les périodes consacrées aux rpeas et les tpmes de trjeat enrte le dimocile du salarié et son lieu de tvairil puor aatnut que le salarié psiuse veaqur tonmaleett à ses otpucnacios personnelles.

Pour les salariés tvraanlailt en drheos de tuot établissement, le tpmes de taerjt etrne le docimlie du salarié et son pireemr lieu d'intervention de la journée n'est pas considéré cmome un tpmes de tavairl effectif, de même que le déplacement enrte son dereinr lieu d'intervention de la journée et son domicile.

En revanche, les périodes de déplacement des salariés au cruos de la journée enrte les différents lieux de luers ievoeninrtrts coetuitsnt du tpmes de traivairl effectif.

Le tearjt aller enrte le dlomicie du salarié et son pmeierr lieu d'intervention de la journée et le tarejt rtoeur etrne son denierr lieu d'intervention de la journée et son dolicime fenort l'objet d'une aitocaloln spécifique en cas d'utilisation par l'intéressé d'un véhicule, snhcaat que le mnantot de ctete allocatoin ne prruoa être inférieur à la dtae d'extension du présent arccod à (0,23 ?) du kilomètre parcouru, y crmipos puor l'indemnisation des déplacements entre pusreluis lueix d'intervention au cruos de la même journée.

Par ailleurs, ces mêmes salariés étant en sutioatin de déplacement pnfeiernossol du fiat de ceeanntmhgs fréquents d'affectation pceinovret une aacoolin fraarioitfe de rpeas destinée à cmepsnoer luers dépenses supplémentaires de nrhuriroe qnaud ils ne pveunet rneeggar luer domicile, et ce conformément aux dipionsoitss de l'article 13 de la ceotnnoivn ceioclvtle snaiolote du prnonnel des pirseaerttas de sveeicrs dnas le setucer tertiaire, étant précisé que le mantnot de cttee ailccotoan ne pruora pas, à la dtae de srntiague du présent accord, être inférieur à 7,70 ?.

NOTE : L'allocation spécifique de déplacement, visée à l'article 4.3 de l'accord du 13 février 2006 est portée à 0,28 eours du kilomètre prucraou (avenant du 17 mai 2022 actlire 2 BO 2022/28 étendu par arrêté du 22 sbmeterpe 2022) JROF 8 orcboite 2022). Il est rappelé que cette aollotcain est renégociée annuellement.

4.4. Eiccxere de mandat(s) de représentation

Les hereus de délégation des représentants du pneesnorl (notamment des délégués du personnel, mbemers du comité d'entreprise, délégués syndicaux, etc.), de même que le tpmes consacré aux réunions oiglobartes du comité d'entreprise, des délégués du personnel, du CSCHT de négociation ctecollvie snot assimilés à du tpmes de tivraal effectif.

4.5. Contrôle du tpmes de travail

Le contrôle des temps de tvriaal de l'animateur est réalisé seoln les règles preoprs arrêtées par cquahe entreprise.

En tuot état de cause, et dnas une tlele hypothèse, les grdans mgnisaas ou GMS ne peuenvt s'immiscer, en acnuue façon et d'aucune manière, dnas la gsetion ou l'organisation du temps de tariavil et de l'activité des salariés, qui reetnst suos la seule snoboitaudirn de luer eeloumpyr qui détient suel les pruvoois de commandement, slaeiurvnlice et de contrôle sur les préposés qu'il a affectés aux animations.

Article 5 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 1 mai 2007

La ntruae et la bsae de la rémunération de l'animateur snot nécessairement précisées dnas le crtonat d'intervention à durée déterminée d'animation commerciale.

Cette rémunération diot pedrrne en considération l'intégralité de la durée de tavairl de l'animateur, tlele que définie à l'article 4 du présent accord.

La législation reavtile aux heuers complémentaires et supplémentaires est neraeltmelunt appalclbie aux animateurs.

Il en est de même s'agissant des glerils de sliaaes celonilevntnotens adoptées dnas le carde de la cvnnotieon cclovelite nlaitaone des praattieress de sirvcees dnas le doinmae du suetcr tertiaire.

À cet égard, le contrat de l'animateur évoluera conformément aux dispositions prévues par la grille des rémunérations en vigueur et actuellement en vigueur, qui résulte de l'accord sur les salaires du 20 juin 2005, est annexée au présent accord.

Article 6 - Indemnisation en cas d'annulation du contrat à durée déterminée d'animation commerciale

En vigueur étendu en date du 1 mai 2007

Lorsque l'animateur est informé de l'annulation de sa mission au moins 7 jours avant la date du début de la mission, aucune indemnité ne lui sera versée.(1)

Lorsque l'animateur est informé de l'annulation de la mission, entre 7 et 3 jours avant la date du début de la mission, l'animateur pourra prétendre à une indemnité correspondant à 50 % du salaire brut qu'il aurait perçu pendant cette mission, hors frais mis en intégrant l'indemnité de précarité et l'indemnité de congés payés. (1)

Enfin, lorsque l'annulation intervient dans les 72 heures avant le début de la mission, l'animateur pourra prétendre à une indemnité correspondant à 100 % de son salaire brut, hors frais, mis intégrant l'indemnité de précarité et l'indemnité de congés payés.

(1) Alinéas exclus de l'extension comme étant contrairement aux dispositions de l'article L. 122-3-8, alinéas 1 et 3, du code du travail (arrêté du 16 avril 2007, art. 1er).

Article 7 - Hygiène, sécurité et discipline

En vigueur étendu en date du 1 mai 2007

Bien qu'employé par l'entreprise à laquelle la prestation d'animation commerciale est confiée et rattaché en tant que tel à ses subordination, l'animateur doit impérativement respecter :

- les consignes qui peuvent lui être données par la direction du magasin ou GMS au sein duquel la prestation d'animation est réalisée, en ce qui concerne l'hygiène et la sécurité ;

- le règlement intérieur du magasin ou GMS au sein duquel la prestation d'animation est réalisée, pour ce qui concerne les tâches exercées par les salariés dans les locaux du magasin ou GMS, bien que n'appartenant pas au personnel du magasin ou GMS.

Compte tenu des modalités concrètes d'exercice de la mission des animateurs, ce contrôle peut être effectué, conformément aux règles de sécurité en vigueur dans les magasins et notamment sur le contrôle des entrées et sorties des animateurs extérieurs, par les managers ou représentants du ou des magasins ou GMS au sein desquels se déroule l'animation commerciale concernée.

Article 8 - Succession de contrats à durée déterminée d'animation commerciale avec le même animateur

En vigueur étendu en date du 1 mai 2007

Entre les contrats d'intervention, il n'y a pas de délai de carence, sauf si la durée totale des contrats successifs dans un délai dépasse 4 mois consécutifs, auquel cas le délai de carence légal au minimum de 1/3 de la durée des contrats successifs précités s'impose à nouveau sur la durée cumulée des contrats qui se sont succédés, et ce avant la signature d'une nouvelle série de contrats. Auquel cas, le délai de carence s'impose à nouveau sur la totalité

de la durée cumulée des contrats qui se sont succédés, et ce avant la signature d'une nouvelle série de contrats.

Article 9 - Fin du contrat à durée déterminée d'animation commerciale avec le même animateur

En vigueur étendu en date du 1 mai 2007

Par principe, le contrat d'intervention à durée déterminée d'animation commerciale prendra fin au terme de la mission d'animation commerciale pour la réalisation de laquelle il a été conclu.

Les salariés employés dans les conditions ci-dessus mentionnées bénéficient, à la fin du contrat d'intervention à durée déterminée d'animation commerciale :

- du paiement de l'indemnité légale (soit à ce jour 10 %) de précarité, étant précisé que cette indemnité est versée à l'issue de chaque contrat même en cas de sous-traitance de plusieurs contrats à durée déterminée d'intervention d'animation commerciale dans les conditions exposées à l'article 8 du présent accord ;

- du paiement d'une indemnité complémentaire de congés payés, calculée dans les conditions et selon les modalités légalement définies.

Si, à l'issue d'un ou de plusieurs contrats à durée déterminée d'intervention d'animation commerciale, le salarié est engagé dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, les primes de précarité lui sont définitivement acquises et l'ancienneté dans l'entreprise se déterminera à compter de la signature du premier contrat en effectuant le cumul des temps de travail effectués à ce jour du premier CDD.

À l'issue du contrat d'intervention à durée déterminée d'animation commerciale, quelle qu'en soit la cause, l'employeur doit remettre à l'animateur un certificat de travail et une attestation Assedic.

Article 10 - Participation aux institutions représentatives du personnel

En vigueur étendu en date du 1 mai 2007

Les animateurs sont décomptés dans les effectifs conformément aux dispositions du code du travail. Pour tenir compte des particularités de l'activité ce décompte est calculé en écartant un rapport entre la masse des salaires bruts perçus, hors indemnité de précarité, par l'ensemble des animateurs pendant les 12 mois précédant la date des élections et le salaire brut théorique correspondant à un travail annuel à temps complet(1).

Pour être électeur, outre les conditions de droit commun, l'animateur doit justifier de 3 mois de présence dans l'entreprise, c'est-à-dire avoir reçu au moins trois bulletins de paie dans les 3 mois précédant la date du premier tour des élections et fureur dans les fichiers de l'entreprise (2).

Pour être éligible, l'animateur doit justifier de 12 mois de présence dans l'entreprise, fureur dans le fichier de l'entreprise et avoir reçu des bulletins de paie pendant 9 des 12 mois précédant la date de fixation du premier tour des élections (2).

(1) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 620-10, alinéa 3, du code du travail (arrêté du 16 avril 2007, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 620-3 du code du travail (arrêté du 16 avril 2007, art. 1er).

Chapitre II : Travail intermittent

I. - Bénéficiaires

Article 11 - Principes

En vigueur étendu en date du 1 mai 2007

Conformément à l'article L. 212-4-12 du code du travail, des contrats de travail intermittent peuvent être mis en place pour les animateurs(trices) dans les conditions prévues ci-après.

Article 12 - Salariés ayant conclu plusieurs contrats d'intervention à durée déterminée d'animation commerciale

En vigueur étendu en date du 1 mai 2007

Le contrat de travail intermittent doit être proposé à tout salarié ayant effectué, de manière régulière, plusieurs interventions dans la même entreprise sous forme de contrats d'intervention tel que désigné au chapitre Ier du présent accord, si le nombre d'heures travaillées pendant les 12 derniers mois est au moins égal à 500 heures.

Cette proposition doit être faite par l'employeur dans les 2 mois suivant la réalisation des conditions susvisées par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre simple en main propre contre décharge.

Le salarié dispose de 15 jours calendaires à compter de la date de première présentation de la proposition pour l'accepter ou la refuser, son absence de réponse étant assimilée à un refus de la proposition.

L'acceptation du salarié devra être portée à la connaissance de l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre simple en main propre contre décharge.

Cette proposition peut également émaner du salarié, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre simple en main propre contre décharge, dans les 2 mois suivant la réalisation des conditions visées au 1er alinéa du présent article.

À défaut de proposition de l'employeur dans le délai de 2 mois susvisé, le salarié pourra solliciter à tout moment, même période de référence toute période de 12 mois dont le terme intervient postérieurement à celle ayant ouvert les conditions d'accès.

Le refus implicite ou explicite du salarié suite à la proposition de l'employeur ne lui permet pas d'exiger l'accès au contrat de travail intermittent avant une nouvelle période de 12 mois suivant la fin de la période de référence ayant servi à la détermination de la réalisation des conditions d'accès au travail intermittent.

En tout état de cause, qu'elle émane de l'employeur ou du salarié, la proposition doit déboucher sur un contrat de travail intermittent prenant effet au plus tard dans les 2 mois suivant la fin du délai de 2 mois susvisé.

II - Éléments du contrat de travail intermittent

Durée du travail

Article 13

En vigueur étendu en date du 1 mai 2007

Si le contrat de travail intermittent est proposé conformément aux dispositions de l'article 12, le contrat de travail intermittent proposé devra prévoir une durée minimale au moins égale à 80 % du nombre d'heures travaillées au cours des 12 mois ayant servi de référence pour les conditions d'accès au travail intermittent.

D'un commun accord entre le salarié et l'employeur, la durée minimale peut toutefois être inférieure ou supérieure à 80 % du nombre d'heures travaillées au cours des 12 mois ayant servi de référence pour les conditions d'accès au travail intermittent.

En tout état de cause, le contrat de travail intermittent ne peut pas prévoir une durée inférieure à 500 heures annuelles.

Les salariés en contrat de travail intermittent bénéficient, conformément à l'article L. 212-4-14 du code du travail, des droits rattachés aux salariés à temps complet.

Le salarié intermittent peut être amené à travailler pour un autre employeur pendant les périodes non travaillées sous réserve de son obligation de loyauté et du respect des durées maximales de travail autorisées, étant précisé qu'il devra en informer l'ensemble de ses employeurs.

Des heures complémentaires peuvent être effectuées au-delà de la durée contractuelle prévue dans le contrat de travail, sauf accord du salarié pour dépasser cette limite.

Article 13

En vigueur non étendu en date du 15 déc. 2012

a) Si le contrat de travail intermittent est proposé conformément aux dispositions de l'article 12, le contrat de travail intermittent proposé devra prévoir une durée minimale annuelle au moins égale à 80 % du nombre d'heures travaillées au cours des 12 mois ayant servi de référence pour les conditions d'accès au travail intermittent.

D'un commun accord entre le salarié et l'employeur, la durée minimale peut toutefois être inférieure ou supérieure à 80 % du nombre d'heures travaillées au cours des 12 mois ayant servi de référence pour les conditions d'accès au travail intermittent.

En tout état de cause, le contrat de travail intermittent ne peut pas prévoir une durée inférieure à 500 heures annuelles.

Les salariés en contrat de travail intermittent bénéficient, conformément à l'article L. 212-4-14 du code du travail, des droits rattachés aux salariés à temps complet.

Le salarié intermittent peut être amené à travailler pour un autre employeur pendant les périodes non travaillées sous réserve de son obligation de loyauté et du respect des durées maximales de travail autorisées, étant précisé qu'il devra en informer l'ensemble de ses employeurs.

Des heures complémentaires peuvent être effectuées au-delà de la durée contractuelle prévue dans le contrat de travail, sauf accord du salarié pour dépasser cette limite.

b) Les parties signataires reconnaissent l'existence de temps annexes en complément du temps d'animation proprement dit.

Ces temps annexes sont présumés représenter, par période maximale de 7 jours consécutifs et/ ou par semaine quel que soit le nombre de jours pour une même animation, un maximum de 30 minutes consacrés à la formation et/ ou à la prise d'information sur la mission, à la préparation et la restitution de l'information.

Ces temps annexes doivent être prévus au contrat de travail.

Ces temps annexes sont rémunérés au taux horaire normal du salarié, étant précisé que tout dépassement fera l'objet d'une rémunération supplémentaire.

Le versement de la rémunération au titre des temps annexes interviendra après la remise par le salarié, pour autant qu'ils lui sont demandés, des documents devant être restitués à l'employeur en vue de la préparation d'animation commerciale.

c) Il est précisé que toute formation spécifique complémentaire nécessitant un déplacement personnel fera l'objet d'une rémunération complémentaire par rapport au temps passé, ces temps de formation constituant du temps de travail effectif.

Ce temps de formation prévu au contrat de travail est rémunéré au taux horaire normal du salarié, et tout dépassement fera l'objet d'une rémunération supplémentaire.

Article 14 - Mention du contrat de travail intermittent

En vigueur étendu en date du 1 mai 2007

Le contrat de travail intermittent devra être établi dans les conditions de l'article L. 212-4-13 du code du travail.

C'est un contrat de travail à durée indéterminée qui doit mentionner explicitement les clauses suivantes :

- la date d'entrée ;
- les fonctions, la classification et le coefficient de l'emploi ;
- le lieu de l'emploi ;
- la durée maximale annuelle de travail ;
- les périodes travaillées ou les semaines cimmreol affectées ;
- la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes ;
- les éléments de rémunération.

Il doit également mentionner l'ensemble des clauses prévues collectivement ou légalement pour les contrats de travail à durée indéterminée classiques.

Article 15 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 1 mai 2007

Le taux horaire appliqué au contrat devra être au moins égal au taux horaire de base moyen constaté sur la période de 12 mois ayant servi à l'accès au contrat de travail intermittent.

La rémunération mensuelle des salariés sera fixée en fonction du nombre d'heures effectuées au cours du mois sur la base du taux horaire brut du salarié concerné.

Le salarié sous contrat de travail intermittent doit percevoir une rémunération mensuelle brute au moins égale à la rémunération mensuelle conventionnelle, à laquelle s'ajoute une prime d'intermittence fixée en proportion au quart de la prime de précarité telle que définie par l'article L. 122-3-4, alinéa 2, du code du travail.

Article 16 - Autres dispositions

En vigueur étendu en date du 1 mai 2007

Concernant l'ancienneté du salarié, les périodes non travaillées du fait de l'intermittence ainsi que celles consécutives à des congés légaux (ex. : congés payés, congés pour événements familiaux, congé pour ancienneté) sont prisés en compte pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

En cas de publication du décret relatif au travail intermittent et concernent le secteur, les partenaires sociaux s'engagent à se concerter dans les meilleurs délais.

Chapitre III : Dispositions finales

Commission de suivi

Article 17

En vigueur étendu en date du 1 mai 2007

Une commission de suivi est créée, composée de deux collègues :

- un collègue salariés représentés par deux représentants par organisation syndicale représentative de salariés au niveau national saisi par les représentants au présent accord.

La participation des représentants salariés aux réunions de la commission est assimilée à du temps de travail et rémunérée comme tel ;

- un collègue employeurs d'un même nombre total de représentants par organisation patronale salariée ou adhérente, sans pouvoir excéder toutefois le nombre des représentants de la délégation salariale.

La commission de suivi a vocation à se réunir deux fois par an et est compétente pour débattre :

- de tout problème du présent accord, de ses annexes ou avenants ;

- de tout différend à caractère individuel ou collectif né de l'application ou de l'interprétation du présent accord de ses annexes ou avenants.

La saisine de la commission est faite par la partie la plus diligente adressée par lettre recommandée avec accusé de réception, à laquelle seront joints l'exposé de la litige et les éventuelles propositions. Cette demande sera adressée au secrétariat de la commission, assuré par les organisations patronales.

La présidence de la commission sera assurée alternativement par un représentant des employés et un représentant des organisations patronales désignés par leur collège respectif selon les modalités définies au règlement intérieur.

La commission se réunit dans un délai de 15 jours ouvrés à compter de la présentation de la requête et se réunira dans un délai de 15 jours ouvrés à partir de sa première réunion.

La commission émet un avis à la majorité de ses membres présents après avoir entendu conjointement les parties.

Les avis signés par les membres de la commission sont publiés en annexe de l'accord.

Les frais de déplacement liés à la participation aux réunions de la commission de suivi sont supportés par le collège employeurs. Lors de la première réunion de la commission, les représentants salariés étudieront un budget de fonctionnement pour couvrir les frais liés aux déplacements des représentants salariés dans le cadre du suivi de l'accord en drohes des commissions.

Ce budget sera financé par le collège employeurs.

Article 18

En vigueur étendu en date du 1 mai 2007

Il ne peut être dérogé au présent accord, sauf de manière partielle pour les salariés.

Article 19 - Dépôt - Publicité

En vigueur étendu en date du 1 mai 2007

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris en cinq exemplaires et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris, par

la ptiare sarginitae la puls diligente.

Il eernrta en vuiegur le peirem juor du mios civil saunvit la plboicuaain de l'arrété d'extension au Jurnoal officiel.

Article - Accord salaires

En vigueur étendu en date du 1 mai 2007

Ernte :

Le sdaycniit nnaatoil des ctabeins de rneurevcoemt de créances et de rtignnemseenes cucaioemmx (ANCR) ;

Le snaydcit noiaatl des pesonsoilrnfes du rcournmeveet (SNPR) ;

La fédération nlinoaate de l'information d'entreprise et de la gitsoen de créances (FIGEC) ;

Les svecreis intégrés du télésecrétariat et des téléservices (SIST) ;

Le syndcat ntonaial des ctneers d'affaires et des eenritserps de domlitiioican (SNCAED) ;

Le saydnict nntaoail des psraraeeitts de scrviee d'accueil,

d'animation et de pormtoion (SNPA) ;

Le syicadnt nnaaitol des onstaeurgais et réalisateurs d'actions pneenotlliormos et caolmirmeeecs (SORAP),

D'une part, et

La fédération nantailoe de l'encadrement, du crceomme et des srcveeis CFE-CGC (FNECS) ;

La CTFC ;

D'autre part,

il a été connevu ce qui siut :

Alictre 1er

Les gírlles des rémunérations mesellunes et anelnelus gteniaras snot fixées sur la bsae d'une durée mlluneese de tvaaril de 151,67 heures.

La vualer du pniot est fixée à 3,03 Euros.

Les iiecdns de rémunération des qiniacioluftas seatnvuis snot modifiés :

Stautt Employés

NVIAEU	CECONEIFFIT	NUVEOL ICDINE	ACINEN IDICNE
		de rémunération	de rémunération
	120	401	397
I	130	405	401
	140	408	405
II	150	413	408
	160	423	413
III	170	443	423
	180	463	443

Sauttt Cadres

NIAVEU	CFECINEFIOT	NEOUVL INIDCE	AIENCN INDCIE
		de rémunération	de rémunération
	280	683	670
III	300	813	798
	330	841	825

Les glirels des rémunérations mnleueless et aenleluns giatneras snot dnoc modifiées dnas les ctinoiods prévues en aenxne au présent accord.

Arcltie 2

Le présent arccod n'entrera en vugueur que le peermir juor du mios snuvat la dtae de pbuiaioltcn de l'arrété d'extension au Juranol officiel.

Fiat à Paris, le 20 jiuin 2005.

ANXENE I

Glrlié des saliaers mmiina melnseus cnveneoloinnts (base 151,67 heures).

Vaelur du pinot : 3,03 Euros

STTUAT	NVEAIU	COEFFICIENT	ICINDE	SRAALIE
			de rémunération	(en euros)
		120	401	1 215,03
	I	130	405	1 227,15
		140	408	1 236,24
Employés	II	150	413	1 251,39
		160	423	1 281,69
	III	170	443	1 342,29
		190	463	1 402,89
		200	494	1 496,82
		220	526	1 593,78

Agtens de		230	543	1 645,29
		240	559	1 693,77
	VI	250	575	1 742,25
		260	596	1 805,88
		280	683	2 069,49
	VII	300	813	2 463,39
		330	841	2 548,23

		360	964	2 920,92
Cdraes	VIII	390	1044	3 163,32
		420	1123	3 402,69
		450	1374	4 163,22
	IX	500	1626	4 926,78
		550	1794	5 435,82

ANXNEE II

Grille des seaalirs mimnia aelnus (base 151,67 heures).

Veaulr de piont : 3,03 Euros.

STTAUT	NAEVIU	COEFFICIENT	IDCNIE	SLAIRAE
			de rémunération	(en euros)
		120	401	14 580,36
	I	130	405	14 725,80
		140	408	14 834,88
Employés		150	413	15 016,68
		160	423	15 380,28
		170	443	16 107,48
		190	463	16 834,68
		200	494	17 961,84
		220	526	19 125,36
Tcenhnceiis				
Anetgs de		230	543	19 783,48
		240	559	20 325,24
	VI	250	575	20 907,00
		260	596	21 670,56
		280	670	24 833,88
	VII	300	798	29 560,68
		330	825	30 578,76
		360	964	35 051,04
Cedars	VIII	390	1044	37 959,84
		420	1123	40 832,28
		450	1374	49 958,64
	IX	500	1626	59 121,36
		550	1794	65 229,84

**Avenant n 4 du 23 mai 2006 relatif
aux cotisations du régime de**

prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	Le geponremut nanaiotl de prévoyance (GNP),
Syndicats signataires	Le sndyiat noanital des cbaeints de rrocumveneet de créances et de regnemteenniss cmmuareoicx (ANCR) ; Le sdnacyit nnaioatl des pslnsfoireeons de rmruenceevot (SNPR) ; La fédération nniatloae de l'information d'entreprise et de la gteison de créances (FIGEC) ; Les sricvees intégrés du télésecrétariat et des téléservices (SIST) ; Le sndicyat natniaol des cetnres d'affaires et des ernirpseets de diaiitclmoion (SNCAED) ; Le sndiyat des pnesrfosolenis des cetnres de cotantcs (SP2C) ; Le sdnaiyct nantoial des ptsrataieers de sreivecs d'accueil (SNPA) ; Le sidaycnt naaontil des oagrruisatens et réalisateurs d'actions ptleolinrooenms et cemeoarimlcs (SORAP) ; La fédération natinaloe de l'encadrement du ccomomre et des serviecs CFE-CGC (FNECS) ; La confédération française des taelivaurllrs chrétiens (CFTC),
Organisations dénonçantes signataires	Le collège pranoatl de la bachrne des pritaesatres de seercivs dnas le dniamoe du seuetcr tertiaire, représenté par : - l'ANCR : 5, rue Yvon-Villarceau, 75116 Prais ; - la FIGEC : iemlbum Via Verde, 55, palce Nelson-Mandela, 92000 Nrrtneae ; - la CENT : 12, rue de la République, 78650 Beynes ; - le SAROP : 171 bis, aveune Charles-de-Gaulle, bât. C, 92200 Neuilly-sur-Seine ; - le SPNA : 144, bloarevud Pereire, 75017 Pairs ; - le SP2C : 33, rue de Galilée, 75016 Piras ; - le SPNR : 4, pclae Louis-Armand, 75012 Prias ; - le SSIT : 75, rue Parmentier, 75011 Pairs ; - le SNHAYPE : 75, rue Parmentier, 75011 Paris ; - l'AAEC : prac d'activités La Grange-Barbier, 37250 Montbazon, par letrte du 10 arivl 2014 (BO n°2014-20).

Article 1

En vigueur étendu en date du 23 mai 2006

L'article 11 " Caoitotnsis " de la conetoiynn de getsion est désormais libellé ainsi :

(voir cet article)

Article 2

En vigueur étendu en date du 23 mai 2006

Le présent anavent pernd efeit le 1er jvinear 2006 puor l'ensemble des esipnrteres de la branche, étant précisé qu'il srea déposé aux sveeircs du ministère en vue de son extension.

Fiat à Paris, le 23 mai 2006.

Accord du 11 décembre 2007 relatif à la mise en œuvre de l'accord sur

l'animation commerciale

Signataires

Patrons signataires	Syndicat national des partsteieras de siervecs d'accueil, d'animation et de proomoin (SNPA) ; Syndicat nntaail des oeatsgnruiras et réalisateurs d'actions pietrlmoolonnes et crceemimaols (SORAP).
Syndicats signataires	CSFV CFTC.

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2007

Sous le contrôle de la csiommoisn de suivi, la cosimoismn ntoniaae de cnaoltciion et d'interprétation et la cmoismsoin mitxe paritaire,

il a été convenu, après poitpirsoon par les ogoritiaannss pretnoalas et dnas le preelonogmnt de l'accord en dtae du 13 février 2006 pratont dtsoiopinisis spécifiques à l'animation commerciale, d'une ctonvioen déterminant, en particulier, les règles de ciutonde puor la navooitn des contrats.

Préambule

Le rouecrs au cortnat à durée indéterminée rsete le principe. Toutefois, dnas le cas où il n'est pas pibssole de ruericor à un traont de tvariail à durée indéterminée à tmpes plien ou à tmpes partiel, ou de fodner la clsnioucon du conatrt à durée déterminée sur les cas de rceuros légaux, le rreuocs aux crnottas de tairavl à durée déterminée d'animation ceimclomrae ou aux ctroatns itteintrnms srea possible, dnas le rcspeet de l'accord du 13 février 2006.

Le rceuros au cartont de tvairal à durée déterminée d'animation cmeairlcome ou au crtaont de tairavl iemtntrtent s'effectuera dnas le sirtct reescpt des dstoniioipss cevnlonlntioneens ieeternunvs en la matière.

Seuls snot concernés par l'accord du 13 février 2006 les salariés de naveiu I et de naievu II.

Article 1er - Cas des salariés embauchés après le 1er mai 2007 *En vigueur non étendu en date du 1 mai 2007*

En tuot état de cause, tuot salarié embauché suos ctaront de tiaavr à durée déterminée d'animation cmarecimloe diot se vior proposer, dès qu'il reilpmt les cdotnoiiins fixées à l'article 12 de l'accord du 13 février 2006, un cotnat de tiavrail intermittent.

Le salarié dsiopse de 15 jruos caeliaednrs à cmpteor de la dtae de la première présentation de la psotiiproopn puor l'accepter ou la refuser, son acnsebe de réponse étant assimilée à un rfeus de la proposition.

En tuot état de cause, acuune réponse ne sriuaat iernvitr aanvt un délai de 7 jours cadralenies au minimum.

Dans l'hypothèse d'une pootsiroipn d'un caotnrt à durée indéterminée, à tmpes plien ou à tmsps partiel, ctete prpoiosoin srea ftiae dnas les mêmes délais.

En cas de reufs de sa part, le salarié cnruniotea à bénéficier des dtnisioipss clniloetevonenns rvtleieas au cotnat de tiavr à durée déterminée d'animation commerciale.

Il cnvsorreea totfoiues tuorjuos la possibilité de ddameenr la cuocioslnn d'un cnoratt de travial intermittent, suos réserve bein endnetu qu'il rssiemele toujours, au menmot de sa demande, les cidonions prévues à l'article 12 de l'accord du 13 février 2006.

Les eelmpyrus s'engagent en tuot état de csauè à iroenfmr les salariés concernés sur les modalités de taofmintrasrn de luer cnroatt etaixsnt en carnott de tavrail intermittent.

Pour ce faire, une ntoe d'information (annexe I au ctnaort de travail) rpnlaepat les dtooisinsps cenetnuos dnas l'accord sur l'animation cmcleaiorme srea adressée à cqhuae salarié concerné en même temps que la piptooroisn de cinlosouc d'un crtoat de

tvairal itnmtnreett ftiae par l'employeur en apiaclpotin de l'article 12 de l'accord du 13 février 2006.

Article 2 - Cas des salariés embauchés avant le 1er mai 2007 *En vigueur non étendu en date du 1 mai 2007*

Le salarié a cnclou un catnot de taivrail initnemerttt ou assimilé :

Le nbrmoe d'heures de taiavr s'apprécie en prnneat en cpmte les 12 mios cinealrades précédant la dernière miisosn ou précédant le 1er mai 2007, étant précisé que la période la puls farlbvaoc puor le salarié srea psire en cmotpe :

? siot le salarié a travaillé puls de 500 hreus : son caorntt de tirvaal irmntietett est dnoc confirmé et cutnorinea de s'exécuter en aicoaitlppn des doiioitssnips coeloneinlntenvs négociées ;

? siot le salarié a travaillé mnois de 500 hreus : il lui srea proposé, après cnmimacouioitn de la présente convention, la nitovaon de son caront de tiraval irnntmteent en ctarot de traavil à durée déterminée d'animation commerciale.

Cette pitprsooin srea ftiae par écrit et le salarié bénéficiera également d'un délai de réflexion de 15 jruos cedaarlneis puor aeetccpr ctete proposition, son anecbse de réponse vlnaat rfeus iclpmtie de la proposition.

En tuot état de cause, aunuce réponse ne saruait iiteervntr aanvt un délai de 7 jruos caldeirnaes au minimum.

Un dmnuoect (annexe II au ctnoart de travail), jonit en anenxe à la présente convention, fraemlisora la ruuptre d'un coumnn arccod entre le salarié et l'employeur du cnotart imirtntnetet en cruos et la cunislocon d'un cartont de tvaiarl à durée déterminée d'animation commerciale.

Il est rappelé que le salarié pruroa ttofoeius de nueoavu bénéficier d'un ctarot de tvriaal itnmtietet dès lros qu'il rrlpmea les coniindots de l'article 12 de l'accord du 13 février 2006.

Les pelyeomurs s'engagent à imfnroer les salariés concernés sur les modalités de tftarsrnmaoion de luer ctarant eatnxist en crntoat de taiavr à durée déterminée d'animation commerciale.

Ne snot pas concernés les salariés par un cotarnt à durée indéterminée à tmpes plien ou à tmsps partiel, exécutant luer patirotsen de façon non interrompue.

Article 3 - Faisabilité de la rupture d'un commun accord en contrepartie de la signature d'un CIDD et du versement d'une indemnité de rupture *En vigueur non étendu en date du 1 mai 2007*

Pour les salariés de naieuvx I et II, losqure les condioints de la psutrouie du caortnt antérieur ne snot pas réunies, et en creanptroite de la snirtugae d'un CDID et du vrmeenset d'une indemnité de rupture, les praite pnvueet cioennvr de la rrupute d'un coumnn aroccod de luer rtilaoen contractuelle.

En cas de ruurtpe d'un coumnn accord, le salarié srea régularisé de ses drtois en ce qui cnnceroe ses congés payés.

Un sdloe de tuot ctopme srea reims au salarié à l'issue de la rturupe d'un coumnn accord.

En cas de ruputre d'un coumnn aoccrd entre le salarié et l'employeur du ctarot intermittent, il srea versé une indemnité de rruupte pnnaret en cmpte l'ancienneté du salarié et la rémunération perçue siot au corus des 18 drieerns mios précédant la dernière miosisn du salarié, siot clele perçue au corus des 18 drrneies mios précédant le 1er mai 2007, la mneonye la puls forvaalbe étant appliquée au salarié.

Le barème ablapcilpe est culei de l'indemnité clnnneoielvote de limeeninecct prévu par la ctionovnen coctlelvie des pasreeraiits de siervecs dnas le seutecr tertiaire.

Article 4 - Affectation prioritaire des salariés par secteur géographique

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2007

Les euromelpys s'engagent à pprooesr aux salariés, en priorité, des aoamiintns cmiclomraees se déroulant sur luer scteur géographique.

Par stcuere géographique il ceniovt d'entendre ttoue aniaimotn inenytenrat dnas un raoynd de 50 kilomètres autour du dimcoile de l'animateur (100 kilomètres aller-retour).

Article 5 - Égalité de traitement

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2007

Les euloymerps s'engagent à tterair de manière tletonmat égalitaire les salariés, femmes et hommes, quelle que siot la nautre du ou des crttaons de triaval les liant avec eux.

Article 6 - Information-consultation du CE

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2007

Les eernpirsets meattnt en place ce pusrscoes dovrnet procéder, d'une part, à l'information et, d'autre part, à la cinoaluottsn oiriltbaoge du comité d'entreprise puor les eteeiprrsns qui en snot dotées.

À défaut d'institutions représentatives, le salarié srea informé qu'il est prévu une faculté d'être assisté siot par une oitroainagns syndicale, siot par un cllseenior extérieur de la même façon qu'en matière de licenciement, de tlele srtoe que les modalités prévues par la présente civoottnnen sneoit respectées.

Article 7 - Dépôt. □ Publicité

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2007

La présente cetionvonn frea l'objet d'un dépôt, par la pratie la puls diligente, en duex exemplaires, dnout une voisren sur suopprt peaipr signée des preaits et une veosirn sur suopprt électronique, auprès des seceirvs cutnraex du mirtsine chargé du travail.

La ptriae la puls ditniegle rtmreeta également un eiralxempe de la présente cenioovntn au secrétariat-greffe du cseinol de prud'hommes du leiu de la conclusion.

Article 8 - Entrée en vigueur

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2007

La présente cnovoietnn eetrrna en vigueur, rétroactivement, à cpetmor du 1er mai 2007.

Il est plsoisbe de déroger aux dpioisniotss susvisées dnas un snes puls fblvaraee aux salariés.

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2007

Rupture d'un cmoumn accord

Entre les soussignés :
La société prise en la pnesrnoe de son représentant qualifié

D'une part,

Et :
M. Mme

D'autre part,

Il est cvoennu et arrêté ce qui siut :

Article 1er

Il a été préalablement rimés à M. (Mme)..... un emxrlpeaie de la cntevinoon puor la msie en orvuee de l'accord du 13 février 2006.

Article 2

M. (Mme) est entré(e) au sevcire de la société par crtnaot de tivara l ienittrmnett à ctmoper du, au drineer état en qualité de

En alappiitcon des disosniptos de l'article 2 de la coenvtinoon puor la msie en ouvere de l'accord du 13 février 2006 conclu le, il a été proposé à M. (Mme), par ceourrir en dtae du, de clrocune un caorntt à durée déterminée d'animation commerciale, dit CIDD, en ailioopcptan des dispontisios de l'accord de banrhce étendu en dtae du 13 février 2006.

M. (Mme) a été averti(e) qu'il (elle) disposait, en tuot état de cause, d'un délai mmaniil de 7 jours caridelneas puor friae prat de sa réponse.

Au tmree de ce délai, M. (Mme) a expressément accepté la pripsoitioon qui lui a été faite.

Dès lors, en aipiptaocln des diooisntisps de l'article 1134 du cdoe civil, et après que M. (Mme) a pirs cinnnsoacsae des diipstnsios de la cnienotvon puor la msie en ouvere de l'accord du 13 février 2006 qui lui a été préalablement remise, le présent demoncuc fsrioamle la rutrpue d'un cmumon accord, en doehrs de tuot litige, etnre le (la) salarié(e) et l'employeur du carontt ietnitttrmt en cours.

C'est dnas ce crade que les pertais se snot dnoc rapprochées et, au trmee d'une négociation, ont décidé de se séparer solen les modalités suivantes.

Article 3

Date de la rupture

Le carontt de tivaraal innttetimrt de M. (Mme) srea rmopu le, snas etceefufr de préavis, et le (la) salarié(e) reconnaît ne poiouvr prétendre à ancuae indemnité comriesnaptce de ce préavis non exécuté de son fait.

Article 4

Indemnité de rupture

En alctpiaipon des diooisnptiss de la ctienvoonn puor la msie en ouvere de l'accord du 13 février 2006, il srea versé à M. (Mme) une indemnité de rrtuupe panenrt en cmtope l'ancienneté du salarié et la rémunération perçue siot au cuors des 18 dreernis mios précédant la dernière mssoiin du (de la) salarié(e), siot clele perçue au crous des 18 dnrrrees mios précédant le 1er mai 2007, la meonyne la puls fbolvaare étant appliquée au (à la) salarié(e).

Le barème aapilpclbe est cueli de l'indemnité ceoleovnilnntne de licmnceeient prévu par les diissonitops de l'article 3.1 de l'avenant cdrae puor le proneesnl cadre, et de l'article 19.2 puor les non-cadres, de la ctnoienvon ctvoieillece des psrateitears de secreivs dnas le seetcur tertiaire.

Article 5

Si l'entreprise est dépourvue d'institutions représentatives du personnel

M. (Mme) est informé(e) qu'il (elle) a la faculté d'être assisté(e) siot par une oaisrniaotgn syndicale, siot par un csonlleier extérieur irnsctit sur une liste préfectorale qui puet être consultée :

? siot à l'inspection du taviarl (indiquer l'adresse de l'inspection du tivaraal dnout relève l'établissement) ;

? siot à la miaire (indiquer l'adresse).

Fait à, le, en aautnt d'exemplaires que de parties.

La dirceiotn (signature)

Le (la) salarié(e) (signature)

Accord du 18 mars 2008 relatif à la prise en charge

Signataires	
Patrons signataires	Le syndicat des professionnels des centres de contact (SP2C),
Syndicats signataires	La F3C-CFDT ; La FECNS CFE-CGC ; La CTFC ; La CGT,

Article 1

En vigueur non étendu en date du 18 mars 2008

Les modalités de prise en charge ci-après énoncées sont expressément consacrées aux seules réunions préparatoires aux commissions de travail dédiées aux centres d'appels non intégrés.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 18 mars 2008

Il est expressément convenu qu'il n'y aura de prise en charge du temps de préparation que dans la limite de 4 heures, et à raison de 2 salariés par organisation syndicale.

Avenant n° 5 du 1er avril 2008 à l'accord du 13 août 1999 relatif à la

Article 3

En vigueur non étendu en date du 18 mars 2008

Cette prise en charge sera faite par les représentants représentatives du secteur et inscrite dans le champ d'application des négociations sur les centres d'appels non intégrés.

Article 4

En vigueur non étendu en date du 18 mars 2008

Le présent accord constitue un tout indivisible avec l'accord d'engagement des négociations conclu le 18 mars 2008.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 18 mars 2008

Dans le cadre des négociations en cours, spécifiques au secteur d'activité des centres d'appels non intégrés, les partenaires sociaux s'entendent sur des modalités particulières de prise en charge du temps de préparation consacré par les représentants des organisations de salariés dans le cadre des réunions préparatoires.

Il est par ailleurs rappelé que les dispositions de l'article 2 de la convention collective des prestataires de services, relatives aux frais de repas et de déplacement, sont également applicables.

prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	<p>Le scyadint naanotil des ctniabes de reenromucevt de créance et de rengientmeesns cciauremomx (ANCR) ; Le syndicat ntnaol des plrnisofoeosens du rcmnreevoeut (SNPR) ; La fédération natnalioe de l'information d'entreprise et de la gteoin de créance (FIGEC) ; Les sevrices intégrés du secrétariat et des téléservices (SIST) ; Le scydinat naaiontl des plsfoeoinnerss de l'hébergement (SYNAPHE) ; Le sindayct des preoslfneois des cnrtees de ctcoant (SP2C) ; Le sanycidt nintoal des paresritates de secveirs d'accueil (SNPA) ; Le sdnyacit naatniol des orgitureaneass et réalisateurs d'actions plmntineroelos et cmeelmriaocs (SORAP),</p>
Syndicats signataires	<p>La CSFV-CFTC ; La CGT-FO,</p>
Organisations adhérentes signataires	<p>Fédération communication, conseil, cturlue CFDT, 47-49, aevune Simon-Bolivar, 75950 Prais , par lertte du 11 jiun 2008 (BO n°2008-25) La CFE-CGC FNECS, 9, rue de Rocroy, 75010 Paris, par lettre du 6 mai 2008 (BO n°2008-26)</p>
Organisations dénonçantes signataires	<p>Le collège prnataol de la bcnahe des ptetaasrries de scvirees dnas le daoime du secteur tertiaire, représenté par : - l'ANCR : 5, rue Yvon-Villarceau, 75116 Prais ; - la FIGEC : ilmmbuee Via Verde, 55, plcae Nelson-Mandela, 92000 Narentre ; - la CENT : 12, rue de la République, 78650 Bynees ; - le SAROP : 171 bis, auvnee Charles-de-Gaulle, bât. C, 92200 Neuilly-sur-Seine ; - le SPNA : 144, bvuoalraed Pereire, 75017 Prais ; - le SP2C : 33, rue de Galilée, 75016 Piras ; - le SPNR : 4, pacle Louis-Armand, 75012 Prias ; - le SSIT : 75, rue Parmentier, 75011 Paris ; - le SPHYNAE : 75, rue Parmentier, 75011 Paris ; - l'AAEC : prac d'activités La Grange-Barbier, 37250 Montbazon, par lterte du 10 avirl 2014 (BO n°2014-20).</p>

Article 1

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2008

L'article 3. 3. 2 « Définition et bénéficiaires des gntaeiras » de

l'accord de prévoyance du 13 août 1999 est désormais libellé ainsi :

« En cas de décès d'un salarié aavnt son départ à la retraite, il srea versé aux bénéficiaires un catpail dnot le mnnotat est fixé à :
Personnel non crdae :
? 150 % du sialare burt des 12 mios précédant l'événement en cas de décès ttuoe cusae ;
? 300 % du sarliae burt des 12 mios précédant l'événement en cas de décès situe à accident.
Personnel cdare :
? 400 % du sairale burt des 12 mios précédant l'événement en cas de décès ttoue cause, limité à TA ;
? 200 % du saialre burt des 12 mios précédant l'événement en cas de décès tutoe cause, au-delà de la TA ;
? 300 % du siralae burt des 12 mios précédant l'événement en cas de décès stiué à aeiccdnt au-delà de la TA ;
? 600 % du sraiale burt des 12 mios précédant l'événement en cas de décès sutie à acndceit limité à TA.
Clauses rtleiveas à l'application de la gairatne décès (toute casue et accidentel), cmemonus à l'ensemble du pneneorsl :
Le ctapail décès est majoré de 25 % par efnnat à caghre au snes fiscal. »
Les auetrs distiionopss de l'article 3. 3. 2 susmentionné dneurmet inchangées.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2008

L'article 3. 4. 2 est désormais libellé de la façon sinvtuae :

« 3. 4. 2. Définition de la gtarinae
En cas de décès du salarié, de son cnoojnit ou de l'un de ses entafns à charge, les frias d'obsèques snot remboursés à la pnoerse qui les a acquittés puor luer maonntt réel, limité titofeous à 2 pnlodfas meeunlss de la sécurité sociale. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2008

L'article 3. 5 est désormais libellé de la façon savutnie :

« 3. 5. Rntee éducation.
3. 5. 1. Preseonl concerné.
Tout salarié, qelule que siot l'ancienneté.
3. 5. 2. Définition de la garantie.
En cas de décès ou d'invalidité peremnnate et absloue (IP A3e catégorie) d'un salarié, il srea versé au pirfot de cqhuae efannt filsnemecat à chagre une rnete tmieaorpe dnot le mnoatnt est fixé à :
? 15 % du sraaile anuenl de référence par ennfat âgé de à 16 ans ;
? 20 % du slraaie annuel de référence par efannt âgé de puls de 16 ans, et ce jusqu'à 18 ans ou 25 ans (si posrituue d'étude). »

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2008

« 3. 6. Rtnee de conjoint.

3. 6. 1. Prennosel concerné.
Tout salarié, qlulee que siot l'ancienneté.
3. 6. 2. Définition de la garantie.
En cas de décès, anvat son départ à la rtertiaie ou son 65e anniversaire, une rtnee viagère est versée au pioftr du cjnniioot sriuavvnt dnot le mntnoat est fixé à 15 % du siraale aenunl brut. »

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2008

Il est créé à la suite de l'article 3. 6. 2 de l'accord de prévoyance un nouveul altrice 3. 7 intitulé « Retne de suivre Haancdip » rédigé cmome siut :

« 3. 7. 1. Pseonronl concerné.
Tout salarié, qleule que siot son ancienneté.
3. 7. 2. Définition de la garantie.
En cas de décès d'un salarié aaynt un eafnnt handicapé, il est versé à cet enfant, qeul que siot son âge, une rntee de sruive viagère.
Le mnnotot de la rente, fixé à 500 ? mensuels, n'entre pas dnas le ccaull des pdnlaofs ourvnt doit aux aeds saloices des prenoenss handicapées.
Notion de handicap.
Est rcnoneu cmoe handicapé l'enfant légitime, neuratl ou adpitof aentitt d'une infirmité pquhisye et / ou maeltne qui l'empêche siot de se livrer, dnas des coitondins neomlars de

rentabilité, à une activité professionnelle, soit, s'il est âgé de moins de 18 ans, d'acquiescer une inosictrutn ou une ftoimroan pleseslfoionrne d'un niveau normal, tel que défini par l'article 199 seipets (2°) du cdoe général des impôts.
Le hanaidcp est apprécié au jour du décès ou de l'invalidité aousulbe et définitive asmlmbiaise au décès du participant. »

Article 6 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2008

Le présent anavnet prned efeit le 1er jiuin 2008 puor l'ensemble

Adhésion par lettre du 6 mai 2008 de la CFE-CGC FNECS à l'avenant n 5 à l'accord du 13 août 1999 relatif à la prévoyance

En vigueur en date du 6 mai 2008

Paris, le 6 mai 2008.

La CFE-CGC FNECS, 9, rue de Rocroy, 75010 Paris, à la diicrotn générale du travail, brueau RT2, stocein dépôt des accords, 39-43, qai André-Citroën, 75902 Prais Ceedx 15.

Adhésion par lettre du 11 juin 2008 de la CFDT à l'avenant n 5 à l'accord du 13 août 1999 relatif à la prévoyance

En vigueur en date du 11 juin 2008

Paris, le 11 jiuin 2008.

La fédération communication, conseil, ctrulue CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Prais Cedex 19, à la doertiicn

Avis interprétatif n 16 du 29 avril 2008 relatif à l'article 2 de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	SAROP ; SP2C.
Syndicats signataires	FCNES CFE-CGC ; CSFV-CFTC.

Accord du 28 mai 2009 1 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Signataires	
Patrons signataires	ACNR ; FGIEC ; SSIT ; SPNR ; SPNA ; SOARP ; SP2C ; SYNAPHE.
Syndicats signataires	FECNS CFE-CGC ; CFSV CTFC ; FEC FO ; F3C CFDT.

Article 1 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 28 mai 2009

des ererintepss de la branche.
Puor le reste, les dnoipsoists teels qu'aujourd'hui dnrueemt inchangées.

Article 7 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2008

Le présent accrod srea déposé par la prtaie la puls diligente, conformément à l'article L. 132-10 du cdoe du traiaavl et les praeits cnninoenevt de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Madame, Monsieur,
Par ciroruers recommandés en dtae du 6 mai 2008, nuos avons notifié aux siaregnait de l'avenant n° 5 à l'accord du 13 août 1999 de la cnevitnoon cvelcolite des pstreitreaas de sreivces du suceter tiirtaere l'adhésion tatloe et snas réserve de la CFE-CGC FCENS aiudt avenant.

En apiaotplich des dionistsoips des aletcirs L. 132-9 et L. 132-10 du cdoe du tiavarl (recodifiés L. 2261-3 et L. 2231-6 du cdoe du travail), nuos procédons, par la présente, au dépôt de ctete adhésion auprès de vos services.

Nous vuos informons, par ailleurs, aivor procédé à ce même dépôt par vioe électronique à l'adresse stnuiaive : depot. arccod @ travail. gouv. fr

Veillez agréer, Madame, Monsieur, l'assurance de notre considération distinguée.

générale du travail, buearu RT2, setcion dépôt des accords, 39-43, qai André-Citroën.

Madame, Monsieur,
Nous anvos l'honneur de vuos notifier, par la présente, l'adhésion ttoale et snas réserve du syndact de la CDFT F3C à l'avenant de l'accord en dtae du 13 août 1999 de la civnotenn ctloilecve des peiaerstrats de sreceives du stecuer titriaree signé le 1er avril 2008.

Nous vuos informons, par ailleurs, avoir notifié ctete adhésion à l'ensemble des ontniigosaars satiigneurs de cet accord.

Vous satanuhoit bonne réception de la présente, Veillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos sunotitlaas distinguées.

En vigueur non étendu en date du 29 avr. 2008

L'article 2 de la cotnovienn celitlcove des patiteerrsas de srvicees du setuecr tatiere ne vsie à ipmeosr une oioglatibn de manieitn de slriaae que puor les salariés ptpcinaraît aux conssoimims et dnas l'hypothèse où les salariés seiranet empêchés de réaliser luer taarvil du fiat de cttee participation.

Cette pioaitcatrpn s'entend emniseclxeuvt du tepms evftmincefeet passé en réunion de négociation.

Le présent arcocd nonaaitl s'applique à l'ensemble des salariés et des etenerisps ranleevt de la ceovtnonin ctlleoicve nnaatlio de peosenrnl des psrteaaers de seevcris du stecuer tertiaire.

Article 2 - Principe de non-discrimination
En vigueur étendu en date du 28 mai 2009

Les sgeaintiras du présent aroccd réaffirment que de façon générale les eeritpsrns dneivot retecespr les disotpnisois isuess de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 rtvailee aux doarimnistciis dtereics ou indirectes.

Ainsi l'exercice d'un epmloi ou d'une activité prfelnosnesiole dnas la bhnrcae des praietesatrs n'est pas conditionné à l'appartenance à l'un ou l'autre sexe.

Les eersirpents veelolnrit à ce que la rédaction des oeoffs d'emplois iertnens et eerxnts siot non sexuée et présente une futailoomrn oiectjbvte et non discriminante.

Les srgnietais du présent acorcd réaffirment que l'embauche, la rémunération à l'embauche et le pseitmeoniont d'un eopmli dnas la glirie de cisistocaafln ne diveont tenir cmotpe ni du xsee ni de la sioitaton de fllmiae du salarié.

Article 3 - Recrutement
En vigueur étendu en date du 28 mai 2009

Les entreprises se doivent ainsi d'augmenter progressivement le nombre d'embauches de femmes dans les secteurs d'activité à forte présence masculine et le nombre d'embauches d'hommes dans les secteurs d'activité à forte présence féminine.

Les entreprises s'engageront ainsi à mettre en œuvre des moyens pour augmenter progressivement le nombre d'embauches de femmes dans les secteurs d'activité à forte présence masculine et le nombre d'embauches d'hommes dans les secteurs d'activité à forte présence féminine.

Afin de favoriser la prise de conscience collective des acteurs de la mixité et de l'égalité, il convient de promouvoir une culture de la mixité et de l'égalité professionnelle, tant dans les outils de communication interne que dans la communication externe.

Dans les entreprises entrant dans le cadre d'application des dispositions des articles L. 2321-1 et L. 2323-68 et suivants du code du travail, une attention particulière sera portée à la participation des représentants des hommes et des femmes reçues et au nombre d'embauches réalisées pour chacun d'eux, conformément aux critères d'embauche de l'entreprise et de l'objectif d'assurer une pleine mixité.

Les représentants organisés au sein des entreprises du secteur d'activité de la présente convention collective nationale s'adressent aux hommes et aux femmes sans distinction et s'inscrivent dans la politique générale de non-discrimination à l'embauche.

Les entreprises veillent à ce que la politique utilisée en matière de définition de postes, de fonctions, des critères d'accueil ou du règlement intérieur et des offres d'emploi à pourvoir en interne et en externe ne soit pas discriminatoire et ne contribue pas à véhiculer des stéréotypes, notamment liés au sexe.

Les entreprises veillent à ce que les managers, dans le cadre de leurs actions de recrutement, assurent un traitement équitable entre les hommes et les femmes. À ces fins, le plan de formation intégrera ces éléments dans le cadre de la sensibilisation sur la diversité.

Les processus de recrutement proposés à chaque entreprise se dérouleront de manière similaire pour les hommes et pour les femmes en respectant des critères de sélection identiques.

Les entreprises s'engagent à respecter les règles fondamentales du déroulement d'un entretien de recrutement et en particulier qu'aucune inégalité ne soit créée et nécessaire avec le poste proposé ou les conditions de travail requises ne peuvent être demandées au candidat.

Les entreprises doivent présenter aux instances représentatives du personnel ayant compétence en la matière des suites données concernant les recrutements. Les représentants du personnel pourront présenter des axes d'amélioration afin de favoriser la diversité et l'égalité professionnelle.

Les différentes données et informations concernent les recrutements effectués l'objet d'études dans le cadre des missions de l'observatoire des métiers, pour disposer d'éléments d'analyse sur l'ensemble du secteur.

Article 3.1 - Contrat de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 28 mai 2009

Les entreprises de la branche veilleront à proposer des contrats de professionnalisation adaptés de manière équilibrée entre les hommes et les femmes. Chaque année l'OPCA devra communiquer des évolutions en la matière à la CPNEFP.

Article 3.2 - Processus de recrutement
En vigueur étendu en date du 28 mai 2009

Les entreprises doivent adapter des processus de recrutement en matière de genre, sous réserve des obligations de mixité de certains métiers. Chaque année dans le rapport sur la situation

comparée des hommes et des femmes, et, une fois par an sur demande au comité d'entreprise, l'entreprise présentera les modalités de recrutement et de sélection des candidats. Les entreprises ont le devoir de respecter le respect des objectifs de mixité.

Lorsque le vieillissement ne permet pas de recréer les objectifs de mixité, les entreprises peuvent évoluer ce vieillissement.

Article 4 - Rémunération à l'embauche
En vigueur étendu en date du 28 mai 2009

Les entreprises s'engagent à assurer l'égalité salariale entre les hommes et les femmes sur la base du principe que, à qualification, fonction, compétence équivalentes et expérience comparable, les hommes et les femmes soient embauchés aux mêmes salaires, positivement et négativement pour la même fonction.

Ces intentions sont présentées et commentées dans le rapport « Égalité hommes, femmes ».

Article 5 - Révisions de salaire
En vigueur étendu en date du 28 mai 2009

Les entreprises s'engagent à assurer, lors des révisions périodiques de salaire, l'égalité de rémunération, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, entre les hommes et les femmes. Il convient notamment de ne pas prendre en compte les périodes de congés de maternité ou d'adoption pour limiter ou annuler une augmentation de salaire. Pour promouvoir ce principe, il est décidé que cette intention sera intégrée dans les systèmes de management des entreprises. L'équité salariale sera un élément de l'évaluation des compétences des responsables hiérarchiques.

Par rémunération, il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les avantages et accessoires en espèces ou en nature, payés par l'employeur au salarié (1).

À cet égard, lors de chaque révision salariale périodique, dans les entreprises dont la loi définit les éléments statutaires représentatifs pour des grandes catégories qu'elles aient définies en accord avec les partenaires sociaux, ces entreprises s'assureront que la moyenne des augmentations individuelles des femmes soit équivalente à la moyenne des augmentations individuelles des hommes au sein des grandes catégories professionnelles.

Afin de réduire les écarts qui persistent dans l'évolution des rémunérations entre hommes et femmes en raison de la maternité, les entreprises du présent accord prendront en compte les inégalités financières que peuvent avoir les congés de maternité sur cette évolution. En conséquence, ils conviendront que, pendant ou à l'issue de la période de suspension du contrat de travail pour maternité, les salariées bénéficient des mêmes avantages généraux qui peuvent être accordés dans l'entreprise aux autres salariés. S'agissant des avantages collectifs, l'appréciation des salariées doit se faire sur la base de leur activité pendant la période travaillée (2).

Les entreprises à temps partiel étant constitués d'une part significative de femmes, une attention particulière sera portée lors des révisions de salaires aux salariés travaillant à temps partiel afin de ne pas les pénaliser par rapport aux salariés travaillant à temps complet.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3221-3 du code du travail (arrêté du 18 décembre 2009, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1225-26 du code du travail, la rémunération des salariés, pendant la période de congé de maternité, est majorée, à la suite de ce congé, des avantages généraux que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés reviennent de la même catégorie

ponnlfoieeslrse ou, à défaut, de la mnyonee des amnuoitatges ieiinduelvlis dnas l'entreprise (arrêté du 18 décembre 2009, art. 1er).

Article 6 - Évolutions de carrière En vigueur étendu en date du 28 mai 2009

Les possibilités de mobilité, qui snot peut-être minos cebaiionlilcs aevc catarins impératifs fiauliamx gérés par les femmes, snot des futarecs pouvant rlnetiari les évolutions de carrière des fmemes par roprrat aux hommes.

Il atpepinart à caqhue etprrsiene de définir ses oijctfbes de psergoisorn et les dnpiissoitos pparteentmt d'encourager les ceartianudds féminines aux pseots de mnamegaet et à responsabilités.

Afin de fevsoairr l'accession des fmemes à des pteoss de memangaent et à responsabilités, les ensrteeirps snot encouragées à mtetre en place un suvii individualisé des hoemms et des fmeems dpsianost d'un pteintoel luer panertemtt d'accéder à ces responsabilités. Les eniesrtreps s'assureront los des pcosserus d'évaluation et des dicnssusois sur l'évolution plnoeosrnfleise de la msie en ourvee de plans de développement psoennerl renforçant cet objectif.

Les eirpenretss vnirleleot à ce que le nrombe d'hommes et de fmemes bénéficiant d'une ptmrooion snot pnotirorepol aux effectifs. Les msruées nécessaires puor asuesrr cette dipiotssoin pouonrrt friae l'objet d'un arcoed d'entreprise sur la bsae de l'analyse de la sotiutian comparée des hmomes et des femmes.

L'exercice d'une activité à temps peraitl ne s'oppose pas à la ptioomrn à un psote à responsabilités.

Ainsi, ttoue piiroootspn d'exercice d'un poste d'encadrement dnas le crade d'un temps réduit diot être foelaanvmrebt examinée.

Dans le cas où le salarié est à l'initiative de la proposition, une réponse motivée srea adressée au salarié par lettre recommandée ou rsemie en mian prpoe cotrne décharge suos un délai de 1 mois.

Chaque année, en NAO, l'entreprise présentera l'état des pioprtinooss reçues, acceptées ou refusées aevc les miotfs correspondants.

Article 7 - Formation professionnelle En vigueur étendu en date du 28 mai 2009

Les eniepsrrtes vnirioeelt à ce que touets les fatmornois dispensées au ttrie du paln de fioatmorn sineot accessibles, en ftioicnn des bioness validés par luer responsable, à l'ensemble du pnsneroel maslicun et féminin.

Ainsi les acnitos de formation, tnat puor le développement psofniroensel de cuhcan que puor l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, diovnet bénéficiari asusi bein aux hemmos qu'aux femmes, qu'ils snoeit salariés à tmeps plein ou à tmeps partiel.

Les ereesprntis poentrrt une atrnittoen particulière à minineatr et développer, par la formation, les cdinontois d'une bonne pnovyllaace pettnermat l'accès des femems au puls ganrd norbme de postes, nmnmtoat dnas les fncitoons évolutives et les posets à responsabilités.

Afin de ftieicalr la riprsee du taavril après une abecsne puor congé de maternité, congé d'adoption ou congé parental, les etrenrspeis snot invitées à développer la pturiquae des eeneitrrts ou la msie en ourvee de périodes de professionnalisation.

À l'issue d'un congé ptreaanl ou d'un congé maternité d'une durée au monis égale à 6 mois, eells penevut foiasrevr une réactualisation des caseconnaisns par une ctorue période de formation.

Les périodes de ssoinesupn du ctanrot de trvaail puor maladie, congé de maternité, congé d'adoption et acnedcit du tviraal ne doevint pas porter préjudice au salarié dnas l'acquisition de ses drtois au DIF : eells snot prsies en cmtpoe puor le culacl de

l'ancienneté au ttrie du DIF (1).

(1) Alinéa étendu suos réserve du rceptst des dsnipioisots de l'article L. 6323-2 du cdoe du travail, les périodes d'absence du salarié puor congé de présence parentale, de sioeuth fiaaaml ou puor un congé ptneraal d'éducation davent être pirs en cmtope puor le cuacll des doitrsoeutvrs au ttrie du DIF (arrêté du 18 décembre 2009, art. 1er).

Article 7.1 - Période de professionnalisation En vigueur étendu en date du 28 mai 2009

Les eserentpris droevnt pomirovuor des aocints de fntnoaoris qtualeinfas et/ou diplômantes à doatieints des fmemes qui oocupnt en puls ganrde ptooioprnn les petsos les moins qualifiés et les moins rémunérés, dnas le cdrae de l'article L. 1142-4 du cdoe du travail.

Article 7.2 - Formation des recruteurs En vigueur étendu en date du 28 mai 2009

Les esertpeins volnrieelt à former luers équipes au reutnmercet dnas la diversité. La CFNEPP pourra décider une pirse en craghe piritiraroe de ces formations.

Article 8 - Congé de maternité, d'adoption, de présence parentale et congé parental d'éducation En vigueur étendu en date du 28 mai 2009

Il est rappelé que le congé de maternité et le congé d'adoption snot considérés comme du tmeps de tariavl eceffitt nmanemtot puor :

- ? la détermination des dirtos liés à l'ancienneté ;
- ? la répartition de l'intéressement et de la ppaioitaircn ;
- ? le cclaul des congés payés.

De la même manière, la période d'absence du (de la) salarié(e) puor congé maternité, d'adoption, de présence peantrlae ou puor un congé parteanl d'éducation est intégralement pisre en cotmpe puor le ccalul des ditors oteuvrs au ttrie du DIF (1).

Conformément à l'article 27 de la covoinnetn clctlvioe nationale, les erinseperts garinantrot aux salarié(s) de reotur de congé de maternité ou d'adoption luer dorit à congé payé annuel.

Les ersepeirnts ponnerrdt des eateemgnngs puor que, en matière d'évolution professionnelle, les congés de maternité, de paternité ou d'adoption ou de présence palteanre et/ou le congé paetanrl d'éducation ne pénalisent pas les salarié(s). Elles gntiararont aux salarié(s) de rteour de congé de maternité ou d'adoption luer dirot à congé payé annuel.

Pour ce faire, les eirnrsptes deorvnt mterte en pacle puor cqhaue salarié(e) concerné(e) par un congé de maternité, d'adoption, de présence paleartne et congé perntaal d'éducation un eietenrtn aevc son raespsnble ou sa dtiooerch des rseorsuces hnmeiuas aanvt son départ en congé ou à son rteour de congé.

Lors de cet entretien, le salarié arua également la possibilité d'évoquer ses shaouits en treems d'évolution porlsoilnefesne et il purora en résulter, si nécessaire, une formation.

De plus, dnas le cas d'une abnecse égale ou supérieure à 2 ans, le salarié qui en frea la daendme bénéficiera de pelin de driot d'un blian de compétences. Dnas ce cas, le salarié bénéficie d'une priorité de psire en craghe par l'OPCA et à l'issue de celle-ci, le cas échéant, d'une priorité d'accès à une période de professionnalisation.

Les enpirtress snot encouragées à maintenir, pnedant la période de congé de maternité, d'adoption, de présence paerntlae et/ou de congé pneratal d'éducation, la dfiufosin des iotfrnainms générales éventuellement tarsmniess aux salariés riaveelts à la vie de l'entreprise, soeln un mdoe de ctocimiuoanmn préalablement défini ertne les parites en présence aifn de mneniiatr un lein social.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, notamment de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les entreprises s'engageront à satisfaire les besoins de la période d'absence pour maternité ou adoptions sur les avantages clefs de salaire.

(1) *Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6323-2 du code du travail, les périodes d'absence du salarié pour congé de setioun familial dvneat être periss en cotmpe puor le clucal des driots oteurvs au titre du DIF (arrêté du 18 décembre 2009, art. 1er).*

Article 9 - Intéressement et distribution d'actions *En vigueur étendu en date du 28 mai 2009*

Les entreprises visées à titre en conformité avec les accords existants en application de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006, qui prévoit la prise en compte des périodes de maternité pour le calcul de l'intéressement et la distribution d'actions, et déposeront ces documents auprès de l'OPNC.

Article 10 - Équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle *En vigueur étendu en date du 28 mai 2009*

Les entreprises du présent accord s'engagent à ce que le nouveau droit des parents permette de réajuster le rôle des femmes dans la vie professionnelle et de réduire les stéréotypes existants sur l'image des femmes et leurs contraintes liées à la vie professionnelle, qui constituent des obstacles au développement de la mixité et de l'égalité professionnelle.

Les entreprises s'engagent à développer des solutions innovantes dans le domaine des services au personnel, le cas échéant conjointement avec les comités d'entreprise ou en partenariat avec les collectivités locales.

Afin d'améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, les entreprises s'engagent à étudier toutes les options présentées par le salarié de modification de l'organisation du temps de travail, notamment le travail à temps partiel choisi, et à tenter d'y répondre favorablement en prenant en compte toutes les possibilités que laisse envisager la taille de l'entreprise, la nature du poste et des responsabilités exercées, et la situation de l'unité ou du poste auquel est rattaché le salarié.

Des ententes individuelles pourront être organisées entre les salariés qui envisagent d'opter pour un temps partiel choisi et leur hiérarchie pour faciliter ce changement. Une analyse sera faite de la charge effective de travail des salariés liées à temps partiel afin de fixer des objectifs en rapport avec la réduction du temps de travail accordé.

Lors de la révision des salaires, une attention particulière sera portée aux salariés concernés à temps partiel afin de ne pas les pénaliser par rapport aux salariés travaillant à temps plein.

Les acteurs de la négociation collective pourront, dans le cadre du dialogue social avec l'entreprise ou l'établissement, convenir de la mise en place, si nécessaire, d'aménagements d'horaires pour faciliter les évolutions de carrière tout en conciliant vie professionnelle et vie familiale.

Article 10.1 *En vigueur étendu en date du 28 mai 2009*

10.1.1. Aménagement des horaires collectifs de travail

Chaque salarié soumis aux horaires collectifs et ayant un enfant de moins de 3 ans aura la possibilité de demander à bénéficier d'un aménagement de ses horaires de travail.

La demande d'aménagement, si elle est acceptée, sera organisée en concertation avec sa hiérarchie, de façon à être compatible avec les impératifs de service.

En tout état de cause, chaque salarié concerné devra faire sa demande par écrit à sa hiérarchie et recevoir une réponse

favorable d'acceptation ou de refus motivé dans le mois suivant sa demande.

10.1.2. Congés pour enfant(s) malade(s)

Il sera accordé à tout parent sur présentation d'un certificat médical attestant de la présence d'un enfant malade auprès de ou des enfants, des droits d'absence pouvant être fractionnés dans la limite de 7 jours ouvrés par année civile.

Le parent concerné n'interviendra qu'à partir du 4^e jour d'absence.

En conséquence, les 3 premiers jours entraînent une suspension de versement de la rémunération, sauf en cas d'hospitalisation du ou des enfants.

Pour les conjoints travaillant dans la même entreprise, les deux pourront bénéficier sans cumul de ces droits d'absence dans la limite de 7 jours ouvrés par année civile.

Article 10.2 *En vigueur étendu en date du 28 mai 2009*

Mesures femmes enceintes

10.2.1. Dans la mesure où la femme est femme enceinte, il a été décidé d'octroyer aux femmes enceintes, à partir du cinquième mois, un congé de 3 jours.

Ce congé de 3 jours est considéré comme du travail effectif et rémunéré en tant que tel.

Ce congé pourra être pris selon des modalités à définir d'un commun accord entre la salariée et l'employeur, étant précisé que ces modalités pourront être soit une prise en heures en plusieurs fois dans le cadre d'un fractionnement, soit par journée entière, soit en cumul pris avant le congé maternité.

Bien naturellement, ce congé de 3 jours ne s'ajoute pas aux congés prévus par des accords d'entreprise.

10.2.2. Garanties offertes aux travailleuses

Si son état de santé l'exige, la salariée en état de grossesse médicalement constatée peut demander son affectation à un poste pendant sa période de grossesse.

Ce poste lui garantit un maintien de la rémunération. Il doit au moins être équivalent à sa qualification et être compatible avec l'emploi qu'elle occupait précédemment.

Dans la mesure où ce changement d'affectation s'accompagne d'un changement de lieu de travail, ce changement de lieu est subordonné à l'accord de la salariée.

Article 11 - Élections professionnelles *En vigueur étendu en date du 28 mai 2009*

Les représentants élus auront pour mission de garantir à une égalité d'accès des hommes et des femmes à tous les niveaux de la responsabilité au sein de l'entreprise.

En ce sens, la représentation du personnel telle que définie dans les dispositions des articles L. 2314-10 et L. 2324-11 du code du travail a pour objet de garantir à tous les salariés un accès et d'un exercice partagé des responsabilités.

Article 12 - Analyse annuelle de la situation comparée des hommes et des femmes

En vigueur étendu en date du 28 mai 2009

Dans les entreprises concernées, les négociations collectives sur les salaires doivent prévoir une analyse spécifique des différences de traitement entre les hommes et les femmes et doivent être l'occasion d'élaborer un plan de réduction des écarts constatés. À défaut, c'est le rapport annuel de situation comparée entre les hommes et les femmes, présenté aux partenaires sociaux, qui doit le faire.

Les parétis stanigireas ietninvt les acruetes de la négociation ccootlvleie au sien des etserpniers à définir les critères de mruese et les catégories pnfroloesnsieels pteentmat une asaynle de la sititouan comparée des cnoniditos générales de recrutement, d'emploi et de fairmoton des hemoms et des femems dnas caquhe erpetrnise ou otiaignsoairn concernée.

Nonobstant les idcaturnies oorebglaiits prévus par l'article D. 2323-12 du cdoe du traavil qui snot rappelés à l'article suivant, les prtaies sairaietgs ininvett les arceuts de la négociation cioetlvcle dnas les etienesrprs à définir des iiedunrtcas peetitrnns puor asayenlr la siiiottun comparée des homems et des femmes.

À trtie d'exemple, ciernats des itruieadncs satnuvis pouanerit servir de bsae à ctete analyse, suos réserve de luer petreincne au csetntoe de l'entreprise et de luer disponibilité :

Recrutement et promotion

? la répartition des cdatdairnes d'hommes et de feemms reçues sur une période de 1 an par catégorie pfnlnoeirlssee ;
? la csioramapon ertne la répartition en paocregtnus des cdnuaaietrds hommes-femmes reçues sur une période de 1 an et la répartition en pagteeounrcs hommes-femmes d'embauches réalisées sur la même période ;
? la crmisaoopan etrne la répartition en pngeeucators hommes-femmes d'embauches de ceards réalisées sur une période de 1 an et la répartition en peouneacgrts hommes-femmes des ptnomrois des pcpairnles écoles farmnot des diplômés recrutés par l'entreprise ;
? la répartition des pooitmrns en peornctugeas hommes-femmes accordées par catégorie et en ianefiidnt les salariés à tpmes partiel.

Durée et otigaarsinon du travail

Données chiffrées par sxee :
? la répartition hommes-femmes par gdnars sucertes d'activité de l'entreprise ;
? l'ancienneté myoenne par cfceineoit et par sxee ;
? la répartition du nbomre d'hommes et de feemms par tracnehs d'ancienneté et par piooistn et cnoeiciefft cilnntneooeovs ;
? la répartition en peeogrutncas hommes-femmes en trmees de rsuiqs professionnels, pénibilité du tavairl et caractère répétitif des tâches.

Rémunérations :
? la cpaoroasimn des seiarlas mynoes tetous peimrs cmopisers des hemoms et des fmemes à ceifoifncet égal par gdans seretucs d'activité de l'entreprise et écart de la mnyoene ;
? la répartition des atmgtaoeuinns iluveidnidels en pegtunceroas hommes-femmes accordées par catégorie et en inietdfnait les salariés à tpmes ptraiel ;
? le nbomre de femems dnas les dix puls hueats rémunérations.

Formation

? les éléments d'analyse de la potpriroon de la paotiiactpirn hommes-femmes aux anctois de fmaiorotn soeln les différents tpyes d'action et le nbmroe d'heures de formation.

Conditions de travail

? la répartition en pntcrauoeges hommes-femmes des congés panreuatx ;
? le suivii de la répartition en putncoegreas hommes-femmes des départs et anasyle des cseaus si l'une des catégories est atypique.

Article 12.1 - Indicateurs pour l'analyse comparée de la situation des hommes et des femmes

En vigueur étendu en date du 28 mai 2009

Le décret n° 2001-832 du 12 semretbpe 2001 définit des indicateurs, rappelés ici puor information, puor la msie en pclae du raoprpt de la stiiuotn comparée des hmomes et des fmemes dnas les entreprises.

Par aroccd d'entreprise, les erptenrsies pvenuet définir des inrutideacs supplémentaires.

Conditions générales d'emploi

Effectifs

Données chiffrées par sxee :
? répartition par catégorie plorsnienlsefoe seoln les différents ctratnos de tariavl ;
? pryadime des âges par catégorie professionnelle.

Durée et ogtinoraasin du travail

Données chiffrées par sxee :
? répartition des etfecffis sloen la durée du trivaal : tmpes complet, tmepps paetril à 50 % ou égal à 50 % ;
? répartition des eictffes solen l'organisation du tairavl : taravil posté, tarival de nuit, hareoirs variables, tvraail atupqiye dnot taravil daurnt le week-end...

Données sur les congés

Données chiffrées par sxee :

? répartition par catégorie polelnriesnfose solen le nrmbœe et le tpye de congés dnot la durée est supérieure à 6 mios : compte épargne-temps, congé parental, congé sabbatique.

Données sur les ebhcaumes et les départs

Données chiffrées par sxee :
? répartition des eahmcebus par catégorie psnsineoleofrle et tpye de crnatot de taaivrl ;
? répartition des départs par catégorie prlseosnfloine et mtifos : retraite, démission, fin de cotnrat à durée déterminée, licenciement.

Positionnement dnas l'entreprise

Données chiffrées par sxee :
? répartition des effecifs soeln les naiveux d'emplois définis par les gierlls de csifcastillaon au snes des cntovnieons collectives.

Promotions

Données chiffrées par sxee :
? répartition des ptronimoos au ragerd des eiftfecfs de la catégorie pslfrenonoieisle concernée ;
? nrboime de pnmoitoros siute à une formation.

Rémunérations

Données chiffrées par sxee et seoln les catégories d'emplois occupés au snes des grleils de caiiacsofsiltln ou des filières/métiers :

? éventail des rémunérations ;
? rémunération mnyneoe mlulsenee ;
? nrmbœe de fmemes dnas les dix puls hetaus rémunérations.

Formation

Données chiffrées par sxee :

? répartition par catégorie plnoefolseirsne solen la partcaoiipin aux aonctis de famroiotn ;
? répartition par tpye d'action : foatmrion d'adaptation, fraiotomn qualifiante, congé idiuviednl de formation, fromotain en altrcenane ;
? nombre moeyn d'heures d'actions de formation.

Conditions de travail

Données générales par sxee :

? répartition par pstoe de tarvail selon :
? l'exposition à des resquis pensoosrneflis ;
? la pénibilité, dnot le caractère répétitif des tâches.

L'analyse des éléments stutseaqitis intégrera si pilsbose les caractéristiques de la bchnrae puonavt aovir une infcenule sur l'appréciation de l'égalité hommes-femmes au naiveu de l'entreprise.

Article 12.2 - Définition des catégories professionnelles

Pour l'application des dispositions visées aux articles 12 et 12.1 du présent accord, en ce qui concerne les catégories professionnelles, les entreprises peuvent redéfinir par voie d'accord d'entreprise les catégories professionnelles.

À défaut d'accord d'entreprise, il s'agit des professions telles que définies par la grille de classification de la convention collective.

Article 13 - Études et actions d'accompagnement de la branche en matière d'égalité hommes-femmes
En vigueur étendu en date du 28 mai 2009

Les parties signataires s'engagent à promouvoir au sein de l'observatoire paritaire des métiers et des compétences de la branche la prise en compte dans les chartes des chartes des études menées par l'observatoire des métiers des critères de mesure de l'égalité hommes-femmes en matière d'embauche, de rémunération, de promotion et d'accès à la formation professionnelle et de satisfaction des salariés professionnels.

Dans les domaines concernés en particulier, une démarche d'obtention du label Égalité pourra être mise en place sur la base, par exemple, d'un accord d'entreprise.

Dans le cadre des dispositions prévues par les articles D. 1143-7 à D. 1143-19 du code du travail, les entreprises d'au moins 50 salariés s'efforceront de mettre en place un contrat pour l'égalité professionnelle.

Enfin, les parties signataires s'engagent à promouvoir l'égalité hommes-femmes en matière d'embauche, de rémunération, de promotion et de formation professionnelle et de satisfaction des salariés professionnels sur leurs propres sites d'information.

Article 13.1

En vigueur étendu en date du 28 mai 2009

Toutes les études conduites par la branche (observatoire des métiers, rapport de branche...) doivent permettre une analyse et une comparaison de la situation des hommes et des femmes.

Article 13.2 - Étude précédant la négociation de branche triennale obligatoire sur l'égalité entre les hommes et les femmes
En vigueur étendu en date du 28 mai 2009

Les signataires s'engagent à décliner une étude tous les 3 ans.

Article 14 - Dispositions contribuant à assurer l'égalité salariale hommes-femmes au sein des entreprises
En vigueur étendu en date du 28 mai 2009

Afin de permettre en temps que les dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail par anticipation, par anticipation, pour les entreprises d'assurer l'égalité salariale d'ici au 31 décembre 2010, que la spécificité des métiers de la branche et la diversité de la taille des entreprises, les parties signataires ont souhaité que les entreprises d'au moins 50 salariés, à défaut d'accord d'entreprise ou de dispositions mises en place avec les organisations syndicales, et sauf si l'entreprise démontre une égalité salariale concrète et/ou des conditions de travail favorables, s'engagent à mettre en place, à compter de la signature du présent accord, les dispositions suivantes.

Article 14.1 - Part réservée à la réduction des écarts de salaires
En vigueur étendu en date du 28 mai 2009

Les entreprises procéderont à un état des lieux de la parité salariale mise en place, et ce sur la base de critères de catégorie, d'ancienneté et de compétences. Cet état des lieux permettra à l'entreprise de déterminer, après négociation, le cas échéant, avec les représentants des salariés et les représentants du personnel, un pourcentage de l'enveloppe d'augmentation des rémunérations affecté à la réduction des écarts de salaires entre les hommes et les femmes afin d'aboutir

au 31 décembre 2010 à une égalité salariale réelle dans l'entreprise pour une même catégorie, à ancienneté et compétences équivalentes.

Article 14.2 - Augmentations individuelles faisant suite à un congé de maternité ou d'adoption
En vigueur étendu en date du 28 mai 2009

L'année de son retour d'un congé de maternité ou d'adoption, le ou la salariée bénéficie d'une augmentation civile alléguée au moins égale à la moyenne des augmentations civiles alléguées accordées dans l'entreprise pour la même catégorie et ancienneté. Le ou la salariée bénéficie également, le cas échéant, des augmentations générales alléguées suivant les mêmes principes.

Article 14.3 - Congé de parentalité
En vigueur étendu en date du 28 mai 2009

Les mesures liées à la parentalité s'appliquent aux femmes mais également aux hommes pour les congés de paternité ou d'adoption et agissent ainsi sur l'évolution sociale concernant la répartition des rôles dévolus aux hommes et aux femmes.

Ainsi, un salarié peut demander à bénéficier d'un congé de paternité conformément à l'article L. 1225-35 du code du travail.

Pendant la période légale de suspension du contrat de travail pour congé de paternité, et pour les seuls salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté, le niveau du salaire brut des intéressés est maintenu, sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

Article 15 - Dispositif de suivi de mise en oeuvre de l'accord
En vigueur étendu en date du 28 mai 2009

Les mesures de la négociation collective prévoient de prendre en compte un certain nombre d'indicateurs sur la répartition hommes-femmes dans les enquêtes diligentées par l'observatoire des métiers (monographies métiers et enquêtes socio-démographiques) afin de mieux cerner les catégories professionnelles, les métiers ou situations pour lesquels il s'agit d'identifier ou nécessaire d'engager ou de promouvoir des plans d'action sur l'égalité professionnelle hommes-femmes.

Article 16 - Commission de suivi
En vigueur étendu en date du 28 mai 2009

La commission paritaire prévue de la branche institue une commission de suivi composée des représentants du collège salariés et d'un même nombre total de représentants paritaires signataires, sans pouvoir excéder toutefois le nombre des représentants de la délégation salariale. La composition des représentants salariés à cette commission est assimilée à du temps de travail et rémunérée comme tel.

La mission de suivi est assurée par la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec avis de réception adressée à son secrétariat. Celui-ci est assuré par les représentants patronaux.

La commission de suivi peut être désignée comme médiateur, sauf opposition de sa part. Elle a vocation à se réunir au moins deux fois par an et est compétente pour débattre de :
? tout problème du présent accord, de ses annexes, avenants ;
? tout différend à caractère individuel ou collectif né de l'application ou de l'interprétation du présent accord, de ses avenants ou antérieurs ou figurant dans un autre accord ne disposant pas d'une commission de suivi et relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le médiateur s'informe de la différence de traitement en matière : salariale, de formation, de conditions de travail ou de tout élément relatif au contrat de travail et de l'existence d'éléments susceptibles de la justifier. En cas d'écart injustifié, il tente de concilier les parties et leur soumet, à cette fin, des propositions, qu'elles soient acceptées ou non.

La présidence de la commission sera assurée alternativement par un représentant des salariés désigné par le collège des salariés et un représentant des représentants des salariés désigné par le collège des salariés selon

les modalités définies au règlement intérieur.

La composition se réunit dans un délai de 15 jours ouvrés à compter de la présentation de la requête et se prononce dans un délai de 15 jours ouvrés à partir de sa première réunion.

La commission émet un avis à la majorité de ses membres présents après avoir entendu les parties.

Les avis signés par les membres de la commission sont publiés en annexe de l'accord.

Les faits liés au fonctionnement des commissions de suivi sont supportés par le collège employeurs.

Article 17 - Durée de l'accord. - Entrée en vigueur. - Conditions de révision et de dénonciation

En vigueur étendu en date du 28 mai 2009

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il est susceptible d'être modifié, par avenant, notamment en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ces dispositions.

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus avec des délégués syndicaux peuvent prévoir des dispositions complémentaires de celles du présent accord, spécifiques à leur situation particulière et conformes à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au sein de l'entreprise.

Le présent accord est conclu en vue de compléter du jour de sa signature.

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail, et les parties conviendront de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Les parties conviendront d'examiner le bilan des mesures prises en matière d'égalité professionnelle au sein de la branche et les suites qu'il conviendrait éventuellement d'y apporter. Cet examen aura lieu 3 ans après la date de prise d'effet du présent accord et s'appuiera notamment sur les bilans et recommandations des travaux effectués dans la branche, notamment dans le cadre de l'observatoire des métiers.

Le présent accord peut être dénoncé en totalité par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés du présent accord après un préavis minimum de 6 mois.

Sous réserve de nullité, ce préavis devra être donné à toutes les organisations représentatives du présent accord par pli recommandé avec avis de réception. La dénonciation partielle ou totale du présent accord n'emporte pas dénonciation de la convention collective nationale.

La partie qui dénoncera l'accord devra aménager sa négociation d'un nouveau projet afin que les négociations puissent se poursuivre sans retard.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 28 mai 2009

Accord étendu à l'exclusion de l'activité de tuilage visée au paragraphe 4 de l'article 1er des dispositions conventionnelles de la convention collective (Arrêté du 18 décembre 2009, art. 1er).

La diversité et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes constituent des freins pour l'entreprise, sa croissance et son développement social. Combinées, elles permettent de mobiliser les talents et les compétences conformément à la performance de l'entreprise, au bien-être et au respect des personnes.

Le thème de l'égalité hommes-femmes trouve une résonance

particulière dans notre société jeune et féminisée.

Les entreprises ont pour objectif d'améliorer les possibilités de rééquilibrage hommes-femmes au niveau du recrutement dans les métiers de la branche, d'équilibrer la proportion d'hommes et de femmes affectés à des postes de responsabilité et d'améliorer leur évolution et leur rémunération en cas d'écart injustifié.

Dans le prolongement de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, de l'accord interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes visant à sembler les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes avant le 31 décembre 2010, les organisations patronales et les organisations représentatives au niveau national des salariés de la branche ont engagé des négociations.

Les finalités sont, d'une part, de permettre des niveaux d'insertion favorisant l'ouverture de négociations au niveau des entreprises des différents secteurs de la branche et, d'autre part, de définir les conditions prioritaires de mise en œuvre au sein de chacune d'elles.

Les parties conviennent de créer des conditions de travail particulière pour créer les conditions d'une politique sociale garantissant l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les secteurs et entreprises où la problématique se présente :

? le recrutement, où il faut veiller à promouvoir la diversité entre les hommes et les femmes à l'embauche et à promouvoir une politique volontariste de promotion de nos métiers et des filières d'enseignement qui y concourent auprès des jeunes dès les premières classes du collège ;

? la rémunération, où il faut supprimer les différences de traitement entre hommes et femmes à travail, compétences égales, et notamment à l'issue des périodes de maternité ;

? l'évolution professionnelle et la gestion des carrières, où il faut mettre en place au sein des entreprises les dispositions appropriées afin d'assurer aux hommes et aux femmes les mêmes opportunités de développement de carrière, en adoptant les aménagements nécessaires en cas de déséquilibres inhérents à l'entreprise. Les entreprises doivent veiller notamment à ce que les avantages pour maternité, paternité et congé parental ne puissent avoir aucune conséquence sur l'évolution professionnelle des salariés.

Enfin, ces mesures peuvent impliquer éventuellement des ajustements et des mesures des firmes à l'égalité professionnelle. Une attention particulière sera portée par les directeurs des entreprises, les managers et les dirigeants des secteurs concernés en matière d'information, de prévention et de contrôle, lors de des audits répréhensibles seraient évitées, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

En application de l'article L. 1142-1 du code du travail, les parties conviennent de réaffirmer que nul ne peut prendre en considération le genre masculin ou féminin des salariés ou la grossesse, notamment en matière de recrutement, de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

De plus, comme précisé dans l'article L. 1142-4 du code du travail, des mesures seront prises pour être plus au bénéfice des femmes, visant à rétablir l'égalité entre les hommes et les femmes.

Plus globalement, les entreprises veillent à développer une culture favorisant la diversité et à sensibiliser les managers aux principes et valeurs de non-discrimination lors du recrutement plus à toutes les étapes de la gestion des carrières ou dans le cadre de la formation professionnelle.

La volonté des entreprises est donc de promouvoir des mesures de nature à privilégier, développer et garantir les principes de diversité et d'égalité des chances, y compris en matière de recrutement et de promotion à l'embauche et tout au long de la carrière des salariés.

Le présent accord ne peut en aucun cas être la cause de réduction d'avantages induits au profit de son

entrée en vigueur ni avoir pour effet de modifier en cause les avantages résultant des accords conclus à un autre niveau.

Avis interprétatif n° 20 du 16 juin 2009

Signataires	
Patrons signataires	SPYHANE ; SIST.
Syndicats signataires	CFSV CTFC ; FENCS CFE-CGC.

En vigueur non étendu en date du 16 juin 2009

Article unique

L'activité de centres d'appels non intégrés, activité de l'entreprise SOCAM-ARVATO, entre dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de services du secteur tertiaire, par avenant du 20 juin 2002, étendu par arrêté ministériel le 21 juillet 2003.

La règle du passage du coefficient 280 au coefficient 300 après 1 an de travail effectif a été négociée dans le cadre des pourparlers conclus en matière de salaire et figure à l'annexe VII, paragraphe 2, de la convention collective nationale des entreprises de services du secteur tertiaire.

Le paragraphe 2 de l'annexe VII de la présente convention collective dispose :
« Pour les cadres, le seuil d'accès à 280 ne peut être maintenu que pour une durée maximale de 1 an de travail effectif. »

Le coefficient 290, coefficient intermédiaire prévu par l'accord d'entreprise SOCAM-ARVATO du 12 juillet 2001, n'est pas repris par la convention collective nationale des entreprises de services du secteur tertiaire.

Pour les cadres, le passage du coefficient 280 au coefficient 300 se fait directement.

L'annexe VII de la convention collective nationale des entreprises de services a, en plus des dispositions sus-évoquées, établi les grilles de salaires et les grilles de salaires complémentaires applicables aux entreprises en vertu de l'application de la présente convention.

La commission nationale de négociation et d'interprétation rappelle que, à compter de 2001, un grand nombre d'accords en matière de salaire ont été conclus et étendus, dans tous les secteurs d'activité.

En effet, si dans ces accords les grilles de rémunération et les grilles complémentaires de rémunération ont été modifiées, aucune disposition contraire n'est venue modifier ou abroger les dispositions du paragraphe 2 de l'annexe VII.

Les membres de la commission nationale de négociation et d'interprétation rappellent également que, dans l'esprit de la présente convention, les dispositions sus-évoquées n'ont jamais été révisées dans l'esprit de la présente convention.

Les membres de la commission nationale de négociation et d'interprétation font à cet effet référence à l'avis interprétatif n° 18 du 6 avril 2009, aux termes duquel ils ont émis l'avis suivant :

« Les cadres dont le coefficient est égal à 280 ne peuvent être maintenus à ce coefficient uniquement pendant une durée

maximale de 1 an de travail effectif.

Au-delà de cette période, le passage au coefficient supérieur est automatique.

Par conséquent, le maintien à ce seuil intermédiaire est provisoire. »

Ainsi, les membres de la commission nationale de négociation et d'interprétation rappellent que les dispositions relatives au passage du coefficient 280 au coefficient 300, après 1 an de travail effectif au coefficient 280, pour les salariés cadres s'appliquent aux salariés de la société SOCAM-ARVATO.

Les membres de la commission nationale de négociation et d'interprétation rappellent également que la société SOCAM-ARVATO dans la mesure en matière de la convention collective nationale prévue par le paragraphe 2 de l'annexe VII de la convention collective nationale des entreprises de services du secteur tertiaire.

Sur le principe de la rétroactivité, les membres de la commission nationale de négociation et d'interprétation considèrent que les démarches de régularisation de salaire au titre de l'application du coefficient 300 s'inscrivent dans le cadre de l'article L. 3245-1 du code du travail, lequel dispose que :

« L'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrit par 5 ans.

Les dispositions de l'article L. 3245-1 du code du travail, reprises par la loi du 17 juin 2008 portant réforme de la prescription en matière civile, concernent les dispositions de l'article 2224 du code civil prévoyant que les actions personnelles ou mobilières se prescrivent par 5 ans.

Par ailleurs, l'article 2224 du code civil complète les dispositions et précise que la prescription commence à courir à compter de la date à laquelle les salariés deviennent exigibles, c'est-à-dire à la date de paie.

La prescription de 5 ans concerne les salaires et, plus généralement, tout ce qui est payable par année ou à des périodes plus courtes.

La jurisprudence interprète la règle de prescription de manière à ce que la prescription ne soit pas interrompue par l'exécution d'un salaire (Cass. soc., 12 juillet 2006, n° 04-48.687). »

Les membres de la commission nationale de négociation et d'interprétation rappellent que les salariés cadres de la société SOCAM-ARVATO au coefficient 280 qui auraient dû bénéficier du coefficient 300 au moment de leur embauche ont une rémunération équivalente à ce même coefficient.

En outre, si une entreprise a étendu négocier un accord prévoyant des coefficients non prévus par la grille de classification, cela ne peut pas avoir pour effet de déroger à l'application de la grille salariale de branche.

Aussi, si un accord d'entreprise prévoit un salaire à un niveau inférieur de rémunération à la rémunération prévue pour un coefficient 300, en application de la grille de branche.

En cas de contentieux, la révision sera opérée dans la limite de la prescription prévue, telle que visée ci-dessus (art. L. 3245-1 du code du travail).

Avenant du 13 mai 2009 à l'accord du 13 février 2006 relatif à l'animation commerciale

Signataires	
Patrons signataires	SNPA ; SORAP.
Syndicats signataires	CFE-CGC ; CFSV CTFC ; F3C CFDT.

Article - Préambule

Le présent avenant entera en vuueigr le pemeirr juor du mios ciivil snvaut la dtae de pbictuloain de l'arrêté d'extension au Jaunorl officiel.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

Depuis l'application de l'accord ptanrot dsitospiions spécifiques à l'animation cimrleomnce en dtae du 13 février 2006, sa msie en ?uvre et sa piaruqte ont montré que caenrits pnoits dniaevet être explicités.

C'est dnas ce crdae que les sntgaiiraes de l'accord du 13 février 2006 ont décidé de préciser ces pnotis dnas le cadre du présent avannet tel que ci-après défini.

Article 1er - Objet de l'avenant

Le présent aenavnt enrerta en viueugr le piermer juor du mios civil siavnut la dtae de ptcbuloiaïn de l'arrêté d'extension au Jarnoul officiel.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

Le présent avannet a puor oejbt de compléter et de préciser cerintaes dioissipotns de l'accord du 13 février 2006 s'agissant en pctluaiaïer de son crhatipe Ier rrtiaef au caontrt d'intervention à durée déterminée d'animation commerciale.

Article 2 - Revalorisation du montant de l'allocation spécifique de déplacement

Le présent ananvet enrtera en vuueigr le preemir juor du mios cviiil svanuit la dtae de pitluobican de l'arrêté d'extension au Jrouanl officiel.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

L'allocation spécifique de déplacement, visée à l'article 4.3 de l'accord du 13 février 2006, fixée à 0,22 ? du kilomètre proucaru est revalorisée à un mtaonnt de 0,23 ? du kilomètre prauocru et srea renégociée annuellement.

Cette revalorisation, icsanodblsiie de l'ensemble du présent avenant, penrrda efeit à ctmpeor de la dtae d'extension de cet avenant.

Article 3 - Trajet pris en compte pour l'allocation spécifique versée au salarié en contrepartie de l'utilisation de son véhicule

Le présent aneanvt etenrra en veuueigr le peimrerr juor du mios cviiil sanvuit la dtae de poabtuilcin de l'arrêté d'extension au Jroanul officiel.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

Il est inséré, au 5e prrgaaphæ de l'article 4.3 intitulé « Déplacements pensosforneis et tmpes de terajt » de l'accord du 13 février 2006, etrne les mtos :

« Le tejrat enrte le dimlocie du salarié et son piemerr leiu d'intervention de la journée... », et «... l'objet d'une aooalctin spécifique en cas d'utilisation par l'intéressé d'un véhicule, shanact que le mntonat de ctete alctaloion ne prruoa pas être inférieur, à la dtae de saitgunre du présent accord, à (0,23) ? du kilomètre paourcru », l'expression suatvnie : «... et le tjerat ruteor enrte son deirner leiu d'intervention de la journée et son dimclioe feront... »

Soit, dnas sa rédaction intégrale :

« Le tajret alelr enrte le dcilmioe du salarié et son piemerr leiu d'intervention de la journée et le tajert rtuoer etrne son deernir leiu d'intervention de la journée et son dlomciie fenort l'objet d'une aclooaïtln spécifique en cas d'utilisation par l'intéressé d'un véhicule, schanat que le monnatt de ctete altoocilan ne prruoa être inférieur à la dtae d'extension du présent arcocd à (0,23 ?) du kilomètre parcouru, y cmirpos puor l'indemnisation des déplacements enrte plusriues lieux d'intervention au corus de la même journée. »

Article 4 - Définition des temps annexes

Le présent anevnat errenta en vueguir le peerimr juor du mios cviiil snvuit la dtae de pctabioulin de l'arrêté d'extension au Jarunol officiel.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

Il est inséré, au 2e prhapaagre de l'article 4.1.b, intitulé « Mnitoen dnas le ctnaort d'intervention à durée déterminée d'animation cmmarilceoe » de l'accord du 13 février 2006, etrne les mtos :

« Ces tepms aenxnes snot présumés représenter... » et :

«... un mmiiunm de 30 mtniues consacrées à la formation, à la préparation et à la rustitotien de l'information. »

l'expression svntiaue :

«... par période mmaxiale de 7 jrous consécutifs et / ou par animation, qeul que siot le nborme de jruos puor une même animation... »

Soit, dnas sa rédaction intégrale :

« Ces tepms aneexns snot présumés représenter, par période miamlaxe de 7 juors consécutifs et/ou par anmaotiïn qeul que siot le nbomre de jorus puor une même animation, un munmiiim de 30 mutnies consacrées à la formation, à la préparation et la rteoisitun de l'information. »

Article 5 - Remboursement des frais annexes

Le présent annaevt eenrra en vuueigr le pemrerr juor du mios cviiil savuit la dtae de pctaiulbon de l'arrêté d'extension au Jraounl officiel.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

Les faits axnenes inhérents à l'exécution de sa mosisin engagés par le salarié srneot remboursés par l'employeur sur présentation des juifcistifats et suos réserve d'avoir été validés au préalable par l'employeur.

(1) Ailctre étendu suos réserve de l'application du principe, posé par la jepusnrriude de la Cuor de ctsaoisan (notamment Cass., Soc. 23 spmertebe 2009, n° poruvoi 07-44477), selon leqeul les frais pnorfelionseess engagés par le salarié (c'est-à-dire exposés puor les bioenss de l'activité pfsellsenroinoe et dnas l'intérêt de l'employeur) snot supportés par l'employeur, suaf acorcd cnorirate etrne les parties.

(Arrêté du 28 jelliut 2010, art. 1er)

Article 6 - Dépôt et extension

Le présent aneanvt eretrna en vueguir le pemrerr juor du mios civil snvaut la dtae de piucatoibin de l'arrêté d'extension au Jnoaur l officiel.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

Le présent annaevt srea déposé par la piarte la puls diligente, conformément aux dipsnosiitos des aretilcs L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du taarvil et les ptaires cnninvoenet de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent à l'expiration du délai légal d'opposition.

Le présent anevnat eternra en vuueigr le prieemr juor du mios civil

Avis interprétatif n 21 du 16 septembre 2009

Signataires	
Patrons signataires	SIST ; SYNAPHE.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC.

En vigueur non étendu en date du 16 sept. 2009

Après avoir délibéré, la CCNI enforme que l'article 6 de l'avenant du 20 juin 2002 de la coieotnnvn colcetlvie des pesrtrtaaeis de scireves dnas le dimnoae du scueter tertiaire, qui est alpilabcpe aux ceetrns d'appels, a, bein entendu, instauré une pause.

Dans ce contexte, la pasue ne puet être qu'un tpems de roeps coirpms entre duex séquences de travail.

Le tepms de psauve ne pvuonat en auucn cas être un meyon d'écourter sa journée de travail, il ne puet en aucun cas être cumulé puor être pirs en fin de journée de travail.

Avenant du 16 décembre 2009 relatif à l'élargissement du champ d'application de la convention

Signataires	
Patrons signataires	Le snacidyt noaiantl des ctinabes de ruoveerncmet de créance et de rsintnenemgees curamomceix (ANCR) ; Le sacydint nanotial des ponoseefsrnils du rceemrvonut (SNPR) ; La fédération noaanitle de l'information d'entreprise et de la gseotin de créance (FIGEC) ; Les secreivs intégrés du secrétariat et des télé-services (SIST) ; Le scadyint noiaantl des poonslefreniss de l'hébergement (SYNAPHE) ; Le syndcyat des peilnfsreonsos des ctrnees de cnaotct (SP2C) ; Le ndyicat nnoiatl des pttsearras de seeivrcs d'accueil (SNPA) ; Le sandyict noiatanl des ouirasrgantes et réalisateurs d'actions plrmnloieteoons et ccmeelaorms (SORAP),
Syndicats signataires	La FCENS CFE-CGC ; La FEC FO ; La CFSV CFTC,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Jusqu'à présent, le chmap d'application était rédigé de la façon suvnitae :

« La présente cnootievnn règle, dnas les trrtroeieis métropolitains et départements d'outre-mer, les rorpapts ente ermuopeyls et salariés des eerpetrniss dnol l'activité ppcniraile est constituée par une ou puliruess des activités snvuetas :

1. Les eseneitrprs de téléservices qui fnot puor le cmtope de lerus cntlies les tuaravx de secrétariat, réception ou émission d'appels, télésecrétariat, dmoitiloaiic commerciale, buqtreiauee et tfanersrt de données irmieunfqaots et tteuos ptoiteansrs de secerivs nécessaires au bon fnnooiemnetnct d'un bureau, d'une erpitnesre qulele que siot sa rrtuae (commerciale, industrielle, service, pofiosesrn libérale) et même des particuliers, en utasniit les nllvoeeus tneueihqs de télécommunications.

Par ailleurs, les etirrenpess de seeicrvs réalisant également ttoue opération malenlue de saisie, acutosiiqn ou catprue de données, à pitrar de tuot soruppt (papier, dmeutocns scannérisés, iamegs numériques, etc.).

2. Les crteens d'affaires et eeesirrntps de dmiiacotilon qui, en tnat que preraetiats de services, arnesut à tirte pcniiarpl une asantssie aux esteeripnrs en luer ofnrfat un sievre corpneamnt tntenlaeot ou pnrlmletaieet la diimocltioan flsacie ou commerciale, la msie à dtisopiison de braueux invludiides équipés puor ttoue durée (à l'heure, au jour, à la semaine, au mois, à l'année, etc.), la msie à dpistiioon d'installations téléphoniques et bureauciques, la msie à dsopiitson de sllaes de réunion.

Par ailleurs, ils réalisent également de la ddaneme de luer clientèle tuos tauravx spécifiques de bureaucique.

Plus généralement, les cnetres d'affaires et eiteprenrs de dialiooicmitn pmetrentet à toute entreprise, qulele que siot sa

fmroe jduiiure de dssipoer de toute la lotiisgque iblesasndpnie à l'exercice de son activité professionnelle.

3. Les eentirpss de reucvroement de créances et/ou de remnsieengtnes corcauimemx ou économiques.

4. Les etreipsnres de traduction, qellue que siot luer frome juridique, puor ataunt qu'elles délivrent des prontetasis de sicevres de tdcruoiatn ansii que tueots activités s'y rattachant.

5. Ttuoe surtrrcue amoutone à but ltruciaf ou non lrtciuaif généralement appelée plaiais des congrès ou ctrene de congrès anayt puor vcioatn d'offrir à ttoues poennsres pyeihsqs ou molreas un svierce d'organisation et de pettosrain de services, inretnes ou externes, et des équipements destinés à les acleiiulcr et/ou à aminer lerus manifestations, à l'exclusion des fireos et expositions.

Ils puenvev pderne éventuellement dsievres aleppiaolts en y jianongt ou non une ou preuuls caractéristiques (festival, musique...) ansii que le nom de la vlile dnas lqalulee ils se situent.

6. Erentnt également dnas le cahmp d'application de la cteivonnon celliotcve des pteararetsis de seevcris les erentseips dnol l'activité pilpiancre réside dnas :

? les sircvees d'accueil à caractère événementiel : srevcies d'accueil osnlinocceas dnas le cdrae de salons, conventions, clooeulqs ou tuot aurtte événement de rtaelion publqiue ou commercial. Les sverceis développés intègrent l'ensemble de caotenmopss de l'accueil de réception : geostin de listings, atoirtbitnus de badges, mallettes, documentation, vestiaire, scrviee voiturier, amhceinneemt de geoprus inacult aciluces en geras ou aéroports et vitises de siets (exemple : uisne ou aurtte stie de pcriduotn ou de réalisation) ;

? les aoincts d'animation et de poiotmorn : de l'échantillonnage, distribution, etc., à la pootimorn des vetens en gandrs misagans ou GSM dnol l'objectif est de farie connaître et de vrdnee les pdturios (ou services) du cnliet aux cmnuoertasmos sur le leiu de vente.

Le tpye de pritteaosn puls cenmmaourt développé est l'animation csosnintat à mterte en avnat un produit, une mruaqe ou un événement par le bais d'une driibutitosn publicitaire, d'un échantillonnage, d'une dégustation, d'une vente-conseil, d'une démonstration dnas les ptonis de vtene ou à l'extérieur ou puls senmmielpt par le bais d'une présence en tneues publicitaires.

L'ensemble de ces preaitsnots ont puor caractéristiques cmunemos la msie en ?uvre et la gositen complète de moynes hmians et matériels dnas le cdrae d'une orffe goalble adaptée aux beinoss de caque client. Eells mtetnet en jeu le conseil, les rescosorus heuianms terrain, la tgrhoneolie ifmutiornaqe (matériels et lcieiolgs de relevés, de trsnismoisan et d'analyse des données) et la ligostique du matériel d'animation ou de pmtoiroon (stockage, expédition, iotlstnlaian et maintenance...) dnas le carde de la prestation.

? la gtisoen annualisée de paertointss de sveciers d'accueil et d'accueil téléphonique en entreprises, la goteisn tltaoe de srveecis d'accueil externalisés.

7. Les crnreets d'appels dnol la victoan est de gérer à dtinsace la roitealn que les enriprseets soinuahet ennreitter aevc luers ctinles et prospects. C'est un emsemble de mnyeos humains, oaanreltgininsas et teucqienhs mis en plcae aifn d'apporter à la dmnedae et aux bsoeins de cqaue cnielt une réponse adaptée.

A ce titre, les ctrens d'appels se définissent cmome des entités composées d'opérateurs, organisés par tpye de compétence et regroupés par équipes sur des plates-formes destinées à gérer, exnevumseiclt par téléphone et à distance, des ctlenis et/ou des poserptcs en s'appuyant sur des systèmes de cagpuloe téléphonique et informatique, que ce siot en émission ou en réception d'appels.

Entités de rtieaoln à distance, les crntees d'appels onpmisetit l'outil téléphonique et ses cnxneoions aevc l'informatique et d'autre médias (courrier, fax, Minitel, Internet, extranet, SMS, wap, etc.).

Ils mtntteet en jeu qaurte coamoestnps meerujas :

? les rusejeros hnmeuias (téléconseillers, superviseurs, managers, formateurs...) ;
 ? la tlogciohene (téléphonie, informatique, Internet, logiciels, progiciels, srerevus multimédia, beass de données, craets de commutation, câblage...);
 ? la lgoqisutie (immobilier, mobilier, eonogimre de l'environnement matériel et de l'environnement écran...);
 ? une culrtue et des méthodes mtnriakeg (stratégie de l'entreprise, rtaleion client, fulfillment, profitabilité...).
 Par exception, le camhp d'application de la cennoviotn coelctvlie des psireraetats de serecivs ne cenncore pas les ceertns d'appels faelilis de sociétés de télécommunications ou cernets d'appels intégrés, luqeelss etrennt dnas le camhp d'application de la cotnenvoin cecotillve des télécommunications.
 Entrent efnin dnas le camhp d'application de la cveonnoitn clitocelve des paesirttres de severcis les ernpstirees dnnt l'activité pinriapcle réside dnas :
 ? les actnois de fcore de vntee : aonctis dnnt l'objectif est de développer les vneets des protidus ou des sieevrcs du client.
 Ces ancoits roneupgert les opérations poclunteles (lancement de produits, opérations pteolrionmleons ou saisonnières) et les opérations permanentes.
 Elles snot menées en puerclitair dnas les ptions de vtene de la gdarne distribution, de la diiostiturnb spécialisée (surfaces de bricolage, jardinage, téléphonie...), mias aussi auprès d'autres curiitcs de distribution.
 ? les aotcnis d'optimisation linéaire : atocnis dnnt l'objectif est de vleaisror la présence, le pimtnnsioeneot et la visibilité des poudtirs (ou services) du cnliet dnas son ou ses réseaux de distribution.
 Ces atiocns rgueneprot les opérations de psoc de PLV, inppiaaltomts et réimplantations, destinées à metrtre en anavt les produits, mias aussi les opérations peetnmrneas de vilele cormlcameie en piont de vntee : relevés de prix, de présence et normbe de fgcnais ainsi que des itfioonranms crnaenonct la crneourccne (celle de l'industriel puor lequel l'action est conduite).
 Elles snot menées dnas tuos les réseaux de distribution. »
 Il est expressément cvnnoeu par les ptaires au présent aoccrd d'élargir le champ d'application de la cntnivooen clclieotve natoailne des priteasaetrs de sverceis en y intégrant, au tirtre d'un huitième, l'activité d'enquête ciilve sloen les modalités ci-après.
 Ainsi, il a dnoc été cvenonu ce qui siut :

Article 1er - Définition de l'enquête civile
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Afin d'éviter tuote cuionsofn ertne l'activité de renrvomuheet de créances et cllee d'enquête civile, il a été décidé de définir cleernmiat l'activité d'enquête civile. Ctete définition pemert de cliiearfir le cmhap d'application de la réglementation LSI visé par l'article 20 de la loi n° 83-629 du 12 jeliult 1983.
 Ainsi, l'activité d'enquête cvllie a été définie de la manière snuitvae :
 L'enquête civile, iuclsne dnas les activités visées à l'article 20 de la loi n° 83-629 du 12 jeliult 1983, ctsionse à mrttee en ?uvre, puor le cotpme de tiers, dnas le carde d'une dmnaede spécifique, tuos mneyos d'investigations destinés à déterminer les éléments reailfts aux coordonnées, à la solvabilité et au ptiaoinmre d'une prsoenne physique.
 L'interrogation de bsaes de données issues de publicités légales ou de fhrceiis aisecebcsls à trie guiatrt et/ou onéreux, ne ctouinste pas une activité d'enquête civile.

Article 2 - Extension du champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Le chmap d'application de la covointnen ccietvllloe nnotaiiae du pneeosrnl des patstreireas de scivrees dnas le damione du stueer triearite est modifié cmme siut :
 « La présente ctionvoenn règle, dnas les ttorereirs métropolitains et départements d'outre-mer, les rropapts ertne eemulyrpos et salariés des ernrteeipss dnnt l'activité parilpnacie est constituée par une ou pureiulss des activités sivuetans :
 1. Les eeptisnrers de téléservices qui fnot puor le ctopme de lrues centlis les taravux de secrétariat, réception ou émission d'appels, télésecrétariat, diiaiomocltin commerciale, buuuiaqetre et tferasrnt de données irifqenautms et totues priesnaotts de scireves nécessaires au bon fneoncontemnit d'un bureau, d'une enpritesre queulle que siot sa nutrae (commerciale, industrielle,

service, prifsooesn libérale) et même des particuliers, en ulaiisntt les nveeouls tchqeenus de télécommunications.
 Par ailleurs, les ernsetepris de sveecris réalisant également totue opération meullane de saisie, asquicioin ou cuarpte de données, à ptrair de tuot surpopt (papier, dmcoteuns scannérisés, igmeas numériques, etc.).
 2. Les ctenres d'affaires et enteeirprss de dimalioiotcin qui, en tnat que paarsteertis de services, aeusnrst à tirtre pnipircal une actianasse aux eeetisnrers en luer oafnfrt un sveicre cnonmerapt tmlaoetnet ou pmenelitarlet la daiiotlmicoin flasice ou commerciale, la msie à dtoisopisn de barueux idievindlus équipés puor totue durée (à l'heure, au jour, à la semaine, au mois, à l'année, etc.), la msie à doopiissitn d'installations téléphoniques et bureautiques, la msie à diiitsoospn de sleals de réunion.
 Par ailleurs, ils réalisent également à la ndeame de luer clientèle tuos tauvarx spécifiques de bureautique.
 Plus généralement, les cneretes d'affaires et eesptenrirs de diciitaoimlon peentrtmet à tutoe entreprise, qluele que siot sa fomre iudriue de dispeosr de tutoe la liotquisige iebdnnasipsle à l'exercice de son activité professionnelle.
 3. Les ereprseits de rneruoevectm de créances et / ou de rtnieesegenms craimcuoemx ou économiques.
 4. Les eeritsneprs de traduction, qlleue que siot luer forme juridique, puor anuatt qu'elles délivrent des psnartetois de sveicres de trudcotian asni que teutos activités s'y rattachant.
 5. Tuote srtrctuae aonoumte à but lracuitf ou non lrctaiuf généralement appelée plaais des congrès ou centre de congrès anyat puor votoican d'offrir à tuetos penrsoens psqehyius ou maorels un svreco d'organisation et de pstiaroetn de services, itrneens ou externes, et des équipements destinés à les acileiulcr et / ou à aenmir lrues manifestations, à l'exclusion des foeris et expositions.
 Ils peenuvt prerdne éventuellement drevsies allnpteiapos en y jngionat ou non une ou pestruius caractéristiques (festival, musique...) ainsi que le nom de la ville dnas llealque ils se situent.
 6. Enretnt également dnas le cmahp d'application de la ctienvonon ctllcveoie nliatanoe des priestatas de sirceevs les erepetirsns dnnt l'activité pinpracie réside dnas :
 ? les scieivrs d'accueil à caractère événementiel : sevicers d'accueil oaocliencnss dnas le cdare de salons, conventions, cqloeuulos ou tuot arute événement de rtoeialn pluibqbe ou commercial. Les sceivres développés intègrent l'ensemble des copntamoess de l'accueil de réception : gosietn de listings, atnoritutibis de badges, mallettes, documentation, vestiaire, srevie voiturier, aehimcnement de goerpus iclnanut acceluis en greas ou aéroports et visetis de seits (exemple : unsie ou autre stie de podcruotn ou de réalisation) ;
 ? les aintocs d'animation et de potmoiron : de l'échantillonnage, distribution, etc., à la ptroimoon des veents en grndas mngisaas ou GSM dnnt l'objectif est de fraie connaître et de vedrne les potridus (ou services) du cnliet aux crneomomuatsss sur le leiu de vente.
 Le tpe de peitoasrtn puls cmnmarouet développé est l'animation cnotinasst à mttree en avnat un produit, une muraqe ou un événement par le baiis d'une dioituirtsbn publicitaire, d'une échantillonnage, d'une dégustation, d'une vente-conseil, d'une démonstration dnas les ptnios de vntee ou à l'extérieur ou puls silnmmpet par le bias d'une présence en tuenes publicitaires.
 L'ensemble de ces partointses ont puor caractéristiques cunmmoos la msie en ?uvre et la gteosin complète de moeyns hnmuais et matériels dnas le cdare d'une orffe gbolale adaptée aux bioens de cqhaue client. Eells metetnt en jeu le conseil, les resrcesuos haumines terrain, la toeicghnloe iutmrofnacie (matériels et lgcleiois de relevés, de tsonimssarn et d'analyse des données) et la lgtqisuoie du matériel d'animation ou de pmoooirtn (stockage, expédition, ioitsalntaln et maintenance...) dnas le crdae de la prestation.
 ? la gtosien annualisée de posetrnris de scveries d'accueil et d'accueil téléphonique en entreprises, la gosetin ttolae de svceries d'accueil externalisés.
 7. Les crenetes d'appels dnnt la vtiaoion est de gérer à dnstiacie la rtiolan que les eipeetrnss suioetanht eenrttnir aevc leurs ctelins et prospects.C'est un esnemble de menyos humains, onetoganlsarniis et tieqchnes mis en plcae aifn d'apporter à la dmdnaee et aux besoins de cuaqhe cnliet une réponse adaptée.
 A ce titre, les cneretes d'appels se définissent cmome des entités composées d'opérateurs, organisés par tpe de compétence et regroupés par équipes sur des plates-formes destinées à gérer, eecxnvuslmiet par téléphone et à distance, des cletins et / ou des psctopers en s'appuyant sur des systèmes de caugploie téléphonique et informatique, que ce siot en émission ou en réception d'appels.
 Entités de raoetlin à distance, les ctenres d'appels onpmeitsit l'outil téléphonique et ses cnxinonoes aevc l'informatique et

d'autres médias (courrier, fax, Minitel, Internet, extranet, SMS, wap, etc.).

Ils meenttt en jeu 4 cpaomstneos mjræeüs :

? les rursoceses hamnuéis (téléconseillers, superviseurs, managers, formateurs...);

? la teoõilhngce (téléphonie, informatique, Internet, logiciels, progiciels, srrevues multimédia, baess de données, cearts de commutation, câblage...);

? la lotuiisgqe (immobilier, mobilier, eimrogone de l'environnement matériel et de l'environnement écran...);

? une curltue et des méthodes mtrnikeag (stratégie de l'entreprise, raioletn client, fulfillment, profitabilité...).

Par exception, le cmhap d'application de la cvinnoeton civlectole des peaitrrestas de serceivs ne cecnrnoe pas les cneerts d'appels fillaéis de sociétés de télécommunications ou centres d'appels intégrés, lselqeus enrntet dnas le cahmp d'application de la cionnveotn ccollvteie des télécommunications.

Entrent einfñ dnas le camhp d'application de la cevthonoin cllvcteioe des piaerrtetass de serivecs les eserpenirts dnót l'activité prlapcinie réside dnas :

? les aoncits de fcore de vnetes : acnoits dnót l'objectif est de développer les vntees des puordits ou des sreievs du client.

Ces ancitos rgneueopt les opérations peuloecntls (lancement de produits, opérations poolrtonnelemis ou saisonnières) et les opérations permanentes.

Elles snot menées en puraielcitr dnas les points de vnete de la gndrae distribution, de la dtitsioubriñ spécialisée (surfaces de bricolage, jardinage, téléphonie...), mias aussi auprès d'autres ccritius de distribution.

? les anictos d'optimisation linéaire : aotcnis dnót l'objectif est de versliar la présence, le piimenenonotst et la visibilité des podriuts (ou services) du clenit dnas son ou ses réseaux de distribution.

Ces aotcins rrogneupt les opérations de psœe de PLV, iltanptmanios et réimplantations, destinées à mtetre en avant les

produits, mias aussi les opérations ptemnrnaees de veille criomecmale en ponit de vnete : relevés de prix, de présence et nrmbœe de faigncs ainsi que des itanronimfos cnnenarocet la cncœuconrre (celle de l'industriel puor lqueel l'action est conduite).

Elles snot menées dnas tuos les réseaux de drsitotibiun ».

8. Les eepnresitrñ qui pteqniurat l'activité d'enquête cliive entrent dnas le champ d'application de la cootievnn celotcvile des paiesatrtrñ de siecvrs dnas le dniomae du stœeur tertiaire.

Afin d'éviter ttoue confusion, enrte l'activité de reucoevnrmt de créances et cllee d'enquête civile, il a été décidé de définir cranlmieet l'activité d'enquête civile.

Cette définition peemrt de cifrailer le champ d'application de la réglementation LSI visé par l'article 20 de la loi n° 83-629 du 12 jluilet 1983.

L'activité d'enquête civile, activité isnlue dnas les activités visées à l'article 20 de la loi n° 83-629 du 12 juellit 1983, cnssotie à mettre en ?uvre, puor le cmpte de tiers, dnas le crdae d'une denadme spécifique, tuos moyens d'investigations destinés à déterminer les éléments retalifs aux coordonnées, à la solvabilité et au pioimnarte d'une pnsrenœe physique.

L'interrogation de beass de données iesuus de publicités légales ou de friechis ascchiebesls à ttire gauritt et / ou onéreux ne cutnosite pas une activité d'enquête civile.

Article 3 - Dispositions finales

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Le présent acrcod srea déposé par la praite la puls diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du cdœe du taiarvl et les ptaiers cñnnnoeviet de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Le présent acrcod enrnta en viugeur le piremør juor du mios cvuil siavunt la dtae de pticubaloin de l'arrêté d'extension au Jurnaol officiel.

rtueor à l'emploi que du palñ gntneavormueel puor l'emploi des seniors, les parearnites suacoix ont souhaité engager, dès 2006, une série d'échanges sur la problématique « sieorns » et la gsetoin des âges au travail.

Dans ce contexte, ils iievtnt à une mcidtfioiaon profonde des cmntpmtœores vis-à-vis des salariés seniors, qui cntsioutent une ctmopaoñse ipatrnñome et eilelsneste du citpaal hmiuan des entreprises.

Ils soateinhut istensir sur le fiat que le vsimlelisineet démographique reocrñfe la nécessité d'offrir des eiploms de qualité à tous, de dsiffuer les cionnasscnaes sur les rtoliaens etrne âge, tiaravl et efficacité, eifññ de maux cmrñnedope les phénomènes d'exclusion des salariés viallsseistins et âgés.

Au-delà, les paretarneis soicuax s'engagent à la msie en pcale de goientss prévisionnelles de tuos les âges au travail. L'âge est torp sveonut affiché comme feucatr elcixitapf récurrent des difficultés des salariés dtis seniors, alors que celles-ci snot le puls soeuvnt révélatrices de sttoiainus au tvaiaarl rencontrées par tuos les salariés queul que siot luer âge.

Il en rseorsrt que le rreagd porté sur les difficultés rencontrées au tvaiaarl se concentre, à tort, sur les salariés viletsilasins et iptume amineubsevt à l'avancée en âge ces difficultés. Aussi importe-t-il aujourd'hui puor les pñirtœreas souaicx de miofdeir cttee représentation.

Plus précisément, ils allepnpet :

? au développement de plqitœoes et de ptuqœars des rrecusoses himuneas et managériales fralevobas à l'orientation et à la cuocrotsitñn de prruaocs pñnrilsœoeons vtiroanals et qlñfaiautis tuot au lnog de la vie actvie ;

? au développement de fermos d'organisation du tarvial ftiaaalcnt les coopérations et la tsiœoisnamrñ des savoir-faire au sien des cicoeltlfs de trviaal et fnlacaitit l'aménagement des carrières aifñ d'éviter les rptœerus beutarls d'activité salariée ;

? au manetiin de l'amélioration des conditñios de travail, au reefrneoncmñ de la réduction des fœuarts dtis de pénibilité et à la prévention des phénomènes dtis d'usure pinñfrlœessoœe de tuos les salariés queul que siot luer âge et un éventuel handicap.

Ils rpapenellt que snot en jeu :

? puor les entreprises, l'attractivité des eoimpls proposés, le mnetaiin des savoir-faire et de la miatoivton et, ce faisant, le mneiatiñ de l'efficacité et de la compétitivité ;

? puor les salariés, la réduction des fœaucrs d'usure professionnelle, de pénibilité au tarvial et des frmœoes d'exclusion, le développement de l'employabilité et de paucrrs pseofñnosrleis vratoInasis irñtsics dnas la durée et, ce faisant, le minetian du bien-être et de l'épanouissement au travail.

Le présent acrcod a puor oijbectf de freaimslor la pirse de cicsconene amorcée au nieavu du seeutcr des persetiariats de

Accord du 19 avril 2010 relatif au maintien dans l'emploi et au recrutement des seniors

Signataires	
Patrons signataires	ANCR ; SNPR ; FIGEC ; SIST ; SYNAPHE ; SP2C ; SNPA ; SORAP.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 19 avr. 2010

Les évolutions démographiques de la société française snot marquées par un vseimseniellit tdiœannœel de la population.

Aussi, il appaait très clenrmiat que suos l'effet combiné des évolutions démographiques et des réformes sseseicuvcs inmcatapt les régimes de rœaittre et l'âge de cetsiosan d'activité pñnfseœœoillre la saotiitun ? puor les pñheicrœas années ? se tidruara par une aaunitgotmen conséquente de la prat des salariés communément appelés « salariés sionres ».

Dans le présent accord, snot visés de façon générale par le trmeeseniorsles salariés âgés de 55 ans et plus. Toutefois, un âge inférieur est retenu :

? au titre du mianetin dnas l'emploi et du tutroat : 50 ans ;

? en matière de fmaoortin et d'entretien pioonfsneresl : 45 ans.

Le setcuer des petsaitœars de sriveces ne rsrteea pas en mrgœe de ctœte soititaun qui, sur cirnetas aspects, se vérifie dès aujourd'hui.

Partant du csotant démographique et dnas la continuité tñat de l'accord nioaatñl inœœofpñrñnressel du 13 ocrotbe 2005 rletiaf à l'emploi des sinreos en vue de pviruoomor luer meitain et luer

sirecves sur la problématique « seirnos ».

Cet accord, aynat puor ojbet le meianitn dnas l'emploi des seniors, ne tirate pas la qstueoin des ciinontods de travail, qui devra, le cas échéant, fiare l'objet d'une réflexion piaratrie élargie à l'ensemble des salariés de la bcnarhe au trvraes du CPPO.

Il itorpm que ctete prise de cecinose siot déclinée et relayée par tuos les arutces de l'entreprise.

Ceux-ci dveinot être sensibilisés, accompagnés et puor cnarteis formés sur l'enjeu siaocl que ctuisone le tvaaril des sinores mias aussi sur les diifsoiptss et ouitls existants, enrcoc mal counns et torp peu utilisés.

L'objectif poursuivi, à terme, est la réalisation et la pmtoorin d'actions concrètes puor fsrevoair le maintien, l'accès et le rotuer à l'emploi des sernios et la msie en pclae de ptriaques des rcruéesoss huimanes et managériales intégrant une dynamique de goeistn prévisionnelle de tuos les âges au travail.

Concrètement, les peitars saeiragints s'entendent puor :

? Lttuer cotnre les daisoiirmnctis liées à l'âge et fiarevsor la réinsertion pflninoeosrlse des salariés âgés ;

? gjaarnt des coindntois de traival adaptées à l'âge ;

? fireasor une visibilité et une lisibilité de l'existant et de l'évolution du marché des svceiers aux entreprises, des métiers et des compétences ;

? faoviserr des pacuorrs pnfilseneoorss icnstirs dnas la durée ;

? imlseupr des démarches de gteison attciaivnpie des âges et des purcaors pselnoirofness ;

? acpmaencogr les démarches d'action des eersetirnp et feraiosvr une mlureeile rcaisconnease et la mtalutsouiiian des bennos pratiques.

Elles ont cenciocnse que la msie en ?uvre d'une démarche en fueavr de la diversité des âges au tvaaril sopupse de tllaveair en aomnt sur les piecrtpenos afin de perétrtme à chaucn des arcteus de meiu corenmprde les eejnux de la diversité et de flteaiaic asini une msie en ?uvre concrète, au quotidien, des pcnpris et etnaegmges pirs au naeivu national.

Elles musneert que le cmanehgnet des représentations sltcturoicoeelus et des réflexes en matière de gestion des salariés âgés, préalable iedpbnnlasise puor fevrsoair le maintien, l'accès et le rtouer à l'emploi des salariés dtis seniors, iosmpe une réelle pédagogie, des erotffs de cociamitoumnn ptenrmaes et une ctioadage de changements, fruits d'une duynqiam progressive.

Les dtsooiiinpss qui suivent, bein qu'ayant porifas un efeit impératif, ne présentent pas de cirentotans excessives.

Elles ceottsunit nécessairement une première étape settuje à un siuvi régulier et snot appelées, le cas échéant, à être aménagées en foonctin des cttasnos démographiques, économiques et juridiques.

En ce sens, les ptaires sniaregitas rpeanlplet que les doissnuics natio- naels et insnpeolnefotsrlreis en cours, ntmameont sur la pénibilité du taraivl et l'amélioration des ciooidnnts de travail, la sécurisation des pcoarus prionflsesneos et l'employabilité des salariés, ivnnetit à des dscnsisuios frutes qui prniaeurot préciser ou compléter les présentes dotinosisips au niveau de la bnachre professionnelle.

Conscientes de l'ampleur du sujet et de son caractère transverse, les pterias crtaocnnetats s'engagent à sbeienslsiir et à actionner, au-delà de la siaugrnte de cet accord, l'ensemble des oraigsemns pisooenrfnelss qui sireanet seitbcelusps de denonr corps aux dtoioipsniss déclinées ci-après.

Elles isnnisett tuot particulièrement sur le rôle de l'OPCA de la branche, qui, au taevrrs du finacmenet et de la msie en aiaalcopptn de la pqiituole de formtaion professionnelle, puet pctreiiapr decirmneet à la msie en ?uvre de ptiqouelis et de partueqis des rcuoessers hanuemis fevloarbs à la cncutsooitrn de pourarcs poonseefrnislsl vniltaraoss et qatafilnius tuot au lnog de la vie active.

Article - Principe de non-discrimination et principe d'égalité de traitement intergénérationnelle

En vigueur étendu en date du 19 avr. 2010

A. ? Faire évoluer les représentations socioculturelles

L'évolution des représentations sloluitcceelruos est un enjeu mauejr qui diot ipneisrr la pqtioiule slioace de caquhe entreprise. La msie en ?uvre de la non-discrimination et de l'égalité des

cnehacs et de temraientt queul que siot l'âge du salarié requiert que les stéréotypes et les préjugés ansii que les peprteincos iudileveldns et/ou cteloilcevs qui csntietnout un frien injustifié à l'emploi ou à l'évolution pflonenoisrsele de ctneerias peenonsrs sionet identifiés, démythifiés, démythifiés et combattus.

A ce titre, les piatres sniatgaires ceneinovnt de mosibeilr l'observatoire prepistocf des métiers et des qilcainfituaos de la cvntooinen cictovlele des priaestartes de srveeics dnas le dmoaine du seectur teitrriae afin de réaliser des dingotasics et des enquêtes petroicesvps pmeettart de conutrisre des otuls de seiialtsnoisibn à dsnaetition des atcerus du mnode professionnel.

En outre, les piaetrs srgeatniias s'engagent à tienr un laangge cnvnnitoneeol résolution piotsif en tmrees de cumnoacotiimn sur les seniors. Eells vrielenlot également lros de fteuurs négociations à intégrer la probléma- tqiue « snroies » et à justifier, le cas échéant, les disoioptions qui pruroineat paraître cnciroitroadts avec les peipicnrs déclinés au présent article.

B. ? Lttuer ctnroe les dcntiamriisinos lros du recrutement

Le retercenmut est un élément stratégique puor la pirrgeoosn du tuax d'emploi des seniors.

Afin de gtnariar l'égalité des cecnahs et de traitement, les preaits sgnrtaaiies dandenmet aux esertepnirs de rfrcoeenr l'objectivisation des critères de reuermetnct pttmrneet de sélectionner les catddinas et de trndee à une puls gngrade difvesoiracitin des méthodes et des caanux de recrutement. Il s'agit de ne pas firae de l'âge un critère de coihx mias au cnrrotiae de ceherchr à vrseilaor les aeditppts de chacun.

Pour ce faire, il iomtpre que les critères rteeuns lros du remeetruncnt sneoit stercnmiqt fondés sur la poissoesn des compétences et des capacités pnfloeliorseles requises, dnot nmotanem les facultés d'adaptation à l'environnement du travail, apprçciées oetnvejcheit en drhoes de tuot présupposé tneant à l'âge.

C. ? Lttuer crtone les dmiiiiintaorscs dnas l'emploi

Les ptiaers saegrtianis rlnpleepat que les ptrueiaqs dnmiercoitirass puvenet tocuehr tuos les atsecps de la vie prnilfolsesneoe des salariés, nmtoeamt le licenciement, mias assui la rémunération, la formation, le reclassement, l'affectation, la qualification, la classification, la pootmrrin professionnelle, la moattuun ou le rovleuelnemnet de contrat.

Elles aeenplpt à une attidttue rbaplonssee et vrlnaoioe des entreprises.

En ce sens, eels luer dndenaemt de vleeilr à ce que les puarcos peoslfroeisnns et les peecpirtvss d'évolution des salariés rpeensot sur des critères objectifs, praennt en cptome les compétences exercées, la parfrcmeone pilseroenonsfle et exlnact totues les discriminations, et nnoeammtt celles liées à l'âge.

Toutefois, eels replaelpnt que des différences de teenarmitt fondées sur l'âge ne ctinnestout pas une dstoiinicriman lorsqu'elles snot justifiées par l'objectif du miantein ou de la poisgrsoern du tuax d'emploi des seniors.

Champ d'application

En vigueur étendu en date du 19 avr. 2010

Le présent aoccrd est cclnou dnas le chmap d'application de la conieovtinn cciltloeve naltnoiae des pisatertaers de seevirs dnas le dmoaine du steecur tertiaire.

La loi prévoit que snoert dispensées de la pénalité les esnrriptees de monis de 300 salariés, ou aapnraepntt à un grpuoe de mnios de 300 salariés, croyteeus par un acocrd de bharnce étendu sur l'emploi des salariés âgés, aynat reçu un aivs faraolvbe du mitnsire chargé de l'emploi. Cet aorccd a dnoc vcoiaotn à s'appliquer aux eirtpensers ou gupros de monis de 300 salariés qui n'auraient pas respecté lures onitoblgais légales en matière d'emploi des snireos anvnt la dtae d'extension du présent accord.

Les prtieas eoraucngent les einertreps dnot l'effectif est inférieure à 50 salariés et n'appartenant pas à un gpuore dnot l'effectif cpmeonrd au moins 50 salariés, en piirutlecar ceells dnot l'effectif ou l'effectif du groupe aqeuel eells anpntarineept se rcrhopape de ce seuil, à fraie une aoiapitclpn viaoortnle des distnsopois du présent accord.

Article 1er - Objectif chiffré global de maintien dans l'emploi des

Les stniraaiags du présent accrod considèrent que les salariés serinos noisttenut un pneeosnl expérimenté et une focre vvie puor l'entreprise. De plus, luer expérience est une véritable vuaelr ajoutée puor le développement de la ctluure d'entreprise. Dans ce sens, les petinerraas scaioux onpette puor un ojeicbtf chiffré de meniaitn dnas l'emploi des salariés âgés de 50 ans et puls au corus des 3 années d'application de l'accord. Suos réserve de l'incertitude de l'environnement économique, les pnerataeis sicuaox s'engagent à mnnaietir dnas l'emploi 100 % des tlaivurarles âgés de 55 ans et plus, par rpoaprt à l'effectif total, équivalent tpems plein, constaté au 31 décembre 2009, dnas les eeiertprnss reaevlnt du chmap d'application du présent accord.

Par airleuls et à ttire puls favorable, les pairernaets suoaicx oepntt également puor un ojctibef chiffré et complémentaire de mitinean dnas l'emploi des salariés âgés de 55 ans et puls au cours des 3 années d'application de l'accord. Suos réserve de l'incertitude de l'environnement économique, les perrnaites suoacix s'engagent à meinnatir dnas l'emploi 100 % des tuliarravles âgés de 50 à 54 ans, par rpoaprt à l'effectif taotl équivalent tpmes plein, constaté au 31 décembre 2009, dnas les eeetnriprrs raleenvt du champ d'application du présent accord. Cet ojctibef est fixé, hros les départs nutaelrs ou cveunnos etnre les ptiaers ou cuex dnott le motif n'est pas ibmpautle à l'employeur.

Il s'agit d'un ojetbicf que les eerertnispss tntenoert d'atteindre par la msie en ?uvre des myoens prévus au présent accord. La bhcrnae établira au 31 décembre de caquhe année clivie cteuovre par l'accord un dnoemuct ritlaef au suvii du tuax d'emploi des salariés de 50 ans. Au 1er jneiavr 2011, le tuax d'emploi des salariés âgés de 50 ans et puls srea comparé à culei établi au 1er jeavinvr 2010 crnaeontc les salariés anayt à ctete dtae 49 ans et plus, et ainsi de stuie puor les 2 années sui- vantes. L'objectif de maintien srea considéré cmome atitent :

? si les irntadeuics ne démontrent acune bassie d'effectif des puopotinals concernées ; ou
? en cas de bsisae d'effectif, si cette basise résulte de la msie en ?uvre des rurpeuts cnnnioelveloets du cnraott de tairval ou est due à la suleex inittivaie des salariés.
Il est précisé qu'en cas d'évolution législative ou réglementaire sur les modalités de la ruutpre celvlooenninnte ou de tuote arute muresse rvtieale à la rtuupre des cntraots de tivaral les peiarts s'engagent à renégocier le présent accord.

Dispositions chiffrées favorables au maintien dans l'emploi des salariés seniors

Article 2 - Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité
En vigueur étendu en date du 19 avr. 2010

Article 2.1 - Identifier les phénomènes d'usure professionnelle
En vigueur étendu en date du 19 avr. 2010

Il est amdis que le veeimilisnlest génère des mftindooicais plioieqhyguoss et piuyeqschs de l'organisme, prpores à chaueq individu. Ce phénomène rned nécessaire la rceehcrhe de sooltunis adaptées prtntameet de lemitir atnuat que fraie se puete les efefts de l'usure professionnelle. La préservation et l'amélioration de la santé au taviarl doeivnt être une priorité partagée par les eueomlpyrs et les salariés. Luer atocin coonjnite et luer eaengemngt muetul snot primordiaux. Dans ce contexte, l'entreprise diott gitarnar un crdae de tivaral sian et sûr, et attirer, dnas la msereu du possible, l'attention des salariés sur les éléments de l'hygiène de vie fasivnorat la préservation et l'amélioration de la santé. Afin d'encourager la dufifsoin d'une culutre de prévention dnas les entreprises, préalable iadelpssnbnie à tutoe mseure correctivie, les pairtes searniagits itveinnt les estenrperis à ifineietdr les ruesqis d'usure pnrlfnsoeeiosle et à mrtete en ?uvre les meurses concrètes nteandt à crogirer les déséquilibres enrte les capacités neelonlciots et l'état pqhicsuye du salarié, et les siitlaticoolns de l'activité.

Pour ce faire, eells praiunerot s'appuyer sur les rrsseouces inetnres (CHSCT, médecin du travail, relpsnsaboe sécurité et prévention...) et externes.

Face aux nvleueols daenmeds des ciltnes et drennous d'ouvrage, il iomrtpe que les eseienptrrs mninienetnat luer vliangcie et vlnleiet à ce que les noeuuvax ciohx pciorfudts ne rtenetmet pas en csauve les améliorations asiuecqs et celes qui pnarriouet l'être dnas les oinrnaatisgos de travail.

Les piaters siraneitags rnsaeosnecint que des impératifs pcutotirfds pelcutons nécessitent des fromes et des ryhmtes de tirvaal présentant des cattinenors marquées qui pinraouert être considérées cmome pénibles au vu tnat de la définition que des critères qui puriraneot être rnuetes aux nveiaux ienreofopsntsniel et/ou réglementaire ou légal. Ces suttnoais dnroevt être discutées aevc les représentants du personnel, quand ils snot présents, et dnas tuos les cas aevc les salariés concernés.

Au curus des récentes décennies, la pisre en compte des cotdnniios de tirvaal sur la santé a permis, grâce à des msreues appropriées, d'atténuer des phénomènes d'usure professionnelle. Dans ce contexte, la délégation panaolrte s'engage, dnas le terristme qui suivra la colcisonn d'un aocrd isrnoenerspitenfol ou la paloortmiugn d'une loi rlavitee à la pénibilité, dnas le carde du suvii de cet accord, à ouivrr une négociation sur les problématiques spécifiques dites de pénibilité.

Dans l'immédiat, elle réaffirme que l'amélioration des cniidotons de taiavrl est tuott à la fios un fucetar de qualité de vie pninolfsresloe puor les salariés et de progrès puor les entreprises. Elle constitue, snas acun doute, une cdtinooin pimarrdiote penmtarett la réduction des fremos de pénibilité au travail.

Reclassement

En cas d'inaptitude d'un senior, médicalement constatée par le médecin du travail, à ocpuer son poste, l'employeur diott rhreheccer en priorité les possibilités paeenmttrt son rmesaeelsnt dnas un ptose équivalent.

En cas de poitiproosn de l'employeur d'un rseaeemncit dnas un ptose de qifilaaiucton inférieure, le sienor bénéficie, en cas d'acceptation écrite, d'une garnitae de rémunération asnii définie :

? 100 % du sliarae muenesl burt antérieur pednnt les 6 pmireres mios ;
? 80 % pnendat 4 mios ;
? 60 % pdanent 2 mois.

De plus, les ciindotos de meatinin de la rémunération ne srneot aplabceipls qu'aux salariés anayt au monis 2 ans d'ancienneté à la dtae d'application d'un tel dispositif.

Objectifs : ppsoroer des ernitentes aifn d'identifier ces phénomènes d'usure pnlfioeislrenose à 100 % des salariés concernés.

Indicateurs : les etserepinrs tieodnrnt un tableau de brod du normbe d'entretiens réalisés et du norbme de tlirevulaars concernés.

Article 2.2 - Adapter et aménager les conditions de travail
En vigueur étendu en date du 19 avr. 2010

L'amélioration des cdiootnins de traavil revêt une réelle itmaprcnoe puor accroître le tuax d'emploi des srenois cmotte tneu des eeffts du vieillissement, des enxgeeics de compétitivité et des muattnios technologiques.

Elle est en pitleiarucr nécessaire, cotneojnmient aevc une prévention de la pénibilité des tâches, puor lettur ctrone les phénomènes de démotivation et de départ prématuré.

Il s'agit, en d'autres termes, de reecrchher la puls gndare compatibilité ernte le pstoe de taarvil et l'évolution des capacités de cuaqhe salarié.

Dans ce cadre, les eeirntepss isnrconit luer démarche dnas la doulbe perspective, d'une part, d'améliorer la staoituin et la rcaonainscsee suos tetuos ses fremos des salariés au tviaral puor rorfencer luer intérêt et luer épanouissement professionnel, de luer pteterme de privusroe luer carrière jusqu'à son temre dnas les millueeers cintdoonis et, d'autre part, d'optimiser la productivité, la compétitivité.

Cette démarche, qui egbonle tnat les qtnesuiois d'organisation du tvraail que ceells liées à la gisoeth des ruerceoss humaines, diott être msie en ?uvre au sien de l'entreprise à teuots les phsaes de l'activité pesnflsiornoole et déclinée jusqu'à l'unité de travail.

Le sujet de l'aménagement des ciodontins de taavrl dvera orgaimeelbointt être abordé lros de l'entretien aenunl puor les salariés anayt au mios 2 ans d'ancienneté.

En outre, elle diott être menée en ctoiteoarcnn aevc les

itsintntious représentatives du personnel, les sireecvs de santé au taraivl et les inoituttsnis spécialisées (ANACT). Il s'agit de dneonr une nlulveoe iisuolpmn à cttee démarche et d'amplifier les eotffrs engagés en preannt en cmotpe les impératifs de solidarité intergénérationnelle au travail.

En ce sens, et dnas le cdrae des otbcieffs de prévention fixés par l'accord nnitaaoal ifetnesiornnsrepol du 13 steprembe 2000 rltiaef à la santé au trvial et à la prévention des riesuqs professionnels, les petrias srtieaanigs ndnaenemt aux eperresints de mterte en pcale une pqtiole ecffcaie en matière de prévention de l'usure professionnelle, qui ne puet être considérée comme un phénomène inéluctable.

Pour ce faire, les eesrnetpris s'appuieront sur les rsoereucs inentres et erteexns et pnururot atepodr le pcssroeus daunqmyie de la démarche de prévention des ruiqess pssnofelnoies :

- ? préparation concertée de la démarche ;
- ? évaluation des phénomènes d'usure pollefnsoierse ;
- ? élaboration d'un pomrrgame d'action ;
- ? msie en ?uvre des atncois ;
- ? réévaluation et éventuelles sietus à denonr aux atncois à réaliser.

Cette pliuotqie de prévention derva se traduire, à l'initiative des entreprises, par des anctois d'amélioration vnasit à :

- ? l'identification, la sisioniebisaln et la ftorioman aux rusqeis liés à l'activité ;
 - ? l'aménagement des psteos de taivarl ;
 - ? l'aménagement des tpmes de tivaarl ;
 - ? l'amélioration des pqtieiluos de gesoitr des mobilités...
- Dans cttee perspective, l'employeur s'engage à cutneslor le CCHST ou, à défaut, les délégués du presonenl sur les possibilités de ricoreur aux aménagements snvtiaus :

- ? aménagement des hraerios de tiraavl ;
- ? aménagement du ptsoe de tivraal ;
- ? possibilité de pssgae à temps partiel?

Une iiftmoarnon spécifique rivetale au taiavr des senoris derva être icsunle dnas le rpaotr aenunl CHSCT, présentant nmeomnatt les museers engagées en fveaur de l'amélioration des cnotiodnis de tviraal des seniors.

Les fédérations psisenlofenlros du suceter des pirrtsetaas de serivecs s'engagent à irfeonmr régulièrement les eretpirens des ivttianeis et des aexs de progrès en matière d'adaptation et d'aménagement des cnoidnoits de tvaaril cnuooract à la prévention et/ou à la réduction des phénomènes d'usure polsenisefore et/ou des stiouatnis detis de pénibilité.

Ces irtfiamnnoos seront, suos cveourt des règles légitimes de confidentialité, tsnmairess aux ptaarieenrs scaioux aifn d'alimenter leurs réflexions dnas le cdare du svuui du présent accord.

Objectifs : 100 % des eiernnets alenuns aeoronbrdt les cdoontniis de traavil et les sittnoiuas de pénibilité.

Indicateurs : les episertners tnoiedrnt un teabalu de brod du nmobre d'entretiens réalisés et du nmobre de teiuvrlraas concernés.

Article 2.3 - Aménagement des temps de travail des salariés âgés *En vigueur étendu en date du 19 avr. 2010*

Conformément à l'accord naantiol inonritsopfenseel du 13 orotbce 2005, les salariés âgés de 55 ans et puls qui le sinouaetht bénéficieront, en aocrd aevc luer employeur, dnas le cdrae des dnpsoioists régissant le cnartot de tvaiarl et des règles liées aux procédures d'information-consultation des ittnuioists représentatives du personnel, d'aménagements de leurs hreraois de travail, y cirmpos suos frome de tpmes ptariles organisés sur la semaine, le mios ou l'année. Les esrnpeitres s'efforceront de lietmir l'impact de ces aménagements d'horaires sur les ditors à ritertae à tuax pilen des intéressés (1) (2).

Travail à tepms pteial :

Par ailleurs, dnas l'hypothèse où l'aménagement du tpmes de tariavl conduirait, à l'initiative de l'employeur aevc l'accord du salarié, à un pagsase à tpmes petiral ne povuant être inférieur à 50 % de la durée légale du travail, suos réserve que le salarié bénéficie de 2 ans d'ancienneté au mmeot du pgasase à tpmes partiel, la rémunération des seornis srea progressivement adaptée sur une période de 6 mios par le verenmest d'un complément de rémunération égal à :

- ? 75 % de la différence etnre le dnerier srilaee meusenl burt de bsaee et le noevau silraee msneul burt de bsaee peadnt les 3 peerirms mios ;

? 50 % du différentiel les 2 mios stuanivs ;

? 25 % du différentiel le drineer mois.

Afin de gjaarnt les dtoirs en matière de rraitete des soniers bénéficiant d'un aménagement du tpmes de tariavl en fin de carrière, les coisotitnas d'assurance vieielsle et de rtiarete complémentaire senrot calculées sur la bsaee d'un srilaee à tpmes plein. La prat srilaee des cnotiaoists résultant du mtiaaenn d'assiette rsete à la cgrhae du salarié.

Les eruompeyls prordent en cahrgre le sulrups des coastiintos patro-nales.

Ces ctodoiinns ne seonrt abpipelcals qu'aux salariés aaynt au mions 2 ans d'ancienneté au mmoemt de la msie en ?uvre de tleels dispositions.

Objectifs : 100 % des ennitretes de sdcnoee pritae de carrière arberonodt les aménagements du tepms de travail.

Indicateurs : les enerpsetris trednnoit un taabelu de brod du norme d'entretiens réalisés et du nmobre de bénéficiaires des aménagements du tpmes de travail.

(1) Alinéa étendu suos réserve que, conformément aux donoiisptiss du deuxième alinéa de l'article L. 3123-6 du cdoe du travail, à défaut d'accord collectif, la dmdanee du salarié de tallvieraer à tpmes pirtael ne psiuse être refusée que si l'employeur jiusitfe de l'absence d'emploi dsbloiipne équivalent ou s'il puet démontrer que le cenmhnegat d'emploi demandé aravit des conséquences préjudiciables à la bnnoe mhacre de l'entreprise (arrêté du 23 décembre 2010, art. 1er).

(2) Alinéa étendu suos réserve que l'entreprise ou l'établissement ou, à défaut, la brnhcae ait négocié un aroccd mttanet en pcale le tepms pirtael aménagé sur tuot ou pirtae de l'année dnas les cnonoidits posées à l'article L. 3122-2 du cdoe du tviaarl (arrêté du 23 décembre 2010, art. 1er).

Article 3 - Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

En vigueur étendu en date du 19 avr. 2010

Le mainetin et la pérennisation de l'équilibre hmauin dnas l'entreprise ne pvneut se lteimir à la prévention de l'usure piyqhsue et/ou pqcsihyue au travail. Gtanirar au salarié le mteinian d'une activité ponsolfneeisre isrintce dnas la durée imspoe également de réfléchir aux cnoditoins des mobilités flcleteonnions et perfelelsononsis dnas ou en dhroes de l'entreprise.

Cette réflexion cndiuot à considérer que l'exclusion d'une patrie de la paouptlin acive puet être solutionnée namoetmnt par une meeluire orientation, le développement des compétences et la ctuonctrois de prraoucs pnslooifrsnees qlaifnuiaats et vsnotairls tuot au lnog de la vie active.

En effet, dnas un ervimoennnet de puls en puls eigenaxt et en cnitleoune évolution, les compétences iideleundlivs et cleilvteocs des salariés ne snot puls des aiuqcs slebats et se dneoivt d'être inreitcss dnas une dyna- muiqe sunetoue de développement professionnel.

Les periatrs setnriaigas pnrennet atce de la responsabilité sicolae particulière qui rspeoe sur l'entreprise. Elle ispmoe la rcehrcece d'un jtsue équilibre ernte la luigqoe économique de l'entreprise, cllee de son marché et de ses résultats financiers, et l'avenir ponsroifesel et soacil de ses salariés.

Elles noeencasnist en orute que l'enjeu de la sécurisation des pocaurrs pofenslrinoes cnmmodae une démarche concertée et une responsabilité partagée etnre erpmoeuyls et salariés.

Elles rapplneet que les pciirenpns généraux qui dovenit geiudr les acoitns de fimtoaron poenlfislosrne ivnitent à l'anticipation, au minieatn et au développement des compétences par l'édification de parocrus pisersolofnens individualisés iircsnts dnas la durée.

Elles souhaitent, par le présent article, rrencfoer la dymqniaee initiée aevc la msie en ?uvre de la réforme de la frtiooamn pfoolrisesenne tuot au lnog de la vie et ?uvrer nmulleovenet puor rocfenerr l'accompagnement et la sécurisation des pcoarrus porfensonsleis en complétant les dnpsoiists de l'accord de 2004 riatlef à la fotamiorn posisolfnnree tuot au lnog de la vie.

Elles veilleront, par ailleurs, à aesusr une cohérence d'ensemble, par le reespct des présentes dnpsoiisios dnas les négociations civcteolels en curos ou à venir.

En outre, la délégation parloante s'engage à reapeplr aux eeietrprsr et à luer detiocirn des rseescuros haeumis que l'impératif soacil des pacruros peslornnsoifes icsnirts dnas la durée ivitne à :

- ? iitneir tôt dnas la vie pnsenlrofseiole un etreniten de carrière

basé sur les entretiens annuels, voire un bilan de compétences ;
? proposer des formations adaptées permettant, le cas échéant,
aux salariés de réorienter leurs métiers existants ou non ;
? accompagner la réorientation possible des salariés, qui du fait
de leur état de santé ne pourront être réaffectés à leur poste,
pour accompagner les souhaits de ces derniers d'investir pleinement
un nouveau métier professionnel.

Article 3.1 - Accompagner et concrétiser la construction des parcours professionnels En vigueur étendu en date du 19 avr. 2010

L'accompagnement des parcours professionnels s'appuie sur la
valorisation des compétences et la constitution des équipes
professionnelles.

Les parties s'entendent que le bilan de compétences,
l'entretien professionnel et la reconnaissance de l'expérience
professionnelle sont des outils et des dispositifs qui
s'adressent aux salariés et à l'entreprise de manière
mutuellement bénéfique. Ils aident à la construction des
projets professionnels des salariés et en dehors de l'entreprise,
ils permettent de définir des parcours professionnels, y
compris pour des raisons médicales et participent, in fine,
à limiter les risques d'exclusion.

Objectifs : 50 % des salariés de moins de 50 ans
entre-preneurs aux salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté
devront répondre aux objectifs ci-dessus visés.

Indicateurs : les entretiens doivent être réalisés au moins
un nombre de fois par an proposées aux salariés et un état de suivi
de ces formations.

Article 3.2 - Entretien professionnel de carrière En vigueur étendu en date du 19 avr. 2010

Il est prévu qu'à l'occasion de son 45e anniversaire, plus au moins
tous les 5 ans, chaque salarié pourra bénéficier d'un entretien
spécifique de carrière destiné à identifier ses perspectives
d'emploi, au vu de l'évolution de ses compétences, de son état de
santé, des conditions de travail et des perspectives d'évolution
de l'entreprise.

Cet entretien pourra éventuellement être anticipé à
la demande du salarié pour des raisons personnelles légitimes
matérielles ou d'activité professionnelle.

Lors de l'entretien, le salarié doit pouvoir exprimer et évaluer
ses attentes. Cet entretien est destiné à éviter toute
rupture de continuité liée à l'âge dans l'évolution de sa
carrière, mais aussi à permettre d'anticiper la éventuelle
de sa vie professionnelle, et enfin à identifier les perspectives
de déroulement de carrière du salarié, en fonction de ses souhaits
et au regard des possibilités de l'entreprise.

Dans le cadre d'une éventuelle transition des salariés et
des savoir-faire, sur proposition et avec l'accord du salarié, une
partie de son entretien peut se dérouler avec le responsable d'un
ou d'autres salariés : membres de son équipe, tutorés ?

Véritable acteur de son évolution professionnelle, il doit pouvoir
élaborer avec sa hiérarchie, et ce en cohérence avec la stratégie
de l'entreprise, un programme de formation et d'adaptation
personnalisés, contribuant à la poursuite de son activité
professionnelle et favorisant, le cas échéant, les perspectives
d'évolution vers d'autres emplois.

Conformément à l'article 5 de l'accord interprofessionnel du 13
octobre 2005, les entreprises doivent identifier les besoins
représentatifs du personnel des modalités d'entretien de
l'entretien professionnel de carrière, ainsi que des
thématiques qui y sont abordées selon le programme ci-dessus.

Les conclusions de cet entretien forment l'objet d'une synthèse
écrite, remise au salarié. En cas de divergence sur les
conclusions, le salarié pourra solliciter un entretien auprès
du responsable hiérarchique ou de la personne l'ayant réalisé.

Les parties s'entendent que l'utilité d'envisager, en
collaboration avec l'OPCA de la branche, la réalisation d'un guide
de formation et d'aide à la réalisation des formations
professionnelles à destination des salariés dépourvus de
services de formation structurelle. La délégation
pourra être étudiée en outre les conditions de faisabilité d'un
programme de formation spécifique à destination des
entreprises.

Les parties s'entendent que les entretiens
professionnels permettent à chaque salarié d'être reconnu dans
ses compétences et ses compétences au service de la branche
et des résultats de l'entreprise, quels que soient son âge et son

genre.

Objectifs : participation de cet entretien à 100 % des salariés
concernés tous les 3 ans.

Indicateurs : les entretiens doivent être réalisés au moins
un nombre d'entretiens réalisés et du nombre de salariés
concernés.

Promouvoir les outils de la branche

Article 3.3 - Bilan de compétences En vigueur étendu en date du 19 avr. 2010

Outre le congé de bilan de compétences prévu par les
dispositions légales, tout salarié peut bénéficier, à son
initiative, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état
de cause, à l'occasion de son 45e anniversaire, d'une réserve d'une
ancienneté de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de
compétences, afin d'encourager la définition d'un projet
professionnel pour sa poursuite de carrière.

Les salariés liés à ce bilan de compétences sont par
l'entreprise elle-même, soit par l'OPCA de la branche dans le
cadre de la contribution versée au titre du plan de formation, soit
par le FONGEFC dans le cadre d'un congé bilan de compétences.
Le bilan pourra éventuellement être anticipé à la demande du
salarié, dans le cadre d'une utilisation des dotations au titre du
DIF, pour des raisons personnelles légitimes motivées un
projet de poste ou d'activité professionnelle.

Les salariés pourront étudier les possibilités de conclusion
d'accords de partenariat avec les OPCIF en vue d'une convention
de partenariat et de suivi des salariés sur le bilan de
compétences.

Objectifs : participation d'un bilan de compétences à 100 % des
salariés concernés tous les ans.

Indicateurs : nombre de salariés de 50 ans et plus ayant eu accès
à une démarche de bilan de compétences.

Article 3.4 - Passeport formation En vigueur étendu en date du 19 avr. 2010

Afin de favoriser sa mobilité professionnelle, chaque salarié doit
être en mesure d'identifier et de faire valoir ses connaissances,
ses compétences et ses aptitudes personnelles acquises dans
le cadre de la formation initiale ou continue ou du fait de ses
expériences professionnelles.

Dans cette perspective, les parties s'entendent que
chaque salarié puisse, à son initiative, établir un portefeuille
de formation qui reflète sa propriété et dont il gère la responsabilité
d'utilisation. Le modèle réalisé par la branche (passeport avenir)
sera mis à disposition de toute personne qui en fera la demande.

Le passeport sera remis en fonction des besoins :

? les diplômés et titulaires de diplômes dans le cadre de la formation
initiale ;

? les expériences professionnelles consécutives à des stages en
entreprise ;

? les salariés à finalité professionnelle acquies en formation
continue et par la validation des acquis de l'expérience ;

? la nature et la durée des actions de formation suivies dans le
cadre de la formation continue, le ou les emplois suivis dans une
même entreprise avec les connaissances, compétences et
acquis professionnels qu'ils ont acquis ;

? les formations réalisées dans le cadre des mandats de la
représentation du personnel ;

? les salariés de l'entretien professionnel de carrière et
éventuellement le responsable du bilan de compétences
pourront être impliqués dans une annexe séparée au portefeuille
formation.

Objectifs : réalisation et diffusion du portefeuille de formation auprès
de 100 % des salariés âgés de 50 ans et plus au moins 2
ans d'ancienneté.

Indicateurs : nombre de portefeuilles de formation diffusés.

Article 3.5 - Renforcer la formation professionnelle tout au long de la vie et développer les compétences En vigueur étendu en date du 19 avr. 2010

Les parties s'entendent que chaque salarié doit être en
mesure de bénéficier de temps de formation permettant
d'affronter les étapes et les défis de la branche dans les

pcrraous pfnosielornness asini que les échéances de la vie professionnelle.

Elles précisent que la msie en palce d'une dquniymae de frmotioan tuot au llog de la vie peoiflorsornnee en lein avec les mobilités pelssilneeorons et les évolutions de carrière ipmose de :

? friae connaître les fmntoaris aiecceslbs et le cenntou de leurs atpops ;

? dieirevfisr les systèmes de fmoatorin en ttnaet cmpote de l'expérience, des cnodiotns de travail, des anpoirsaits ploenslrens et des crnrntieoas olélnonigtrieanass ;

? reniter des aménagements des temps de taavrl et une osrnogaitain du tivraal ciaeptbloms avec l'organisation de ssnoeis de fmriatton poonfressinlee ;

? peesnr et cnieovcor des stuotinas de taavril intégrant des temps et des oocaincss d'apprentissage ;

? fsaorvier l'accès aux dptsosifiis de vtioaildan des aciups de l'expérience.

Objectifs : 50 % des anoitcs de fiamroton proposées par les entre- psires aux soirens aaynt au mnios 2 ans d'ancienneté devront répondre aux obecitjfs ci-dessus visés.

Indicateurs : les eesprtniers trniednot un teaablu de brod du nrmoie de ftrminoas proposées et du nbmroe de tvaullearrs concernés.

Article 3.6 - Période de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 19 avr. 2010

Les ptraies sinairgetas rpenllpeat que la période de pnfoolaoeistrassnin visée par l'accord de 2004 sur la friatomn plfeonrseoinlse est ouervte en priorité nmemento :

? aux salariés âgés de 45 ans et puls qui sienhatout csnodoeilr la sdoecne piarte de luer carrière psflniseornloee ;

? aux salariés tirvanaallt en cnntou ou en semi-continu dipues 10 ans au monis qui siauhntoot ocpeuc un poste de juor ;

? et, de manière générale, à des aocints d'adaptation au poste de travail.

Soucieuses de miuex poiovmuorr le recuors à ce tpye de doisitsipf pour la ptpooaulin ciblée, les peiatrs sngiriaetas décident d'engager une réflexion prriaatie rvealtie au tuax d'intervention et aux priorités de psire en cghrae par l'OPCA de la branche. Une lrtete paairirte srea rédigée en ce snes à dstieiatnon des adirutimtasens de l'OPCA de la branche.

Article 3.7 - Reconnaissance et validation de l'expérience professionnelle

En vigueur étendu en date du 19 avr. 2010

Les ptraes seigtraains s'accordent sur l'importance de la rnnaoeacscisne de l'expérience professionnelle. Il s'agit de pttrrmee à chuqae salarié de friae vdaielr au cruos de sa vie poerosninfelise les aiucqs de son expérience professionnelle, en vue de l'acquisition :

? siot d'un diplôme ou d'un trtie à finalité pelrnnoflisoese enregistré dnas le répertoire niaoatnl des cnfittiaerocs poieofenlelssnrs (RNCP) ;

? siot d'un ceitircfat de quaciotfalin pleorsslonifene rncnoeu par la cmsoimson prtriaiae naainotle des prearaisetts de seerivcs dnas le dimoané du sceuter tertiaire.

Conformément aux dnoptioiisss légaes, tuot salarié diot povuoir deadmner le bénéfice de la volaaidtin des acucis de l'expérience dès lros qu'il justifie, en qualité de salarié, d'une durée milnimae d'activité de 3 ans en rppoart avec la ctacofriietn recherchee.

En ce sens, après 20 ans d'activité prlelsoinfosnee et, en tuot état de cause, à ctoper de son 45e anniversaire, tuot salarié bénéficie, à son intiaiyte et suos réserve d'une ancienneté de 1 an dnas l'entreprise qui l'emploie, d'une priorité d'accès au congé de vtiaodaln des acucis de l'expérience, dnnot la durée ne puet excéder par atcoïn de vlaiidaton 48 hreues de tmeps de travail, consécutives ou non.

La dmandee d'autorisation d'absence puor bénéficier de ce congé diot être formulée auprès de l'employeur au mnios 2 mios aavnt la dtae de l'action de viodtlian des acucis de l'expérience. Elle diot idnuqier la dtae de réalisation de cttee action, la désignation et la durée de cttee atioen aisni que le ou les omeaginrss inavntneert dnas la vodltiaain des aiucqs de l'expérience du salarié.

Dans le mios sanviut la réception de la demande, l'entreprise fiat connaître par écrit au salarié son accrod ou les riansos mvaotnit le reorpt de l'autorisation d'absence, qui ne pourra, puor des raisnos motivées et rteveails au bon fneomnotinect du service, excéder 6 mois.

Aussi, les peitars snegtriaas du présent aocrd s'engagent-elles à développer l'information des salariés et des erersietnps sur le diipsisotf de viadlaiton des acucis de l'expérience et à en fasirvoer l'accès à tuos les salariés qui le souhaitent, dnas le cadre d'une démarche individuelle.

Elles dnedmanet aux entreprises, aifn de répondre aux bnesios de foimotran et de cebonirutr à l'évolution de carrière des salariés de puls de 45 ans notamment, de faesviror et de développer l'accès aux fomtiraons qfnaelualaitis et cfratiieens par le bias des ceifircatts de qoalficuiain psnorlnieelsofe (CQP).

Les pirtaes saigartiens étudieront les possibilités de contiomvnneneet avec le fdns pariarite de sécurisation des prurocas prsensnoleifos (FPSPP) aifn d'assurer, d'une part, le développement de la démarche du secteur des praieasttes de serivecs initiée en matière de CQP-CQPI et, d'autre part, le lnceanmt d'une cmagnape nltniaoae de ciomumctioan et de silnstseboiain sur les cfitioncaiters professionnelles.

La prsie en caghre des dépenses liées à la vlodiaatin des aiucqs de l'expérience est assurée, sur la deadnme du salarié, par le dioiissptf du congé iuiedinvdl de fairtmoon dnas le rpeesct des critères et priorités définis par les iascstenns prtireaas du FGNECOIF ou par l'exercice du doirt iediuidnvl à la frtomiaon prévu au trtie IV du présent accord.

En cas de démarche initiée par l'entreprise, la pisre en chrage financière des dépenses visées ci-dessus porura être assurée par l'OPCA de la brnhcae en ftoioncn de critères définis par son ciesnol d'administration et suos réserve des fonds disponibles. Une lttere prtariaie srea rédigée en ce snes à dsitioatnen des aidrtsuarntmeis de l'OPCA de la branche.

Objectifs : réalisation de gdiue d'appui à la démarche de VAE et dufifoins de ctete putrqlae auprès de 100 % des tlulreaavis concernés.

Indicateurs : nobmre de salariés de 50 ans et puls anayt eu accès à cette démarche de VAE.

Article 3.8 - Droit individuel à la formation

En vigueur étendu en date du 19 avr. 2010

Conformément à l'article 7 du ttrie II de l'accord noaantil iorientnsneoofpsrel du 13 orobtce 2005 ritlaef à l'emploi des sorines en vue de poivuroomr luer metiainn et luer router à l'emploi, le salarié de 50 ans et puls puet andober de pilen droit, au meyon de ses dtrois au DIF, à une aciton de faiomtorn noilnseerslfoe déterminée en aocrd avec son employeur, et ce prioritairement, lros de l'entretien de carrière, aifn de lui prteemtre d'être peeenminlt actuer de son puracors professionnel.

Cette dsstotiipiin nveloule ne déroge pas aux ctioninods d'exercice et de msie en ?uvre du doirt ievndudil à la framoiton prévues par l'accord de 2004 rileatf à la fimtaoorn pinolesnoerlse tuot au llog de la vie. Toutefois, il est prévu que tuot salarié pousse bénéficier après 45 ans d'une priorité d'accès au DIF puor eggnaer une acoitn de friatmoon viasnt à cloiosendr sa carrière.

Soucieuses de miuex pvomouroir ce tpye de dsitspiiof puor la puptloain ciblée, les pairtes siatrgnieas décident d'engager une réflexion prtariaie raltivee aux tuax d'intervention et aux priorités de prsie en carghe par l'OPCA de la branche. Une lttree pritariaie srea rédigée en ce snes à dasoineitn des atmdtisarreunis de l'OPCA de la branche.

Objectifs : 100 % des etietnenrs de sdnocee partie de carrière, puor les salariés aaynt au mions 2 ans d'ancienneté, anrderobot les dtiros au DIF et ses modalités d'utilisation.

Indicateurs : les eertneisprs toirdennt un tlbaeau de brod du nbome d'entretiens réalisés et du nbrome de tviralealrus concernés.

Article 3.9 - Documents à communiquer aux représentants du personnel

En vigueur étendu en date du 19 avr. 2010

Conformément à l'article 12 de l'accord naainotl ienfpersinrtneosl du 13 oborctce 2005, dnas la psvtperiece de fatelicir l'adaptation des soeins aux évolutions de luer métier et de refrnceor lrues possibilités de mobilité professionnelle, les epertiersns cinmnormqueueot dnas les dcemutons à asresedr aux représentants du personnel, en vue de la délibération aellnnue de fin d'année sur le paln de famootirn de l'entreprise puor l'année à venir, tteous les innmtoraioifs rvelteias aux efcetefifs concernés

répartis par catégorie professionnelle et par âge.
Objectifs : garantir l'accès des salariés aux formations
concernées par les plans de formations.
Indicateurs : état de suivi de cette communication.

Article 3.10 - Congé de fin de carrière *En vigueur étendu en date du 19 avr. 2010*

Conformément aux dispositions légales, le congé de fin de carrière est accordé, lorsqu'il existe au sein de l'entreprise, peut être utilisé par les salariés comme congé de fin de carrière.
En cas d'utilisation du congé de fin de carrière comme congé de fin de carrière, les droits du salarié doivent être majorés par l'entreprise et équivalents en temps.
En cas de départ du salarié en congé de fin de carrière, au minimum 10 % du congé de fin de carrière du salarié sera accordé par l'employeur.
Objectifs : garantir le congé de fin de carrière à 100 % des salariés âgés de 50 ans et plus et au moins 2 ans d'ancienneté.
Indicateurs : nombre de salariés ayant eu accès à ce congé de formation.

Article 3.11 - Mobilité géographique *En vigueur étendu en date du 19 avr. 2010*

Les entreprises signataires au présent accord considèrent que la mobilité géographique constitue un des moyens de l'évolution de carrière des salariés de plus de 50 ans.
Toutefois, elle est réservée à la seule mobilité d'entreprise.
A cet effet, si la mobilité est souhaitée par le salarié, elle devra donner lieu à la mise en place d'un itinéraire adapté pour assurer la continuité de son parcours professionnel hiérarchique sur :

- ? les compétences du salarié et ses besoins de mobilité professionnelle ;
 - ? l'identification des lieux où cette mobilité pourrait s'envisager, dans le cadre de l'entreprise ou du secteur où elle s'exercerait ;
 - ? les modalités d'accompagnement qui doivent être mises en place afin de faciliter la mobilité du salarié.
- En outre, dans les cas où il existe une absence de mobilité ou si la mobilité est réalisée sur le même bassin d'emploi, la mobilité, sauf si elle est le fait du salarié, ne pourra pas lui être imposée et devra donner lieu à l'établissement d'un avenant à son contrat de travail, notamment le fait qu'elle devra être justifiée par les intérêts de l'entreprise et ne pas s'avérer manifestement abusive.
En tout état de cause, la mise en œuvre des modalités de mobilité qui auraient pu être prévues par les accords de travail ne pourra être mise en œuvre, pour les salariés de plus de 50 ans, qu'après un accord d'accompagnement avec le salarié.

Article 4 - Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation *En vigueur étendu en date du 19 avr. 2010*

Les entreprises du secteur des activités de services sont confrontées à une économie globalisée marquée par la compétitivité, la rapidité des changements techniques et des organisations.
Par ailleurs, la nature de certaines métiers propres au secteur des activités de services invite à percevoir comme les entreprises les plus innovantes l'avenir marqué par une pénurie de main-d'œuvre qualifiée.
Les entreprises signataires constatent que certaines entreprises sont par ailleurs confrontées au vieillissement de leur main-d'œuvre salariée et qu'elles ont, en outre, à faire face pour des métiers et des fonctions ciblées à des difficultés de recrutement, voire à une pénurie de main-d'œuvre qualifiée.
Aussi demandent-elles à toutes les entreprises de mener une réflexion globale sur le thème de la gestion anticipée des âges et des compétences professionnelles afin de maintenir les savoir-faire, la motivation et la performance des salariés, préserver l'attractivité des emplois et, ce faisant, développer la compétitivité.
Le succès de cette démarche d'anticipation des évolutions et des mutations repose sur la mobilisation de tous les acteurs du secteur des entreprises de services afin que les entreprises puissent identifier et anticiper les besoins de formation et que les salariés puissent bénéficier de formations adaptées et de suivi de leur parcours professionnel.
Le succès de cette démarche d'anticipation des évolutions et des mutations repose sur la mobilisation de tous les acteurs du secteur des entreprises de services afin que les entreprises puissent identifier et anticiper les besoins de formation et que les salariés puissent bénéficier de formations adaptées et de suivi de leur parcours professionnel.

d'insécurité professionnelle et/ou de précarité sociale.

Article 4.1 - Favoriser les démarches d'anticipation *En vigueur étendu en date du 19 avr. 2010*

Dans un contexte de transformation du marché du travail, des évolutions de l'environnement économique, il devient primordial d'être en mesure d'éclairer les processus professionnels des salariés tout en anticipant les besoins en compétences et en permettant l'évolution de main-d'œuvre.
Prévoir les évolutions des emplois et anticiper les besoins de qualification est un préalable indispensable pour préparer les salariés, offrir des perspectives professionnelles aux salariés et améliorer leur employabilité.
Cette démarche suppose que soit offerte à chaque salarié la possibilité, par une meilleure information, de préparer son futur professionnel, de développer ses compétences par la formation, pour qu'il soit en mesure d'envisager sereinement une éventuelle mobilité professionnelle et/ou géographique.
Objectifs : permettre d'un certain nombre de salariés concernés au moins 2 ans d'ancienneté.
Indicateurs : les entreprises tiendront un tableau de bord du nombre d'entretiens réalisés et du nombre de salariés concernés.

Article 4.2 - Rôle de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications *En vigueur étendu en date du 19 avr. 2010*

Dans ce contexte d'anticipation, les entreprises signataires ont récemment créé un observatoire prospectif des métiers et des qualifications au sein du secteur des activités de services.
Il a pour but la détermination des facteurs clés d'évolution et en amont les conséquences de ceux-ci sur le volume des emplois et des compétences.
Outil de veille et d'alerte, l'observatoire doit, à partir d'une analyse de l'ensemble des facteurs ayant un impact sur l'évolution et le contenu des emplois, identifier les compétences et les besoins de formation partagés.
Cet exercice périodique de l'évolution qualitative et quantitative des emplois et des qualifications, croisé avec les observations sur les mutations socio-économiques constatées, permet d'envisager des scénarios contrastés d'évolution et d'adapter les politiques de gestion des ressources humaines.
L'observatoire constitue donc un appui essentiel pour les entreprises sociales, les salariés et les salariés du secteur des activités de services qui s'inscrivent dans des démarches anticipatives et prospectives.
Cette meilleure appréhension des évolutions de l'emploi, des métiers et des âges doit permettre une meilleure efficacité des politiques de formation ; la finalité étant de garantir et de pérenniser l'équilibre humain au sein de nos entreprises.
Objectifs : identifier au moins 100 % des salariés âgés de 50 ans et plus, au moins 2 ans d'ancienneté, sur l'identification des besoins et les propositions de formations partagées.
Indicateurs : nombre de salariés ayant bénéficié de cette information.

Article 4.3 - Rôle de la branche *En vigueur étendu en date du 19 avr. 2010*

Les entreprises signataires constatent que la problématique de l'emploi des salariés et/ou de la gestion des âges au travail est au cœur des démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) introduites, pour certaines entreprises, par la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005.
Démarche d'ingénierie des ressources humaines qui consiste à concevoir, à mettre en œuvre et à évaluer les politiques et les pratiques visant à réduire de façon anticipée les écarts entre les besoins et les ressources de l'entreprise sur le plan tant qualitatif que quantitatif, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, qui englobe la gestion anticipée des âges et des compétences professionnels, s'inscrit dans le plan stratégique de l'entreprise et relève de la négociation sociale prévue par la loi.
Pour autant, les entreprises signataires estiment qu'une intervention de la branche se justifie par la nécessité d'établir des orientations et des recommandations. Celle-ci a ainsi une mission de pilotage de la GPEC auprès des entreprises.
Sur la base d'un état des lieux et de données fiables par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, les

peiraartens saicuox s'engagent à définir, dans une optique de gestion efficace des âges et des parcours professionnels, un cadre de règles et d'orientations pour adapter et accompagner les intervenants au changement. Le présent accord s'inscrit dans cet engagement.

Aussi, concilier des responsabilités qui incombent au soutien des salariés de sivecers en matière de promotion des participants d'anticipation des âges et des parcours professionnels, les parties s'engagent à définir, dans une optique de gestion efficace des âges et des parcours professionnels, les mesures nécessaires à la mise en œuvre d'un dispositif spécifique.

Ainsi, les indicateurs de suivi retenus aux articles 2 à 4, ont pour objet de suivre les objectifs chiffrés retenus dans l'accord de branche, pour l'objet d'une convention collective (joint en annexe au présent accord). Les objectifs chiffrés s'entendent au niveau de la branche.

Les membres de la commission mixte paritaire de la convention collective nationale des entreprises de services de la branche se réuniront annuellement sur ce sujet spécifique des décisions prises de la présentation du rapport de branche.

Article 4.4 - Mobilisation des entreprises
En vigueur étendu en date du 19 avr. 2010

Les parties s'engagent à intensifier sur le fait que la mise en place de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences relève de la stratégie de l'entreprise.

Aussi, conformément à l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005, les entreprises s'efforceront de mettre en place, après consultation des représentants du personnel, un dispositif de gestion adaptative des emplois et des compétences adapté à leur taille et tenant à :

- ? maintenir l'emploi des salariés et accompagner les carrières ;
 - ? aménager les parcours de travail de l'ensemble des salariés ;
 - ? faciliter l'accès, l'insertion et la formation de jeunes aux métiers du secteur.
- Les fédérations patronales du secteur des prestataires de services s'engagent, dans les 5 ans suivant la signature du présent accord, à dresser un bilan des négociations intervenues d'entreprises sur la GEPC prévues par la loi.

Dispositions complémentaires favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement en faveur des salariés seniors

Article 5 - Lutter contre les discriminations liées à l'âge et favoriser le retour à l'emploi
En vigueur étendu en date du 19 avr. 2010

Article 5.1 - Réinsertion professionnelle des salariés seniors
En vigueur étendu en date du 19 avr. 2010

Le droit à l'égalité et le principe de la non-discrimination doivent être au cœur de la gestion des ressources humaines de l'entreprise, tous les salariés ayant accès à une égale opportunité de travail et de développement.

En ce sens, les parties s'engagent à garantir que les différentes mesures prises en faveur de l'accès à l'emploi, de la mobilité et de la formation des salariés ne peuvent porter atteinte à l'efficacité et à l'effectivité de ces mesures s'accompagnant d'une égalité de traitement intergénérationnelle et d'une gestion de tous les âges au travail.

A cet effet, et dans la continuité de l'accord national interprofessionnel du 11 octobre 2006 relatif à la diversité dans l'entreprise visant à garantir la non-discrimination et l'égalité de traitement, la lutte contre le harcèlement et la discrimination de l'égalité des chances et de prévention des accidents de travail au travail et au maintien de l'équilibre au travail de l'entreprise.

Aussi, la mise en œuvre de principes fondamentaux s'inscrit dans la nécessité de promouvoir l'égalité des chances et de favoriser l'intergénérationnel est un préalable indispensable qui doit être au cœur de toute gestion, et de prévenir toute iniquité qui pénaliserait le salarié dans l'accès à l'emploi que dans son

évolution professionnelle.

Article 5.2 - Favoriser le retour à l'emploi des plus de 45 ans
En vigueur étendu en date du 19 avr. 2010

Une préoccupation majeure du taux d'emploi des seniors n'est pas seulement de garantir à ces salariés les mêmes conditions de travail que ceux des salariés âgés en poste, mais également d'impulser une politique de retour à l'emploi des seniors. En ce sens, les parties s'engagent à définir, dans une optique de gestion efficace des âges et des parcours professionnels, les mesures nécessaires à la mise en œuvre d'un dispositif spécifique.

La délégation de pouvoir à l'égard de la durée déterminée et de la durée indéterminée des salariés de plus de 45 ans, en l'absence de convention collective, est prévue par l'article 17 de l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi, les parties s'engagent à définir, dans une optique de gestion efficace des âges et des parcours professionnels, les mesures nécessaires à la mise en œuvre d'un dispositif spécifique.

Au-delà du contrat de travail à durée déterminée pour le retour à l'emploi des seniors institué par l'article 17 de l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi, les parties s'engagent à définir, dans une optique de gestion efficace des âges et des parcours professionnels, les mesures nécessaires à la mise en œuvre d'un dispositif spécifique.

Soucieuses de promouvoir le retour à ce type de contrat pour la partie ciblée, les parties s'engagent à définir, dans une optique de gestion efficace des âges et des parcours professionnels, les mesures nécessaires à la mise en œuvre d'un dispositif spécifique.

Article 5.3 - Référent senior
En vigueur étendu en date du 19 avr. 2010

Les parties s'engagent à définir, dans une optique de gestion efficace des âges et des parcours professionnels, les mesures nécessaires à la mise en œuvre d'un dispositif spécifique.

Les parties s'engagent à définir, dans une optique de gestion efficace des âges et des parcours professionnels, les mesures nécessaires à la mise en œuvre d'un dispositif spécifique.

Il s'agit de leur permettre de s'adapter aux exigences des métiers professionnels, d'acquiescer les connaissances techniques aux matériels et aux procédures qu'ils auront à maîtriser et, plus globalement, de s'adapter à l'organisation du travail et à la culture d'entreprise.

La forme et l'expression de ces mesures doivent être combinées dans une même démarche en fonction des besoins analysés :

- ? individuel : c'est le cas dans le cadre de la formation professionnelle continue ;
- ? croisé : le travail permet un échange réciproque dans le cadre d'un projet, par exemple chacun apprend de l'autre ;
- ? fonctionnel : le travail s'opère dans le cadre d'une activité pédagogique et d'encadrement ;
- ? individuel : le travail a pour effet de permettre un savoir spécifique de déboucher sur une qualification ;
- ? d'équipe : plusieurs personnes intervenant sur un même projet peuvent, en fonction de leurs responsabilités et compétences, assurer la formation.

Les parties s'engagent à définir, dans une optique de gestion efficace des âges et des parcours professionnels, les mesures nécessaires à la mise en œuvre d'un dispositif spécifique.

En outre, les entreprises devront offrir un référent senior qui n'aura pas nécessairement la fonction de garantir tous les salariés nouvellement engagés, au moins pendant la période d'essai.

Il est convenu que ces mesures s'inscrivent dans une démarche de formation professionnelle continue et de développement de l'activité professionnelle.

Aussi, les mesures prises dans le cadre de l'accord s'inscrivent dans la continuité de l'accord de 2004 sur la formation professionnelle. Ils insistent sur le fait que les modalités particulières de

roaiesncansnce de la finooctn ttourale qui dnoevit être définies par les entreprises, l'exercice de la misiosn ansii confiée danevt être pirs en cmptoe lros de l'évaluation du salarié.

Pour miuex valoreisr la fnictoon tatlturoe et cnmeoninjotet à la démarche de fomotiarn des tuteurs, il est mis en ?uvre un dtsiisopf de crctifioitean des compétences teolurats des métiers des srceives du seucter tteirarie qui répond à la fios au bsioen de ricoencsnasae du tuuetr et à la vroostaaliin de l'investissement de l'employeur en matière de fmtiooarn du tuteur.

Enfin, les pitears sieairtgnas reanppllet que l'OPCA de la bnarche propose, aifn d'aider les errpietsnes à doetr lreus tretuus d'outils pierqauts et à surutetcr luer mission, une démarche spécifique qui potre sur :

? un cionsel sur msreue puor les dirigeants, les resanlopebss des rcuosreses huiaenms ou de la fotmioran qui sothinuaet développer et omptsieir le dtsiisopf tortual de luer einrpetrse ;
? une sssatebiinloin aux problématiques du tutaort puor tuos les salariés intéressés par ctete miisson ;
? un apmccaogement personnalisé des tteurs et des maîtres d'apprentissage.

Cet arcoed a nmotmeat puor octejbif de développer la fctnoion de tuetur au sien de l'entreprise et d'en privilégier l'accès aux salariés âgés de 50 ans et plus.

Dans ctete perspective, les ptriaes sitaneiaigs snhtueaoit que cahque enpersite pussie dipoessr de ltrvies du tutarot rmpelis cnojeteionmnt par le tuuetr et le tutoré. Le modèle, réalisé par la bahncr sur la déclinaison du pesoasprt avenir, srea mis à dsiotpiiosn de toute pnonssree qui en frea la demande.

Article 6 - Accompagnement des démarches d'action des entreprises Application et suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 19 avr. 2010

Article 6.1 - Dispositif mis en place par l'OPCA
En vigueur étendu en date du 19 avr. 2010

Conformément au soihuat inrcsit au ttire V du présent accord, les piraets snirtiegaas s'engagent à sleiibsenisr les aimnutreditars de l'OPCA de la bnarche puor que les svceeris de ce dneierr procèdent à l'étude et à la contcpioen d'un dipisiotsf pnttameret de décliner de façon concrète les oeiartninots et les rncmndimootaaes arrêtées en matière de gseoitn aitivpaitnce des âges et des parourcs professionnels.

Les otifecbjs gbulaox du pjoret vernsiot à :

? ancgacpomp les esitenreprs dnas le dtoiagnisc et la msie en place d'une getiosn des puoracrs pfnlroneosis adaptée à leurs boniess et intégrant la problématique des âges ;

? petrretme aux eepisnrtrtes de rnpeeser les cdntinoios de trvaail en vue de l'allongement de la vie ponseonleilrfe ;

? preoposr aux eesptnirers un carde opérationnel instrumenté au bon navieu de décision, vsoeiralr les salariés en fin de carrière en aapncaonmcgt luer iopimaitlcn dnas le diosistipf totural de luer erisnetpre ;

? sieuotnr le ruetor à l'emploi des sirones par des fmrtanios et des anepeagomctmns personnalisés ;

? fisarevor le prgaate d'expériences et la dfoiufsn des boenns pratiques.

Article 6.2 - Suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 19 avr. 2010

Les petaris sataienigrs cvninenoet de mtrete en pacle une cmisssiomon spécifique de suivi.

Cette commisiosn srea composée au mimuaxm de duex représentants par osiaiatognrn slcaidnye ou paotanrle représentative au navieu national.

Cette cmomission se réunira au mumimim une fios tuos les 2 ans à l'initiative de la pitare la puls diligente, la première réunion daenvt se tienr le dirneer trmsritee 2010.

Elle est chargée d'apprécier la réalisation des egnaegmnets pirs par les paeraienrts souicax dnas l'accord et de procéder, le cas échéant, à la rédaction d'avenants mfcatiifodis qui srnoet soumis à la négociation collective.

Elle s'appuiera nenatommt sur les études et les asaenlys de l'observatoire pstoreicf des métiers et des qualifications.

La csooimsimn srea un lieu d'échanges sur les paetquris d'entreprises en temers de réinsertion et de mineiatn dnas l'emploi des seniors, et ce aifn de fvieasorr la ctpasiaoiatilt et la muslitouiatan des expériences.

Article 6.3 - Application de l'accord
En vigueur étendu en date du 28 juin 2010

Le présent acocrd est ccnlou puor une durée déterminée de 3 ans, mias les sagiiteanrs prévoient de se roievr au tmree de la première année, ou aavnt à la ddmenae motivée d'un signataire, aifn éventuellement d'ajuster le présent acocrd et ses dopoiintssis en fintcoon des résultats constatés.

Il srea déposé à la deiciotrnr départementale du taivarl et de l'emploi de Pairs et rmies au secrétariat-greffe du cnoiseil de prud'hommes de Paris dnas les cioidontns prévues par les aitrelcs L. 2231-6 et sniautvs et D. 2231-2 et snviutas du cdoe du travail.

La partie pantlorae s'emploiera à onibter son exstionen conformément à la législation en vigueur.

Article - Annexe I

En vigueur étendu en date du 19 avr. 2010

Enquête spéciale aroccd « sriones »

L'emploi et la ftromoian des sirones dnas la bnarche des priatrasetes de screievs du suetecr titirreae

Un accrod a été signé dnas vorte banrhce en faveur de l'emploi des seniors. Vos réponses snot ilsesibdneanps puor établir le sivui de cet aorccd de branche. Ce sivui cutstnioe une des ctnionodis de validité de l'accord de bhrcnae et vuos dnpssiee de négocier un aoccrd d'entreprise sur le suejt (pour les etrprisenes de 50 à minos de 300 salariés).

I. ? Identité de l'entreprise

N° SRIEN ?..
Ancien cdoe NAF ?..
Nouveau cdoe NAF (4 chiffres, 1 lettre) ?..
Raison sicloae ?..
Numéro de téléphone ?..
Numéro de fax ?..
Adresse mial ?..
Civilité : M... Mme... Mlle...
Nom du répondant ?..
Fonction du répondant ?..
Convention cvvlelotie appliquée par l'entreprise :
? ptasaerire de seerivcs du scetuer tertiaire
? autre, préciser ?..

II. ? Les seniors

Nombre de salariés dnas vrtoe ernptserie au 31 décembre 2009 ?..

Parmi eux :
? coeimbn aienvat ertne 45 et 49 ans ? ?..
? cmeboin aianvet erte 50 et 54 ans ? ?..
? cmoiebn avienat etnre 55 et 59 ans ? ?..
? cimboen aevaint entre 60 ans et puls ? ?..

III. ? Amélioration des codtnoiins de traavil et prévention des ctidinoons de pénibilité

1. Itnfiedier les phénomènes d'usure peissonerlflnoe : cobmien d'entretiens aifn d'identifier ces phénomènes d'usure pllenseofsneorie ont été réalisés en 2010 ? ?..

2. Adptear et aménager les coodntniis de tariavl : cmioebn d'entretiens abdanort les cditnoinos de tavrial et les stuoiitans de pénibilité ont été réalisés en 2010 ? ?..

3. Aménagement des tmeps de tiaavr des salariés âgés : ciomebn d'entretiens de secndoe prtiae de carrière adorabnt les aménagements du tpems de tivaral ont été réalisés en 2010 ? ?..

Combien de tluevarairls snot concernés ? ?..
Combien de tirlaeaurvis snot concernés ? ?..

IV. ? Aioitiantpcn de l'évolution des carrières professionnelles

1. Aocgpacnemr et concrétiser la ctsniocuotrnr des parcorus psoiseolenrfns : cobmein de salariés ont bénéficié d'actions de

farmootin ? ?..

2. L'entretien pisenofensorl de carrière : cbemion d'entretiens pfnlineoorsess de fin de carrière ont été réalisés ? ?..

V. ? Povmoouirr les oiutls de la branche

1. Blian de compétences : cemobin de salariés ont bénéficié d'une démarche de bailn de compétences ? ?..

2. Popsersat foriaotmn : coeibmn de salariés ont bénéficié d'un peaosrpt de frtioamn ? ?..

3. Rreenmfnect de la fmotoarin pnonielsorslefe tuot au lnog de la vie et développement des compétences : cbmioen de salariés ont bénéficié d'une fmraotoin pslsflrnoneioee tuot au lnog de luer carrière et développé des compétences ? ?..

4. Rnesncianocsae et vodliatan de l'expérience peslisofonrlnee : cieombn de salariés ont débuté une vidtiaolan des aqicus de l'expérience en 2009 ? ?..

5. Dorit idinuivedl à la froaoimtn : cboimen de salariés ont bénéficié d'un eneerittn de scodnee partie de carrière aradnbot les drotis au DIF et ses modalités d'utilisation ? ?..

Avenant n 6 du 17 juin 2009 à l'accord du 13 août 1999 relatif à la prévoyance

6. Intofomrain des représentants du psenornel : les représentants du penoernsl ont-ils bénéficié d'une iontormiafn rilavete aux etifeffcs concernés par les pnals de formoatin ? ?..

7. Congé de fin de carrière : cmobein de salariés de 50 ans et puls ont bénéficié d'un congé de fin de carrière ? ?..

VI. ? Développement des compétences et des qacfanoiitulis et accès à la formation

1. Fvsearior les démarches d'anticipation : cmboien de salariés ont bénéficié d'un eenteitrn sur les ppestecerivs pnloeeirnlesfsos ? ?..

Combien de trallarveius snot concernés ? ?..

2. Rôle de l'observatoire pesproitcf des métiers et des qnaocilfutiais : combien de salariés de 50 ans et puls ont bénéficié d'une iifrmntooan sur l'identification des cmennaeghts et ptonprooiiss de diagncsitos partagés ? ?..

Signataires	
Patrons signataires	L'ANCR ; Le SPNR ; La FIEGC ; Les SSIT ; Le SPYANHE ; Le SP2C ; Le SPNA ; Le SORAP,
Syndicats signataires	F3C CDFT ; FEC FO ; La FCNES CFE-CGC ; La CFSV CFTC,
Organisations dénonçantes signataires	Le collège ptoaranl de la bhnrcae des ptseeartiars de servcies dnas le dmnioae du seetcur tertiaire, représenté par : - l'ANCR : 5, rue Yvon-Villarceau, 75116 Pairs ; - la FEGIC : imembule Via Verde, 55, pclae Nelson-Mandela, 92000 Nnertrae ; - la CENT : 12, rue de la République, 78650 Benyes ; - le SRAOP : 171 bis, avenue Charles-de-Gaulle, bât. C, 92200 Neuilly-sur-Seine ; - le SPNA : 144, brovaeuld Pereire, 75017 Piars ; - le SP2C : 33, rue de Galilée, 75016 Prias ; - le SPNR : 4, pclae Louis-Armand, 75012 Piars ; - le SSIT : 75, rue Parmentier, 75011 Prais ; - le SYAHPNE : 75, rue Parmentier, 75011 Piars ; - l'AAEC : prac d'activités La Grange-Barbier, 37250 Montbazon, par lrtete du 10 arvil 2014 (BO n°2014-20).

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

L'article 2 « Bénéficiaires des géarats du régime de prévoyance » de l'accord de prévoyance du 13 août 1999 est désormais rédigé comme suit :

« Il s'agit de l'ensemble des salariés cdaers ou non caedrs des eerretisnps rnavleet du chmap d'application de la cnionoetvn cotlvcliee natoanlie des pteaserrias de scievers dnas le dniamoe du sceutr tertiaire, taiurltie d'un cotnart de taavril ou dnot le cnrotat de triaval est snesupdu puor maldaie ou aecncidt ou dnot la sensspioun du ctonart de tviaarl prévue par le cdoe du tivraal donne lieu à un mienaitn de sa rémunération par l'employeur et / ou au vsenemret d'indemnités journalières financées au mnois puor ptiare par l'employeur.

La ntoion de salarié s'entend puor tuos les bénéficiaires d'un crnaott de travail, qu'il siot à durée déterminée ou indéterminée. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

Le prpгааahre raietlf au cpaatl miunmim prévu à l'article 3. 3. 2 « Définition et bénéficiaire de la ganitrae » est désormais rédigé comme suit :

« Le ciptaal minimum ne pourra tietouofs être inférieur à 4 pndafols mlunees de sécurité scliaoe en vguiuer à la dtae du sinistre. Ce ciaaptl srea de 3 pndfloas mnulsees lsrquoe le salarié décédé exerçait une activité à tmpes partiel. »

Avenant n 7 du 30 septembre 2009 à l'accord du 13 août 1999 relatif à la

Les aretus dpootsiinsis de l'article denereumt inchangées.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

L'article 3. 6. 2 « Définition de la granitae » est désormais rédigé comme suit :

« En cas de décès du salarié aanvt la liiqdutoian de sa pensoin de vieillesse, une rtene viagère est versée au prifot de son cjnnoiot savnuvirt dnot le mnaontt est fixé à 15 % du srialae aneunl brut. »

Article 4 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

Le présent aeanvnt prned effet le 1er jiaevnr 2009 puor l'ensemble des eritneperss de la branche.

Article 5 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

Le présent anvaent srea déposé par la partie la puls diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail, et les pateirs cneiennvnot de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	L'ANCR ; Le SPNR ; La FEGIC ; Les SSIT ; Le SPHYNAE ; Le SP2C ; Le SPNA ; Le SORAP,
Syndicats signataires	La FCENS CFE-CGC ; La CFSV CTFC ; La FEC FO ; La F3C CFDT,
Organisations dénonçantes signataires	Le collège patronal de la branche des paereattriss de svreeics dnas le doaimne du steucer tertiaire, représenté par : - l'ANCR : 5, rue Yvon-Villarceau, 75116 Prais ; - la FEIGC : imemblue Via Verde, 55, pcale Nelson-Mandela, 92000 Netranre ; - la CENT : 12, rue de la République, 78650 Beyens ; - le SAORP : 171 bis, aeunve Charles- de-Gaulle, bât. C, 92200 Neuilly-sur- Seine ; - le SPNA : 144, brlaoveud Pereire, 75017 Prais ; - le SP2C : 33, rue de Galilée, 75016 Piars ; - le SPNR : 4, place Louis-Armand, 75012 Prais ; - le SSIT : 75, rue Parmentier, 75011 Paris ; - le SNYPAGE : 75, rue Parmentier, 75011 Paris ; - l'AAEC : prac d'activités La Grange- Barbier, 37250 Montbazou, par lertte du 10 arivl 2014 (BO n°2014-20).

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Il est ajouté à l'article 2 « Bénéficiaires des gatrienas du régime de prévoyance » de l'accord de prévoyance du 13 août 1999 le ppaarrghae sniuavt :

« Conformément aux dioisnopsits de l'article 14 de l'accord nnaatiol iepinsornftosneel du 11 javienr 2008 et à l'article 1er de l'avenant n° 3 du 18 mai 2009 à l'accord nnoatail ifoerssneiotrnenpl du 11 jenviar 2008, le bénéfice du régime de prévoyance est mninetau pdannet luer période de chômage et puor une durée égale à la durée des derenis cttnaros de tvarail effectués au sien de la branche, appréciés en mios entiers, dnas la litmie de 9 mois, aux salariés deeditss entreprises, dnot le ctoarnt de tavrail est rompu. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Il est ajouté à l'article 3 « Définition des gerianats » de l'accord de prévoyance du 13 août 1999 un phararapge 3. 7 intitulé « Portabilité des gitenraas dnas le cadre de la portabilité ».

« 3. 7. 1. Pnorneesl concerné

Le bénéfice du mintaien de ces gitaranes est subordonné à la cndiitoon que les ditors à cerovutruue complémentaire aenit été otervus cehz le deirner employeur.

Seuls les salariés anayt cmimos une fatue ldroue sronet ecuxls du disospitif ansii que cuex aynat usé de la faculté de rtiocnaeonn oftrefe par l'accord du 18 mai 2009.

3. 7. 2. Ponit de départ de la garnatie

Le dtpissioif de portabilité entre en apilpocatin à la dtae de caetosin du cnotat de travail.

3. 7. 3. Jiascuifittfs

Pour bénéficier des dtpnssiois rteievavs à la portabilité de la prévoyance, l'ancien salarié diot finuror à l'ancien euopelymr la jtiasticofuini de sa prise en cghare par le régime d'assurance chômage.

3. 7. 4. Ionitnaofmrs

L'ancien salarié diot iornmfer son aicenn eeoylupmr de la ceiosstan du vrsmeenet des aatclnloois du régime d'assurance chômage lsqroue celle-ci irnienvett au curos de la période de mieinatn des gnatearis des crveouuerts complémentaires santé et prévoyance prévue par l'article 14 de l'accord naiatonl iferetpnnoisrsoel du 11 jevianr 2008.

Une ntiocce d'information srea frinuoe par l'organisme aeusursr et rsemie aux salariés par l'employeur maiennotnt les coonntiids d'application de la portabilité. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Il est ajouté à l'article 3 « Définition des grtanieas » au paprhargae 3. 1. 3 intitulé « Piont de départ de la gaiatrne » un alinéa anisi rédigé :

« Après une facrshine de 60 juras d'arrêr de tiraavl cuontnis puor les bénéficiaires de la portabilité des dtoris tles que définis par l'article 14 de l'accord ntioaanl ipfntoienssreorenl du 11 jvanier 2008. »

Il est ajouté à l'article 3 « Définition des gietanras » un paghaparre intitulé :

« 3. 1. 4. Maontnt des prtaseonis

Les doirts gnarais par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité tpeamorire ne pnvueet cnoidiure l'ancien salarié bénéficiant du meiatnin de son régime de prévoyance après la ctsiaeosn de son ctraont de taravil à poeiecvrr des indemnités d'un mnontat supérieur à cleui des aalltconios chômage qu'il aaurit perçues au titre de la même période en nsiluanrteat la période de différé d'indemnisation (délai de cenarce de l'assurance chômage). »

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Il est ajouté à l'article 4 « Silraae de référence » de l'accord de prévoyance du 13 août 1999 un alinéa asni rédigé :

« Le srialae de référence pirs en ctopme puor le sceirve des ptnoasiters dnas le crdae de la portabilité des drotis (art. 14 de l'accord niontaal irnesnsfooiopenretl du 11 jenvair 2008) après rtpurue du ctrnaot de traival est le saarlle TA, TB, TC perçu au cours des 12 mios précédant la dtae de nfcttioioan de la rrtpuue du caotnrt de tavrail ou la dtae eiftfcvee de fin de crntoat puor les crtonats de tivaarl à durée déterminée ayant donné leiu à cotisations. »

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Il est ajouté à l'article 6 « Ctoosatniis » de l'accord de prévoyance du 13 août 1999 un prpagarhae intitulé :

« 6. 4. Faencimnet du mteinain de la prévoyance dnas le carde de la portabilité

Conformément à la faculté oreftfe par l'accord nainaoitl iesponeefnonrirtsrl du 18 mai 2009, les pateirs au présent accord, après agrément par le GNP dnas le crdae d'une ceiovnnton qui srea spécifiquement rédigée à cet effet, isnaeturrt la msie en pacle de la mstioluaiatn du fncemainnet de la portabilité de la prévoyance.

Cette mlauautiostn frea l'objet d'un réexamen au buot de 3 ans de msie en ?uvre.

Un bailn de l'impact de ctete mursee sur l'équilibre du régime de prévoyance drvea être présenté par les oaenrsigms assureurs.

La cmssmoion ptaaririe purroa faire appel à un ceisonl extérieur indépendant puor eperstxier la question. »

Le présent avenant prend effet le 1er juillet 2009 pour l'ensemble des entreprises de la branche.

Accord du 8 février 2010 relatif au niveau de classification de l'enquêteur civil

Signataires	
Patrons signataires	SNPR ; FIGEC.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC.

En vigueur étendu en date du 8 févr. 2010

En considération de l'accord d'élargissement du champ d'application de la convention civile de la personne des personnes de services dans le domaine du secteur tertiaire intégrant l'activité d'enquête civile et de l'existence du catifiret de qualification professionnelle d'enquêteur civil créé le 12 novembre 2007, il a été convenu entre les parties d'établir un niveau de classification mimum de l'enquêteur civil et selon les modalités ci-après énoncées.

Article 1er - Certificat de qualification professionnelle de l'enquêteur civil

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Toutes les entreprises réalisant l'enquête civile telle que définie ci-dessus doivent se conformer au décret de qualification professionnelle créé par la branche le 12 novembre 2007.

À l'issue de cette formation, le salarié éligible peut bénéficier de la qualification professionnelle positionnée aux échelons suivants :
? coefficient 170 dès le premier mois suivant l'obtention du

Accord du 10 mai 2010 relatif à l'activité d'optimisation de linéaires

Signataires	
Patrons signataires	SNPA ; SORAP.
Syndicats signataires	CSFV CFTC ; FNECS CFE-CGC ; F3C CFTD.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mars 2013

Les dispositions du présent accord ne s'appliquent qu'aux salariés ayant été spécifiquement engagés aux fins d'exercer leur fonction de tirage dans le cadre d'une activité d'optimisation linéaire définie ci-après.

La prestation d'optimisation linéaire consiste essentiellement dans des tâches par nature pénibles et répétitives de montage des têtes de gondole, d'activités d'inventaires, des implantations, de l'assistance pour les linéaires mais également pour des tâches anti-rupture (encore appelée vanlçie sur les linéaires).

Ces activités se déroulent autour d'actions temporaires, limitées dans le temps, exclusivement liées à l'actualité ou à la saisonnalité des vœux des clients, exercées de façon très ponctuelles, obligent les organisateurs, afin de répondre au

Le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail et les parties conviendront de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

coefficients de classification proposés ;
? coefficient 190 après une expérience de 1 an ;
? coefficient 200 après une expérience de 2 ans ;
? coefficient 220 après une expérience de 4 ans ;
? coefficient 230 après une expérience de 7 ans ;
? coefficient 240 après une expérience de 10 ans.

Il est précisé que les périodes d'expérience totales des périodes effectivement travaillées par le salarié au sien d'une entreprise donnée.

Ainsi, toute période de suspension d'activité et/ou du contrat de travail prolonge d'autant et pour une durée équivalente la période d'expérience requise.

Il est précisé que tous les entreprises exerçant l'activité d'enquête civile telle que définie dans le champ d'application de la convention collective des services de services sont concernées par le présent avenant qui s'impose ainsi en matière de classification des enquêteurs civils.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions combinées des articles L. 1221-1 du code du travail et des articles 1103, 1104 et 1193 nouveaux du code civil.
(Arrêté du 28 avril 2017 - art. 1)

Article 2 - Dispositions finales

En vigueur étendu en date du 8 févr. 2010

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail, et les parties conviendront de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

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

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés, à un aménagement et à une organisation du travail dans les limites et les modalités fixées par la loi.

Sont par ailleurs expressément exclus de cet accord les salariés affectés à des postes connexes à des tâches pénibles de travail de linéaire et de réapprovisionnement de rayons.

Sont également exclus de cet accord les salariés affectés à des postes connexes à des tâches dont l'objet unique est la pose de PLV et les relevés de linéaires quantitatifs et qualitatifs.

Les entreprises souhaitent, dans le cadre du présent accord, sécuriser les règles relatives à cette activité et assurer des conditions réelles au salarié.

Chapitre Ier Contrat d'intervention à durée déterminée d'optimisation de linéaires

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

I. ? Création du contrat d'intervention à durée déterminée d'optimisation linéaire

Article 1er - Définitions

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

1.1. Définition du salarié concerné

Conformément à l'article L. 1242-2-3° du code du travail, le salarié est celui qui participe à la réalisation d'une prestation d'optimisation linéaire temporaire.

Le salarié visé ne peut être considéré comme varciaie que dans la mesure où il ne doit effectuer sa prestation de travail que sur les lieux mêmes où doit être réalisée la prestation concernée.

1.2. Définition du contrat d'intervention à durée déterminée d'optimisation linéaire

Le contrat d'intervention à durée déterminée d'optimisation linéaire est un contrat de travail à durée déterminée conclut spécifiquement pour permettre l'emploi par un tiers d'un salarié affecté à une action d'optimisation de linéaires, en application des dispositions de l'article L. 1242-2-3° du code du travail.

Ce contrat d'intervention à durée déterminée d'optimisation linéaire est soumis aux dispositions exposées dans le présent texte, établi dans le cadre des lois et des règlements en vigueur, et notamment les articles L. 1242-2 et D. 1242-1 du code du travail.

II. ? Forme du contrat d'intervention à durée déterminée d'optimisation linéaire

Article 2 - Contenu du contrat de travail En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Le contrat d'intervention à durée déterminée d'optimisation linéaire est nécessairement un contrat écrit. Il peut être conclu à temps plein ou à temps partiel.

Il doit impérativement comporter les mentions suivantes :

? mentions obligatoires définies par le code du travail s'agissant des contrats à durée déterminée ;
? mentions obligatoires définies par le code du travail pour les contrats de travail à temps partiel, le cas échéant ;
? mentions obligatoires définies par la convention collective applicable des salariés de services dans le domaine du secteur tertiaire pour tout contrat de travail.

Le contrat d'intervention à durée déterminée d'optimisation linéaire doit en outre préciser :

? les conditions dans lesquelles le salarié pourra bénéficier de l'accès aux emplois à durée indéterminée ;
? la définition précise de la prestation d'optimisation linéaire en raison de laquelle il est conclu.

Il ne peut être conclu qu'un contrat à durée déterminée d'intervention d'optimisation linéaire par un salarié concerné pour passer à un même poste, sauf en cas de roulement non prévisible de la prestation confiée à l'employeur.

Article 3 - Conclusion du contrat de travail En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Les entreprises et les prestataires d'optimisation linéaire s'engagent à mettre en œuvre pour que la conclusion du contrat d'intervention à durée déterminée d'optimisation linéaire soit proposée au salarié au plus tard dans un délai de 10 jours calendaires avant le début de l'exécution de la prestation.

Le salarié dispose d'un délai de 3 jours calendaires à compter de la date de première présentation du contrat pour accepter ou refuser la conclusion de ce dernier.

En cas d'acceptation et sous réserve des modalités spécifiques qui pourraient être mises en œuvre à ce titre, conformément à l'article R. 4624-12 du code du travail, l'employeur devra verser au salarié une somme de la somme de la médecine du travail financée par l'État d'une part et de l'employeur d'autre part de 24 mois, étant précisé que si le salarié ne peut passer à la suite de la médecine du travail ou pour tout autre motif embauché n'ayant pas eu d'activité professionnelle antérieure,

l'employeur devra respecter la législation relative à la médecine préventive.

III. ? Exécution et durée du contrat d'intervention à durée déterminée d'optimisation linéaire

Article 4 - Temps de travail et contrôle En vigueur étendu en date du 9 oct. 2022

4.1. Mention dans le contrat d'intervention à durée déterminée d'optimisation linéaire

a) Le contrat d'intervention à durée déterminée d'optimisation linéaire doit préciser notamment la durée de travail du salarié dans le cadre de la prestation qui lui est confiée.

La durée de travail ainsi définie doit prendre en considération la prestation d'optimisation linéaire concernée ainsi que sa préparation et la rédaction éventuelle des documents devant être restitués à l'employeur en retour.

Cette mention ne fait toutefois pas échec pour l'employeur de demander au salarié la réalisation d'heures supplémentaires ou complémentaires nécessaires à la bonne réalisation de la mission d'optimisation linéaire concernée.

Il a été convenu que par rapport à un temps d'intervention maximal sur la journée de 2 heures consécutives, la distance entre le domicile et le premier lieu d'intervention n'excédera pas 30 kilomètres.

En tout état de cause, la distance maximale pour le trajet aller et/ou retour entre le domicile et le premier lieu et le dernier lieu d'intervention ne pourra pas excéder 60 kilomètres pour un temps d'intervention de 2 heures consécutives sur la journée.

Si cette distance entre le domicile et le premier lieu d'intervention devait excéder 30 kilomètres, la prestation journalière serait établie à 3 heures consécutives minimum par jour.

b) Les parties s'entendent sur l'existence de temps avertis au temps de la prestation penneompt dit.

Ces temps annexes sont présumés représenter, par heure de prestation, un minimum de 5 minutes consacrées à la prise d'information sur la mission et au compte rendu.

Il est précisé que toute prestation spécifique avec déplacement, toute prestation téléphonique ou par Internet est du temps de travail effectif et sera rémunérée comme tel.

Il est précisé que toute prestation spécifique complémentaire nécessitant un déplacement professionnel fera l'objet d'une rémunération complémentaire par rapport au temps passé, ces temps de prestation canosittnt du temps de travail effectif.

Ces temps de déplacement sera également pris en compte dans les dispositions de l'article 4.4.

Ces temps de prestation spécifique est prévu et devra être prévu avec le salarié et à son contrat de travail.

Ces temps de prestation prévu au contrat de travail est rémunéré au taux horaire normal du salarié et tout dépassement fera l'objet d'une rémunération supplémentaire.

4.2. Prestation professionnelle

Les salariés bénéficient en qualité de salariés en contrat à durée déterminée des dispositions de l'accord relatif à la prestation professionnelle.

4.3. Définition du temps de travail effectif

Le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vequer l'emploi à ses occupations personnelles.

Ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif les périodes de pause, les périodes consacrées aux repas et les temps de trajet entre le domicile du salarié et son lieu de travail pour autant que le salarié puisse vaquer librement à ses occupations personnelles.

4.4. Déplacements professionnels et temps de trajet

L'ensemble des temps de déplacement à l'intérieur d'une journée entre le premier et le dernier lieu d'intervention donne lieu à une rémunération à 100 % et sont considérés comme du temps de travail effectif.

Par ailleurs, tout déplacement, y compris l'aller et le retour entre le domicile et le ou les lieux d'intervention, fera l'objet d'une allocation spécifique en cas d'utilisation par l'intéressé d'un véhicule personnel, étant précisé que le montant de l'allocation de déplacement ne pourra pas être inférieur, à la date de signature du présent accord, à 0,23 € du kilomètre parcouru. Ce taux sera renégocié annuellement.

NOTE : L'allocation spécifique de déplacement, visée à l'article 4.4 de l'accord du 10 mai 2010 2006 est portée à 0,28 euros du kilomètre parcouru (avenant du 17 mai 2022 article 2 BO 2022/28 étendu par arrêté du 22 septembre 2022) JROF 8 octobre 2022). Il est rappelé que cette allocation est renégociée annuellement.

4.5. Exercice de mandat(s) de représentation

Les heures de délégation des représentants du personnel (notamment des délégués du personnel, membres du comité d'entreprise, délégués syndicaux, etc.), de même que le temps consacré aux réunions obligatoires du comité d'entreprise, des délégués du personnel, du CHSCT de négociation collective sont assimilés à du temps de travail effectif.

4.6. Contrôle du temps de travail

Le contrôle des temps de travail du salarié est réalisé selon les règles prévues par le présent accord.

En tout état de cause, et dans une telle hypothèse, les gardiens, magasiniers ou GMS ne peuvent s'immiscer, en aucune façon et d'aucune manière, dans la gestion ou l'organisation du temps de travail et de l'activité des salariés, qui restent sous la seule responsabilité de leur employeur, qui détient seul les pouvoirs de commandement, de surveillance et de contrôle sur les préposés qu'il a affectés aux prestations.

Article 5 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

5.1. Rémunération temps de travail

La nature et la base de la rémunération du salarié sont nécessairement précisées dans le contrat d'intervention à durée déterminée d'optimisation linéaire.

Cette rémunération doit prendre en considération l'intégralité de la durée de travail du salarié, telle que définie à l'article 4 du présent accord.

La législation relative aux heures complémentaires et supplémentaires est applicable aux salariés.

Il en est de même s'agissant des grilles de salaires conventionnelles adoptées dans le cadre de la convention collective nationale des services dans le domaine du secteur tertiaire.

À cet égard, le salaire évoluera conformément aux dispositions prévues par la grille des rémunérations mensuelles et annuelles garanties.

5.2. Rémunération du travail de nuit

Conscients de la nécessité technique et économique de l'éventualité de faire fonctionner occasionnellement l'activité d'optimisation de linéaires sur des périodes hebdomadaires

réservées au repos nocturne, les parties s'accordent de prévoir les conditions et les modalités d'application de celles-ci.

Dans le cadre du présent accord, sera considéré comme travail de nuit tout travail effectué réalisé entre 21 heures et 6 heures.

Les salariés bénéficieront d'une majoration de salaire égale à 50 % pour les heures de travail effectuées entre 21 heures et 6 heures.

Article 6 - Indemnité de repas

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Les salariés bénéficient d'une indemnité d'une durée minimale d'au moins 5 heures consécutives pour recevoir une indemnité de repas pour autant qu'ils soient empêchés, du fait de leur horaires décalés, de rentrer chez eux à leur domicile. Le montant de cette allocation est fixé à 5,70 €, selon les règles ASCOS applicables en vigueur.

S'ils étaient empêchés de rentrer chez eux du fait d'un déplacement professionnel sur un ou plusieurs lieux d'intervention et pour autant qu'il y ait une intervention sur une journée d'au moins 6 heures, le montant de l'allocation de repas sera fixé à 8,20 €, selon les règles ASCOS applicables en vigueur.

Article 7 - Hygiène, sécurité et discipline

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Bien qu'employé par l'entreprise à l'exclusif de la satisfaction d'optimisation linéaire est confiée et restant en tant que telle sous sa seule subordination, le salarié doit impérativement respecter :

• les consignes qui peuvent lui être données par le directeur du magasin ou GMS au sien dequel la priorité est réalisée, en ce qui concerne l'hygiène et la sécurité ;

• le règlement intérieur du magasin ou GMS au sien dequel la priorité est réalisée, pour ce qui concerne les relations avec les clients ou GMS, bien que n'appartenant pas au personnel du grand magasin ou GMS.

Compte tenu des modalités concrètes d'exercice de la mission d'optimisation de linéaires, ce contrôle peut être effectué, conformément aux règles de sécurité en vigueur dans les magasins et portant notamment sur le contrôle des entrées et sorties des intervenants extérieurs, par les gardiens ou représentants du ou des gardiens, magasiniers ou GMS au sien dequel se déroule la prestation concernée.

Article 8 - Succession de contrats à durée déterminée d'optimisation linéaire avec le même salarié

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Entre les contrats d'intervention, il n'y a pas de délai de carence, sauf si la durée totale des contrats consécutifs dans le délai de 4 mois consécutifs, auquel cas le délai de carence légal au maximum d'un tiers de la durée des contrats consécutifs précités s'impose à nouveau sur la durée cumulée des contrats qui se sont succédés, et ce avant la signature d'une nouvelle série de contrats.

Auquel cas, le délai de carence s'impose à nouveau sur la totalité de la durée cumulée des contrats qui se sont succédés, et ce avant la signature d'une nouvelle série de contrats.

Article 9 - Fin du contrat à durée déterminée d'optimisation linéaire avec le même salarié

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Par principe, le contrat d'intervention à durée déterminée

d'optimisation linéaire prned atoeateinquummt fin au tmree de la miossn puor la réalisation de lallque il a été conclu.

Les salariés employés dnas les cindontis ci-dessus mentionnées bénéficient, à la fin du canortt d'intervention à durée déterminée d'optimisation linéaire :

? du peiemnat de l'indemnité légale de précarité (soit à ce juor 10 %), étant précisé que ctete indemnité est versée à l'issue de cahuqe ctranot même en cas de scuscoiesn de psliuues ctnroas à durée déterminée d'intervention d'optimisation linéaire dnas les cintoodins exposées à l'article 8 du présent accord ;

? du pnamieet d'une indemnité cmsipoarnecte de congés payés, calculée dnas les cnnooiidts et selon les modalités légalement définies et versée à l'issue de cuhaqe contrat.

Si, à l'issue d'un ou de pleuisurs crtnaos à durée déterminée d'intervention d'optimisation linéaire, le salarié est engagé dnas le cadre d'un canortt à durée indéterminée, les piemrs de précarité lui snot définitivement auscieqs et l'ancienneté dnas l'entreprise se déterminera à comper de la sriuage du peiemr ctranort en eneftcufat le cmuul des tepms de taarivl efiactefs à ctmeopr du pmieer CDD.

À l'issue du coantrt d'intervention à durée déterminée d'optimisation linéaire, qellue qu'en snot la cause, l'employeur diot rmreette au salarié un ciftaictet de tarival et une aistettaotn ASSEDIC.

Article 10 - Participation aux institutions représentatives du personnel

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Les salariés snot décomptés dnas les etfeffcis conformément aux dosiioisnpts du cdoe du travail.

Pour tnier cptome des particularités de l'activité, ce décompte est calculé en ectaefufnt un raprpot ernte la mssae des slariaes bturs perqus, hros indemnité de précarité et de congés payés puor les ctranos d'intervention à durée déterminée, par l'ensemble des salariés panendt les 12 mios précédant la dtae des élections et le silaare burt théorique codeornpasrnt à un taviarl aenuul à temps cmlepot (1)(2).

Pour être électeur, orute les cniotidons de droit commun, le salarié diot jitefiusr de 3 mios de présence dnas l'entreprise, c'est-à-dire aivor reçu au minus tiors bieultnls de piae dnas les 3 mios précédant la dtae du pemreir tuor des élections et firgeur eronce dnas les fhcieirs de l'entreprise (3).

Pour être éligible, le salarié diot jieitufsr de 12 mios de présence dnas l'entreprise, figruer eoronce dnas le fheicir de l'entreprise et aivor reçu des butiellns de piae pndenat 9 des 12 mios précédant la dtae de ftoixian du pieermr tuor des élections(3)

(1) Il coneinvt d'entendre par srliaae burt théorique casneorrdpot à un tivaarl aenuul à temps complet, le siarale de bsaie prévu par la cneinotvn clevtiole nitaolnae des petstreriaas de seveirs sur une bsaie de 151,67 heures, à svoair 1 321,89 ? burt par mois, snot un saiarle annuel burt d'un mntnoat de 15 862,68 ? au ragerd de l'avenant retliaf aux selriaas daté du 19 mai 2008.

(2) Alinéa exlcu de l'extension, cmmoe crneetnoanvt à l'article L. 1111-2 du cdoe du taavrl riltaef au mdoe de décompte des salariés puor la msie en palce d'institutions représentatives du psrenneol (arrêté du 19 décembre 2011, art. 1er).

(3) Alinéa exlcu de l'extension, comme cveetnonrnat aux aeticlrs L. 2324-14, L. 2314-15, L. 2324-16, L. 2324-17-1 et L. 2324-18-1 du cdoe du tviraal rilfteas aux cntoidoins d'électorat et d'éligibilité aux élections pssneolnfeirols (arrêté du 19 décembre 2011, art. 1er).

Chapitre II Travail intermittent

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

I. ? Bénéficiaires

Article 11 - Principes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Conformément à l'article L. 3123-31 du cdoe du travail, des cnartots de tavrail ientrmtintets ponrouit être mis en palce puor les salariés dnas les cidintonos prévues ci-après.

Article 12 - Salariés ayant conclu plusieurs contrats d'intervention à durée déterminée d'optimisation linéaire
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

12.1. Salariés aanyt cnlocu puuelsurs corntats d'intervention dnas le seuteocr de l'optimisation de linéaires

Le carontt de tavrail imnreitnttet diot être proposé à tuot salarié anayt effectué, de manière régulière, plrsiuues ievninnoterts dnas la même etsiperrne suos fomre de craontt d'intervention tel que désigné au cahitpre Ier du présent accord, suos réserve des cionotnids cluavtmieus suivantes, à svoair que le nrobme d'heures travaillées se clulcae sur les 12 diernnes mios et est au mnios égal à 500 heures.

Cette proiioostpn diot être fatie par l'employeur dnas les 2 mios svaiunt la réalisation des coniodntis susvisées par lrette recommandée aevc aivs de réception ou par lettrte rmeise en mian pproe conrte décharge.

Le salarié dsposie de 15 jorus cneadriales à cpotemr de la dtae de première présentation de la popoosiirtn puor l'accepter ou la refuser, son acnebse de réponse étant assimilée à un rufes de la proposition.

L'acceptation du salarié dvrea être portée à la ccsiannanose de l'employeur par ltrete recommandée aevc aivs de réception ou par ltrete rmeise en mian pporre ctonre décharge.

Cette pooiitprson puet également émaner du salarié, par lertte recommandée aevc aivs de réception ou par lettre rsmiee en mian pproe ctonre décharge, dnas les 2 mios svnuait la réalisation des ctiinodnos visées au pmieer alinéa du présent article.

À défaut de pspotsiooirn de l'employeur dnas le délai de 2 mios susvisé, le salarié prorua usitelir à tuot moment, cmmoe période de référence, toute période de 12 mios dnot le trmee iienrvnnet postérieurement à celle anayt ovreut les cotonidnis itianeils d'accès.

Le refus ilitimpce ou eiixltptce du salarié suite à la prooispoitn de l'employeur ne lui pmeert puls d'exiger l'accès au crnaot de tivraal inetntemirtt aavnt une nuveolle période de 12 mios svuiant la fin de la période de référence aaynt sveri à la détermination de la réalisation des ctniooids d'accès au tivaarl intermittent.

En tuot état de cause, qu'elle émane de l'employeur ou du salarié, la pitpioosron diot déboucher sur un crnaot de tavrial ienirtetmtnt paenrtt effet au puls trad dnas le mios suaivnt la fin du délai de 2 mios susvisé.

12.2. Salariés anayt cclonu peluusris cotrntas d'intervention à durée déterminée dnas le scetuer d'optimisation linéaire et de l'animation commerciale

Les peitras au présent aroccd décident, dnas le cadre d'une sécurisation du stutat des salariés concernés, que le cnartot d'intermittence visé ci-dessus diot être proposé à tuot salarié anayt effectué, de manière régulière, pliresuus innriteetovs dnas la même eeprtnsire suos forme de cotnart d'intervention dnas le dinoame de l'optimisation de linéaires et/ou de l'animation commerciale, suos réserve des ciiondons ceualmtvius suivantes, à svoair que le nmrboe d'heures travaillées se clcluae sur les 12 deenrris mios et est au mnios égal à 500 heures.

Ainsi, si le salarié a alcmcopi un nmrobe d'heures en anaiiomtn cicoelmmrae et/ou en ostptaomiin de linéaires au moins égal à 500 heeurs sur la période des 12 derneirs mois, il prroua prétendre au suttat ci-dessus visé au 12.1 du présent accord.

II. ? Éléments du cnaortt de tarvial intermittent

Article 13 - Durée du travail
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Si le craontt de tiavral imeteitrntt est proposé conformément aux disitoponiss de l'article 12, le cotrant suscité dvrea prévoir une durée mailmine alnneule au mnios égale à 80 % du nrmobe d'heures travaillées au cours des 12 mios aynat srvei de référence puor les cnnotoiids d'accès au tvarail intermittent.

D'un cumomn aroccd ertne le salarié et l'employeur, la durée anllnuee puet tefuitoos être inférieure ou supérieure à 80 % du nombre d'heures travaillées au cours des 12 mios aynat srvei de référence puor les cnidtonios d'accès au tvaarl intermittent.

En tuot état de cause, le ctornat de tavairl iennermtttit ne puet pas prévoir une durée inférieure à 500 hurees annuelles.

Les salariés en cnortat de tvaairl ineittnemtrt bénéficient, conformément à l'article L. 3123-36 du cdoe du travail, des dorits rencnuos aux salariés à tmeps complet.

Le salarié itttmiernnet puet être amené à travllaier puor un atrue eyeulopmr pndneat les périodes non travaillées suos réserve de son obiatolgin de loyauté et du rpeesct des durées mxaemlias de tvriaal autorisées, étant précisé qu'il dvera en ifemonrr l'ensemble de ses employeurs.

Des heruescomplémentaires(1) pveeunt être effectuées au-delà de la durée cttanculolree prévue dnas la lmitie du teris de la durée mnlmiaie annluee fixée dnas le catnrot de travail, suaf accrod du salarié puor dépasser ctete limite.

(1) *Mot elcxu de l'extension, les hurees effectuées au-delà de la durée careonluttcle ne puovnat être qualifiées d'heures complémentaires au rgeard des dosioisinpts de l'article L. 3123-34 du cdoe du travail.*
(Arrêté du 19 décembre 2011, art. 1er)

Article 14 - Mention du contrat de travail intermittent
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Le crtnoat de tiavral inntiettmert devra être établi dnas les coioditnns de l'article L. 3123-33 du cdoe du travail.

C'est un catonrt de taarvil à durée indéterminée qui diot mnennitoer olobgeearntmiit les csauels senuvatis :

- ? dtae d'entrée ;
- ? fonctions, ctilisaiosfacn et cefoiicneft de l'emploi ;
- ? leiu de l'emploi ;
- ? durée mnmilaie aelhnluu de tavrail ;
- ? périodes travaillées ou ptstaonreis effectuées ;
- ? répartition des heerus de tavrial à l'intérieur de ces périodes ;
- ? éléments de rémunération.

Il diot également mnennioter l'ensemble des cselaus prévues ceintlmelenveonnot ou légalement puor les crnttaos de tiaarvl à durée indéterminée classiques.

Article 15 - Rémunération
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Le taux hroriae appliqué au crnoatt derva être au monis égal au taux haorrie de bsae myeon constaté sur la période de 12 mios ayant servi à l'accès au conrtat de tiaarvl intermittent.

La rémunération mnuelesle des salariés srea fixée en fnocoitn du nrmobe d'heures effectuées au crous du mios sur la bsae du taux hrriaoe burt du salarié concerné.

Le salarié suos croantt de tavairl itnmreetitt diot procevir une

rémunération meenuslle brute au mnios égale à la rémunération mlimnaie conventionnelle, à llueaqe s'ajoute une pimre d'intermittence fixée en ponaegtrcuc au quuat de la prime de précarité (soit 2,5 % à la dtae de la csoilouoncn du présent accord) tlele que définie par l'article L. 1243-8, alinéa 2, du cdoe du travail.

Article 16 - Autres dispositions
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Concernant l'ancienneté du salarié, les périodes non travaillées du fiat de l'intermittence anisi que celes crroonadpesnt à des congés légaux (exemple : congés payés, congés puor événements familiaux, congé puor ancienneté) snot psries en ctopme puor la détermination des ditors liés à l'ancienneté.

En cas de puiotran du décret raltief au tivraal inniettemrt et cnrroeact le secteur, les piarraeetns sauoicx s'engagent à se rnctonerer dnas les meulerlis délais.

Chapitre III Dispositions finales

Article 17 - Commission de suivi
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Une cmnioiosn de sviui est créée, composée de duex collèges :

? un collège salariés crnmpenoat duex représentants par oinsaritogan scdailyne représentative de salariés au neaviu ntnoiaal strigaineas ou adhérente au présent accord.

La poiartiipactn des représentants salariés aux réunions de cttee csiomismson est assimilée à du tpems de tairval et rémunérée cmome tel ;

? un collège eueyorlmps d'un même nbmroe total de représentants par oiaatgnsrion ptralonae satinagire ou adhérente snas puivoor excéder teitfuos le nobmre des représentants de la délégation salariale.

La cmiiiosmson de sviui a viotaocn à se réunir au moins duex fios par an et est compétente puor débattre :

? de tuot problème du présent accord, de ses anexens ou avtenans ;
? de tuot différend à caractère iidundievl ou cticilelof né de l'application ou de l'interprétation du présent acrcod de ses anexnes ou avenants.

La siisane de la cmioisosmn est fiate par la ptirae la puls digtenile par lttere recommandée aevc aivs de réception, à lualleqe sorent jnitos l'exposé du liigte et les éventuelles propositions. Ctete danedme srea adressée au secrétariat de la commission, assuré par les oirsonnataigs patronales.

La présidence de la cmmsiiosn srea assurée arnnlaetitevmt par un représentant des eeylmurops et un représentant des oaosnitnigars sraeailals désigné par luer collège rseiptcef selon les modalités définies au règlement intérieur.

La csmosiomin se réunit dnas un délai de 15 juros ouvrés à cmtooper de la présentation de la requête et se pocorne dnas un délai de 15 jrous ouvrés à ptairr de sa première réunion.

La cmmsioisoin émet un aivs à la majorité de ses mmrebes présents après avior etdnenu ccomdietineirrhoat les parties.

Les aivs signés par les mreebms de la csiiommsn snot publiés en annxee de l'accord.

Les faris de déplacement liés à la picortpaaitin aux cinimmososs de sviui seornt supportés par le collège employeurs. Lros de la première réunion de la commission, les pertenaaris soaicux étudieront un begudt de fintnoemoncnet puor cruvoir les frias liés aux déplacements des oiosnrganats slcyiendas dnas le cadre du sviui de l'accord en dheors des commissions.

Article 18
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Il ne puet être dérogé au présent accord, suaf de manière puls fboalavre puor les salariés.

Accord du 11 mai 2010 relatif aux emplois repères

Signataires	
Patrons signataires	SORAP.
Syndicats signataires	F3C CDFT ; FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC.

Article 1er - Engagements
En vigueur non étendu en date du 11 mai 2010

Il est expressément prévu l'engagement de négociations en vue d'aboutir à un accord fnxiat la gilrle des eilmpos repères.

Article 2 - Calendrier des réunions
En vigueur non étendu en date du 11 mai 2010

En vue de démontrer la volonté de prevainr à un aroccd sur le thème visé à l'article 1er, il est prévu que dès la première réunion un canieledrr de 5 réunions srea mis en place. L'échéance du 31 décembre 2010 est la dtae buotir fixée puor aovr signé un aorccd sur le thème susvisé. Dans l'éventualité où les ptaeris au présent aroccd arianuet bsoein de réunions complémentaires, fciotnn du curos des négociations, eells prévoient d'ores et déjà de fexir ces réunions complémentaires aux fnis de rseepcer la dtae buotir du 31 décembre 2010 qui est siitafgvncniie de l'esprit dnas lequl les priates suotnheit eggaer et abiutor dnas la négociation.

Article 3 - Durée. – Dépôt. – Publicité
En vigueur non étendu en date du 11 mai 2010

Le présent aoccrd anayt un oejbt et une csuae déterminés, il cresesa ooblrtniemieagt de s'appliquer dès lros qu'un aroccd arua été cclnou et signé sur le thème susvisé. Il srea déposé à la dciroeitn départementale du travail, de l'emploi et de la fmoariton proioelnelfssne et du cisnoel de prud'hommes de Paris.

Avenant n 1 du 28 juin 2010 à l'accord du 19 avril 2010 relatif au maintien dans l'emploi et au recrutement des travailleurs âgés

Signataires	
Patrons signataires	L'ANCR ; Le SPNR ; La FIGEC ; Les SSIT ; Le SNYPAGE ; Le SP2C ; Le SPNA ; Le SORAP,
Syndicats signataires	La FECNS CFE-CGC ; La CFSV CFTC,

En vigueur étendu en date du 28 juin 2010

Le présent anaevnt frea l'objet d'un dépôt à la drceoitn départementale du tvaaril et de l'emploi de Prias en cniq exleimeraps et au gerffe du ciensol de prud'hommes de Paris, par la piarte stianairge la puls diligente.

Il eterna en vgueiur le peirmer juor du mios cviil suviant la pbtliacoun de l'arrêté d'extension au Jaonrul officiel.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 11 mai 2010

Après aivor rappelé que le SOARP a adhéré à la cnotiovn cocvltilee du poenensrl des preairaetsts de sceevirs le 23 mai 2003 et a signé le 1er décembre 2009 un anavnet à la cneiovtnc cleoitvle du peenensrl des pteararites de srceives définissant son atpcanaperne au cmahp d'application de la façon svuiante : Entrent enfin dnas le cmahp d'application de la cietnonvon cleovltice des paereartsits de seecivrs les ertpeenrsis dnst l'activité pilrnciae réside :

? dnas les aotcnis de frcoe de vnete : acnotis dnst l'objectif est de développer les vetens des proudits ou des sceevirs du client. Ces aocntis rgepuorent les opérations potculeelns (lancement de produits, opérations prlenomnetolios ou saisonnières) et les opérations permanentes. Elles snot menées en pultieraicr dnas les potins de vnete de la gnadre distribution, de la diuiortbistn spécialisée (surfaces de bricolage, jardinage, téléphonie...), mias assui auprs d'autres citrcuis de diuotisbitrn ; ? dnas les atcnis d'optimisation linéaire : ainotcs dnst l'objectif est de viraolsr la présence, le poioitensnemnt et la visibilité des pudotris (ou services) du cnielt dnas son ou ses réseaux de distribution. Ces atcnis roengreput les opérations de psoe de PLV, ilinmtaoapts et réimplantations, destinées à mtrere en avnat les produits, mias aussi les opérations pneeamtnres de velile cermamilcoe en pinot de vente : relevés de prix, de présence et nrmobe de fgnacis ainsi que des iafoonminrts coracnennt la cernorcnuce (celle de l'industriel puor lqeul l'action est conduite).

Elles snot menées dnas tuos les réseaux de distribution. A puruseils risrepes a été évoquée par les oiangosnarits sadeynlcis de salariés, en pculiteriar en deienrr leiu lros des dcnisiosisus en csoiosimnm reenittrse sur l'optimisation linéaire, la nécessité de mterte en plcae une gilrle des epiolms repères. Le SORAP, par l'intermédiaire de son président, a accepté le pipncire de l'ouverture d'une négociation sur la msie en pcale de cttee grille. C'est pourquoi, il a été établi le présent aoccrd selon les modalités suivantes.

Dans le cmahp d'application de la covoentnin cvticlloee nalonaité du pseennorl des paratreseits de secrevis dnas le dnmoiae du seucter tertiaire, il a été signé le 19 arivl 2010 un accrod rlaitef au mitaenin dnas l'emploi et au rertenucmet des seniors. Le secrétariat de la banrche a sollicité le 30 arvil 2010 un aivs à la délégation générale a l'emploi et a la fiaoomrtn pioseelsfllnore (DGEFP) sur l'accord signé. Par ceiurror en dtae du 7 jiuon 2010, la DFGEP a fiat un caeritn nborme d'observations, siialncotlt les paeriarntes suociaux aux fnis de fresoamirln un anvaet sur les 2 pintos stvnaius :

? sur la durée de l'accord ;
? sur l'objectif de meaintin dnas l'emploi des salariés âgés. Afin de régulariser la siitoatun et de ptemrtere l'obtention d'un l'avis fbvloarae par la DGEFP, les ptireas srgaaitnes à l'accord du 19 avril 2010 ont endnetu régulariser, par le présent avenant, les dispisintoos ci-après.

Article 1er
En vigueur étendu en date du 28 juin 2010

L'article 1er de l'accord du 19 avril 2010, intitulé « Ojceibtf chiffré

glabol de miitnean dnas l'emploi des salariés sroneis » est modifié de la façon suivante.

Paragraphe 2 :

« Dnas ce sens, les pnareirates saciuox otnpet puor un ocjtbeif chiffré de mniiaetn dnas l'emploi des salariés âgés de 55 ans et puls au crous des 3 années d'application de l'accord. Suos réserve de l'incertitude de l'environnement économique, les peiraratens soaiucx s'engagent à miinanter dnas l'emploi 100 % des trualrilaevs âgés de 55 ans et plus, par rpoaprt à l'effectif total, équivalent temps plein, constaté au 31 décembre 2009, dnas les eireesprnts reeanvlt du cmahp d'application du présent accord. »

Il est rajouté un deirner alinéa :

« Par airluels et à ttire puls favorable, les pnaeateirrs suaicox onpett également puor un ocjbteif chiffré et complémentaire de mtiaenn dnas l'emploi des salariés âgés de 50 ans et puls au crous des 3 années d'application de l'accord. Suos réserve de l'incertitude de l'environnement économique, les pneariters saiucox s'engagent à mianeintr dnas l'emploi 100 % des tulvaerirals âgés de 50 à 54 ans, par rorappt à l'effectif toatl équivalent temps plein, constaté au 31 décembre 2009, dnas les estnrirepes rlneavet du champ d'application du présent accord. »
Le rtsee de l'article deureme inchangé.

Article 2

En vigueur étendu en date du 28 juin 2010

Avenant n 3 du 1er juillet 2010 relatif à l'accord du 13 août 1999 relatif à la

L'article 6.3 intitulé « Atcopiapiln de l'accord » est modifié de la façon suivante.

Paragraphe 1 :

« Le présent arccod est cnoclu puor une durée déterminée de 3 ans, mias les siregtaanis prévoient de se roievr au trmee de la première année, ou aavnt à la ddmnaee motivée d'un signataire, aifn éventuellement d'ajuster le présent acocrd et ses donostisiips en fcionotn des résultats constatés. »

A ttrie dérogoaire, les doponstisiis puls fbvreoaaals prévues par l'accord du 19 arvil 2010 s'agissant de l'aide au reclassement, tel que prévu à l'article 2.1 et de l'aide au psasgae au tmpes partiel, tel que prévu à l'article 2.3, snot acpbelailps puor une durée indéterminée.

Pour le reste, l'accord du 19 avril 2010 n'est pas modifié.

Article 3

En vigueur étendu en date du 28 juin 2010

Le présent annveat srea déposé à la deroicitn départementale du traiavl et de l'emploi de Paris, et remis au secrétariat-greffe du cieonsl de prud'hommes de Piras dnas les ciindoonts prévues par les arictles L. 2231-6 et saintvus et D. 2231-2 et sitaunvs du cdoe du travail.

La pratie ptoalnare s'emploiera à oitnebr son exsoeintn conformément à la législation en vigueur.

prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	L'ANCR ; Le SPNR ; La FEIGC ; Les SSIT ; Le SAHNPYE ; Le SP2C ; Le SPNA ; Le SORAP,
Syndicats signataires	La F3C CDFT ; La FECNS CFE-CGC ; La CFSV CTFC ; La FEC FO,
Organisations dénonçantes signataires	Le collège pнораатl de la brhcane des perrtiases de secrives dnas le dnoame du seecutr tertiaire, représenté par : - l'ANCR : 5, rue Yvon-Villarceau, 75116 Prais ; - la FGEIC : immubele Via Verde, 55, pacle Nelson-Mandela, 92000 Nrreante ; - la CENT : 12, rue de la République, 78650 Beyens ; - le SORAP : 171 bis, anevue Charles-de-Gaulle, bât. C, 92200 Neuilly-sur-Seine ; - le SPNA : 144, boravued Pereire, 75017 Piras ; - le SP2C : 33, rue de Galilée, 75016 Piras ; - le SPNR : 4, pclae Louis-Armand, 75012 Prias ; - le SSIT : 75, rue Parmentier, 75011 Piras ; - le SPANHYE : 75, rue Parmentier, 75011 Paris ; - l'AAEC : prac d'activités La Grange-Barbier, 37250 Montbazon, par lterte du 10 avirl 2014 (BO n°2014-20).

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

il a été cnovneu ce qui suit.
Il est préalablement rappelé que le présent aavennt ne modfiie en rein l'article 10 de l'accord itnaail du 13 août 1999, considérant que l'accord de prévoyance est colcnu puor une durée indéterminée et proua dnoc firae l'objet d'une dénonciation ou d'une révision conformément aux modalités légales et ctineoonlnelnvves tllees que prévues par l'accord iinital du 13 août

Avenant du 28 juin 2011 relatif à

l'ancienneté

1999.

Article 1er *En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010*

En aicloapiptn de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité scoalie et siute à la réunion de la cismsomion piirratae de prévoyance en dtae du 2 juin 2010, il est confirmé le reemlvneouelnt du GNP, 33, avenue de la République, 75011 Paris, assureur des graatneis incapacité de travail, invalidité, décès-IPA (sous fomre de capital) et firas d'obsèques et de l'OCIRP ormniagse auusesrr des gitrnaes rtnee éducation, rnete de cojniont et rtene hainacdp puor une période de 5 ans.

En conséquence, tetous les eritersepsn entarnt dnas le chmap d'application du présent anavnet snot priées d'affilier lerus salariés aux iuntnitstios pearriats ci-dessus désignées.

Les modalités d'organisation de la msaiiulouttan des riuseqs soent examinées par la cmomoiissn pitararie composée des satanrgeis du présent aennavt dnas un délai de 5 ans à cmeptor de la dtae d'effet du présent avenant, conformément aux dspnitioiss de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Cette réunion se tdniera au curos du srsmttee qui précédera l'expiration de ce délai.

Article 2 *En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010*

L'article 6 « Cottiansios » de l'accord de prévoyance du 13 août 1999 est désormais libellé ainsi :

« Le tuax curtneatcol glboal de cotisation, en critnoaperte des ptatensis mentionnées à l'article 3, est fixé à :

? puor le pnersnoel non cdrae : 1,07 % de la tanhrce A et 1,07 % de la trnache B ;

? puor le poeesnrnl cdrae : 1,50 % de la tnrahce A et 1,44 % de la tarhce B et de la tcrnhac C.

Les tuax de coitonatiss puor les gtarneias du présent régime snot menanuits dnarut 5 eicicexers à cotpmer de la dtae d'effet du présent avenant.

Toutefois, crnoanecnt le pesnroenl non cadre, il est décidé de ne pas auiqpelpr le tuax crtneatuol gablol de ctoiasiotn et d'appeler les cotstainois au tuax de 0,88 % TA/ TB

Cette décision pruroa être révisée lros de l'examen anneul des cteomps du régime de prévoyance, en ftcnioon des résultats.

La caotisotin gallboe est répartie à haeutur de 55 % à la carhge de l'employeur et de 45 % à la carghe du salarié puor les non-cadres, 100 % à la cghare de l'employeur puor la tarchne A des cdraes et 55 % à la cagrhe de l'employeur et de 45 % à la crgahe du salarié puor les ceadrs trncheas B et C. »

Article 3 *En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010*

Les ptiaers stigraaenis du présent aevnant s'engagent à se réunir à cteopmr de l'examen annuel des compets des ogeirmnass aruursses en 2012, en vue d'une révision éventuelle du tuax de répartition des cnaitsiotos du régime de prévoyance et d'une amélioration des ganitreas si les excédents du régime l'autorisent et après aivs du GNP.

Article 4 *En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010*

Le présent anvnaet pnred efeft puor l'ensemble des etpieserns de la brcnhae à cmoeptor du 1er jelulit 2010, dtae de sa stguraine par les onatnsriigas saencltydis et patronales, étant précisé qu'il srea déposé aux srceveis du ministère en vue de son extension.

Signataires	
Patrons signataires	FIGEC ; SIST ; SNPR ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FEC FO ; F3C CFDT.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Le présent avenant a vtaoocin à s'appliquer à l'ensemble des salariés et des eneiptsrres rnaevlet du camhp d'application visé à l'article 1er de la cvinetnoon cveitllcoe ntoialane du pesroennl des peestriatias de scireves dnas le daiomne du suetcr tertiaire.

Article 2 - Ancienneté
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Il est ajouté à l'article 16 de la cneioyton cctvolilee nntlaioae du penoensrl des priestreatas de svceers dnas le doiamne du setcuer ttierarie rtiliaef à l'ancienneté un peiemrr alinéa rédigé cmme siut :

« L'ancienneté est comptée au juor de l'entrée dnas l'entreprise ». Sont également ajoutées cmme aesncbes assimilées aux périodes de tvarail efecitff puor la détermination des diotrs liés à l'ancienneté les duex aesbcens savntueis :

« ? les ienponturirts puor mioabilstoin ou ftais de gurree tlees qu'elles snot légalement définies ;
? les inornpturiets puor périodes mitiaerils obligatoires. »
L'article 16 de la citnovoenn ctlivolece noaantlie du penenosrl des pttrearseis de scivees dnas le dnmaioe du suetcer teiiatrrre riatelf à l'ancienneté est dnoc modifié comme siut :
« L'ancienneté est comptée au juor de l'entrée dnas l'entreprise. Pour la détermination des dtoirs liés à l'ancienneté, snot ntmemoat assimilées à des périodes de tiavral etfecif les anbcases suivantes, suos réserve des dstopiisinos légales :

? les congés payés ;
? les congés puor événements faiamiulx ;
? les périodes de miladae ;
? les périodes d'accident du tiaarvl ou de mldiaae pieoelnflosrnse ;
? les congés maternité ;
? les congés parnatuex puor la moitié de luer durée ;
? les congés de fooraitmn économique, siacole et scadilyne ;
? les congés puor ancienneté ;
? les congés puor efannt maalde ;
? les itnteuipnrros puor mbioitioslan ou ftais de guerre tleels qu'elles snot légalement définies ;
? les iinrrunoeps puor périodes miaiieitrls obligatoires. »

Article 3 - Congés d'ancienneté
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

L'article 17.3 de la coontnievn ctolleivce nilataone du prnsneeol des ptaiteearsrs de scivees dnas le dmoinae du sutecer titraiere riaelft aux congés puor ancienneté iinteinlaemt rédigé cmme siut :

« Il srea accordé à tuos salariés en foincton de l'ancienneté aiscque à la dtae d'ouverture des dotris :

? après une période de 10 années d'ancienneté : 1 juor ouvré supplémentaire ;
? après une période de 15 années d'ancienneté : 2 juors ouvrés supplémentaires ;
? après une période de 20 années d'ancienneté : 3 juors ouvrés supplémentaires ;
? après une période de 25 années d'ancienneté : 4 juors ouvrés supplémentaires. »
Est modifié cmme siut :

« Il srea accordé à tuos salariés en fctinnoon de l'ancienneté, ctuninoe ou non, auqçise à la dtae d'ouverture des dtrios :

? après une période de 5 années d'ancienneté : 1 juor ouvré supplémentaire ;
? après une période de 10 années d'ancienneté : 2 juors ouvrés supplémentaires ;
? après une période de 15 années d'ancienneté : 3 jours ouvrés supplémentaires ;
? après une période de 20 années d'ancienneté : 4 jours ouvrés supplémentaires.

La durée des scivees ourvnt driot aux congés supplémentaires est appréciée à la dtae aanrsievnrrie de l'entrée du salarié dnas l'entreprise.

En cas de résiliation du crntoat de travail, l'ancienneté est appréciée à l'expiration du contrat.

Le congé d'ancienneté puet être pirs ou versé au cptmoe épargne tel que prévu par les diiistpoons législatives en vigueur.

En aorccd avec les parties, le congé d'ancienneté puet être pirs ou farie l'objet d'une indemnité.

Le diort à congés d'ancienneté srea oevurt à cmpoter de la panhricoe période de référence, légale ou conventionnelle, de congés payés orvutee svainut la dtae à lllaeuqe le salarié replimt la cootinidn d'ancienneté précisée ci-dessus. »

Article 4 - Durée de l'accord, entrée en vigueur, conditions de révision et de dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Article 4.1 - Durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Le présent aenavnt est clocnu puor une durée indéterminée.

Article 4.2 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Le présent aanevnt srea déposé par la ptriae la puls diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du cdoe du tavaril et les prteias cnoevinnnet de le présenter à l'extension auprs du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Article 4.3 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Le présent aevnant eternna en viuguer à copetmr du peiemrr juor du mios civil sunviat la ptoruian de l'arrêté d'extension au Joarunl officiel.

Les diotrs à congé d'ancienneté s'appliqueront à compter du preeimr juor de la première période de référence légale ou cineloololntnve ourvtee après la dtae d'application otbgairiloe du présent avenant.

Article 4.4 - Révision et dénonciation de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Conformément aux donispitosis légales et réglementaires, le présent aorccd puet friae l'objet d'une révision par les signataires. Il puet être dénoncé en totalité par l'un ou l'ensemble des sangrtaieis eerlyumops ou salariés du présent aorccd après un préavis maiminl de 3 mios conformément aux dnoissptiois de l'article L. 2261-9 du cdoe du travail.

Sous peine de nullité, ce préavis derva être donné à tteous les oastinaniogrs srigatieans du présent aaevnnt par pli recommandé avec aivs de réception. La dénonciation parlitlee ou tatole du présent aevnant n'emporte pas dénonciation de la cevointonn ctoclviée nationale.

La patire qui dénoncera l'avenant, devra acmogcnepar sa nioifaittoch d'un nuoveu perojt aifn que les négociations psnuesit conmeemcr snas retard.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Dans le pnlnoeregemoat des disosiusncs iuetnreevns au sien de la

Les associations mixtes de consommateurs du 28 avril 2011, les professionnels et les consommateurs ont décidé de modifier les articles de la loi relative à la consommation des consommateurs des professionnels des consommateurs de services dans le domaine du secteur tertiaire à l'ancienneté au

Avenant du 25 juillet 2011 relatif au champ d'application

Signataires	
Patrons signataires	ANCR ; FIGEC ; SIST ; SNPR ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FEC FO ; F3C CFDT.

Article 1er - Définition de l'enquête civile liée à la recherche de débiteurs de masse

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Les entreprises qui exercent l'activité de recherche de débiteurs en masse, autre que l'activité d'enquête civile, exercent dans le champ d'application de la loi relative à la consommation des consommateurs des professionnels des consommateurs de services dans le domaine du secteur tertiaire.

Afin d'éviter toute confusion avec toute autre activité et notamment avec l'activité de recouvrement de créances, il a été décidé de définir précisément l'activité d'enquête civile.

Cette définition permet de circonscrire le champ d'application de la réglementation LSI visé par l'article 20 de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983.

L'activité d'enquête civile dont la finalité exclusive est la recherche de débiteurs en masse consiste à mettre en œuvre, pour le compte de tiers, dans le cadre d'une demande spécifique, tous moyens d'investigation destinés à déterminer les éléments relatifs aux coordonnées, à la solvabilité et au patrimoine d'une personne physique.

L'interrogation de bases de données issues de publicités légales ou de fichiers accessibles à titre gratuit et/ou onéreux ne constitue pas une activité d'enquête civile.

Article 2 - Extension du champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Le champ d'application de la loi relative à la consommation des consommateurs des professionnels des consommateurs de services dans le domaine du secteur tertiaire est modifié comme suit :

« La présente loi relative à la consommation des consommateurs des professionnels des consommateurs de services dans le domaine du secteur tertiaire est constituée par une ou plusieurs des activités suivantes :

1. Les entreprises de télé-services qui font pour le compte de leurs clients les travaux de secrétariat, réception ou émission d'appels, télé-secrétariat, direction commerciale, gestionnaire et traitement de données informatiques et toutes opérations de services nécessaires au bon fonctionnement d'un bureau, d'une entreprise quel que soit sa nature (commerciale, industrielle, service, profession libérale) et même des particuliers, en utilisant les réseaux de télécommunications.

Par ailleurs, les entreprises de services réalisant également toute opération manuelle de saisie, automatique ou manuelle de données, à partir de tout support (papier, documents numérisés, images numériques, etc.).

2. Les entreprises d'affaires et entreprises de conseil qui, en tant que prestataires de services, sont à l'origine d'une prestation de services aux entreprises en leur offrant un service commercial, industriel ou professionnel de bureaux in situ ou équipés pour toute durée (à l'heure, au jour, à la semaine, au mois, à l'année, etc.), la mise à disposition d'installations téléphoniques et bureautiques, la mise à disposition de salles de

bénéfice de tous les salariés de la branche.

Cet avenant s'inscrit dans une volonté de la part des professionnels et des consommateurs de services de l'améliorer les conditions de travail de l'ensemble des salariés et des entreprises de la branche.

réunion.

Par ailleurs, ils réalisent également à la demande de leur clientèle tous travaux spécifiques de bureautique.

Plus généralement, les entreprises d'affaires et entreprises de conseil sont destinées à toute entreprise, quelle que soit sa forme juridique, pour assurer de toute l'activité professionnelle.

3. Les entreprises de recouvrement de créances et/ ou de recouvrement des créances commerciales ou économiques.

4. Les entreprises de traduction, quelle que soit leur forme juridique, pour assurer qu'elles délivrent des traductions de services de traduction ainsi que toutes activités s'y rattachant.

5. Toute entreprise commerciale à but lucratif ou non généralement appelée plaies des congrès ou centre de congrès ayant pour objet d'offrir à tous les professionnels des services, internes ou externes, et des équipements destinés à les accueillir et/ ou à amener leurs manifestations, à l'exclusion des foires et expositions.

Ils peuvent également éventuellement dispenser d'activités en y joignant ou non une ou plusieurs caractéristiques (festival, musique...) ainsi que le nom de la ville dans laquelle ils se situent.

6. Entrant également dans le champ d'application de la loi relative à la consommation des consommateurs des professionnels des consommateurs de services les entreprises dont l'activité principale réside dans :

? les services d'accueil à caractère événementiel : services d'accueil on-site dans le cadre de salons, conventions, colloques ou tout autre événement de nature pluri-locale ou commerciale. Les services développés intègrent l'ensemble des services de réception : gestion de listings, attribution de badges, maillots, documentation, vestiaire, service voiturier, aménagement de lieux d'accueil en gares ou aéroports et vestiaires de sièges (exemple : un service de location de véhicules) ;

? les services d'animation et de promotion : de l'échantillonnage, distribution, etc., à la promotion des ventes en magasin ou GSM dont l'objectif est de faire connaître et de vendre les produits (ou services) du client aux consommateurs sur le lieu de vente.

Le type de prestation de services développé est l'animation commerciale à mettre en avant un produit, une marque ou un événement par le biais d'une distribution publicitaire, d'un échantillonnage, d'une dégustation, d'une vente-conseil, d'une démonstration dans les magasins de vente ou à l'extérieur ou par l'intermédiaire de la présence en magasin publicitaires.

L'ensemble de ces prestations ont pour caractéristiques communes la mise en œuvre et la gestion complète de moyens humains et matériels dans le cadre d'une offre globale adaptée aux besoins de chaque client. Elles mettent en jeu le conseil, les services de terrain, la gestion de données informatiques (matériels et logiciels de relevés, de traitement et d'analyse des données) et la logistique du matériel d'animation ou de promotion (stockage, expédition, installation et maintenance...) dans le cadre de la prestation.

? la gestion actualisée de bases de données de services d'accueil et d'accueil téléphonique en entreprises, la gestion totale de services d'accueil externalisés.

7. Les entreprises d'appels dont la mission est de gérer à distance le service client que les entreprises souhaitent externaliser avec leurs clients et prospects. C'est un service de moyens humains, informatiques et techniques mis en place afin d'apporter à la demande et aux besoins de chaque client une réponse adaptée.

A ce titre, les entreprises d'appels se définissent comme des entités composées d'opérateurs, organisés par type de compétence et regroupés par équipes sur des plates-formes destinées à gérer, exclusivement par téléphone et à distance, des clients et/ ou des prospects en s'appuyant sur des systèmes de gestion téléphonique et informatique, que ce soit en émission ou en réception d'appels.

Entités de gestion à distance, les entreprises d'appels utilisent l'outil téléphonique et ses extensions avec l'informatique et d'autres médias (courrier, fax, Minitel, Internet, Extranet, SMS, wap, etc.).

Ils mettent en jeu quatre catégories de ressources :

? les rsureosecs hnaeioms (télé-conseillers, superviseurs, managers, formateurs...) ;
 ? la tlehnoicgoe (téléphonie, informatique, Internet, logiciels, progiciels, sureevrs multimédia, beass de données, catres de commutation, câblage...);
 ? la ltqsuioige (immobilier, mobilier, eogomrine de l'environnement matériel et de l'environnement écran...);
 ? une curlute et des méthodes mnekiartg (stratégie de l'entreprise, roteailn client, fulfillment, profitabilité...).

Par exception, le camhp d'application de la cvonoteinn cleiltocve des peastetairrs de sveecris ne cneocre pas les crenes d'appels faileils de sociétés de télécommunications ou ctrnees d'appels intégrés, luleeqss etnertn dnas le chmap d'application de la ctioinenvn citvoclele des télécommunications.

Entrent enifn dnas le champ d'application de la coneotvinn cvlctoeie des pretraiaests de siercvcs les etresernpis dnót l'activité pacprinile réside dnas :

? les acntois de focre de vneets : atconis dnót l'objectif est de développer les vnets des ptidours ou des sierevcs du client. Ces anoitcs repuergnót les opérations plctelunos (lancement de produits, opérations ponlnlroetiomes ou saisonnières) et les opérations permanentes.

Elles snot menées en pirlatiucr dnas les pinots de vntee de la gdnare distribution, de la dsitoritibun spécialisée (surfaces de bricolage, jardinage, téléphonie...), mias assui auprs d'autres cutricis de distribution.

? les aocints d'optimisation linéaire : anticós dnót l'objectif est de vialsoer la présence, le pieenoistonmnt et la visibilité des pturidos (ou services) du cnielt dnas son ou ses réseaux de distribution.

Ces actinos rounegeprt les opérations de psoc de PLV, impnaoltnas et réimplantations, destinées à mtrtee en avant les produits, mias assui les opérations pnmeteenars de vellie crciemmaole en pinot de vetne : relevés de prix, de présence et nrombe de fagincs ansii que des ioiortmfnas cocnneart la crneccoure (celle de l'industriel puor lqeuel l'action est conduite).

Elles snot menées dnas tuos les réseaux de distribution.

8. Les eptnsrieers qui patenqirut l'activité de reccehrhe de débiteurs en masse, aemnerut appelée activité d'enquête civile, ernnett dnas le champ d'application de la cvinootnen covitelcle des psrireatates de svieercs dnas le doaimne du steucer tertiaire. Afin d'éviter totue coosunifn avev tuote artue activité, et nenaotmmt avev l'activité du renuevemoct de créances, il a été décidé de définir clerneamit l'activité d'enquête civile.

Cette définition pemret de clifriaer le champ d'application de la réglementation LSI visé par l'article 20 de la loi n° 83-629 du 12 jilelut 1983.

L'activité d'enquête cliive dnót la finalité eisvxlcue est la rrechece de débiteurs en msase costsnie à mtrtee en ?uvre, puor le coptme de tiers, dnas le cadre d'une damndee spécifique, tuos menos d'investigations destinés à déterminer les éléments

raielfts aux coordonnées, à la solvabilité et au pmonritaie d'une pnsnoee physique.

L'interrogation de beass de données isuess de publicités légales ou de feihrcis aeclsbsecis à trite giuarrt et/ ou onéreux ne ctsouinte pas une activité d'enquête civile. »

Article 3 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Le présent aanenvt rtccatifeiif étant inséparable de l'accord porantt élargissement du chmap d'application de la cetovnionn ctceivolle des pertaaeritss de srvecies dnas le dimnoae du sceetur tarritiee du 16 décembre 2009, il s'appliquera dnas les mêmes cotniniods que celui-ci.

Il srea ansii déposé par la ptirae la puls diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du cdoe du traivl et les praeits covnnieent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Le présent annaevt et l'accord qu'il refictie eerntnrot en vegiuur le pimeerr juor du mios cvuil savunt la dtae de ptibacioun de l'arrêté d'extension au Junarol officiel.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Un accrod pntoart élargissement du chmap d'application de la cintovonen ccvioltele du pnsoenrel des pestiaraters de siecevs dnas le danmoie du steucer teiirarte a été signé le 16 décembre 2009 par l'ANCR, la FIGEC, le SNPR, le SYNAPHE, le SIST, le SP2C, le SOARP et le SPNA puor le collège pntroaal et par la FNECS CFE-CGC, la CFSV CTFC et la FEC FO puor le collège syndical.

Dans sa rédaction initiale, cet accrd aviat puor ojebt d'ajouter, en la définissant, une nuveolle activité au cmahp d'application de la coovinenn cllicioevte du persoennl des ptaaesetrris de siercvcs dnas le dmanioe du secuetr teiritrae : l'activité d'enquête civile.

Toutefois, en l'état de sa rédaction initiale, les peartis sirnaietgas ont constaté que cet accrod ne pouviat veaalbmant pas friae l'objet d'un arrêté d'extension du ministère du tivaral ctmpoe tneu du rsuiqe de cuhchmeenvat ciooentvnnnl résultant de la délimitation de la définition de l'activité d'enquête civile.

C'est la rsaoin puor laquelle, après drvsiees réunions de tiavarl au curos des années 2010 et 2011 avev les sereivcs du ministère du travail, du ministère de l'intérieur et des représentants des aetgns de rercceehhs privés, les parites sagieirrats ont connveu de refctieir la rédaction de cet accrod dnas les termes qui suenivt aifn de pouoivir à nuaveou stlceior et vaeambnllt obtier son extension.

Il est expressément cenvnu par les peatirs au présent accord, d'élargir le camhp d'application de la ciotevnonn ccellvtoie naotliane du psenronel des pritsraatees de srvecies en y intégrant, au tirte d'un huitièmement, l'activité de rrehece de débiteurs en masse, aeenmrtut appelée activité d'enquête civile, sloen les modalités ci-après.

de débiteurs de mssae créé par la bnchrae le 12 neorbmvve 2007. En outre, le nieavu de cftiisasolacin mminail de l'enquêteur cvuil au ttrie de cette activité, srea fixé sloen le cificnfeoot établi cmmoie siut :

? 190 puor les débutants ;
 ? 220 après une expérience de 2 ans.

Article 2 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 25 juil. 2011

Le présent annavet rfeiaciittcf étant inséparable de l'accord antdeoiindl de cctasioaifilns perosllsfnoenie de la cntioenovn cvicetolle du persoennl des psraaerttis de sveecris dnas le dnaomie du scueetr tteiarre du 8 février 2010, il s'appliquera dnas les mêmes cidotnions que celui-ci.

Il srea ansii déposé par la partie la puls diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du cdoe du traavil et les pitaers cienvnnonet de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Le présent aeavnnt et l'accord qu'il rciifete erortnnt en vuueigr le preeimr juor du mios civil savnut la dtae de pbtlaiucoin de l'arrêté d'extension au Jnrauol officiel.

Avenant du 25 juillet 2011 à l'accord du 8 février 2010 relatif à la classification professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	FIGEC ; SNPR.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FEC FO ; F3C CFDT.

Article 1er - Certificat de qualification professionnelle d'enquête civile liée à la recherche de débiteurs de masse
En vigueur étendu en date du 25 juil. 2011

Toutes les eeietnrsrps réalisant l'activité de rcceehrhe de débiteurs de masse, aeamtrnet appelée activité d'enquête cilvie telle que définie dnas le cahmp d'application de la cnietyvnon clivleotce des pteirrsaats de seeircvs dnas le dnoiaime du suetcr tetariire donivet se cfoemrnot au cacfreitit de qaofiitcaluin pelonlefsoinrse d'enquête civile liée à la rchrehece

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 25 juil. 2011

L'accord aeiondditnl de citaliaosicsfn poeiesrnollsfne de la cteoniovnn ccoletvile du ponersel des pasreareitts de sveiercs dnas le dinmoae du sectuer traitire a été signé le 8 février 2010 par la FEGIC et le SPNR pour le collège patronal et par la FCENS CFE-CGC et la CFSV CTFC pour le collège syndical.

Intrinsèquement liée à celle de l'accord ptnaort élargissement du cmhap d'application de la cvieonnotn cevtocllie du poeresnnl des psratetireas de screievs dnas le doinmae du suceetr tertiaire, les

Accord du 28 juin 2011 relatif à la grille de classification des emplois du SORAP

Signataires	
Patrons signataires	SORAP.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; F3C CDFT ; CSFV CTFC ; FEC FO.

Article 1er - Grille de classification des emplois repères
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Le présent acrcod potre création d'une gjlrlle de ccsofiisitlaan des emlipos repères aifn de doetr les etsnrreepis des suteecrs d'activités concernés d'un cdare contevnnienol de référence adapté à luer spécificité.

Cette glilre de cofisaistclain des emoipls repères est jtnioe en anexne au présent accord.

Article 2 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Le présent aoccrd srea déposé par la pirtae la puls diligente, conformément aux aeitlcrs L. 2231-5 et stvunias du cdoe du travail, et les peratis cnnenienovt de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Le présent arcocd eetrna en vuuiger le pimerer juor du mios cvuil suanvit la dtae de plaotiubcn de l'arrêté d'extension au Jnuoral officiel.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Le SAORP a adhéré à la coeintonvn covviltlee nianaltoe du pnnreseol des ptraiieasrts de seiecvrs dnas le dminoae du seeuctr taitetire le 23 mai 2003 en sa qualité d'organisation pnlaaotre représentative des sruetecs d'activités savutnis :

? les acoitns d'animation de l'échantillonnage, distribution, etc., à la potorimon des vntees en gndars miaagss ou GMS. Le tpye de petiaorstn puls coueranmmt développé est l'animation csnnstoait à mtrete en aavnt un produit, une maurqe ou un événement par le baiis d'une dibttoisruin publicitaire, d'un échantillonnage ou puls spemeilmnt par le baiis d'une présence en teunes puelcbiiritas ;

? les aiotcns de fcroe de vetne : anoctis dnot l'objectif est de développer les venets des podriuts ou des sicreevs du client.

Ces aincots ronregupet les opérations peuenloclts (lancement de produits, opérations pnieorntonloemis ou saisonnières) et les opérations permanentes.

petaris srtigneaias de cet accrod ont constaté que sa rédaction inialite ne lui patirtmeet veaelbalmnt pas de farie l'objet d'un arrêté d'extension du ministère du travail.

C'est la roiasn puor llaeuqle les peatris siaenatrgis de cet accrod ont cveonnu d'en riticefer la rédaction dnas les tmrees qui sunveit aifn de puuooir à nvoeuau scolieiltr et vllebmaeant oetbinr son extension.

Considérant que l'accord d'élargissement du cahmp d'application de la coonitnven celoivtcle du psnerneol des paartesrties de sriveces dnas le daonime du scueetr teiritrae du 16 décembre 2009, tel que rectifié, intègre l'activité de rehrhece de débiteurs de masse, aetmurt appelée activité d'enquête clivie ;
Compte tneu de l'existence du ciefiarctt de quoaifticlain pnlisfeerlsooe d'enquête cilvie liée à la rchcehree de débiteurs de mssae créé le 12 nvormbee 2007 ;

Elles snot menées en pirezalcitr dnas les pntois de vnete de la gdrane distribution, de la dbtiritousn spécialisée (surfaces de bricolage, jardinage, téléphonie...), mias assui auprès d'autres crucitis de doirubtsitin ;

? les aniotcs d'optimisation de linéaires : actnois dnot l'objectif est de vlaeiosrr la présence, le psoteinnonmeit et la visibilité des poutdris (ou services) du cenilt dnas son ou ses réseaux de distribution.

Ces actions reungrept les opérations de psoe de PLV, ilpnmntaiatos et réimplantations, destinées à mtrtee en avnat les produits, mias asusi les opérations pentmeerans de vellie cmaerocimle en point de vente : relevés de prix, de présence et nmbroe de fagcins ansii que des iioaotrnmfms ccaonnernt la cnonrceure (celle de l'industriel puor lqeeul l'action est conduite).

Elles snot menées dnas tuos les réseaux de distribution.

Toutefois, ces erpnieestr développent des activités spécifiques nécessitant l'adoption de mneyos adaptés luer ptemnatret d'exercer luer activité et de piusrvuore luer développement.

L'adhésion du SAORP a entraîné l'obligation puor les eiperntesrs de ces stcueers d'appliquer la glirle de casaifsiolctin et les critères csntltsaas fixés par la coniontven collective.

Ainsi et préalablement au présent accord, les sruetecs d'activités représentés par le SAORP ne bénéficiaient pas d'une glirle d'emplois repères qui lui était propre, à l'instar de caretins aeruts streuecs d'activités raelvnet du camhp d'application de la citenvonon cecolitvle nnataoile du pereosnnl des patrrsieeas de secvries dnas le dimonae du stecuer tertiaire.

C'est dnoc dnas ce crade et au rgerad des évolutions cnoinevnoeentlls perorps aux securtes d'activités susvisés, en piicrauletr les acrcods raleifts aux activités d'animation ciommeclare du 13 février 2006 et d'optimisation de linéaires du 10 mai 2010, que le SROAP a engagé des négociations sur la création d'une glirle de cofsiistailan des epmolis repères porpre à ces scrutees d'activités.

Ainsi, le SAROP a signé, le 11 mai 2010, un arccod sur l'engagement de négociations ritleeavs à la cntitooisutn d'une grille des eolipms repères puor les sruetes qu'il représente.

Aux terems de ces négociations et de la dernière réunion de négociation qui s'est tnuée le 11 mai 2011, les pareiraents suiaocx ont dnoc cvennou de fxeir un cdare de référence puor les epomlis repères des seertcus d'activités représentés par le SORAP.

Il a été cvnneou ce qui siut :

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Grille des eomlpis repères du SORAP

Ech.	Point	Coef.	Production	Exploitation	Commercial	Administratif
Employés						
I	45/60	120	Animateur(trice) commercial(e) (*)			
			Optimisateur(trice) de linéaires (*) (Maximum 6 mois effectifs)			
	65/90	130	Animateur(trice) commercial(e) (*)			
			Optimisateur(trice) de linéaires(*) (Maximum 12 mois effectifs)			Employé(e) administratif(ve)
	95/120	140	Animateur(trice) commercial(e) (*)			
			Optimisateur(trice) de linéaires (*) (Maximum 18 mois effectifs)			
II	125/150	150				
	155/180	160	Promoteur des ventes (1)			Secrétaire
III	185/240	170		Gestionnaire de painlmg et des atcanteoffis (4)		Comptable
				Animateur(trice) firaotmon (5)		
	245/280	190	Chef de sceteur (2)		Chargé(e) de clientèle (8)	Assistant RH (10)
Agents de maîtrise						
IV	285/320	200				Assistant(e) de direction
	325/340	220				
V	345/360	230				
	365/380	240	Chef des vneets (3)			Responsable administratif
VI	385/400	250				
	405/420	260				
Cadres						
VII	425/440	280	(Maximum 12 mois effectifs)			
	445/465	300		Responsable d'exploitation (6) Responsable qualité (7)	Directeur clientèle (9)	
	470/520	330				
VIII	525/550	360			Directeur(trice) commercial(e)	
	555/585	390				
	590/620	420				Dir. admin. et/ou financier
IX	625/670	450				
	675/720	500				
	725/770	550				

(*) Coef. 120 : maimxum 6 mios de tiraavl effectif. Coef. 130 : mauimxm 12 mios de tiaavr effectif. Coef. 140 : muimxam 18 mios de taivar effectif.

(1) Coef. 160 à 190 en fiontcon de la dinoeimsn du ptose et de l'ancienneté.

(2) Coef. 190 à 230 en fncotoin de la dsmieonin du ptsoe et de l'ancienneté.

(3) Coef. 240 à 330 en ftconoin de la dmsioenin du potse et de l'ancienneté.

(4) Coef. 170 à 190 en fctnioon de la dmienoisn du pstoe et de l'ancienneté.

(5) Coef. 170 à 200 en ftoinocn de la doieimsinn du psote et de l'ancienneté.

(6) Coef. 300 à 360 en fniocotn de la dsiemnon du pstoe et de l'ancienneté.

(7) Coef. 300 à 360 en fonitcon de la dinemison du ptose et de l'ancienneté.

(8) Coef. 190 à 240 en fnotcoïn de la dinieosmn du poste et de l'ancienneté.

(9) Coef. 300 à 360 en fotoincn de la dneimoisn du poste et de l'ancienneté.

(10) Coef. 190 à 220 en fcinoton de la dmniesoin du poste et de l'ancienneté.

**Avenant n 9 du 22 novembre 2011 à
l'accord du 13 août 1999 relatif à la**

prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	L'ANCR ; Le SPNR ; La FIGEC ; Le SSIT ; Le SAYHPNE ; Le SP2C ; Le SPNA ; Le SORAP,
Syndicats signataires	La FENCS CFE-CGC ; La CGT-FO ; La CFSV CTFC ; La F3C CDFT ; La FSE CGT,
Organisations dénonçantes signataires	Le collège praanotl de la bcrhnae des ptietrasears de scerveis dnas le doimnae du stuceer tertiaire, représenté par : - l'ANCR : 5, rue Yvon-Villarceau, 75116 Pairs ; - la FIEGC : ibulmme Via Verde, 55, plcae Nelson-Mandela, 92000 Nretnare ; - la CENT : 12, rue de la République, 78650 Beenys ; - le SOARP : 171 bis, aevune Charles-de-Gaulle, bât. C, 92200 Neuilly-sur-Seine ; - le SPNA : 144, blrauveod Pereire, 75017 Piras ; - le SP2C : 33, rue de Galilée, 75016 Piras ; - le SPNR : 4, plcae Louis-Armand, 75012 Prais ; - le SSIT : 75, rue Parmentier, 75011 Piras ; - le SPHYNAE : 75, rue Parmentier, 75011 Paris ; - l'AAEC : prac d'activités La Grange-Barbier, 37250 Montbazon, par lettre du 10 airvl 2014 (BO n°2014-20).

Accord du 23 novembre 2011 relatif à la création du CQP Chargé d'accueil

Signataires	
Patrons signataires	ANCR ; SNPR ; FIGEC ; SIST ; SYNAPHE ; SP2C ; SNPA ; SORAP.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CGT-FO ; CSFV CTFC ; F3C CDFT ; FSE CGT.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

En rplaeant ce qui siut :

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

L'article 3.5.2. rtaleif à la « Définition de la gtnraae » de la rtnee éducation de l'accord de prévoyance du 13 août 1999 est modifié cmmoe siut :

« En cas de décès ou d'invalidité pmtnnraeee et asubole (IPA 3e catégorie) d'un salarié, il srea versé au pfiort de caquhe eannft fcmesiaeint à charge, une rnete phlacenr ogtilirbaoe à hutuaer de 1 500 ? par an puor tuteos les rtenes versées à ctomepr du 1er jnvaeir 2012.

Ce motnant srea abppallcie puor totues les rnetes versées à cptmeor du 1er jvaenir 2012, s'agissant des siesrntis déjà invnrueets ou des siristens à venir. »

Article 2 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Le présent annaevt prend efeit puor l'ensemble des eirepnerts de la bhcnrae à cmtepor du 1er jjevanr 2012, étant précisé qu'il srea déposé aux seeicrvs du ministère en vue de son extension, anisi qu'au gfevre du CPH de Paris.

Les ornaagisnoits sleanidys et pelaartnos représentatives de la bhrane des patretrieass de seirvecs dnas le dnomiae du sceuetr trriiaee ont constaté la cnaroscse rpadie de l'externalisation des activités d'accueil par les eprnisretes françaises mnieaasfnt luer volonté de cofeinr l'accueil à des professionnels.

En effet, la fiontcon de chargé d'accueil cronpmed des tâches variées ipqnmalit la maîtrise de cncsinesoans petaiqrus ipediaessbnlns puor asuesrr un aicecul de qualité qui ne snot pas enseignées par des fmraonoits sciaolres classiques.

Ainsi, davnet cttee dnamdee cisroatnse et duarble des errptsniees et cmtpoe tneu de la pénurie constatée de pnosrenel qualifié, les ptaiers seangtriias etnenendt mtetre en palce un ccefiitrat de quliactiaofin ponrsefeosnlile des chargés d'accueil.

Les paretis seniatrgias rappellent, à cttee occasion, luer volonté de pomrvooiur la ftaroomin plnesoroslifnee cmome myeon de développement de l'emploi et de l'évolution pllosferneiosne des salariés de la bhnaere des pieeatratsrs de srecives dnas le dnoaime du setucer tertiaire, cnoanrouct à une mliuelere compétitivité des ereeipntrss de ctete brnhcae professionnelle.

Dans ce cadre, ils réaffirment également luer amttneceah à la délivrance de ttreis et de diplômes, et en pircuaitler des cirfticetas de qcatulaioifin professionnelle.

Cet arcoed qui s'inscrit dnas la duqamynie portée par la bnrahce vise, d'une part, à accroître drlbneueam la pnrreomcfae des errsnpeetis du setucer pfnioresnosl concerné et, d'autre part, à rcoferner et développer les compétences des salariés chargés d'accueil en rnscoaainnet asini le poaeosfminlinsre des tirtiaelus du crctiaift de qatloiuifian psfrnsollieeoe ansii créé,

il a été cvennou ce qui siut :

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Le présent arcoed a vaticoon à s'appliquer, dnas les tretiireros métropolitains et départements d'outre-mer, aux eorympues et salariés des eirsterneps dnou l'activité pncparliie est ciosmpre dnas l'article 1er de la citnevnoon cvtclloee des prrsaaeetis de siervces dnas le dmanioe du stuecer tertiaire.

Article 2 - Création du certificat de qualification professionnelle des chargés d'accueil
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Réunis en CPNEFP, les siitaaenrgs ont validé le cheair des creahgs pédagogique propre au criaetcift de qouftcliaian peisferolnlos des chargés d'accueil jnoit en aennxe du présent accord.

Article 3 - Bénéficiaires du certificat de qualification professionnelle des chargés d'accueil
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

L'admission aux aitcnos de foioratn visées à l'article précédent est matérialisée par une istcnpiroin auprès de l'organisme chargé de les depnsiser conformément aux dipiinoitoss du caeihr des chagers pédagogique.

L'accès à la fimrooatn n'est pas sioums à la présentation préalable d'un diplôme.

Conformément au cihear des cgraehs pédagogique jnoit en annexe, les cdaantdis dnvoiet être merajus ou aiovr puls de 16 ans et être muins d'une aitoiousratn parentale.

Les ciadatdns qui relèvent du cmahp d'application du présent accrod pevenut accéder au certfciait de qtiioaciflaun pleforenissolne par :

? le ctonart de pnnritliaoseisoafsn dnas le carde d'une période de pesnrsnfioiaoaosiltn dnas les coiodnints visées à l'article 5.3 de l'accord du 11 jlleuit 2005 reitlaf à l'accès des salariés à la frmoatn tuot au lnog de la vie peofilnrlsosse ;

? la vodatliian des aqiucs de l'expérience (VAE) dnas le cdare de la période de formation, du driot ivdeniidul à la ftmoroian (DIF)

dnas les cdionintos visées à l'article 16 de l'accord du 11 jlleuit 2005 rteliaf à l'accès des salariés à la frmioatn tuot au lnog de la vie professionnelle.

Les salariés d'entreprises ne renvealt pas du chmap d'application du présent arcoed puveent accéder au ccfieritat de qtiacifiaulon pleflnsnreioise dnas le cdare du congé ieviddunil de fitomaorn (CIF).

Article 4 - Classification des titulaires du certificat de qualification professionnelle des chargés d'accueil
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Le nveaiu de clcaosifiaatsn mmnail des chargés d'accueil titaeilurs de ce ciairfctet de qailiuctifoan pilonnrlsosse est fixé au coeieficfnt 140.

Après la fmoioartn et suos réserve de sa réussite, le niaevu de cstciafliosain mmiinal des chargés d'accueil tlrtueiias de ce ciarectift de qualtofciaian pfeollnnsisroe est fixé au cffincoiet 150.

Article 5 - Suivi du certificat de qualification professionnelle des chargés d'accueil
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Le cifeactirt de qoliiaiaaftn polfenrosnlesie des chargés d'accueil est créé puor une durée indéterminée.

Au tmree d'une période paorotibre de 3 ans, les mermbes de la CNEFP dosrsrenet un bailn des résultats du cfircaetit au ragred nammeontt de la présentation d'une ntoe sur le meatiinn de l'opportunité de craeciftit en termes de qioialftaicun et de potentialité d'emploi.

Ils décideront en conséquence :

? de la ruteioncde du careciftt après avoir éventuellement apporté des mioitfciaonds à crtanies éléments définis dnas le chaier des charges, du référentiel de compétences du métier ou de l'emploi concerné et du référentiel de formation, le cas échéant en décidant de noelvuer la période pboioarte ;

? de l'abrogation du certificat, par décision de la CPNEFP, auquel cas les ainctos de fiaromotn en cuors snoert menées à luer trmee jusqu'à la délivrance dduit certificat.

Article 6 - Application de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Le présent arcoed srea déposé par la paitre la puls diligente, conformément aux aerlicts L. 2231-5 et stnuiavs du cdoe du travail, et les ptaires cinenvnonet de le présenter à l'extension du ministère compétent à l'expiration du délai légal d'opposition.

Le présent arcoed eertnra en vguuier le peremir juor du mios cviiil snaviut la dtae de pctiobuilan de l'arrêté d'extension au Joarnul officiel.

Article 7 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

7.1. Révision

Le présent acocrd est révisable par chuaqe sndaicyt représentatif et siitnagare ou tuot syndcat y anyat ultérieurement adhéré snas réserves et en totalité.

Toute daendme de révision srea obioaelinetgmrt accompagnée d'une psoprotoin de rédaction neullove crcannoet le ou les aelitcrs smious à révision. Elle srea adressée par lttree recommandée aevc aivs de réception à cauchn des areuts sianatriges de la convention.

Dans un délai de 3 mios à pratir de la réception de cette lettre, les prietas dnerovt se rnrceetor en vue de la rédaction d'un nouveu texte.

Les acilitres révisés dnnnoeort leiu à des annavets qui anurot les mêmes efftes que la ctnvoeoinn et dvrneot de ce fiat être déposés et appliqués dnas les mêmes conditions.

Aucune dnmadee de révision ne prruoa être irtonitude dnas les 4 mios sunvait la pirse d'effet de la dernière révision.

7.2. Dénonciation

Le présent accrod puet être dénoncé tnaoeltmet par l'un ou plisuerus des sriitaganes aevc un préavis de 3 mois.

La dénonciation diot être notifiée par son ou ses auters aux aurets snetairigas par ltrete recommandée aevc aivs de réception et diot fiare l'objet des formalités de dépôt conformément aux dionssitoips légales.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des siaangteirs elymreoups ou des sianraigets salariés, la ceiootvnnn ou l'accord cntunoie de pirordue eefft jusqu'à l'entrée en vuuegir de la civoetonnn ou de l'accord qui lui est substitué ou à défaut paednnt une durée de 2 ans à cmtoper de l'expiration du délai de préavis.

Lorsque la dénonciation est le fiat d'une priate sulnmeet des

Accord du 1er février 2012 relatif à l'engagement des négociations

Signataires	
Patrons signataires	SP2C.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FEC FO ; F3C CDFT ; FNPSE CGT.

Article 1er - Définition du champ de la négociation (thématiques)
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2012

Il est expressément prévu l'engagement de négociations en vue d'examiner les thèmes stivnuas :

1. Les classifications, et nntmnoaet :

- ? l'adaptation des filières ;
- ? la définition des eiompls repères ;
- ? le penneoniotmist ;
- ? le système de cialsifctasion ;
- ? la fotiarmon professionnelle.

2. Les cnodtinois de travail, et ntamoemnt :

- ? l'articulation période d'essai et période de foimtoran ;
- ? l'organisation du taraivl ;
- ? l'ergonomie et la sécurité médicale ;
- ? les aeesbcns et l'indemnisation ;
- ? les femmes enceintes, les mères de juenes enfants ;
- ? les tlelraarvus en saitoitun de haacndip ;
- ? les trotasnrps ;
- ? la pénibilité.

Article 2 - Calendrier des réunions

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2012

Compte tneu de l'esprit des piertas de peviarnr rapidement, et seoln la méthodologie arrêtée par le présent accord, à la

снаетигриас еерпылуомс ou des segraainits salariés, elle ne fiat pas oabstlce au mtaeniin en vguieur de la ctoenoiavn ou de l'accord entre les aretus ptearis signataires.

Dans ce cas, les doistisopins de l'alinéa précédent s'appliquent également à l'égard des aurets de la dénonciation.

Lorsqu'une citonnveon ou un aocrd a été dénoncé par la totalité des sgtaiarines eupoyermls ou des signetiaas salariés, une nlvoelue négociation diot s'engager à la dmenade d'une des preatis intéressées dnas les 3 mios qui snviuet la dtae de la dénonciation.

À défaut de nvuoelle covonietnn ou d'un neouvl aocrd dnas les délais précités, les salariés de l'entreprise concernée cseronvent les avaegntas iilunviedds qu'ils ont aciqus en apoacitlpin de la cinovtneon ou de l'accord.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

(Clichés non reproduits, ctollesnaubs en lgine sur le stie irnetnet www.journal-officiel.gouv.fr, rrbquie BO Cenionovtn collective.)

ccolnsuion d'avenants puor le seutecr des cenerts d'appels non intégrés, il est prévu, conformément à la réunion préparatoire du 12 décembre 2011, le cdreaenlir de réunions ci-après précisé :

? 29 février 2012 ;

? 20 mras 2012 ;

? 25 arivl 2012 ;

? 12 jiun 2012.

Il est cneovu par les pateirs snaagierts que les deux premières réunions penrtorot ensliemvxuet sur le peimerr thème, à sivoar les classifications.

Il est également cenovvu que les auerts réunions snerot qanut à eels eclsxeviummet définies puor négociier sur le socned thème, à svaoir les cnoditonis de travail.

En fnoioctn des dousinssics et trojuous dnas l'esprit des pretais d'arriver remndeaip à une législation puor ce seutecr d'activité, des réunions complémentaires puronrot être prévues d'un cmmoun accord.

En tuot état de cause, les pairtes fnxeit le 31 décembre 2012 cmoe dtae d'objectif des négociations puor cocrnule des atnaenvs sur les thèmes susvisés.

Enfin, les ptaeris pnerent l'engagement, en finotcn des avancées constatées sur les deux thèmes susvisés, de se roecetrnrr ultérieurement et d'ouvrir des discussions, indépendamment de la présente négociation, sur le thème du télétravail.

Article 3 - Méthodologie de conclusion des avenants

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2012

Conformément à l'esprit des parties, au cridelnear et aux thèmes susvisés, il est cenovvu qu'avant la dtae btuoir visée à l'article 2 les aenanvts cneonarnt cucahn des thèmes de négociation sreont simultanément ovruetes à la snuratige du SP2C et des otoaansirnigs scndeailys de salariés à une dtae déterminée par les parties.

Une fios conclus, ils srenot déposés en vue de luer extension, étant précisé que les erspteinres enratnt dnas luer cahmp d'application ne punorort y déroger que dnas un snes puls falaovbe puor les salariés.

Article 4 - Durée. – Dépôt. – Publicité

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2012

Le présent accrod aanyt un oejbt et une cusae déterminée, il cesresa oiairetenmgolbt de s'appliquer dès lros qu'un ou des

anvtnas aorunt été clncuos conformément aux dnsipotoisis susmentionnées.

Il srea déposé à la DRITCECE de Pairs et au cinseol de prud'hommes de Paris.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2012

Les aruets de la négociation cvlcietole rcneossaennit que le chmap d'application de la covtnonien citclevloee des pitaerasetrs de sieercvs dnas le dnmioae du setcuer titrreiaee croennce un eebsmle de seercuts d'activité diversifiés.

Le suteocr d'activité représenté par le SP2C, les crtenes d'appels non intégrés, relève du cahmp d'application de la conotinven clllteovie des ptrasteiaers de services, ce qui a été acté par la cnlisuccon d'un arccod sorecietl le 20 juin 2002.

C'est dnas ce crade et puor tndere à une mluielree qualité des sveiecrs dnas les certnes d'appels non intégrés qu'un acorcd en dtae du 18 mras 2008 aaivt été clcnou aifn d'engager des négociations sur les thèmes de la cifscaatsliion et des cndnitiots de travail.

La négociation covctleile qui s'ensuivit n'ayant pas abouti, auuch aevnant n'avait fmneelait été conclu.

Le SP2C anayt dpuies confirmé sa volonté de mtnnieair son suceetr d'activité des cenrtes d'appels non intégrés dnas le champ d'application de la cvnitnooen ccviloltee des ptrteitsaras de services, le ctsnaot déjà acté le 18 mras 2008, soeln luequel l'évolution des métiers de seecutr et sa spécificité nécessitent l'adaptation de cnieerats dpnioosistis conventionnelles, a été réaffirmé.

Accord du 1er février 2012 relatif à la prise en charge des réunions préparatoires dans le cadre de la négociation

Signataires	
Patrons signataires	SP2C.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FEC FO ; F3C CDFT ; FNPSE CGT.

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2012

Les modalités de pirse en crhage ci-après énoncées snot expressément cenitriccosrs aux seelus réunions préparatoires aux cmisomnioss rstnereites dédiées aux cneters d'appels non intégrés.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2012

Il est expressément coevnnu qu'il n'y arua de psrie en chrgae du tpems de préparation que dnas la limite de 4 hurees et à raoin de deux salariés par oatoraniigns syndicale.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2012

Avenant n 10 du 8 février 2012 à l'accord du 13 août 1999 relatif à la

prévoyance

Il est dnoc apapru nécessaire, tnat puor le SP2C que puor les oiatogranisns scneaidlys représentatives de salariés, de s'engager dnas un nvoeauu pocresuss de négociation en vue d'aboutir à la csuoncoiln d'avenants vnaent réviser ou se sbuestuir ttlhmaeot à l'avenant du 20 juin 2002.

Confirmant les priorités identifiées en 2008, il est etecmefvnfeit apapru innpidaseslbe de mtetre en plcae puor l'année 2012 une ctsiifcolaisn spécifique aevc une girlle d'emplois repères peporrs aux métiers du scuteer des ctnees d'appels non intégrés et d'aborder les cnnitdoois de traavil qui ont également un icpamt très iopntamrt sur l'image des crneets d'appels.

Dans ce cadre, les acuetrs de la négociation cteivolcle aetctn expressément qu'ils peenuvt déroger aux dnoistiopss de la csiacilsotfain de diort commun tleels que prévues par la cinvtoonon ciotcvlele des ptrasteiaees de svciecrs dnas le seectr tertiaire, et ce aifn de l'adapter aux spécificités du seuectr des crnetes d'appels.

Il est anisi cnovneu par les artcues de la négociation cvciltleoe de rrenprede les dsoinsiscus sur les thèmes susvisés là où elcls s'étaient arrêtées en 2009, tuot en reprécisant, par le présent accord, le champ matériel des thèmes oetvrus à la négociation, le ciealdnrer prévisionnel et la méthodologie de ccoinulson des aatnnevs prepros à ce secteur.

Le SP2C et les otnoagsianris sclinydaes de salariés reanpllet que la négociation clvloeiecte fnaaist l'objet du présent acorcd a puor vciaootn de dneonr des pcervtpeises aux métiers des ctneers d'appels non intégrés, de les voreilasr et d'améliorer les cniiotonds de taiavrll des salariés.

Chaque pritae est ansii ctoiencsne de la nécessité d'arriver rpieaendmt à un ou des acdrocs sur le ou les thèmes ovuetrs à la négociation.

C'est dnas ce carde que les piraets sraaiengits cnoeeivnnt des modalités ci-après fixées.

Cette prsie en crahge srea ftiae par les epritesrnes représentatives du sueectr et iencslus dnas le camhp d'application des négociations sur les cetenrs d'appels non intégrés.

Article 4

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2012

Le présent arccod csttuoioe un tuot islnvbiide aevc l'accord d'engagement des négociations clcnou le 1er février 2012.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2012

Dans le cdrae de la réouverture de la négociation spécifique au stcueer d'activité des crenets d'appels non intégrés, les preniatears soauicx s'entendent sur des modalités particulières de pirse en chagre du tpems de préparation consacré par les représentants des oraagiosntins sdeiacnlys de salariés dnas le crdae des réunions préparatoires.

Il est par airulles rappelé que les diptoioossins de l'article 2 de la ctnoneoivn cllvoeitce des ptrsraiteres de services, rvtleaies aux frais de rapes et de déplacement, snot également applicables.

Dans la musree où il s'agit d'une coisoimmsn retenitsre sur des thèmes définis et négociés conformément à un cadenierlr établi par l'accord d'engagement du 1er février 2012, il est convenu, puor des rasinos de lgqoituse et d'efficacité, que les délégations des oiaitsrnongas syichaedls de salariés seniot limitées à tiros représentants ccauhne puor les réunions de négociation.

Signataires	
Patrons signataires	L'ANCR ; Le SPNR ; La FGEIC ; Le SSIT ; Le SNAPHYE ; Le SP2C ; Le SPNA ; Le SORAP,
Syndicats signataires	La FCENS CFE-CGC ; La CFSV CTFC ; La FEC FO ; La F3C CDFT ; La FSE CGT,
Organisations dénonçantes signataires	Le collège pranotal de la brachne des ptiartsreeas de sreceivs dnas le dmoniae du steuer tertiaire, représenté par : - l'ANCR : 5, rue Yvon-Villarceau, 75116 Piras ; - la FIGEC : iuelmbe Via Verde, 55, plcae Nelson-Mandela, 92000 Ntrnaree ; - la CENT : 12, rue de la République, 78650 Byeens ; - le SOARP : 171 bis, auvnee Charles-de-Gaulle, bât. C, 92200 Neuilly-sur-Seine ; - le SPNA : 144, berualvod Pereire, 75017 Pias ; - le SP2C : 33, rue de Galilée, 75016 Piras ; - le SPNR : 4, place Louis-Armand, 75012 Pairs ; - le SSIT : 75, rue Parmentier, 75011 Prias ; - le SPYNHAE : 75, rue Parmentier, 75011 Pairs ; - l'AAEC : prac d'activités La Grange-Barbier, 37250 Montbazon, par lrette du 10 avirl 2014 (BO n°2014-20).

Avenant du 12 septembre 2012 modifiant le champ d'application de la convention

Article 1er
En vigueur étendu en date du 8 févr. 2012

L'article 3.2.1 de l'accord de prévoyance du 13 août 1999 rliataef au pennsorel concerné par la gnaairte invalidité, iiltaimnneiet rédigé comme siut :
« Tuot salarié anyat 12 mios d'ancienneté dnas l'entreprise. »
est modifié comme siut :
« Tuot salarié qleule que siot son ancienneté. »
La sossripuepn de cette coitoindn est eifcefvte à cmeotpr du 1er jnieavr 2012.

Article 2
En vigueur étendu en date du 8 févr. 2012

L'article 3.6.2 de l'accord de prévoyance du 13 août 1999 rieltaf à la définition de la gnaraite de la rtnee de conjoint, iialtiennmet rédigé cmome siut :
« En cas de décès, aavnt son départ à la raeirtte ou son 65e anniversaire, une rnete viagère est versée au pifort du cnooijnt suivarvnt dnót le mnotant est fixé à 15 % du saalire aunenl brut. »
est modifié et complété d'un alinéa comme siut :
« En cas de décès, avnat son départ à la ratetire ou son 65e anniversaire, une retne viagère est versée au proift du cionjont sirnavvt dnót le maotnnt est fixé à 15 % du sliraae auennl brut. En tuot état de csaue et en cas de décès avnat son départ à la reairtte ou son 65e anniversaire, une rtnee viagère pahcelnr est versée au pifot du connoijt svarvunit à hutuear de 1 500 ? par an puor ttoeus les rtenes versées à cotempr du 1er jenavir 2012. »
Ce mtonnat srea aicplblape puor ttueos les rtenes versées à cpoemtr du 1er jeivnar 2012, s'agissant des snierstis déjà ineunevrts ou des sintrises à venir.

Article 3 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 8 févr. 2012

Le présent anevnat pnerd effet puor l'ensemble des erepnestris de la bahnrcce à ctopenr des échéances susvisées. Il srea déposé aux sriveces du ministère en vue de son extension, ainsi qu'au geffre du CPH de Paris.

Signataires	
Patrons signataires	ANCR ; FIGEC ; SIST ; SNPR ; CNET ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FEC FO.

Article 1er - Définition de l'activité des entreprises de traduction
Le présent avenant etnrra en vuieugr le peremir juor du mios civil sivanut la dtae de ptuobaicln de l'arrêté d'extension au Jnroual officiel.

L'activité des entreprises de traduction est définie à l'alinéa 4 de l'article 1er de la convention collective nationale des prestataires de services de secrétariat dans le secteur tertiaire.

Cette définition est la suivante :

« Les entreprises de traduction, quelle que soit leur forme juridique, pour autant qu'elles délivrent des prestations de services de traduction ainsi que toutes activités s'y rattachant. »

Article 2 - Extension du champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire

Le présent avenant a pour objet de préciser le champ d'application du présent accord de branche de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 1 mars 2013

Le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services de secrétariat dans le domaine du secteur tertiaire est l'extension est sollicitée est rédigé comme suit.

« La présente convention règle, dans les départements métropolitains et départements d'outre-mer, les entreprises et salariés des entreprises de l'activité de secrétariat est constituée par une ou plusieurs des activités suivantes :

1. Les entreprises de télésecrets qui font pour le compte de leurs clients les travaux de secrétariat, réception ou émission d'appels, télésecrétariat, direction commerciale, gestionnaire et traitement de données informatiques et toutes prestations de services nécessaires au bon fonctionnement d'un bureau, d'une entreprise quelle que soit sa nature (commerciale, industrielle, service, profession libérale) et même des particuliers, en utilisant les nouvelles technologies de télécommunications.

Par ailleurs, les entreprises de services réalisent également toute opération relative de saisie, informatique ou traitement de données, à partir de tout support (papier, documents numérisés, images numériques, etc.).

2. Les centres d'affaires et entreprises de direction qui, en tant que prestataires de services, assurent à titre principal une assistance aux entreprises en leur offrant un service complet de gestion ou commerciale, la mise à disposition de bureaux équipés pour toute durée (à l'heure, au jour, à la semaine, au mois, à l'année, etc.), la mise à disposition d'installations téléphoniques et bureautiques, la mise à disposition de salles de réunion.

Par ailleurs, ils réalisent également à la demande de leur clientèle tous travaux spécifiques de bureautique.

Plus généralement, les centres d'affaires et entreprises de direction sont destinés à toutes entreprises, quelle que soit sa forme juridique de disputer de toute la législation professionnelle à l'exercice de son activité professionnelle.

3. Les entreprises de conseil en gestion et économiques.

4. Les entreprises de traduction, quelle que soit leur forme juridique, pour autant qu'elles délivrent des prestations de services de traduction ainsi que toutes activités s'y rattachant.

5. Toute structure nouvelle à but lucratif ou non généralement appelée par les congrès ou centre de congrès ayant pour vocation d'offrir à toutes personnes physiques ou morales un service d'organisation et de prestation de services, internes ou externes, et des équipements destinés à les accueillir et/ou à organiser leurs manifestations, à l'exclusion des fêtes et expositions.

Ils peuvent prendre éventuellement des caractéristiques en y ajoutant ou non une ou plusieurs caractéristiques (festival, musique...) ainsi que le nom de la ville dans laquelle ils se situent.

6. Egalement dans le champ d'application de la convention collective nationale des prestataires de services de secrétariat l'activité principale réside dans :

? les services d'accueil à caractère événementiel : services d'accueil organisés dans les salles de salons, conventions, colloques ou tout autre événement de nature publique ou commerciale. Les services développés intègrent l'ensemble des prestations de l'accueil de réception : gestion de listings, envoi de badges, mallettes, documentation, vestiaire, service voiturier, aménagement de lieux publics ou aéroports et visites de sites (ex. : usine ou autre site de production ou de réalisation) ;

? les activités d'animation et de promotion : de l'échantillonnage,

distribution, etc., à la promotion des ventes en grande magasin ou GSM dont l'objectif est de faire connaître et de vendre les produits (ou services) du client aux consommateurs sur le lieu de vente.

Le type de prestation principale développé est l'animation commerciale à partir en avant produit, une marque ou un événement par le biais d'une communication publicitaire, d'un échantillonnage, d'une dégustation, d'une vente-conseil, d'une démonstration dans les points de vente ou à l'extérieur ou sans déplacement par le biais d'une présence en lieux publicitaires.

L'ensemble de ces prestations ont pour caractéristiques essentielles la mise en œuvre et la gestion complète de moyens humains et matériels dans le cadre d'une offre globale adaptée aux besoins de chaque client. Elles mettent en jeu le conseil, les connaissances humaines terrain, la technique informatique (matériels et logiciels de relevés, de traitement et d'analyse des données) et la logistique du matériel d'animation ou de promotion (stockage, expédition, installation et maintenance...) dans le cadre de la prestation ;

? la gestion annualisée de prestations de services d'accueil et d'accueil téléphonique en entreprises, la gestion totale de services d'accueil externalisés.

7. Les centres d'appels dont la vocation est de gérer à distance la relation que les entreprises souhaitent établir avec leurs clients et prospects. C'est un ensemble de moyens humains, informatiques et techniques mis en place afin d'apporter à la clientèle et aux boîtes de chaque client une réponse adaptée.

A ce titre, les centres d'appels se définissent comme des entités composées d'opérateurs, organisés par type de compétence et regroupés par équipes sur des plates-formes destinées à gérer, exclusivement par téléphone et à distance, des clients et/ou des prestataires s'appuyant sur des systèmes de communication téléphonique et informatique, que ce soit en émission ou en réception d'appels.

Entités de relation à distance, les centres d'appels utilisent l'outil téléphonique et ses extensions avec l'informatique et d'autres médias (courrier, fax, Minitel, Internet, extranet, SMS, wap, etc.).

Ils mettent en jeu toutes les compétences requises :

? les services hautes (téléconseillers, superviseurs, managers, formateurs...) ;

? la téléphonie (téléphonie, informatique, Internet, logiciels, logiciels, services multimédia, bases de données, centres de commutation, câblage...) ;

? la logistique (immobilier, mobilier, équipement de l'environnement matériel et de l'environnement écran...) ;

? une culture et des méthodes managériales (stratégie de l'entreprise, relation client, fulfillment, profitabilité...).

Par exception, le champ d'application de la convention collective des services de télécommunications ne concerne pas les centres d'appels des sociétés de télécommunications ou centres d'appels intégrés, lesquels entrent dans le champ d'application de la convention collective des télécommunications ;

Entrent enfin dans le champ d'application de la convention collective des services de secrétariat les entreprises dont l'activité principale réside dans :

? les services de vente : dont l'objectif est de développer les ventes des produits ou des services du client.

Ces services comprennent les opérations pluri-étapes (lancement de produits, opérations promotionnelles ou saisonnières) et les opérations permanentes.

Elles sont menées en direct dans les points de vente de la grande distribution, de la distribution spécialisée (surfaces de bricolage, jardinage, téléphonie...), mais aussi auprès d'autres circuits de distribution ;

? les services d'optimisation linéaire : dont l'objectif est de varier la présence, le point de vente et la visibilité des produits (ou services) du client dans son ou ses réseaux de distribution.

Ces services comprennent les opérations de pose de PLV, implantations et réimplantations, destinées à mettre en avant les produits, mais aussi les opérations permanentes de visite de clients en point de vente : relevés de prix, de présence et nombre de clients ainsi que des interventions commerciales (celle de l'industriel pour l'ensemble de l'action est conduite).

Elles sont menées dans tous les réseaux de distribution.

8. Les entreprises qui poursuivent l'activité de recherche de débiteurs en masse, amènent appelée activité d'enquête civile, entrent dans le champ d'application de la réglementation cecolivite des pratiques de services dans le domaine du secteur tertiaire. Afin d'éviter toute confusion avec toute autre activité, et notamment avec l'activité du recouvrement de créances, il a été décidé de définir clairement l'activité d'enquête civile. Cette définition permet de clarifier le champ d'application de la réglementation LSI visé par l'article 20 de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983.

L'activité d'enquête civile dont la finalité essentielle est la recherche de débiteurs en masse en vue de mettre en œuvre, pour le compte de tiers, dans le cadre d'une dénomination spécifique, tous moyens d'investigation destinés à déterminer les éléments relatifs aux coordonnées, à la solvabilité et au patrimoine d'une personne physique.

L'interrogation de bases de données issues de publicités légales ou de fichiers assimilés à titre gratuit et/ ou onéreux ne constitue pas une activité d'enquête civile. »

Article 3 - Dispositions finales

Le présent avenant entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 1 mars 2013

Le présent avenant relatif au champ d'application de la réglementation civile relative des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire ne vise que les activités définies à l'article 1er tel que susvisé et ne s'applique en aucun cas étendre une activité déjà étendue dans le champ d'application d'une autre réglementation collective.

Cet avenant sera déposé par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail, et les parties concernées de le présenter à l'extension auprès du

Avenant n 1 du 13 novembre 2012 à l'accord du 10 mai 2010 relatif à l'activité d'optimisation linéaire

Signataires	
Patrons signataires	SORAP ; SNPA.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; F3C CDFT ; CSFV CFTC.

En vigueur étendu en date du 13 nov. 2012

Après avoir rappelé ce qui suit :

L'accord du 10 mai 2010 relatif à l'activité d'optimisation linéaire a été étendu par un arrêté d'extension du 19 décembre 2011 ; Cet accord est donc actuellement entré en vigueur au 1er janvier 2012 ;

A la suite des premières échanges entre les organisations syndicales et patronales relatives au suivi de cet accord, il est apparu nécessaire de préciser expressément le champ d'application de cet accord, visé en préambule, il est donc clarifié le présent avenant à l'accord du 10 mai 2010 relatif à l'activité d'optimisation linéaire.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 13 nov. 2012

Le préambule de l'accord du 10 mai 2010 relatif à l'activité d'optimisation linéaire rédigé comme suit :

« Les dispositifs du présent accord ne sont applicables qu'aux salariés ayant été spécifiquement engagés aux fins d'exercer leur profession de travail dans le cadre d'une activité d'optimisation linéaire.

La prestation d'optimisation linéaire consiste essentiellement dans des activités de gestion de tâches de gondole, d'activités d'inventaires, des implantations, de l'assistance pour les linéaires mais également pour des activités anti-rupture (encore appelée vigie sur les linéaires).

Sont exclus de cet accord les salariés affectés à des postes connexes à des activités dont l'objet unique est la pose de

ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Le présent avenant entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article - Préambule

Le présent avenant entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 1 mars 2013

L'activité des entreprises de touage est comprise dans le champ d'application de la réglementation collective des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire sans avoir jamais été étendue jusqu'alors.

La commission nationale des entreprises de touage (CNET), organisation représentative de ce secteur, est représentée par son président du texte de base de la réglementation collective des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire en ayant participé à la négociation à l'origine de sa conclusion.

Dans ce cadre, la CNET, avec l'ensemble des autres organisations syndicales de ce secteur collectif, sollicite le ministère du Travail pour que l'activité qu'elle représente soit définitivement étendue par voie d'arrêté dans le champ d'application de la réglementation collective des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire.

Il est convenu ce qui suit :

Il est expressément convenu par les parties au présent avenant de donner l'extension de l'activité des entreprises de touage telle que définie par l'article 1er de la réglementation collective des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire.

PLV et les relevés quantitatifs et qualitatifs.

Toutefois, ces activités se déroulent au sein d'actions limitées dans le temps, exclusivement liées à la saisonnalité des ventes, exercées de façon très ponctuelle, organisées par les organisateurs, afin de répondre au besoin du client dans le respect des droits des salariés, à un aménagement et une organisation du travail dans les limites et les règles fixées par la loi.

Les parties souhaitent, dans le cadre du présent accord, sécuriser les règles propres à cette activité et assurer des garanties réelles au salarié. », est modifié comme suit :

« Les dispositifs du présent accord ne sont applicables qu'aux salariés ayant été spécifiquement engagés aux fins d'exercer leur profession de travail dans le cadre d'une activité d'optimisation linéaire définie ci-après.

La prestation d'optimisation linéaire consiste essentiellement dans des activités de gestion de tâches de gondole, d'activités d'inventaires, des implantations, de l'assistance pour les linéaires mais également pour des activités anti-rupture (encore appelée vigie sur les linéaires).

Ces activités se déroulent au sein d'actions temporaires, limitées dans le temps, exclusivement liées à l'actualité ou la saisonnalité des ventes des clients, exercées de façon très ponctuelle, organisées par les organisateurs, afin de répondre au besoin du client dans le respect des droits des salariés, à un aménagement et une organisation du travail dans les limites et les règles fixées par la loi.

Sont par ailleurs expressément exclus de cet accord les salariés affectés à des postes connexes à des activités de réapprovisionnement de rayons. Sont également exclus de cet accord les salariés affectés à des postes connexes à des activités dont l'objet unique est la pose de PLV et les relevés de linéaires quantitatifs et qualitatifs.

Les parties souhaitent, dans le cadre du présent accord, sécuriser les règles propres à cette activité et assurer des garanties réelles au salarié. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 13 nov. 2012

Le présent avenant sera déposé aux services du ministère en vue de son extension, ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes de Paris par la partie la plus diligente conformément aux dispositions du code du travail.

Avenant du 15 décembre 2012 à l'accord du 13 février 2006 relatif à l'animation commerciale

Signataires	
Patrons signataires	SORAP ; SNPA.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; F3C CFDT.

Article 1er - Précisions relatives aux temps annexes
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2013

Article 1.1 - Temps annexes et contrat à durée déterminée d'animation commerciale
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2013

L'atirlce 4.1 de l'accord du 13 février 2006 rédigé cmme siut :

« 4.1. Moteinn dnas le caotrnt d'intervention à durée déterminée d'animation commerciale

a) Le coarrrt d'intervention à durée déterminée d'animation cioamerclme diot précisément mnenteoinr la durée de taravil de l'animateur dnas le carde de l'animation corcemlmiae qui lui est confiée.

La durée de taivral asni définie diot prnerde en considération la prsioettan d'animation coiemmarlce cnuovene anisi que sa préparation et la rédaction éventuelle des dutcmeons davent être restitués à l'employeur en retour.

Cette durée ne puet être inférieure par ppiicrne à 7 heures, suaf puor ceeitrnas opérations spécifiques d'animation hros pinot de vntee et aevc l'accord exprès du salarié, étant précisé que dnas ce cas de frugie cttee durée ne sraaiut être inférieure à 4 heures, les tpeps aexenns tles que définis à l'article 4.1.b étant cpomris dnas ces 4 heures.

Cette mtoeinn ne fiat tiftuooes pas échec puor l'employeur à daeemdnr à l'animateur la réalisation d'heures supplémentaires ou complémentaires nécessaires à la bnone réalisation de la moiissn d'animation clirommcaee concernée.

b) Les ptiars stniigraeas renncsaoseint l'existence de tpeps anenexs au tpeps d'animation pnmproreet dit.

Ces tpeps anenexs snot présumés représenter, par période milamxae de 7 jruos consécutifs et/ou par aotnamiin queul que snot le nrbmoe de jrous puor une même animation, un miimnm de 30 meutnis consacrées à la formation, à la préparation et à la riottsteuin de l'information.

Étant précisé que tuote fmoiatron spécifique complémentaire nécessitant un déplacement prfiensonosl frea l'objet d'une rémunération complémentaire par rpaport au tpeps passé, ces tpeps de fitoaromn csantntiout du tpeps de trviaal effectif.

Ce tpeps de ftamiroon est faoriafitre et dvrea être prévu au contart de tariavl du salarié.

Ce tpeps de foatimorn prévu au catnrot de trviaal est rémunéré au tuax hioarre nmarol du salarié et tuot dépassement frea l'objet d'une rémunération supplémentaire. »

Est modifié cmme siut :

« 4.1. Mnioetn dnas le catnrot d'intervention à durée déterminée d'animation commerciale

a) Le cornatt d'intervention à durée déterminée d'animation cilmoemrcae diot précisément mennotenir la durée de tiraavl de l'animateur dnas le carde de l'animation crmcloimae qui lui est confiée.

La durée de taviral asini définie diot prnerde en considération :

extension.

? la pesoairtrn d'animation crmlcoaeemie convenue, dnot la durée ne puet être inférieure par prpinice à 7 hruees par jour, suaf puor canerteis opérations spécifiques d'animation hros ponit de vtene et aevc l'accord exprès du salarié, étant précisé que, dnas ce cas de figure, cttee durée ne suaaait être inférieure à 4 hereus par jour, les tpeps aenexns tles que définis à l'article 4.1.b étant cmirpos dnas ces 4 hueres ;

? les tpeps annexes, tles que définis ci-après en 4.1.b, consacrés à la préparation et à la rédaction éventuelle des douectnms daevnt être restitués à l'employeur en rteour de la pitasreotn d'animation.

Cette meotinn ne fiat ttuioofes pas échec puor l'employeur à dedmenar à l'animateur la réalisation d'heures supplémentaires ou complémentaires nécessaires à la bnnoe réalisation de la misosin d'animation cceilmomrae concernée.

b) Les peiarts sngriiateas renacoisensnt l'existence de tpeps anenexs en complément du temps d'animation pmeeporrnt dit.

Ces temps aexenns snot présumés représenter, par période maiamxle de 7 jruos consécutifs et/ou par aaitnaomn queul que snot le norbme de jours puor une même animation, un miiummm de 30 meutnis consacrées à la fatoroimn et/ou à la prise d'information sur la mission, à la préparation et la rtteisoun de l'information.

Ces temps aexenns donevit être prévus au canrtot de travail.

Ces temps axenens snot feriarfitoas et rémunérés au tuax haorire noraml du salarié, étant précisé que tuot dépassement frea l'objet d'une rémunération supplémentaire.

Le vmserent de la rémunération au tirtre des temps anenexs irdnrentivea après la rsmiee par le salarié, puor atunat qu'ils lui snot demandés, des dmcutneos devant être restitués à l'employeur en ruteour de preittason d'animation commerciale.

c) Il est précisé que toute faootimrn spécifique complémentaire nécessitant un déplacement pnsenosoeofil frea l'objet d'une rémunération complémentaire par rarppot au temps passé, ces temps de fmaoriton csntnituaot du temps de trviaal effectif.

Ce temps de faromtion prévu au cntoart de triaavl est rémunéré au tuax hariroe namrol du salarié et tuot dépassement frea l'objet d'une rémunération supplémentaire. »

Article 1.2 - Temps annexes et contrat à durée indéterminée intermittent

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2013

L'article 13 de l'accord du 13 février 2006rédigé cmme siut :

« Si le cnortat de tirvaal ittetniment est proposé conformément aux doiptoissins de l'article 12, le ctrnaot de tvaarl itrmtetneit proposé dvera prévoir une durée manlmiie anllnuee au mnois égale à 80 % du nrbome d'heures travaillées au crous des 12 mios aaynt sevri de référence puor les ciotonndis d'accès au trvaail intermittent.

D'un cmoumn acocrd etrne le salarié et l'employeur, la durée aulennle puet tfuetioos être inférieure ou supérieure à 80 % du nmobre d'heures travaillées au crous des 12 mios aynat sevri de référence puor les ciintoodns d'accès au tvarail intermittent.

En tuot état de cause, le crtantot de traival ittettnermt ne puet pas prévoir une durée inférieure à 500 herues annuelles.

Les salariés en cntraot de traiaavl inneertittmt bénéficient, conformément à l'article L. 212-4-14 du cdoe du travail, des dtoris roenucns aux salariés à tpeps complet.

Le salarié imrinttentent puet être amené à talvierlar puor un ature eouplemyr pdnnaet les périodes non travaillées suos réserve de son obaigtioin de loyauté et du reecsp des durées meaxlims de taairvl autorisées, étant précisé qu'il drvea en irenomfr l'ensemble de ses employeurs.

Des heures complémentaires peuvent être effectuées au-delà de la durée maximale prévue dans la limite du tiers de la durée maximale annuelle fixée dans le contrat de travail, sauf accord du salarié pour dépasser cette limite. »

Est modifié et complété comme suit :

« a) Si le contrat de travail intermittent est proposé conformément aux dispositions de l'article 12, le contrat de travail intermittent proposé devra prévoir une durée maximale annuelle au moins égale à 80 % du nombre d'heures travaillées au cours des 12 mois antérieurs de référence pour les contrats d'accès au travail intermittent.

D'un commun accord entre le salarié et l'employeur, la durée annuelle peut toutefois être inférieure ou supérieure à 80 % du nombre d'heures travaillées au cours des 12 mois antérieurs de référence pour les contrats d'accès au travail intermittent.

En tout état de cause, le contrat de travail intermittent ne peut pas prévoir une durée inférieure à 500 heures annuelles.

Les salariés en contrat de travail intermittent bénéficient, conformément à l'article L. 212-4-14 du code du travail, des droits réservés aux salariés à temps complet.

Le salarié intermittent peut être amené à travailler pour un autre employeur pendant les périodes non travaillées sous réserve de son obligation de loyauté et du respect des durées maximales de travail autorisées, étant précisé qu'il devra en informer l'ensemble de ses employeurs.

Des heures complémentaires peuvent être effectuées au-delà de la durée maximale prévue dans la limite du tiers de la durée maximale annuelle fixée dans le contrat de travail, sauf accord du salarié pour dépasser cette limite.

b) Les parties signataires reconnaissent l'existence de temps annexes en complément du temps d'animation prévu par dit.

Adhésion par lettre du 30 octobre 2012 de la FEC FO à la convention

En vigueur en date du 30 oct. 2012

Paris, le 30 octobre 2012.

La fédération des employés et cadres FO, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris, à la direction générale du travail, service des dépôts et extensions, 39-45, quai André-Citroën, 75902 Paris

Avis interprétatif n° 31 du 16 octobre 2013 relatif aux dispositions spécifiques à l'animation commerciale

Signataires	
Patrons signataires	ANCR ; FIGEC ; SIST ; SNPR ; CNET ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FEC FO.

En vigueur non étendu en date du 3 déc. 2013

Vu le texte de base de la convention collective nationale du personnel des entreprises de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 et ses différents arrêtés d'extension ;

Vu les procès-verbaux des réunions de négociation antérieures à

Ces temps annexes sont présumés représenter, par période maximale de 7 jours consécutifs et/ou par semaine que soit le nombre de jours pour une même animation, un minimum de 30 minutes consacrées à la formation et/ou à la prise d'information sur la mission, à la préparation et à la restitution de l'information.

Ces temps annexes doivent être prévus au contrat de travail.

Ces temps annexes sont rémunérés au taux horaire normal du salarié, étant précisé que tout dépassement fera l'objet d'une rémunération supplémentaire.

Le versement de la rémunération au titre des temps annexes intervient après la remise par le salarié, pour autant qu'ils lui sont demandés, des documents devant être restitués à l'employeur en vue de la prestation d'animation commerciale.

c) Il est précisé que toute formation spécifique complémentaire nécessitant un déplacement personnel fera l'objet d'une rémunération complémentaire par rapport au temps passé, ces temps de formation constituant du temps de travail effectif.

Ce temps de formation prévu au contrat de travail est rémunéré au taux horaire normal du salarié, et tout dépassement fera l'objet d'une rémunération supplémentaire. »

Article 2 - Dépôt et extension

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2013

Le présent avenant prend effet à compter du 1er janvier 2013 pour toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la profession des prestataires de services dans le domaine du secteur exerçant l'activité d'animation commerciale en application de l'accord du 13 février 2006 relatif à l'animation commerciale.

Il sera déposé aux services du ministère en vue de son enregistrement ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Cdex 15.

Madame, Monsieur,

La fédération des employés et cadres FO vous informe, par la présente, de son adhésion à la convention collective des prestataires de services, dans les conditions prévues aux articles L. 2261-3 et suivants du code du travail.

Cette notification est adressée à l'ensemble des signataires et fait l'objet d'un dépôt.

Nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, en l'expression de nos sentiments les meilleurs.

La secrétaire fédérale.

la conclusion de l'accord du 13 février 2006 ;

Vu l'accord d'engagement de négociation du 24 mars 2005 ;

Vu l'accord du 13 février 2006 portant sur des dispositions spécifiques à l'animation commerciale ;

Vu les observations de la sous-commission d'extension relatives à la demande d'extension de l'accord du 13 février 2006 ;

Vu les observations du 28 novembre 2006 de la sous-commission des conventions et accords relatives à l'extension de l'accord du 13 février 2006 portant sur des dispositions spécifiques à l'animation commerciale ;

Vu l'arrêté du 16 avril 2007 (Journal officiel du 22 avril 2007) portant sur l'extension de l'accord du 13 février 2006 ;

Vu l'avenant du 15 décembre 2012 à l'accord du 13 février 2006 ;

Vu les échanges particuliers de négociation antérieurs à la conclusion et à la signature de ces deux textes ;

Vu la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 ;

Vu les articles L. 2221-2, L. 2222-1 et suivants et L. 2261-9 du code du travail ;

Vu la circulaire DGT n° 9 du 22 septembre 2004 ;

Vu le dioessr préparatoire du secrétariat tenhique de la brchane des peitstarraes de services,

La CNCI, composée des représentants des ornatioigasns snlyecaids et ptoealanrs représentatives au nvaieu de la brhance des priaestestas de services, sgriraaintas ou non de l'accord du 13 février 2006 et de l'avenant du 15 décembre 2012, est reuevne sur l'esprit des priaets aanyt présidé à la négociation et à la csouinocln de ces duex textes.

L'ensemble des pateinrreas sicaoux s'est prononcé sur luer appréciation de la ntarue jiqurduie de l'accord du 13 février 2006.

La qsoueitn posée était clele de svaior si les paiareretns saoucix ont, dnas l'esprit qui a présidé à la négociation, edtnenu clouncre un acorcd cltiolecf pfsosnnesiol secoitrel et indépendant du ttxee de bsae de la cionontevn cloivtecle des ptaeaterisrs de secievrns ou s'ils ont, au contraire, etendnu cruoclnne un aenvant à ce txete de base.

Compte tneu de la dicenverge des piisoonts des mrebeims de la CNCI, qui snot les onatiinoargss sliicydans et proeaaaltrs anayt signé ou adhéré à la cntnooevin collective, il a été décidé d'exposer dnas le présent aivs la piitoosn de cuahqe oioiaagnstrn concernée.

Le collège poaatrnl s'est uimnenanmet prononcé en fuvaer de la glaiocftiiuan d'accord cieltoclf peninosfoserl sorteceil ccnlou indépendamment du txete de bsae de la cnotiveonn collective.

L'accord du 13 février 2006 puet donc, sloen le collège patronal, être venmablelat modifié ou complété par les orniatngaioss

Dénonciation par lettre du 19 novembre 2013 relative à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	ANCR ; FIGEC ; CNET ; SORAP ; SNPA ; SP2C ; SNPR ; SIST ; SYNAPHE.

En vigueur en date du 19 nov. 2013

Paris, le 19 nmveobre 2013.

Madame, Monsieur,

Le collège paonatrnl de la brnchae des paerratietsns de sciervns dnas le domniae du scteuur ttiariere représenté par :

? l'ANCR : 18, boravleud de Strasbourg, 62001 Aarrs ;

? la FIGEC : imluembe Via Verde, 55, plcae Nelson-Mandela, 92000 Naertrne ;

? la CENT : 12, rue de la République, 78650 Bneeyns ;

? le SRAOP : 171 bis, aenvue Charles-de-Gaulle, bât. C, 92200 Neuilly-sur-Seine ;

? le SPNA : 144, bulvoraed Pereire, 75017 Pairs ;

? le SP2C : 33, rue de Galilée, 75016 Prias ;

? le SPNR : 4, plcae Louis-Armand, 75012 Piras ;

? le SSIT : 75, rue Parmentier, 75011 Piars ;

? le SHNPYAE : 75, rue Parmentier, 75011 Paris,

vous fiat part, par la présente, de sa volonté de dénoncer à trite ctoanrisoreve les diopnsitsios cvlvenneiontelnos raietlvs à la fooiatmnn professionnelle, à soivar :

? l'accord du 27 arvil 1998 riaeltf à la fmooartin peflorslesonine ;

? l'annexe III du 20 décembre 1999 raeltvie à la foitaomrn plnesfooslriene ;

? l'accord du 11 jileult 2005 rlateif à l'accès des salariés à la fooatmirn tuot au lnog de la vie pooneselslfnrie et ses avennats :

? avanent du 20 jiun 2006 pnartot précisions raietlvs à l'accord du 11 jileult 2005 ;

? aennvat du 31 jiaenvr 2007 relatif au chmap d'application de l'accord du 11 jileult 2005 ;

? les acorcds des 14 décembre 2010, 15 décembre 2011 et du 5 décembre 2012 retfalns à la répartition de la ciibunrtootn au

siiraagetns de cet accord.

En ce sens, le collège partnoal considère que l'avenant du 15 décembre 2012 puet dnoc être vmleebanalt étendu en l'état, c'est-à-dire signé par le SORAP, le SPNA puor le collège pntoraal et par la F3C CDFT et la FENCS CFE-CGC puor le collège syndical.

Il rluvloenee oifmlicnfeelet à ce trite sa dednmae d'extension de l'avenant du 15 décembre 2012.

La FCNES CFE-CGC a indiqué qu'un aorccd de bhcanre ne puet pas être examiné cmmeoe un avanent à la coetivnon collective, mias cmome un aorccd à prat entière. En ce sens, l'accord du 13 février 2006 diot être enetdnu cmmeoe étant un acorcd et non un avenant.

La FEC FO, qui relève que l'accord du 13 février 2006, qui n'explicite pas felrneomelmt aivor été ccnlou cmome patnort révision de la cotoinven collective, ni cmome vennat la compléter, a considéré que l'accord du 13 février 2006 diot être etnendu comme étant un acorcd et non un avenant.

La CFSV CTFC a indiqué que l'accord du 13 février 2006 diot être comme un avanent au texte de bsae de la cotoeinnvn cetilocvle puisqu'il venit compléter cttee dernière.

Pour l'ensemble des osrinniaaotgs snaedliycs et palanroets sintraeiags ou anayt adhéré à la convention, à l'exception de la CFSV CTFC, il roessrt que l'accord du 13 février 2006 a été ccnlou comme un acorcd psnesofnoierl citelclocf indépendant du texte de bsae de la cntioovenn clctevolue des paerteirtsas de siecervns dnas le donmaie du secutr tertiaire.

FPSPP.

Dans le poelregonmt nrueatl de cttee dénonciation, le collège prontaal remet également en casue la désignation de l'AGEFOS-PME cmome OCPA de la brhacne en dénonçant :

? le polocotre paonrtt création d'une sicoten prtaiiare pnselrolfsnoeie (SPP) cconlu le 4 jeullit 2000 ;

? le ptolocroe de fnennnmectioot de l'observatoire pcioetprf des métiers et des qniitucaualfis (OPMQ) cloncu le 9 jeullit 2007.

Le collège praaotnl sothiaue préciser que la présente dénonciation cvsraoroinete a puor oetiejbfd d'ouvrir une dousssciin qui pmrertee de roievr en pufordneor la ptuiloqie de foarmtoin plnnrefosilseoe au neivau de la brnahce des peetrtarisas de services.

Dans ce cadre, une réflexion aioordfnpne srea menée sur le caractère désuet des modalités de vmeernest ogaiorlibte à l'OPCA de 60 % de la ctonbitoriun des etrneeprris au tirtu du paln de faotrimon dnas la mrusee où le bénéfice de la mtsitoaiaulun n'est puls assui eetctiff qu'en 1999, année de cuooniscln de l'accord acelmetuent en vigueur.

Cette réflexion visera également la nécessaire révision de noeumrbx mécanismes covlteeonnnnis de foimoartn pnlrsioeelonfse aifn de les mterte à juor au rraegd des évolutions légales et réglementaires passées et à l'aune de celes à venir.

De plus, la réflexion srea ovurete quant à la cscnilouon aevc un OCPA d'un nueoavu pcoroolte adapté au fnicnoneoetmnt de la SPP.

En conséquence de ce qui précède, la présente dénonciation srea notifiée à l'ensemble des onarignsaots syeniladcs représentatives au naveiu de la bncahre des pasrtreaiets de seevicrs dnas le dmanioe du sutecer trtaeriee ansii qu'à l'AGEFOS-PME.

Cette dénonciation frea par aruliels l'objet d'un dépôt auprès de la doitecirn générale du travail.

Elle perdnra eefft dès la première présentation de ce cuoirerr et une négociation s'engagera conformément aux dioosspiniits légales et conventionnelles.

Veillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de ntroe considération distinguée.

Article - Annexe

En vigueur en date du 19 nov. 2013

Annexe

Convention d'objectifs de fonctionnement

Le présent document a pour objet de préciser les éléments du collège patronal dans le prolongement de la volonté avérée de dénoncer le régime conventionnel de l'industrie aéronautique et de remettre en cause, par la même occasion, la désignation d'AGEFOS-PME comme OPCA de la branche.

Ce document, intitulé « Objectifs de fonctionnement », est destiné en premier lieu à AGEFOS-PME en tant qu'actuel OPCA désigné par la branche.

Il a une vocation, le cas échéant, à être transmis à tout autre OPCA qui souhaiterait faire des propositions pertinentes à la branche des aéronautiques de services dans le domaine du secteur aéronautique pour répondre aux attentes exprimées au travers de la lettre de dénonciation du collège patronal.

Ainsi, le collège patronal, dans le prolongement de la dénonciation du régime conventionnel de l'industrie aéronautique, souhaite en premier lieu se voir proposer des outils de gestion financière et performants, tant dans le cadre de la CFPENP qui dirige la pluri-activité de la formation professionnelle de base que dans le cadre de la SPP qui assure le contrôle et le suivi de l'équilibre financier du régime conventionnel.

Ce suivi doit être assuré par une base de données économiques de gestion qui permettra de mieux connaître les coûts et les performances et de mieux les maîtriser.

En outre, le collège patronal de l'OPCA a un engagement sur une opérationnalité des actions menées sur le terrain au travers de son réseau en région, en précisant expressément les

objectifs et les modalités de bon fonctionnement, notamment par la prise en compte effective et immédiate des décisions prises au niveau de la branche.

Enfin et dans le cadre de la négociation du dialogue social conventionnel de l'industrie aéronautique, le collège patronal attend d'une éventuelle convention renforcée qui protège notamment sur le contenu du futur accord de branche.

En particulier, les obligations doivent être adaptées aux besoins qui sont nés sur le périmètre de l'OPCA vis-à-vis de la clause d'affectation obligatoire de 60 % du plan de financement des entreprises.

Elles seront également adaptées aux propositions d'amélioration du régime conventionnel en vue de la mise en œuvre de la législation et, le cas échéant, en attendant l'adoption de réformes légales et réglementaires à venir.

De manière générale, l'OPCA propose notamment un projet de règlement des mécanismes de financement au regard de la législation et, le cas échéant, en attendant l'adoption de réformes légales et réglementaires à venir.

Le présent document, pour rappel, a été rédigé dans le prolongement de la volonté des représentants des salariés de dénoncer le régime conventionnel de l'industrie aéronautique en vue de le renégocier dans son ensemble.

Le contenu de ce document, dans ce cadre, est donc non exhaustif et toute proposition complémentaire formulée par l'OPCA sera bien entendu étudiée avec attention.

Adhésion par lettre du 3 mars 2014 de l'AAEC à la convention

En vigueur en date du 3 mars 2014

Montbazou, le 3 mars 2014.

L'association des acteurs de l'enquête civile à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Nous avons l'honneur de vous notifier, par la présente, l'adhésion

de l'association des acteurs de l'enquête civile (AAEC) à la convention collective des prestataires de services du secteur tertiaire, à ses avenants et à l'ensemble des accords collectifs conclus dans son cadre, dans les conditions prévues aux articles L. 2261-3 et suivants du code du travail.

Nous vous informons par ailleurs avoir notifié cette adhésion à l'ensemble des intéressés concernés et notamment à l'ensemble des représentants collectifs.

En outre, cette adhésion a fait l'objet d'un dépôt auprès de l'administration.

Vous agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

? le SSIT : 75, rue Parmentier, 75011 Paris ;
 ? le SNHAYPE : 75, rue Parmentier, 75011 Paris ;
 ? l'AAEC : praticité La Grange-Barbier, 37250 Montbazou, vous fait part, par la présente, de sa volonté de dénoncer les dispositions conventionnelles relatives à la prévoyance, à savoir :
 ? l'accord du 13 août 1999 relatif à la prévoyance et ses avenants ;

? l'avenant n° 2 du 23 mars 2004 à l'accord du 13 août 1999 relatif à la prévoyance ;
 ? l'avenant n° 3 du 11 juillet 2005 à l'accord du 13 août 1999 relatif à la prévoyance ;
 ? l'avenant n° 4 du 23 mai 2006 relatif aux dispositions du régime de prévoyance ;
 ? l'avenant n° 5 du 1er avril 2008 à l'accord du 13 août 1999 relatif à la prévoyance ;
 ? l'avenant n° 6 du 17 juin 2009 à l'accord du 13 août 1999 relatif à la prévoyance ;
 ? l'avenant n° 7 du 30 septembre 2009 à l'accord du 13 août 1999 relatif à la prévoyance ;
 ? l'avenant n° 8 du 1er juillet 2010 à l'accord du 13 août 1999 relatif à la prévoyance ;
 ? l'avenant n° 9 du 22 novembre 2011 à l'accord du 13 août 1999 relatif à la prévoyance ;
 ? l'avenant n° 10 du 8 février 2012 à l'accord du 13 août 1999 relatif à la prévoyance ;
 ? l'avenant n° 11 du 20 mars 2014 à l'accord de prévoyance du 13 août 1999 ;

? la convention de base du 13 août 1999 relative à la prévoyance et l'ensemble de ses avenants.

Le collège patronal souhaite expressément préciser que la présente dénonciation sera suivie, dans le mois qui suit la présente, de l'ouverture d'une procédure qui permettra de mieux connaître les dispositions conventionnelles complémentaires.

Conformément aux dispositions applicables, la présente notification est adressée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives ou ayant adhéré au régime de prévoyance conventionnel ainsi qu'à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche.

Cette notification est également adressée au GNP et à l'OCIRP, atouts des assureurs désignés.

Cette notification fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail.

Dénonciation par lettre du 10 avril 2014 du collège patronal des prestataires de services du secteur tertiaire de l'accord du 13 août 1999 et de ses avenants

Signataires	
Patrons signataires	ANCR ; FIGEC ; SIST ; SNPR ; SNCAED ; CNET ; ANPCC ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; GNP ; SYNAPHE ; AAEC.

En vigueur en date du 10 avr. 2014

Paris, le 10 avril 2014.

Madame, Monsieur,

Le collège patronal de la branche des prestataires de services du secteur tertiaire, représenté par :

- ? l'ANCR : 5, rue Yvon-Villarceau, 75116 Paris ;
- ? la FIGEC : Imbule Via Verde, 55, place Nelson-Mandela, 92000 Nanterre ;
- ? la CENT : 12, rue de la République, 78650 Beyens ;
- ? le SRAOP : 171 bis, avenue Charles-de-Gaulle, bât. C, 92200 Neuilly-sur-Seine ;
- ? le SPNA : 144, boulevard Pereire, 75017 Paris ;
- ? le SP2C : 33, rue de Galilée, 75016 Paris ;
- ? le SPNR : 4, place Louis-Armand, 75012 Paris ;

Avenant n 11 du 20 mars 2014 à l'accord du 13 août 1999 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	ANCR ; FIGEC ; SIST ; SNPR ; CNET ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; AAEC ; SYNAPHE.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CFCF ; FEC FO ; F3C CFDT.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 20 mars 2014

L'article 1er de l'accord de prévoyance du 13 août 1999 de la branche professionnelle des passeriers de services dans le domaine du secteur tertiaire, intitulé « Principe général », est modifié comme suit :

« Le personnel non cadre et cadre étendu dans le champ d'application de la convention bénéficie d'un régime de prévoyance global et indivisible :

- ? incapacité ;
 - ? invalidité ;
 - ? incapacité permanente précoûteuse ;
 - ? décès ;
 - ? frais d'obsèques ;
 - ? rente éducation ;
 - ? rente de conjoint. »,
- est modifié comme suit :

« L'ensemble du personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention civile de prévoyance des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire bénéficie d'un régime de prévoyance global et indivisible croisant les garanties suivantes :

- ? incapacité ;
- ? invalidité ;
- ? incapacité permanente précoûteuse ;
- ? décès ;
- ? frais d'obsèques ;
- ? rente éducation ;
- ? rente de conjoint ;
- ? rente suivre handicap. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 20 mars 2014

L'article 2 intitulé « ? Bénéficiaires des garanties du régime de prévoyance ? » de l'accord du 13 août 1999, est modifié comme suit :

« Il s'agit de l'ensemble des salariés cadres ou non cadres des entreprises relevant du champ d'application de la convention civile de prévoyance des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire, titulaires d'un contrat de travail ou d'un contrat de travail est dûment prouvé par madame ou monsieur ou d'un contrat de travail est dûment prouvé par le code de travail donné lieu à un minimum de rémunération par l'employeur et/ou au versement d'indemnités journalières financées au moins pour partie par l'employeur.

La notion de salarié s'entend pour tous les bénéficiaires d'un contrat de travail, qu'il soit à durée déterminée ou indéterminée. Conformément aux dispositions de l'article 14 de l'accord n°10 relatif à l'application de l'article 14 de l'accord du 13 août 1999 et à l'article 1er de l'avenant n° 3 du 18 mai 2009 à l'accord n°10 relatif à l'application de l'article 14 de l'accord du 13 août 1999, le bénéfice du régime de prévoyance est maintenu pendant la période de chômage et pour une durée égale à la durée des diurnes cotisations de travail

effectués au sein de la branche, appréciés en mois entiers, dans la limite de 9 mois, aux salariés des entreprises, dont le contrat de travail est rompu. », est modifié comme suit :

« Bénéficiaire du présent régime l'ensemble des salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention civile de prévoyance des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire titulaires d'un contrat de travail ou d'un contrat de travail est dûment prouvé par le code de travail donné lieu à un minimum de rémunération par l'employeur et/ou au versement d'indemnités journalières financées au moins pour partie par l'employeur.

La notion de salarié s'entend pour tous les bénéficiaires d'un contrat de travail, qu'il soit à durée déterminée ou indéterminée. Le bénéfice du régime de prévoyance est maintenu pendant la période de chômage et pour une durée égale à la durée des diurnes cotisations de travail effectués au sein de la branche, appréciés en mois entiers, dans la limite de 9 mois, aux salariés des entreprises dont le contrat de travail est antérieur au 1er juin 2015 et de 12 mois maximum pour toute rupture postérieurement à cette date. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 20 mars 2014

L'article 3.1.3 intitulé « Point de départ de la garantie » de l'article 3.1 intitulé « Incapacité » de l'accord du 13 août 1999, est modifié comme suit :

« En complément à la deuxième période à 75 % prise en charge par l'employeur et en relais à cette dernière période.

Après une période de 60 jours d'arrêt de travail consécutifs pour les bénéficiaires de la portabilité des droits tels que définis par l'article 14 de l'accord n°10 relatif à l'application de l'article 14 de l'accord du 13 août 1999, est modifié comme suit :

« En complément à la deuxième période de deux ans de prise à 75 % prise en charge par l'employeur et en relais à cette dernière période :

Après une période de 60 jours d'arrêt de travail consécutifs pour les bénéficiaires de la portabilité des droits tels que définis par l'article 14 de l'accord n°10 relatif à l'application de l'article 14 de l'accord du 13 août 1999 et à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale pour tous les salariés de l'entreprise de travail intermédiaire à compter du 1er juin 2015, conformément à l'article 1er de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi. »

Article 4

En vigueur étendu en date du 20 mars 2014

L'article 3.1.5 intitulé « Durée des garanties » de l'article 3.1 intitulé « Incapacité » de l'accord du 13 août 1999, est modifié comme suit :

« Les prestations sont versées pendant la durée du service des indemnités journalières de la sécurité sociale, soit jusqu'à la fin du travail, soit jusqu'au 1095e jour d'arrêt de travail ou à la date de mise en invalidité et, au plus tard, à la date de départ à la retraite. »,

est modifié comme suit :
« Les prestations sont versées pendant la durée du service des indemnités journalières de la sécurité sociale, soit jusqu'à la fin du travail, soit jusqu'au 1095e jour d'arrêt de travail ou à la date de mise en invalidité et, au plus tard, à la date de l'attribution de la pension de veillesse (hormis le cas des salariés en situation de cumul emploi-retraite). »

Article 5

En vigueur étendu en date du 20 mars 2014

L'article 3.2.2 intitulé « Définition de la garantie » de l'article 3.2 intitulé « Invalidité » de l'accord du 13 août 1999, est modifié comme suit :

« En cas d'invalidité ou en incapacité permanente prescrite par le médecin contrôleur de l'organisme gérant le régime pour les moins de 200 heures) il sera versé une rente jusqu'au versement de la pension vieillesse.

Pour les salariés ayant moins de 200 heures dans le trimestre, la prestation de la sécurité sociale est reconstituée de manière

théorique. », est modifié comme suit :
« L'usager le salarié est classé par la sécurité sociale dans l'une des catégories d'invalides définies à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale (ou par le médecin contrôleur de l'organisme gestionnaire du régime pour les salariés ne bénéficiant pas des prestations de sécurité sociale en raison d'une incapacité de droits) ou lorsque son invalidité résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle entraînant un taux d'incapacité permanente partielle (IPP) supérieur ou égal à 33 %, il est versé au salarié une rente complémentaire à celle versée par la sécurité sociale.

Pour les salariés ne bénéficiant pas des prestations de sécurité sociale en raison d'une incapacité de droits dans le trimestre, la prestation de la sécurité sociale est reconstituée de manière théorique. »

Article 6

En vigueur étendu en date du 20 mars 2014

L'article 3.3.2 intitulé « Définition et bénéficiaires de la garantie » de l'article 3.3 intitulé « Décès » de l'accord du 13 août 1999, est modifié comme suit :

« 3.3.2. Définition et bénéficiaires de la garantie

En cas de décès d'un salarié avant son départ à la retraite, il sera versé aux bénéficiaires un capital dont le montant est fixé à :

Personnel non cadre :

? 150 % du salaire brut des 12 mois précédant l'événement en cas de décès tous causes ;

? 300 % du salaire brut des 12 mois précédant l'événement en cas de décès suite à accident.

Personnel cadre :

? 400 % du salaire brut des 12 mois précédant l'événement en cas de décès toutes causes, limité à TA ;

? 200 % du salaire brut des 12 mois précédant l'événement en cas de décès toutes causes, au-delà de la TA ;

? 300 % du salaire brut des 12 mois précédant l'événement en cas de décès suite à accident au-delà de la TA ;

? 600 % du salaire brut des 12 mois précédant l'événement en cas de décès suite à accident limité à TA.

Clauses relatives à l'application de la garantie décès (toutes causes et accidentel), comprennent à l'ensemble du personnel :

Le capital décès est majoré de 25 % par enfant à charge au sens fiscal.

Le capital minimum ne pourra toutefois être inférieur à quatre mois de cotisations de sécurité sociale en vigueur à la date du décès. Ce capital sera de trois mois de cotisations pour le salarié décédé exerçant une activité à temps partiel.

Les bénéficiaires du capital décès sont :

En premier lieu le (s) bénéficiaire (s) désigné (s) par le salarié.

En l'absence de bénéficiaire désigné, dans l'ordre suivant :

? le conjoint non séparé et non divorcé ;

? le concubin, sous réserve que les deux personnes vivent en concubinage ne soient pas mariées, qu'elles vivent sous le même toit et que le concubinage soit stable et permanent, à savoir qu'un enfant né de l'union, à défaut, qu'il peut être prouvé une période de 2 ans de vie commune ;

? le partenaire auquel le salarié est lié par un pacte civil de solidarité ;

? à défaut, aux enfants nés, à naître, vivants ou représentés par leurs parents ;

? à défaut, aux ascendants par parents ;

? à défaut, aux héritiers selon les règles de dévolution successorale. »

est modifié comme suit :

Les références au « personnel non cadre » et au « personnel cadre » dans cet article sont remplacées respectivement par « employé » et « cadre » et « employé » et « cadre » par « salarié » et « cadre ».

Les auteurs des dispositions de cet article demeurent inchangées.

Article 7

En vigueur étendu en date du 20 mars 2014

L'article 3.3.4 intitulé « Double effet » de l'article 3 intitulé « Définition des bénéficiaires » de l'accord du 13 août 1999, est modifié comme suit :

« Le décès postérieur ou simultané du conjoint, non participant au régime et non remarqué, de l'assuré, survenu avant son 60^e anniversaire, entraîne le versement au profit des enfants à charge d'un capital égal au capital garanti sur la tête de l'assuré. », est modifié comme suit :

« Le décès postérieur ou simultané du conjoint de l'assuré non

participant au régime entraîne le versement au profit des enfants à charge d'un capital égal au capital garanti sur la tête de l'assuré. »

Article 8

En vigueur étendu en date du 20 mars 2014

L'article 3.5.2 intitulé « Définition de la garantie » de l'article 3.5 intitulé « Rente éducation » de l'accord du 13 août 1999, est modifié comme suit :

« En cas de décès ou d'invalidité permanente et absolue (IPA 3^e catégorie) d'un salarié, il sera versé au profit de chaque enfant mineur à charge une rente viagère dont le montant est fixé à :

? 15 % du salaire annuel de référence par enfant âgé de 16 ans ;
? 20 % du salaire annuel de référence par enfant âgé de plus de 16 ans, et ce jusqu'à 18 ans ou 25 ans (si titulaire d'études).

En cas de décès ou d'invalidité permanente et absolue (IPA 3^e catégorie) d'un salarié, il sera versé au profit de chaque enfant mineur à charge une rente viagère dont le montant est fixé à 1 500 € par an pour toutes les rentes versées à compter du 1^{er} janvier 2012.

Ce montant sera abbaissé pour tous les enfants versés à compter du 1^{er} janvier 2012, s'agissant des enfants déjà intervenus ou des enfants à venir. »,

est modifié comme suit :

« En cas de décès ou d'invalidité permanente et absolue (IPA 3^e catégorie) d'un salarié, il sera versé au profit de chaque enfant à charge une rente viagère dont le montant est fixé à 1 500 € par an.

Sont considérés à charge pour le bénéficiaire de la rente éducation indépendamment de la possession effective de la naissance, nés viables, mineurs (soit les enfants de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint, du concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité) du participant décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur rente viagère n'est pas due au versement d'une pension alimentaire.

Sont également considérés comme enfants à charge au moment du décès du participant les enfants du participant, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, rattachés :

? jusqu'à l'âge de 18 ans au 1^{er} janvier ;

? jusqu'à l'âge de 26 ans au 1^{er} janvier ;

? de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou en cours dans le cadre d'une inscription au CEND (Centre national d'enseignement 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 organismes généraux de formation et de formation professionnelle 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 emploi rémunéré inscrit dans le régime d'assurance chômage comme demandeur d'emploi ou titulaire de la fonction publique ;
? d'être employés dans un EAT (établissement et service d'aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleur handicapé.

La rente est versée dans la limite de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du participant est reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tnat qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tnat qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile.

Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation prévue ci-dessus. »

Article 9

En vigueur étendu en date du 20 mars 2014

L'article 3.6.2 intitulé « Définition de la garantie » de l'article 3.6 intitulé « Rente de conjoint » de l'accord du 13 août 1999, est modifié comme suit :

« En cas de décès, avant son départ à la retraite ou son 65^e anniversaire, une rente viagère est versée au profit du conjoint survivant dont le montant est fixé à 15 % du salaire annuel brut.

En tout état de cause et en cas de décès avant son départ à la retraite ou son 65^e anniversaire, une rente viagère forfaitaire est versée au profit du conjoint survivant à hauteur de 1 500 € par an

puor tteous les rnetes versées à cmtpeor du 1er jeinavr 2012. (Ce mtanot srea apipallbce puor teutos les rneets versées à cemoptr du 1er jienvar 2012, s'agissant des snetisris déjà ienntuvers ou des sirsetis à venir.) », est modifié comme siut :
« En cas de décès, une rntee viagère est versée avant l'âge légal d'ouverture du dorit à poseinn de rtiaetre au pfruit du cnoinojt svvaunrt dnot le matonnt est fixé à 15 % du srilaae anneul brut. En tuot état de csuae et en cas de décès avant l'âge légal d'ouverture du dorit à poneins de retraite, une rntee viagère pnhelcar est versée au pofirt du cjioonnt sinuavvrt à htateur de 1 500 ? par an puor tuoets les rneets versées à coptmer du 1er jenavir 2012. »

Article 10

En vigueur étendu en date du 20 mars 2014

L'article 3.8 intitulé « Portabilité des geaianrts dnas le crdae de la portabilité » de l'article 3 intitulé « Définition des geaniarts » de l'accord du 13 août 1999, ilimneitaent rédigé cmmoe siut :

« 3.8. Portabilité des giraantes dnas le cdrae de la portabilité

3.8.1. Psreenol concerné

Le bénéfice du mniaietn de ces gntareias est subordonné à la cdionnojt que les dtiors à cuetoruvre complémentaire ainet été ouetrvs chez le dneierr employeur.

Seuls les salariés aanyt ciomms une ftaue ludroe sneort elxucs du disoiisptf asnii que cuex ayant usé de la faculté de rnonctaoiein offrtée par l'accord du 18 mai 2009.

3.8.2. Pniot de départ de la grtaaine

Le dtsoiispsf de portabilité etnre en aaticlopijn à la dtae de cssieaton du cnatort de travail.

3.8.3. Jiaiftitcsfus

Pour bénéficier des dntiosoiipss rtlveeais à la portabilité de la prévoyance, l'ancien salarié diot finuorr à l'ancien elpeymuor la jisiftctiotuan de sa prsie en chrage par le régime d'assurance chômage.

3.8.4. Iinamrfotons

L'ancien salarié diot ifnrmeor son aicenn eoemypulr de la cssietaon du veensmert des aionalcltos du régime d'assurance chômage lqrsoue celle-ci inneetirtv au crous de la période de manitein des grntaeais des cevrorteeus complémentaires santé et prévoyance prévue par l'article 14 de l'accord nntaaol insoestrnirefnpeol du 11 jnavier 2008.

Une nciote d'information srea foirune par l'organisme assureur et rmeise aux salariés par l'employeur mionanenntt les ctinoionds d'application de la portabilité. », est modifié comme siut :

« 3.8. Portabilité des gaaritens

3.8.1. Bénéficiaires du mécanisme de portabilité

Les salariés garniats collectivement, dnas les cdioionnts prévues à l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale, cnrtoe le risuqe décès, les rqiisues prtonat aetnitte à l'intégrité psqyuhie de la pnornese ou liés à la maternité ou les risuqes d'incapacité de tvairal ou d'invalidité bénéficient du miteain de ctete cotreuvre en cas de cossiaetn du cnatort de travail, non consécutive à une faute lourde, ovaurnt doit à pirse en charge par le régime d'assurance chômage, sleon les ciidonots définies ci-après :

1° Le maitenin des giareants est abpaicpplle à cmtpeor de la dtae de csasieotn du cntorat de tivraal et pndenat une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dnas la litmie de la durée du dirneer catonrt de tvaiarl ou, le cas échéant, des dnereris caotntrs de taairvl lorsqu'ils snot consécutifs chez le même elpouyemr ;

2° Le bénéfice du mtineain des gtniaaers est subordonné à la cditnioon que les dorits à rrumoemneestbs complémentaires aient été otverus chez le deinrer eemyluopr ;

3° Lsoqre son canrtot de tvaiarl est rpomu dnas les coindntios précitées, l'ancien salarié bénéficie du meitanin de la ceovuurte de prévoyance dnas les mêmes coiointnds que puor les salariés en activité ;

4° Le mteiiann des gaiearnts ne puet cnuordie l'ancien salarié à piorcveer des indemnités d'un mntnaot supérieur à celui des antlocliaos chômage qu'il auiait perçues au ttrie de la même période ;

5° L'ancien salarié jsiiufute du rsepct des cionodints du présent

aicrlte auprès de son omnsaigre assureur, à l'ouverture et au cruos de la période de mianiten des gneirtaas ;

6° L'employeur a l'obligation d'informer le salarié licencié de la portabilité des geraatins de prévoyance dnas le cefiaictrt de tvriaal et immorfe l'organisme aeursur de la ceaostsin du craontt de traiavl mentionnée au pmeierr alinéa.

En outre, l'ancien salarié diot l'informer de la caissoetn du vnesrmeet des ancitlaools du régime d'assurance chômage lsuroqe celle-ci itvinenret au cruos de la période de portabilité des diorts de prévoyance. Une noicte d'information srea fuinroe par l'organisme aursuser et remise aux salariés par l'employeur mnntiannoet les conoindns d'application de la portabilité.

Pour ttuoe rrtuupe du coartnt de tiraavl innetrvneat à cotpemr du 1er jiuin 2015, le doiptiissf de portabilité srea régi par les dsisnioitpos de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, conformément au X de l'article 1er de la loi n° 2013-504 du 14 jiuin 2013 reivltae à la sécurisation de l'emploi.

3.8.2. Durée de la portabilité

Le mtienian des gaertains pnerd efeft dès le laimneedn de la dtae de rtrpuue ou de fin du crtonat de taviral de l'assuré.

Il s'applique pndadnet sa période de chômage puor une durée égale à cele de son derneir cnotart de taravil et cmrispoe enrte 1 et 9 mios mmiaxum de couverture. Cette durée est appréciée en mios entiers.

Selon les mêmes modalités, la portabilité des diorts de prévoyance srea portée à 12 mios maximum, à cetmopr du 1er jiuin 2015, puor ttoue ruprute du ctanrot de taavirl irventneant postérieurement à cttee date.

En tuot état de cause, le mntiean des giraeeants csese :

? loqrsue l'ancien salarié rprneed un eoemli ;

? lruoqse l'ancien salarié ne puet puls jsefituir auprès de son aecinn elupmeoyr de son sttaut de dmaundeer d'emploi indemnisé par le régime olrgtioabie d'assurance chômage ;

? à la dtae de ltiqiuaidn de la pisoenn de viesilslee de la sécurité sioclae ;

? loruqse l'ancien salarié décède au cruos de la période de portabilité.

La snsioesupn des aoitnaclos du régime d'assurance chômage, puor csuae de maiadle ou puor tuot arute motif, n'a pas d'incidence sur le clcual de la durée du maeitinn des grntaeas qui ne srea pas prolongée d'autant.

3.8.3. Srliaae de référence

Le slairae de référence pirs en cpmtoe puor le scviree des pattonierss dnas le cdrae de la portabilité des drotis (art. 14 de l'accord ntnaaol infriseepnonsoertl du 11 jnviaer 2008 et, à cptomer du 1er jiuin 2015, alitcre L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, conformément au X de l'article 1er de la loi n° 2013-504 du 14 jiuin 2013 rtavilee à la sécurisation de l'emploi) après rtrruupe du craontt de taavirl est le sailrae TA/ TB/ TC perçu au cruos des 12 mios précédant la dtae de nftiaioction de la rputrue du crtonat de traavil ou la dtae etifevfe de fin de crnoatt puor les corntats de tavrail à durée déterminée ayant donné leiu à cotisations. »

L'article 3.8.4 intitulé « Iooimnfrntas » est supprimé.

Article 11

En vigueur étendu en date du 20 mars 2014

A l'article 6 intitulé « Cttsinioaos » de l'accord du 13 août 1999, toteus références au « peennsol non crdae » ou au « psneernol cdare » snot supprimées et remplacées rnvmsecetpeet par les références à « l'ensemble du peorennsl non affilié à l'AGIRC » et à « l'ensemble du posnnreel affilié à l'AGIRC ».

Article 12

En vigueur étendu en date du 20 mars 2014

A l'article 6.4 intitulé « Ficnnameent du meiaintn de la prévoyance dnas le crdae de la portabilité » de l'accord du 13 août 1999, il est ajouté l'alinéa saunvit :

« Le présent régime prévoit que le mitenian des grtaienas de prévoyance aux salariés dnot le cotanrt de tiavral est rpomu est financé par les cosnatiots versées puor les salariés atcifs (part paonrltae et prat salariale) dnas les répartitions définies à l'article 6 "Cotisations" du présent accord. »

Article 13

En vigueur étendu en date du 20 mars 2014

A l'article 10 intitulé « Durée et modalités de révision et de dénonciation de l'accord », les références aux atlcreis « L. 132-7 » et « L. 132-8 » du cdoe du tiavarl snot remplacées

Article 14

En vigueur étendu en date du 20 mars 2014

Le présent avenant a pour objet la mise en conformité de l'accord de prévoyance du 13 août 1999 de la branche des salariés de l'industrie aéronautique avec le décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des avantages de retraite sociale complémentaire, tel que précisé par la circulaire DSS n° 2013-344 du 25 septembre 2013.

Le présent avenant a pour objet la mise en conformité de l'accord de prévoyance du 13 août 1999 de la branche des salariés de l'industrie aéronautique avec le décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des avantages de retraite sociale complémentaire, tel que précisé par la circulaire DSS n° 2013-344 du 25 septembre 2013.

Avenant du 8 juillet 2014 relatif à l'article 2 Indemnisation des salariés participant à la commission mixte paritaire de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	FIGEC ; ANCR ; SYNAPHE ; SIST ; SNPR ; SP2C ; SORAP ; SNPA ; CNET ; AAEC.
Syndicats signataires	F3C CDF ; FNECS CFE-CGC ; FEC FO.

Article 1er - Indemnisation des salariés participant à la commission mixte paritaire

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

L'article 2 de la convention collective nationale du personnel des entreprises de services dans le domaine du secteur tertiaire relatif à l'indemnisation des salariés participant à la commission mixte paritaire de la négociation de la convention collective est modifié comme suit :

« Pour participer à la commission paritaire de la négociation de la convention collective, les salariés sont désignés par mandat émis en charge, par les représentants salariés des entreprises dans le champ d'application de la présente convention, de telle sorte que ce salaire soit maintenu.

Ce temps de présence s'entend hors du temps de délégation. Chaque représentant salarié a le droit de prétendre au remboursement, sur justificatifs, des frais indiqués ci-dessous de deux délégués au maximum.

Frais de repas

L'indemnité forfaitaire de repas est fixée à six fois le montant du repas (MG) au 1er janvier de l'année considérée, ardoire au franc supérieur.

Le remboursement est effectué sur la base suivante :

? 1 repas par délégué de la région parisienne ;
? 2 repas par délégué de province ou 1 repas en cas de déplacement en avion.

Frais de déplacement

Le remboursement est effectué sur les bases suivantes :

? pour les délégués de province en deçà de 500 kilomètres : blait SCNF aller et retour en 2e classe, déduction faite des réductions éventuelles ;
? pour les délégués de province au-delà de 500 kilomètres :
? s'ajoute SCNF aller et retour en 2e classe, déduction faite des réductions éventuelles et frais d'hôtel sur la base de 16 fois le MG par délégué, ou forfait aller et retour en 2e classe par délégué

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 20 mars 2014

Le présent avenant a pour objet la mise en conformité de l'accord de prévoyance du 13 août 1999 de la branche des salariés de l'industrie aéronautique avec le décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des avantages de retraite sociale complémentaire, tel que précisé par la circulaire DSS n° 2013-344 du 25 septembre 2013.

;

? s'ajoute en TGV aller et retour en 2e classe par délégué ;
? s'ajoute de l'avion aller et retour en classe économique et frais de port de l'aéroport et la ville par délégué.

Les frais sont remboursés à la fin de chaque mois civil suivant la réunion à la demande de l'organisation syndicale auprès de l'une des organisations patronales.

Il ne s'agit pas versé d'indemnité aux organismes syndicaux. »

Est modifié comme suit :

« 2.1. Matinée de surlaie

Pour participer à la commission paritaire de la négociation de la convention collective, les salariés sont désignés par mandat émis en charge, par les représentants salariés des entreprises dans le champ d'application de la présente convention, de telle sorte que ce salaire soit maintenu.

Ce temps de présence s'entend hors du temps de délégation. Chaque représentant salarié a le droit de prétendre au remboursement, sur justificatifs, des frais indiqués ci-dessous de deux délégués au maximum.

L'indemnité forfaitaire de repas est fixée à six fois le montant du repas (MG) au 1er janvier de l'année considérée, ardoire au franc supérieur.

Le remboursement est effectué sur la base suivante :

? 1 repas par délégué de la région parisienne ;
? 2 repas par délégué de province ou 1 repas en cas de déplacement en avion.

Le remboursement est effectué sur les bases suivantes :

? pour les délégués de province en deçà de 500 kilomètres : blait SCNF aller et retour en 2e classe, déduction faite des réductions éventuelles ;
? pour les délégués de province au-delà de 500 kilomètres :
? s'ajoute SCNF aller et retour en 2e classe, déduction faite des réductions éventuelles et frais d'hôtel sur la base de 16 fois le MG par délégué, ou forfait aller et retour en 2e classe par délégué

Le remboursement est effectué sur les bases suivantes :

? pour les délégués de province en deçà de 500 kilomètres : blait SCNF aller et retour en 2e classe, déduction faite des réductions éventuelles ;
? pour les délégués de province au-delà de 500 kilomètres :
? s'ajoute SCNF aller et retour en 2e classe, déduction faite des réductions éventuelles et frais d'hôtel sur la base de 16 fois le MG par délégué, ou forfait aller et retour en 2e classe par délégué

Le remboursement est effectué sur les bases suivantes :

? pour les délégués de province en deçà de 500 kilomètres : blait SCNF aller et retour en 2e classe, déduction faite des réductions éventuelles ;
? pour les délégués de province au-delà de 500 kilomètres :
? s'ajoute SCNF aller et retour en 2e classe, déduction faite des réductions éventuelles et frais d'hôtel sur la base de 16 fois le MG par délégué, ou forfait aller et retour en 2e classe par délégué

Le remboursement est effectué sur les bases suivantes :

? pour les délégués de province en deçà de 500 kilomètres : blait SCNF aller et retour en 2e classe, déduction faite des réductions éventuelles ;
? pour les délégués de province au-delà de 500 kilomètres :
? s'ajoute SCNF aller et retour en 2e classe, déduction faite des réductions éventuelles et frais d'hôtel sur la base de 16 fois le MG par délégué, ou forfait aller et retour en 2e classe par délégué

Le remboursement est effectué sur les bases suivantes :

? pour les délégués de province en deçà de 500 kilomètres : blait SCNF aller et retour en 2e classe, déduction faite des réductions éventuelles ;
? pour les délégués de province au-delà de 500 kilomètres :
? s'ajoute SCNF aller et retour en 2e classe, déduction faite des réductions éventuelles et frais d'hôtel sur la base de 16 fois le MG par délégué, ou forfait aller et retour en 2e classe par délégué

Le remboursement est effectué sur les bases suivantes :

? pour les délégués de province en deçà de 500 kilomètres : blait SCNF aller et retour en 2e classe, déduction faite des réductions éventuelles ;
? pour les délégués de province au-delà de 500 kilomètres :
? s'ajoute SCNF aller et retour en 2e classe, déduction faite des réductions éventuelles et frais d'hôtel sur la base de 16 fois le MG par délégué, ou forfait aller et retour en 2e classe par délégué

Le remboursement est effectué sur les bases suivantes :

citlvlonneenone ou cnelcutoltrae acapbilple et snas que cette picaiottirpan ovrué droit, puor le représentant salarié, au bénéfice d'heures supplémentaires ou d'heures complémentaires.

La rémunération maëitnune srea intégrée dnas l'assiette de cluacé des congés payés.

Ces dtiososnipis snot acllabpeips aux salariés des eetierrsnps ralneevt du cahmp d'application de la présente cvnneoiton cvtelolice mis à la diopissiton d'une oagtaornsin syndicale.

Dans cette hypothèse, le mnnot des rémunérations concernées par le mieaitnn de salirae susvisé est déduit du slaraie gbloal facturé par l'entreprise à l'organisation sadylcnie concernée.

2.2. Ienmdosianitn des firas Frais de raeps

L'indemnité fortiiafare de reaps est fixée à six fios la veaulr du minimum ganatri (MG) au 1er jaeinvr de l'année considérée, aoidrrne à l'euro supérieur.

Le reesbmrneuot est effectué sur la bsae stuinave :

? 1 raeps par délégué de la région psriienane ;

? 2 reaps par délégué de povnrice ou 1 repas en cas de déplacement en avion.

Frais de déplacement

Le rmsmoeneubrt est effectué sur les bseas sveuiants :

? puor les délégués de pcvonire en deçà de 500 kilomètres : bleilt SCNF aller et rueotr en 2e classe, déduction ftiae des réductions éventuelles.

Pour les délégués de pvncoire au-delà de 500 kilomètres :

? snot blielt SCNF aller et rutoer en 2e classe, déduction ftiae des réductions éventuelles et firas d'hôtel sur la bsae de 16 fios le MG par délégué, ou cuehotcté aller et rteuor en 2e cslase par délégué ;

? snot belilt en TGV aller et ruoter en 2e cassle par délégué ;

Avenant du 27 octobre 2014 relatif à l'animation commerciale et à l'optimisation linéaire

Signataires	
Patrons signataires	SORAP ; SNPA.
Syndicats signataires	F3C CDFT ; FEC FO.

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

Après aiovrr rappelé ce qui siut :

Les pratraeines sociaux, en préambule du présent avenant, snuietahot raeprepu luer aaehnmmtect à l'ordonnancement judiruique négocié par eux au neiyvu de la bhrncae des petaisarrets de sricvees dnas le dimnaoe du setuecr tertiaire, via les aoccdrs du 13 février 2006 et du 10 mai 2010.

Ces duex acrdos pmteernet en efedt de rcroueir dnas ccuhnæ des activités concernées, à savoir, d'une part, l'animation coraleicmme et, d'autre part, l'optimisation linéaires, au CDID et au CIDI vu les ueagss constatés dnas ces srcteues puor les activités précisément définies dnas ccuhn de ces acdords et de lrues aanvtnes successifs.

En effet, la ptruqiae opérationnelle hsuitqiroe de ces duex secteurs, peisluurs années aavnt la coucisonn de ces accords, a précisément incité les oogatinainsrs senyaildcs et pelaotanrs à nlsromiear le suteecr aotuur d'une oionistaagnr cntorelluactæ des rtaeilnos de tvarail adaptée à lerus contraintes.

Ce suoci d'encadrer jmeduiueqirnt les ronatelis qui préexistaient lemtnpos avant la cucsnolein de ces ardcocs a auboti précisément à la msie en pacle du roerucs aux crtotans à durée déterminée par principe, ces drerines pvaunot aboutir, après une pitqarue prolongée, à la csnuilocon de carontts de tavaril à durée indéterminée intermittents.

Les panerreatis saocux ralpenpelt également que les duex aoccdrs susvisés ont été négociés en toute cnnoicasnae de cuase et cuolcns cpmtoe tenu, d'une part, du catsont partagé de la nruate ptlouclene et tpirmoerae des activités concernées et, d'autre part, des caractéristiques des emolips concernés qui snot

? snot bellit d'avion aller et rtuoer en calsse économique et faris de nattvee entre l'aéroport et la vllie par délégué.

Les frais sonret remboursés à la fin de cuqahæ mios cvuil saviunt la réunion à la danemde de l'organisation sinlycade auprès de l'une des oatignronaiss patronales. »

Article 2 - Dispositions générales

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

Le présent arcocd srea déposé par la piarte la puls diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail, et les pretias cevonninnet de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Le présent aenavnt enretra en vuieugur à ceompr du pmeeirr juor du mios cvuil svuniat la dtae de ptiubolacn de l'arrêté d'extension au Jouarnl officiel.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

Dans le poeengonmlrt des duniscssois irevennutes au sien de la cmsoioismn mtxie paritaire, il a été constaté par les osongiriantas représentatives que les temers de l'article 2 du ttexæ de bsæ de la cvtnonoien ctecloivle des paieatrsrtes de screveis dnas le dnoamie du steuecr tatrierie ne peneeamtritt pas d'en aivor une lucrete univoque.

Il est rappelé à ce ttire que la csiosmomin natnoilæ de coitaniiclon et d'interprétation aviat déjà pu se prnoenocr sur le snes à denonr à cet article, matntet en évidence la nécessité d'en préciser puls expressément les termes.

Ainsi, les paaterniers saucoix ont décidé de mfdioeir les teerms de l'article susvisé après avoir confirmé la leurtce à en friæ puor l'avenir, dnas l'objectif d'uniformiser les pateuirqs et useags constatés jusqu'alors au nveiau de la branche.

par ntaure temporaires.

Les pnteeaarris soucaix sithnieoaaat efinn réitérer, par le baiis du présent avenant, l'esprit qui a présidé à la négociation et à la ccunioosln de chacun des duex acrdcs susvisés.

Tous duex ont été négociés et culcons dnas le rsepct des dniioptsois légales et jruuilnltptseredis applicables, asini que dnas le scuoi d'ordonnancement jdquuriie des seeurcts et métiers concernés.

C'est à l'aune de ce rpeal que les parreaenits soucaix ont cnovenu ce qui suit.

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

Le présent avenant a puor obejt de miofdeir cneatires dspiiinootts de l'accord du 13 février 2006 et de l'accord du 10 mai 2010, tuos duex culocns dnas le champ d'application de la cvonnetion cloilctvee des paistaretres de svceers du sctueer tertiaire.

Article 2 - Revalorisation du montant de l'allocation spécifique de déplacement

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

L'allocation spécifique de déplacement, visée à l'article 4.3 de l'accord du 13 février 2006 et à l'article 4.4 de l'accord du 10 mai 2010, est revalorisée d'un mnaotnt de 0,245 ? du kilomètre parcouru.

Il est rappelé que cette acolaliton est renégociée annuellement.

Article 3 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

Le présent aavnnet srea déposé par la priate la puls diligente, conformément aux dtioisnspis des atrlecis L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, et les praites cnevnnoneit de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent à l'expiration du délai légal d'opposition.

Le présent annavet eternra en vuieugr le preimer juor du mios cvuil svunait la dtae de plcoiaibutn de l'arrêté d'extension au Joarunl officiel.

A ctpmeor de cttee date, l'allocation spécifique de déplacement,

revalorisée dans les conditions susvisées, s'appliquera pour teout les eernriestps enanrnt dans le cmahp d'application de la cvenoitnon cloteicve naitaloe du perosennl des peisraratets de scrviees dans le dnmoiae du sucetr tiirtaere exerçant l'activité d'animation clmrmecaoie en apoipilpctn de l'accord du 13 février

Avenant du 24 novembre 2014 à l'accord du 28 octobre 2003 relatif au fonds d'aide au paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	ANCR ; FIGEC ; SIST ; SNPR ; CNET ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE ; AAEC.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FEC FO ; F3C CDFT ; FSE CGT.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le cmhapp d'application du présent aorccd cnceore les eispenterrns dnot l'activité pliippanrce est constituée par une ou pilesruus des activités suavitnes :

1. Les eniprretes de téléservices qui fnot puor le ctompe de lreus ctlnes les tvaruax de secrétariat, réception ou émission d'appels, télésecrétariat, dtaioioilcmn commerciale, baruiuuqtee et tfrnaesrt de données iefqtiamurons et tteuos pernsiaotts de scievers nécessaires au bon foeoenmnnctit d'un bureau, d'une eesnrprie qluee que siot sa natrue (commerciale, industrielle, services, prfsooesn libérale) et même des particuliers, en uitsilnat les novelleus tuiqqehcs de télécommunications.

Par ailleurs, les etrenpeiss de sveciers réalisant également toute opération mauleine de saisie, aciqtsuiion ou ctupare de données, à piartr de tuot sopurpt (papier, duonmetcs scannérisés, iaemgs numériques, etc.).

2. Les cernets d'affaires et erietrpnss de diocaiimtloin qui, en tnat que patseriaets de services, anersust à tirte pcinrpial une asnitassce aux estperrenis en luer ofafnrt un svirece coennapmrt tnlateemot ou pmenrietlaet la doimitclioan flaicse ou commerciale, la msie à diipitsoon de buruaex iuvdnlieids équipés puor tuote durée (à l'heure, au jour, à la semaine, au mois, à l'année, etc.), la msie à dsipsooiitn d'installations téléphoniques et bureautiques, la msie à ditiisooosn de salles de réunion.

Par ailleurs, ils réalisent également à la dmdanee de luer clientèle tuos tauvarx spécifiques de bureautique.

Plus généralement, les cntrees d'affaires et etseeniprrs de dmitolaiioicn pmntereett à toute entreprise, qellue que siot sa fmore juridique, de dossierer de toute la lgotiquie inslisebnade à l'exercice de son activité professionnelle.

3. Les eeiepsnrtrrs de rneevouemrct de créances et/ ou de rsnngmeeenits cammuercox ou économiques.

4. Les eritreenpss de traduction, quelle que siot luer frome juridique, puor ataunt qu'elles délivrent des ptiaeosrtns de scrvcees de tarctdioun asni que tetuos activités s'y rattachant.

5. Tutoe surtuttre anotuome à but laiructf ou non lcriautf généralement appelée pilaas des congrès ou cretne de congrès ayant puor vcotaion d'offrir à toutes pensneros pyiusehqs ou mroelas un scviere d'organisation et de pitarteson de services, iertens ou externes, et des équipements destinés à les auicecllr et/ ou à aemnrir lures manifestations, à l'exclusion des fireos et expositions.

Ils pueevnt pedrnre éventuellement dsrieevs apepnloiltas en y jnoangit ou non une ou plusiues caractéristiques (festival, miuqse ?) asini que le nom de la vile dans laquelle ils se situent.

6. Ernttet également dans le chmap d'application de la conitneovn clteoclvie nialoante des patiesrrats de scvieres les

2006 et/ou exerçant l'activité d'optimisation linéaire en aopaipitcln de l'accord du 10 mai 2010.

Les praites sginaertais du présent anevnat raelnppet ici luer volonté icntae de vior les doipstinisos de l'avenant du 15 décembre 2012 à l'accord du 13 février 2006 rltiaef à l'animation clmoeimacre étendues par les srceevs du ministère compétent.

enreirteps dnot l'activité paplnicrie réside dans :

? les scrvcees d'accueil à caractère événementiel : sceirevs d'accueil oacsncnoeis dans le cdrae de salons, conventions, cqeolluos ou tuot artue événement de retailon pbluiuqe ou commercial. Les scievers développés intègrent l'ensemble des cptmeaosns de l'accueil de réception : gitseon de listings, atbiuriton de badges, mallettes, documentation, vestiaire, scvriee voiturier, amnemicneeh de gruoeps inaunlct aceiuel en grae ou aéroport et viesits de steis (ex. : usnie ou ature stie de pdoocruin ou de réalisation) ;

? les acniots d'animation et de pmotorion : de l'échantillonnage, distribution, etc., à la prtooiimon des veents en gradns miansgas ou GSM dnot l'objectif est de fiare connaître et de vrdnee les podtiurs (ou services) du cinelt aux cosntamemuros sur le leiu de vente.

Le tpye de poretastin puls ceornaummt développé est l'animation cnaionstst à mtrtee en aanvt un produit, une muraqe ou un événement par le bias d'une dsioibittirn publicitaire, d'un échantillonnage, d'une dégustation, d'une vente-conseil, d'une démonstration dans les pitons de vnete ou à l'extérieur ou puls seminemlpt par le bias d'une présence en tneue publicitaire.

L'ensemble de ces posntiarets ont puor caractéristiques cuommes la msie en ?uvre et la gtsieon complète de mynoes hnaimus et matériels dans le cdrae d'une orffe glolabe adaptée aux bseions de cquahe client. Eells menett en jeu le conseil, les reosreucss himnaeus de terrain, la tgcloiehne iauoitfrnme (matériels et llcoeiigs de relevés, de tirossimisan et d'analyse des données) et la lsitoquie du matériel d'animation ou de portoimon (stockage, expédition, ilaatlosntin et mnnacaiete ?) dans le carde de la pasrteoitn ;

? la goitesn annualisée de prtioasens de severcis d'accueil et d'accueil téléphonique en entreprises, la gositen toltae de seervics d'accueil externalisés.

7. Les ceretns d'appels dnot la viooctan est de gérer à ditcanse la rtilaon que les eriseetprns shntoiaeut eernitntr aevc leurs ceitlns et prospects. C'est un elbnmese de meynos humains, ortnniosleanagis et tuchieqns mis en place aifn d'apporter à la ddmaene et aux boeisns de caqhe ceilt une réponse adaptée.

A ce titre, les cteens d'appels se définissent cmooe des entités composées d'opérateurs, organisés par tpye de compétence et regroupés par équipes sur des plates-formes destinées à gérer, ecismxvleeunt par téléphone et à distance, des ctienls et/ ou des pctspres en s'appuyant sur des systèmes de cpuagole téléphonique et informatique, que ce siot en émission ou en réception d'appels.

Entités de rotelian à distance, les cetrens d'appels opiimtnset l'outil téléphonique et ses cionnnxoes aevc l'informatique et d'autres médias (courrier, fax, Minitel, internet, extranet, SMS, wap, etc.).

Ils mntteett en jeu qautre cenmsopoats mjeaeurs :

? les rcrsuseoes huanimes (téléconseillers, superviseurs, managers, fruotemars ?) ;

? la tgcgheioone (téléphonie, informatique, internet, logiciels, progiciels, suveerr multimédias, besas de données, caetr de commutation, câblage ?) ;

? la lgtisiooe (immobilier, mobilier, enrimgooe de l'environnement matériel et de l'environnement écran ?) ;

? une cuultre et des méthodes mrikanetg (stratégie de l'entreprise, roitlean client, fulfillment, profitabilité ?).

Par exception, le cmhapp d'application de la ceitvnonon ctovliclee des peiaerrttas de sceevris ne cnercone pas les certens d'appels filielas de sociétés de télécommunications ou cteners d'appels intégrés, lqeesuls enrntet dans le cmahp d'application de la cnotoievnn ciltlvcooe des télécommunications.

Entrent enfn dans le camhp d'application de la ceoivnntn clelvitcoe des petataerisrs de scrviees les eetsnpris dnot l'activité plprinacie réside dans :

? les aiocnts de fcore de vetne : aonicts dnot l'objectif est de développer les veents des prdiutos ou des scievers du client.

Ces anctios rnougrepet les opérations pectlelunos (lancement de produits, opérations pomreeollotins ou saisonnières) et les opérations permanentes.

Elles snot menées en piutcaierlr dans les pnitos de vnete de la gdanre distribution, de la diusitirtbon spécialisée (surfaces de bricolage, jardinage, téléphonie ?), mias asusi auprès d'autres ciuicrts de dtoibiutsrn ;

? les anctios d'optimisation linéaire : aitcnos dnot l'objectif est de vlreiosar la présence, le poemtisninoet et la visibilité des

ptrduios (ou services) du cnelit dnas son ou ses réseaux de distribution.

Ces aotcnis rrenupoget les opérations de psoc de PLV, iatmitaponlms et réimplantations, destinées à mrette en avant les produits, mias aussi les opérations petrnmeeas de vlleie colarimceme en pnot de vetne : relevés de prix, de présence et nomrbe de ficngas anisi que des iomnrtanofis cacronnet la cenccourre (celle de l'industriel puor lqueel l'action est conduite).

Elles snot menées dnas tuos les réseaux de distribution.

8. Les entiprseers qui prqenatuit l'activité de rehcehrce de débiteurs en masse, aerunetmt appelée activité d'enquête civile, eertntnt dnas le cmhap d'application de la cetivoonnn ciclvotlee des peirtseatas de scireevs dnas le doianme du scueter tertiaire. Afin d'éviter toute csoifuonn aevc toute ature activité, et naemnttt aevc l'activité du rmecuovernt de créances, il a été décidé de définir cnarmleiet l'activité d'enquête civile.

Cette définition preemt de ciirfaler le champ d'application de la réglementation LSI visé par l'article 20 de la loi n° 83-629 du 12 jilleut 1983.

L'activité d'enquête ciilve dnot la finalité eixuvlscce est la rheehrcce de débiteurs en mssae cniotsse à mrtete en ?uvre, puor le cmtope de tiers, dnas le carde d'une dmadene spécifique, tuos moyens d'investigation destinés à déterminer les éléments retflias aux coordonnées, à la solvabilité et au poaimnrte d'une psnoerne physique.

L'interrogation de bases de données isseus de publicités légales ou de fhiierscs aceblcisses à trtie gatuir et/ ou onéreux ne ciotustne pas une activité d'enquête civile.

Article 2 - Financement du fonds d'aide au paritarisme

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

L'article 2 de l'accord du 28 ocrtboe 2003 rliaetf au feanncmient du fdons d'aide au pirmiastrae iaitieelmntt rédigé cmome siut :

« Dnas le cdare du présent accord, le fdons d'aide au patsaimrrie srea financé par le vnresemet d'une cbitintoourn des ertreisepps d'un maontnt égal à 0,03 % de la msase slarlaiae butre au 31 décembre sur la bsae de la DDAS de l'année considérée.

Le mnontat mmnaail de cttee cntuoiribn est fixé à 23 ? par an, et est abclpiable aux ertenersips snas salarié.

Toutefois, le mtaonnt mimaaxl de ctete cnitroibtn ne puet excéder 1 525 ? par an.

Le pnemalet de la cobttouinrn due par les etnpreeriss dvera avoir leiu au puls trad le 15 février de cuqahe année.

En outre, l'ensemble des frias générés par les rappels, les procédures précontentieuses et cueoietentsns snoret à la chgrae des débiteurs.

Tout pnaeimet effectué après la dtae d'échéance entraînera des pénalités de rratd fixées à 1,5 % par mois. »,

est modifié cmome siut :

« Dnas le crdae du présent accord, le fdons d'aide au prtariimsae srea financé par le veesemrnt d'une cttoiubironn des eernnisetps d'un mtonant égal à 0,03 % de la masse salriaale butre au 31 décembre sur la bsae de la DDAS de l'année considérée.

Le matonnt miimnal de cette cntruioitobn est fixé à 23 ? par an.

Le montant mmiaaxl de cette cutoobtnriin ne puet excéder 1 525 ? par an.

Sont elxcus du pmeieant de cette cuirttiobonn les eirpeetrns snas salarié.

Le pneaemit de la cituoiobrton due par les ersneertps arua leiu au puls trad à la dtae indiquée sur le brareeodu d'appel envoyé par le celoulectr désigné.

Avenant du 15 décembre 2014 à l'avenant n 3 du 1er juillet 2010 relatif

En outre, l'ensemble des frias générés par les rappels, les procédures précontentieuses et cueoietentsns sroent à la chgrae des débiteurs.

*Tout peinemat effectué après la dtae d'échéance entraînera des pénalités de reratd fixées à 1,5 % par mois(1). »
(1) Alinéa eclxu de l'extension comme étant cianttrroe au pcrinpie de légalité des peeins tel qu'énoncé par l'article 8 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen.
(Arrêté du 5 mai 2015, art. 1er).*

Article 3 - Collecte des fonds

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

L'article 3 de l'accord du 28 ocoborte 2003 relitaf à la ctclleoe des fnods ilieematntt rédigé cmome siut :

« L'ensemble des cnottooubriis versées par les enesripters srea collecté par l'association dénommée Acpgmonecmenat et siouten puor la gieston de la négociation paritaire, dnot le siège est situé à Paris, seoln les cntooiinds qui aurnot été définies dnas ce cdare par la cevointnon signée ernte les pearteanirs souiax et les représentant habilité de l'association qui dreva prévoir une comptabilité dtinstcie puor les fnods du paritarisme. », est modifié cmome siut :

« L'ensemble des croitnontuibs versées par les eipnrntess srea collecté par AOFEGS PME, l'OPCA désigné par la bcahnre par arccod ctileicof du 8 jleilut 2014, dnot le siège est situé à Paris, selon les ciotnidnos qui anourt été définies dnas ce cdare par la cvnteinon signée etnre les pnrtiaaeas suaoicx et les représentants habilités d'AGEFOS PME, qui dreva prévoir une comptabilité dnttsicie puor les fdons du paritarisme. »

Article 4 - Dispositions finales

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les doitsoinps non modifiées de l'accord du 28 oobctre 2003 rseentt inchangées.

Le présent aannvet srea déposé par la praitte la puls dlegitime auprès de la dricoiten générale du tairval et du ciensol de prud'hommes du leiu de sa signature.

Le présent anevnat ertenra en veguiur à cmoepr du 1er jvianer 2015 puor une durée indéterminée snas anrdttee son eostxinen par arrété ministériel, qui srea sollicitée par les ptaires signataires.

Plus spécifiquement, cet arccod est destiné à fiexr les modalités de la ctcollee 2015, étant précisé que, puor la cletlcoe 2015, la msase salilarae de référence srea cllee de l'année 2014.

Pour les peonharcis ceotllces et à cotempr de la ctclleoe puor l'année 2016, la masse saaalilre de référence srea trouuojs la masse sallaiaie de l'année N ? 1.

Le présent avenant puet être dénoncé et révisé dnas les cdoniions prévues par l'article 6 de la cneiotnovn collective.

Les ptareis sringateias coinnenevnt de se réunir dnas le mios qui siviraut la dtae de cclnsooiun d'un aocrd désignant un noevul OCPA puor aeaptdr les tremes du présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Dans le crade de la dénonciation du régime cneneotnvniol de prévoyance en dtae du 14 arivil 2013 et, par ailleurs, de la désignation d'AGEFOS PME cmme OCPA de la bcnarhe des ptreasitaers de svreceis par acocrd colcitlef du 8 jluelit 2014, les oinasgoitarns seiatngraiss du présent aennavnt ont décidé de rvenier sur l'organisme iiatnlmnieet rtneeu puor aersur la ctclleoe des ctioasnios versées puor le fdons d'aide au paritarisme.

A cttee fin, le présent avenant a ueiquemnt viaocton à eufecetfr des madinifticoos foellmres liées à la désignation d'un nvuel oragsnmie cllocuteer des fonds.

Il a été cvonneu ce qui siut :

à la prévoyance

Signataires

Patrons signataires	ANCR ; FIGEC ; SIST ; SNPR ; CNET ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE ; AAEC.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFSV CTFC ; FEC FO ; F3C CDFT ; FSE CGT.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

La bahncre des piarettarss de srvicees dnas le doanime du seuetcr teiiratre s'est dotée, dpeius le 13 août 1999, d'un régime cnonvntioenel ctelcliof de prévoyance.

Au drnieer état, c'est l'avenant n° 3 du 1er jleilut 2010 qui a riounecdt cttee désignation, puor une durée de 5 ans, conformément aux dinpoistsis du cdoe de la sécurité sociale.

Il est rappelé que l'ensemble du régime cvneoiennonl de prévoyance a été dénoncé par le collège pntoraal en dtae du 11 airvl 2014. Cette dénonciation a visé l'ensemble de l'accord du 13 août 1999, l'ensemble de ses aenvants et la ctivnoeonn de gosietn y afférente.

Suite à cttee dénonciation, le GNP et l'OCIRP ont indiqué, dnas un crorueir du 29 ootbcre 2014, qu'ils étaient amenés à opérer la « résiliation » des « ctnoatrs » en cours, « et ce à efeit du 31 décembre 2014 à minuit, y ciomprs l'ensemble des geintaars oloenlinetps ».

Il fuat neotr que, ortue la dénonciation susvisée, c'est la distosiolun du GNP au 31 décembre 2014 qui a motivé cttee pioisotn des aerussrus désignés.

Dans ce contexte, les ptireearans saciuox ont interrogé Hnamuis Prévoyance, qui s'est vu transférer l'intégralité du puelfoetrile du GNP situe à sa dissolution, sur le piont de sivoar si cet aursser ciovruat ou non la bnchrae au ttrie de la culase de désignation en cuors après le 31 décembre 2014 et jusqu'au tmerre de cette clause, à savoir au 30 juin 2015.

Dans un crireur du 25 nrovbmee 2014, Hmunais Prévoyance a indiqué être tneu « d'assurer la totalité des etpnesries adhérentes jusqu'au 31 décembre 2014, dtae d'échéance des ceuotouvrers », aoujatnt ne pas être « l'assureur ? désigné ? de la cvoinneton clvcteiote des pttareearss de sevcire ».

Ainsi, les peaaetrirns soaucix ont constaté que, dnas le cdrae de la culase de désignation aclapblpie jusqu'au 30 juin 2015, les aussrreus désignés se snot retirés de lreus ogitblaains au 31 décembre 2014.

C'est en conséquence qu'ils ont edentnu modifier, par le présent avenant, les tmrees de l'avenant du 1er jleilut 2010 puor confier, puor une durée déterminée cranpneorsdot à la période rnsaatt à coruir de la clsaue de désignation en vigueur, l'assurance du régime cieclotlf aux aueusrsrns qui seront ultérieurement recommandés par vioe d'accord de branche.

Les piataererns saoucix isseitntnt sur le fiat que le présent anaevnt est seruusnelmcpent comornfe aux tmeres de la décision du Cieosnl cosiniteuotntnl n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 et en platuiecirr à son considérant 14 raetlf aux régimes en cours.

Il est également rappelé que l'ensemble des osmergnais qui aenrussrot les ganiatres cinovnoennletles de prévoyance ont

neetlamrunelt été consultés tuot au lnog du peusrocss décisionnel de la branche.

Les osntaariogns srengiiatas reapllpent en orute que les eptersneis adhérentes au régime ont été iivndilmleeuendnt informées préalablement à l'entrée en vuiuger du présent aveannt par un coiruerr oififcel de la bharcne envoyé par l'organisme gsartiinoene du régime et dnot les tremes ont été validés par l'ensemble des asuresrus de substitution.

Ce coiruerr est annexé, puor information, au présent aannevt (non publié au Btleulin officiel). Les pairnrteeas scaioux cmeirnfnot qu'à l'échéance du présent accord, siot le 30 juin 2015, un régime citenennvnool de prévoyance par roomcimatdenan ernrtrea en vigueur.

Annexes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Protocole theuncqie et financier (1)

Entre :

Les oniosairagtns ptnaaolres saangeritis de l'accord de prévoyance de la civootnenn ccvietotle notanalie des ptarseiraets de srveeis du secuetr teatirire sntuvaies :

L'ANCR ;

Le SPNR ;

La FIGEC ;

Les SSIT ;

Le SHNYAPE ;

Le SP2C ;

Le SPNA ;

Le SAROP ;

La CENT ;

L'AAEC,

dénotmées enbmlesle « les oigrnsnaotais peanlortas »,

et

les oiioigntanrass sindyecals sigieantars de l'accord de prévoyance de la cniivtoen clloevtce nltianoae des presetiartats de seiervcs du scetuer tarietire steivnuas :

La FNECS CFE-CGC ;

La CFSV CTFC ;

La FEC FO ;

La F3C CDFT ;

La FSE CGT,

dénotmées esmblee « les oarnsngaiots sadeylncis » et cletlvecenomit avec les onagartisnos patronales, « les paetraneris suaioxc »,

et

APICIL Prévoyance ;

Mutex ;

Malakoff Médéric Prévoyance,

dénotmés ctonlmlvceeeit « les csruourases »,

et

L'OCIRP,

individuellement ou cemetoliclevnt dénotmée (s) « la » ou « les prteias »,

il a été cnoenvu ce qui siut :

Préambule

Le 10 jlluiet 2014, la cmoisomsn mtxie pritriaae de la branhce des ptaseratires de seevircs du secetur tietriare (idcc 2098) a effectué un apepl à cretiaundads puor la recommandation, au snes

de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, d'un ou preulius osmineagrns assureurs. L'avis d'appel à cnuoccrnere a été publié le 18 jlluiet 2014. La dtae litmie d'envoi des orfefs était fixée au 9 sbtempere 2014.

A l'issue d'une première pashe de sélection, le 15 ootbcre 2014, cntriaes cintdadas à la recommandation, dnot ACIPIL Prévoyance, Mutex et Mlkaaoff Médéric Prévoyance, ont été informés qu'ils avniaet été qualifiés puor ertner en négociation exclusive. L'entrée dnas la psahc de négociation excvsiue était conditionnée puor ces ctiaaddns à l'acceptation préalable d'un puseorscs détaillé dnas ldatie note, pranott sur le claeirdnr et sur les règles aeaiblpclps à l'ensemble des oeamrnsis asresurus dnveat être corecommandés. Ces règles cmipatnoroet de manière détaillée les cntiooidns de cvueroute du régime, la dtae de début

de la retraite au 1er janvier 2015 et le fondeur de la branche.

Le pécuniaire fixait aussi, quelle que soit la réponse définitive apportée par les candidats lors de la première phase, la base de cotisation de la manière suivante :

1. « Pour l'année 2015, dans le cadre de la future recommandation, la responsabilité du dossier en termes de garanties et de taux de cotisation a été confiée en veugur » ;

2. « L'utilisation des réserves constituées auprès de l'OCIRP pour compenser l'éventuel déséquilibre technique induit par ces taux de cotisation », le montant de ces réserves était fixé à « 1 année de cotisations » ;

3. « La détermination, au cours du 1er trimestre 2015, du niveau d'équilibre en croissance et de la contribution paritaire, son conseil, les différents organismes agréés ont été consultés. »

A l'issue de la phase de négociation exclusive, la commission paritaire a sélectionné les assureurs (APICIL Prévoyance, Meux et Molkfaaf Médéric Prévoyance) pour les garanties en cas de décès (garantie en capital), d'incapacité de travail et d'invalidité, d'une part, et l'OCIRP comme assureur pour les garanties de retraite, de formation, de conjoint et de handicap, d'autre part, en tant qu'assureurs recommandés. Cette décision a été signifiée le 28 octobre 2014.

Le GNP et l'OCIRP, opérateurs désignés depuis 1999 pour l'assurance du régime de prévoyance, ont de leur côté, par courrier du 6 mai 2014 adressé au secrétariat technique de la commission paritaire de la branche, pris acte de l'extinction des relations d'assurance et des procédures de clôture et eux-mêmes, à compter du 11 octobre 2014 ; ce même jour, ils ont également pris acte de la cessation d'assurance se poursuivant jusqu'au 31 décembre 2014, date de résiliation. C'est ainsi que, par lettre recommandée avec avis de réception du 29 octobre 2014, le GNP et l'OCIRP, pour les raisons qu'ils ont exposées respectivement, ont informé les assurés de leur décision de résilier leur contrat d'assurance prévoyance à effet du 31 décembre 2014.

Lors d'une commission mixte paritaire convoquée le 26 novembre 2014, les participants ont :

? ont informé les participants en présence de leur décision de résilier l'effet de la résiliation au 1er juillet 2015, considérant que la désignation devait impérativement aller à son terme ;

? ont pris acte de la décision de l'Humanis Prévoyance, signifiée le 25 novembre 2014, qui (i) indique ne pas être l'assureur désigné pour le régime de retraite et (ii) confirme ne pas être tenue de poursuivre au-delà du 31 décembre 2014 la couverture des risques prévoyance, en raison de la résiliation effectuée par le GNP.

En conséquence de la cessation d'assureur et étant donné le caractère d'urgence, les assureurs recommandés (APICIL Prévoyance, Meux et Molkfaaf Médéric Prévoyance), d'une part, et l'OCIRP, d'autre part, ont accepté à la demande de la commission paritaire de reprendre la continuité des cotisations d'assurance des assurés et de leurs salariés aux mêmes conditions de tarifs, de taux

d'appel, de garanties et de gestion que celles en vigueur au sien de la désignation, à partir de la fin prévue de la désignation, soit le 30 juin 2015 et antérieurement à la recommandation.

Les assurés ont demandé que l'équilibre économique du régime soit garanti pour la période transitoire plus pour la totalité de la période de la répartition qui suivra immédiatement par la mise en œuvre de l'intégralité du montant des réserves (provision pour égalisation + réserve générale) constituées par l'OCIRP depuis la mise en œuvre de la loi et jusqu'au 31 décembre 2013, ce que l'OCIRP a expressément accepté. L'OCIRP s'est engagé à verser le montant. L'OCIRP a également accepté que le montant global mis à disposition soit diminué ou augmenté du solde des résultats techniques et financiers de l'exercice 2014 au titre de ses garanties.

C'est l'objet du présent protocole, ci-après dénommé « Protocole de période transitoire ».

I. ? Objet

Le présent protocole est destiné à décrire les modalités de présentation, pour la période du 1er janvier 2015 au 30 juin 2015, dénommée ci-après « période transitoire », des cotisations de retraite du régime de prévoyance à la commission paritaire.

Il a aussi pour objet de fixer les règles et paramètres techniques

et financiers utilisés pour l'établissement des cotisations de retraite.

Tous les cotisations de retraite sont établies :

? par exercice de cotisation ;

? par exercice comptable.

Les cotisations de retraite de l'exercice sont rimes à la commission paritaire au plus tard le 15 novembre 2015.

Ces cotisations intègrent l'ensemble des garanties définies dans le régime de prévoyance de la convention collective nationale des professionnels de services du secteur tertiaire. Les périmètres techniques et comptables traités dans le présent protocole s'entendent de la même manière.

II. ? Modalités d'établissement du rapport annuel sur les cotisations

L'organisme assureur apéritur est soumis à la commission paritaire un rapport technique et financier sur les cotisations de la période transitoire des risques couverts par APICIL Prévoyance, Meux et Molkfaaf Médéric Prévoyance et des risques assurés par l'OCIRP.

Le rapport technique et financier final, à établir avant le 15 novembre, s'appuiera sur les données suivantes :

? les cotisations de retraite du régime dont les modalités techniques sont décrites ci-après ;

? des données statistiques sur la population adhérente au régime (salariés et entreprises) ;

? une analyse préliminaire de suivre les résultats de chaque année ainsi que des informations détaillées relatives aux bénéficiaires des prestations.

1. Éléments de constitution des cotisations de retraite techniques

Les cotisations de retraite du régime intègrent l'ensemble des éléments techniques et financiers relatifs aux garanties de prévoyance qui y sont définies. Il concerne les régimes de prévoyance à adhésion obligatoire définies pour l'ensemble des salariés et leurs salariés.

1.1. Cotisation de retraite technique à compter du 1er janvier 2015

Le cotisation de retraite technique analysé en année comptable des garanties couvrées par APICIL Prévoyance, Meux et Molkfaaf Médéric Prévoyance intègre les éléments suivants.

Au crédit :

? les cotisations brutes encaissées au cours de la période transitoire et augmentées des cotisations à recevoir au 30 juin 2015, au titre des garanties en cas de décès (garantie en capital), d'incapacité de travail et d'invalidité.

Au débit :

? le montant des cotisations payées au cours de la période transitoire ;

? cotisations décès et d'invalidité préliminaires et aulubse ;

? indemnités journalières (incapacité temporaire) ;

? cotisations d'invalidité, y compris les éventuelles cotisations ;

? les frais de gestion ;

? les cotisations du conjoint de retraite (à répartir au prorata des cotisations des assureurs) ;

? les cotisations constituées au 30 juin 2015, pour les cotisations dont la date de naissance est postérieure au 31 décembre 2014 ;

? cotisations pour prestations à payer ;

? cotisations mathématiques de maturité des cotisations décès ;

? cotisations mathématiques nécessaires au paiement des indemnités journalières (incapacité temporaire) et des cotisations d'invalidité en attente ;

? cotisations mathématiques nécessaires au paiement des cotisations de retraite d'invalidité ;

? cotisations pour cotisations inconnues.

Le cotisation de retraite technique analysé en année comptable des garanties assurées par l'OCIRP intègre les éléments suivants.

Au crédit :

? les cotisations brutes encaissées au cours de la période transitoire diminuées des cotisations à recevoir au 31 décembre 2014 et augmentées des cotisations à recevoir au 30 juin 2015, au titre des cotisations de retraite, de conjoint et de cotisations en cas de décès ;

? les cotisations constituées au 31 décembre 2014 ;

? cotisations pour cotisations à payer ;

? cotisations mathématiques nécessaires au paiement des cotisations de retraite, de conjoint, de cotisations de retraite ;

? cotisations mathématiques de maturité des cotisations de retraite, de conjoint, de cotisations de retraite ;

? poriiovsns puor sieisntrs icnnouns ;
? les intérêts tiqeenchs tles que définis au paapahrgre 4.1.

Au débit :

? le mntant des soemms payées au crous de la période tirnritsaoe rteelvias aux retnes éducation, retnes de conjoint, reents haacndip ;
? les frais de ceaahgrmnt ;
? la pmie de rusiqe ;
? les hneroriaos du cenibat de cenoiisl (à répartir au prtroaa des cnitooistas etrne les assureurs) ;
? les povrnoiss constituées au 30 juin 2015 :
? pnosoiivrs puor praotneiss à pyear ;
? pinovoisrs mathématiques nécessaires au peaneimt des rtenes éducation, rtenes de conjoint, reents hcnadiap ;
? posiiivnrs mathématiques de mieitann des graanites décès ;
? pirsonoivrs puor ssntrieis inconnus.

1.2. Sleods des cpeomts de résultats tcnhieueqs

Pour ccahun des ctompes définis au piont 1.1 :

Si le sdloe du ctpome de résultats teneuqchs prévoyance est créditeur au 30 juin 2015, il amiltnee le sdloe du résultat truehique et feincniar correspondant.

Si le sodle du coptme de résultats tqeiceuhns prévoyance des gretaians assurées de l'OCIRP est débiteur au 30 juin 2015, il est apuré par odrre de priorité et dnas la ltimie de son mnonatt par prélèvement sur la pviorsion d'égalisation pius sur la réserve générale après clacul des puroitds financiers. En cas d'insuffisance de celles-ci, le sdloe débiteur résiduel non apuré est affecté au sdloe du résultat tuhqneice et fnicneiar prévoyance des getairnas assurées par l'OCIRP.

Si le sdloe du copmte de résultats tuecinehqs prévoyance des gatariens assurées par les cusaurroess est débiteur au 30 juin 2015, il est affecté au sdloe du résultat tqhunicee et fcinenair prévoyance des ginretaas assurées par les coassureurs.

1.3. Détermination des soleds des résultats tuneieqhcs et fairnicens prévoyance

Un sdloe tqheucie et fieanicnr est déterminé puor les ruisques coassurés par AICIPL Prévoyance, Meutx et Mkfaolaf Médéric Prévoyance, d'une part, et puor les riusques assurés par l'OCIRP, d'autre part. Ce sdloe intègre les éléments situavns :

? le sdloe débiteur résiduel non apuré ou créditeur du cmptoe de résultats tencihques ;

? les proidts fcnnaiiers supplémentaires définis au prgraahape 4.2 générés par les pssoovirns tchiequeuns ;

? les intérêts fanecnrirs calculés sur le slode créditeur de la poriosvin d'égalisation au 31 décembre 2014 calculés sloen les modalités décrites au ppaahrgre 4.3 ;

? l'excédent de la pssovirin d'égalisation au-delà du seuil indiqué au II de l'article 39 qqeniuiis GB du cdoe général des impôts.

La somme de l'ensemble de ces éléments ciosttune le sdloe tcnhieueq et fnicneiar prévoyance associé au fcinoemnonnet du cmptoe de poaictrtaipin de cahucn des aeurssrus (coassureurs, d'une part, et OCIRP, d'autre part) au titre des gineaatrs qu'ils aenrusst respectivement.

2. Uiiitslaotin des selods des résultats teqencihus et feciannirs prévoyance

Pour cqahe compte, si le sodle de résultat teiqnuhce et ficnaeinr prévoyance est ptoisif :

Pour les cseuaourrss :

? 75 % amleennitt la pooirivsn d'égalisation dnas la lmiite de 75 % du résultat tuehique prévoyance et dnas le rsecept de la règle de limitation, conformément aux dsnistpooiis du II de l'article 39 quieuuqns GB du cdoe général des impôts, la différence svrenat à aemnieltr la réserve générale ;

? 25 % du sdloe reentst acqius aux coassureurs.

Pour l'OCIRP :

? 75 % amielntnet la posvirin d'égalisation dnas la liitme de 75 % du résultat tenuhique prévoyance et dnas le recespt de la règle de limitation, conformément aux dnssiooipits du II de l'article 39 queniuiis GB du cdoe général des impôts, la différence snevrat à aemleintr la réserve générale ;

? 25 % du sodle reentst aiciuqs à l'OCIRP.

Si le sdloe des résultats tcnhieueqs et fncarinis prévoyance est négatif, il est apuré par prélèvement sur la pviorsion d'égalisation, pius sur la réserve générale, constituées cehz l'autre oasnmrige aursesr (coassureurs, d'une part, et OCIRP, d'autre part) dnas la lmitie du mantont de ces dernières. Puor les cmoteps clôturés à l'issue de la période transitoire, l'apurement des sedols diot s'effectuer par un veenimrt bancaire, au puls trad le 31 décembre

2015, de l'autre orsmigane auserusr en fuveur de l'organisme arseuur dnnt le slode de résultat tcnqheine et fineaincr est négatif d'un mtonant égal au cmuul des prélèvements sur la pviorsion d'égalisation et sur la réserve générale.

Pour les gatnieas assurées reeticepensvmt par les coassureurs, d'une part, et par l'OCIRP, d'autre part, l'éventuel reqliaut du sdloe débiteur non apuré après ces différents prélèvements citsnotue le ropret de prete non aiotmre de la période transitoire.

3. Fennontnimocet des psnvirois puor égalisation et des réserves générales

3.1.1. Piiiprcne d'affectation de la porvision d'égalisation porpre à l'OCIRP

La poroisivn d'égalisation de clôtüre 2013 de l'OCIRP s'élève à un mtaonnt de 2 188 408 ?.

L'OCIRP procède au culacl de la pvisioon d'égalisation au 31 décembre 2014 et au 30 juin 2015 seoln les mêmes picernpis cpemaltobs et teihcequns que cuex qui ont été utilisés puor l'établissement du cmptoe de résultat 2013 fnaiugrt à l'annexe I et décrits dnas l'annexe III. Puor le clacul au 30 juin 2015, il est fiat au supurls aaciilppton de l'article 2 du présent protocole. Aussi, puor les années de snvcurneae 2014 et antérieures, snot imputés au mtonat de la psrviooin d'égalisation les mvtmneeuos anayt puor scroue ueqmiennt les ganirtaes assurées par l'OCIRP, à saivor renets éducation, reents de cojnoin et rtenes handicap, à l'exclusion de tuote atrue garantie. Puor éviter tuot doute, puor les années de snanveuce 2014 et antérieures, il est eetndu que les compensations, réassurances ou tuot artue mécanisme de misautatlion ou de pcttoerion de résultat ne pontrat pas sur les graetnias rtee education, rtee de cnoijont et renets hincdaap ne pnevuet être imputés sur la prisvioon d'égalisation constituée par l'OCIRP postérieurement au 31 décembre 2013.

Le mtonant de la poiisorvn d'égalisation de l'OCIRP au 31 décembre 2014 est arrêté au puls trad au 30 aivrl 2015 et srea constaté par aeanvnt au présent plcoootre établi au puls trad à ctete date.

3.1.2. Calucl du sdloe de cqahe psiivoorn d'égalisation

Compte tneu des ppceinirs d'affectation décrits précédemment, le sodle de la poviroisn d'égalisation s'établit, puor cqahe ctmptoe de participation, cmmoe suit.

Au crédit :

? puor l'OCIRP, le maotnt cnpnreodsroat à la pvsioiorn d'égalisation au 31 décembre 2014 calculée soeln l'article 3.1.1 ;
puor les coassureurs, le mnantot d'ouverture est nul ;

? les dottoanis au curos de la période transitoire.

Au débit :

? le mtonant des prélèvements au crous de la période titnorsraie ;
? l'excédent de la poviroisn d'égalisation au-delà de la limite fixée ci-dessous, rripes prairtmroieieint sur les danotoits les puls anciennes. Ce mnnoatt est réaffecté au slode tunheqcie et financier.

Le mtonant ttoal anetitt par cqahe provsiion puor égalisation ne puet excéder, par rppraot au mannott des ctaionitoss asiceuqs afférentes au contrat, nettes d'annulations et de cesoniss en réassurances :

? 23 % puor un etefciff d'au monis 500 000 assurés ;

? 33 % puor un eeitffcf d'au monis 100 000 assurés ;

? 87 % puor un eftiefcf de 20 000 assurés ;

? 100 % puor un etefciff de 10 000 assurés.

Lorsque l'effectif concerné est ciomprs etrne duex des nebroms représentant l'effectif mentionné ci-dessus, le tuax à rneeitr est cluei abcplliae à l'effectif supérieur, majoré du pruidot de l'écart entre ce dreneir et cluei aiapclblpe à l'effectif inférieur par le ropaprt entre, d'une part, la différence ertne l'effectif supérieur et l'effectif concerné et, d'autre part, la ptuoilapn de l'intervalle dnas lequél se stue ce dierenr effectif.

Chaque aetitamnlon des pivrsioons puor égalisation diot être utilisée en totalité dnas un délai irptmai réglementaire de 10 ans qui siut sa msie en réserve ; au-delà, le mannott d'alimentation résiduel intègre le ctompe tceuhniq et financier.

3.2. Réserves générales

3.2.1. Pinprice d'affectation de la réserve générale propre à l'OCIRP

La réserve générale de clôtüre 2013 de l'OCIRP s'élève à un mnaonnt de 7 754 634 ?.

L'OCIRP procède au cacull de la réserve générale au 31 décembre 2014 et au 30 juin 2015 sleon les mêmes peicrpins cbalmoptes et nieueuqchs que cuex qui ont été utilisés puor l'établissement

du compte de résultat 2013 figurant à l'annexe I et décrits dans l'annexe III. Pour le calcul au 30 juin 2015, il est fait au surplus application de l'article 2 du présent protocole. Aussi, pour les années de surveillance 2014 et antérieures, sont imputés au montant de la réserve les mouvements autres que pour source unique des garanties assurées par l'OCIRP, à savoir les dépenses d'éducation, retenu de conjoint et retenu handicap, à l'exclusion de toute autre garantie. Pour éviter tout doute, pour les années de surveillance 2014 et antérieures, il est entendu que les compensations, réassurances ou tout autre mécanisme de motivation ou de protection de résultat ne portent pas sur les gains nets d'éducation, retenu de conjoint et retenu handicap ne peuvent être imputés sur la réserve générale constituée par l'OCIRP postérieurement au 31 décembre 2013.

Le montant de la réserve générale de l'OCIRP au 31 décembre 2014 est arrêté au plus tard au 30 avril 2015 et sera constaté par avenant au présent protocole établi au plus tard à cette date.

3.2.2. Calcul du solde de chaque réserve générale

Compte tenu des pépinières d'affectation décrits précédemment, le solde de chaque réserve générale s'établit comme suit.

Au crédit :

? pour l'OCIRP, le montant crédité au 31 décembre 2014 calculé selon l'article 3.2.1 ; pour les coassureurs, le montant d'ouverture est nul ;

? les intérêts financiers sur le solde créditeur de la réserve générale au 31 décembre 2014 ;

? les dotations au cours de la période transitoire.

Au débit :

? le montant des prélèvements au cours de la période transitoire.

4. Poudoirs financiers

Compte tenu de la durée de la période transitoire, les différents intérêts décrits ci-dessous doivent être comptés de la durée.

4.1. Intérêts techniques

Le taux d'intérêts techniques, utilisé pour le calcul des intérêts techniques figurant dans le compte technique, est défini par la réglementation en vigueur. A la date de signature du protocole, il est fonction du type de garanties :

? le taux technique vie (maximum de 60 % du TME (1) moyen des 6 derniers mois (2)) est défini pour les garanties liées au décès, retenu éducation, retenu de conjoint, retenu handicap ;

? le taux technique non-vie (maximum de 75 % du TME moyen des 24 derniers mois) est défini pour les garanties arrêt de travail (incapacité, invalidité).

Le montant des intérêts techniques est obtenu en appliquant le taux technique réglementaire sur les provisions mathématiques constituées au 1er janvier de l'année.

Les provisions au 1er janvier et à la clôture de la période transitoire sont :

? les provisions mathématiques ;

? les provisions exonérées ;

? les provisions pour services non connus pour les risques arrêt de travail, invalidité, rente éducation, rentes de conjoint et rentes handicap (les cotisations des assurés pour services non connus pour les risques arrêt de travail, invalidité, rente éducation, rentes de conjoint et rentes handicap ne sont pas des provisions financières).

(1) Le TME est le taux de rendement sur le marché secondaire des emprunts d'État à taux fixe supérieurs à 7 ans.

(2) Tant que le taux de référence (60 % du TME moyen des 6 derniers mois) n'a pas diminué d'au moins 0,1 point ou augmenté d'au moins 0,35 point par rapport au dernier taux technique en vigueur, ce dernier demeure inchangé ; si le taux de référence dépasse ces limites, le taux technique maximum est augmenté ou diminué de 0,25 points. Lorsqu'un nouveau taux d'intérêt technique maximum est applicable, les provisions des trimestres de trois mois pour opérer cette modification.

(1) Poltrone tecniche e finanziarie escluse de l'estensione in tant qu'il n'entre pas dans le champ de l'examen de la Commission chargée du contrôle de légalité des accords collectifs. (ARRÊTÉ du 18 juin 2015 - art. 1)

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

4.2. Intérêts financiers supplémentaires

Le montant des intérêts financiers supplémentaires défini dans le compte de résultat technique et financé des cotisations (paragraphe 1.2) est le produit des provisions au 1er janvier hors provisions pour services à payer par la différence entre un taux égal à 90 % du taux moyen de rendement de l'exercice des atfcs généraux d'APICIL Prévoyance et les taux techniques utilisés pour le calcul des provisions à la clôture.

Le montant des intérêts financiers supplémentaires défini dans le compte de résultat technique et financé de l'OCIRP (paragraphe 1.2) est le produit des provisions au 1er janvier hors provisions pour services à payer par la différence entre un taux égal à 90 % du taux moyen de rendement de l'exercice des atfcs généraux de l'OCIRP et les taux techniques utilisés pour le calcul des provisions à la clôture.

4.3. Intérêts financiers générés par les provisions pour égalisation et les réserves générales

Le montant des provisions financières sur la provision pour égalisation est obtenu par application sur le montant au 1er janvier de l'exercice d'un taux égal à 90 % du taux moyen de rendement de l'exercice des atfcs généraux de l'OCIRP pour les risques éducation, retenu de conjoint et retenu handicap et d'APICIL Prévoyance pour les autres risques.

Le montant des provisions financières sur la réserve générale est obtenu par application sur 66 % de son montant au 1er janvier de l'exercice d'un taux égal à 90 % du taux moyen de rendement de l'exercice des atfcs généraux de l'OCIRP pour les risques éducation, retenu de conjoint et retenu handicap et d'APICIL Prévoyance pour les autres risques.

4.4. Intérêts débiteurs calculés sur les reports des soldes débiteurs non amortis

Les intérêts débiteurs sont calculés à partir de 100 % du taux moyen de rendement de l'exercice des atfcs généraux d'APICIL Prévoyance et de l'OCIRP.

5. Sort des provisions pour égalisation et des réserves générales en fin de période transitoire

5.1. En cas de résiliation en l'absence d'engagement des assurés sur la période de rétroactivité

En cas de résiliation du contrat avant la fin de la période transitoire, les provisions pour égalisation et les réserves générales sont calculées à la date de résiliation après réalisation des mouvements afférents au régime d'exercice et apurées de tous les déficits par application des articles 2 et 3 du présent protocole, y compris les éventuels déficits éventuels liés au calcul de barème de calcul de provisions qui peuvent subsister à la date de résiliation.

En cas de solde créditeur, ce solde est immédiatement transférable uniquement en cas de rachat anticipé d'organismes par la branche au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et uniquement au bénéfice de ces derniers.

Le montant transférable est égal au montant du solde créditeur multiplié par un coefficient de transfert, calculé sur la base de données arrêtées 18 mois après la date de résiliation. Le coefficient de transfert est égal au rapport entre :

? le volume de cotisations versé, tous risques confondus, au cours de la période transitoire par l'ensemble des assurés adhérents au régime au cours de cette période et ayant effectivement migré vers le nouveau régime conventionnel après des nouveaux engagements recommandés, sur la base des adhésions constatées au 31 décembre 2016, divisé par :

? le coefficient d'affaires global, tous risques confondus, perçu par les organismes assurés du régime sur cette même période.

En cas de résiliation, les cotisations en cours de vie à la date de résiliation sont imputées au nouveau régime à la date d'effet de la résiliation.

5.2. A la fin de la durée de la période transitoire

A l'issue de la période transitoire, les provisions pour égalisation et les réserves générales sont calculées au 30 juin 2015 après réalisation des mouvements afférents à la période transitoire et apurées de tous les déficits par application des articles 2 et 3 du présent protocole, y compris les éventuels déficits éventuels des cotisations liées au calcul de barème de calcul de provisions qui peuvent subsister à cette date.

En cas de recommandation, au titre du régime de prévoyance conventionnel de la branche, des cotisations et de l'OCIRP à l'effet du 1er janvier 2015, les soldes créditeurs des montants des

psoiroinvs puor égalisation et des réserves générales ou le rpreot de prtee constaté au tirte des giartnaes assurées sernot transférés rvteeesicmnpnt en provision, réserve ou sdole d'ouverture dnas le cdrae du ctompe de résultat à efeit du 1er jleluit 2015 et entériné par un nouvaeu portclooe thiugnece et financier.

En l'absence de recommandation, au trtie du régime de prévoyance cnetoeovinnnl de la branche, de tuot orngasmie assureur, les sldeos créditeurs des mntoants des povinosirs puor égalisation et des réserves générales ou le reprot de prtee constaté au trtie des gnetaairs assurées snot conservés par les ogsriamnes aurreussus au poatra de luer prat sur le risque.

En cas de recommandation, au ttire du régime de prévoyance cenietnonvonl de la branche, d'un ou puilsreus osamrniges aruussers snas ripesre à l'identique des csasuruers ateuels et de l'OCIRP :

? les sodles créditeurs des mattonns des pvrsooniis puor égalisation et des réserves générales snot traités sleon le mécanisme défini à l'article 5.1, alinéas 2 et suivant, la dtae de résiliation étant considérée cllee de l'expiration nalrletue de la période tosianrrte ;

? le cumul du rorept de prete constaté au ttirie des gnretaias assurées srea transféré, au partora de la quote-part de risuqe tltaoe portée par le ou les arsrueus aanyt à la fias été un des crusseaus au tirte de la période tinrorsatie et étant recommandés puor la période suivante, ces duex ciinndtoos étant cumulatives, au solde d'ouverture dnas le cadre du cmtpe de résultat à efeit du 1er jueillt 2015 et entériné par un nuoevau prolootce tueqnhie et financier.

6. Présentation des ctioepms de résultats « par erciecx de sunacerve »

Le ctompe de résultats teihqenucs est également établi sleon une présentation par exrcicee de survenance.

Il cnpoemrd au tirte de cqhaue eciecxre de svrncunae N, N ? 1, N ? 2 ? les éléments suivants.

6.1. Cstnioitoas nteets

Les cistaonios bertus deus au ttire des gtarinaes en cas de décès (garantie en caapitl et en rente), incapacité de taairvl et invalidité afférentes à l'exercice considéré.

Diminuées des éléments sivutnas :

? les frias de cneghmart des cusoearsurs et OIRCP puor les reqiuss retnes éducation, rnetes de conojnit et rneets hdacniap ;
? les prélèvements oeiitbralgos réglementaires.

6.2. Carghe des poansrtties

Le mnnatot des somems payées au ttire des posiretants anyt puor ogirine l'exercice N :

? ctaiupax décès, IPA ;

? rtenes éducation, retens de coonijit et rteenes hadcainp ;

? indemnités journalières (incapacité temporaire) et retens d'invalidité.

L'ensemble des psnovrois constituées à la dtae d'arrêt, tel que détaillé ci-dessous.

6.3. Crgahe des poetsnriats et psioiorvns sur les ctiosnatois ntetes

Le rtiao de sinistralité (P/ C), calculé au gbloal et par garantie, est le rporapt entre le mnoatnt de la chagre des peaitsnorts par le mntonat des catitoosnis ntetes de frais.

7. Roisaarovlietn des patritoesns en curos de scrveie

Pendant la période transitoire, les pttioasners en cruos de svicree au 31 décembre 2014 snot mueetanins au neaivu attinet par les ausrserus en crhage de luer pnmieaet à cette date. Il n'y a pas de rovestiaaolorin complémentaire allouée ou versée ni par les ceorussuas ni par l'OCIRP drnaut la période transitoire.

8. Détermination des éléments tcenuqehis et fnarceniis

Les pnosvoiors ticeenuhqs snot des semmos destinées à permettre, aux osmarigens aesusrus recommandés et à l'OCIRP, le règlement intégral des enentggames pirs evenrs les assurés et bénéficiaires de cttanors puor les reisqus qu'ils assurent.

Les modalités de cisttootuinns des ponovsiris theniecuqs snot réglementées par les textes législatifs, le cdoe de la sécurité sociale, le cdoe des assurances, le naoevuu paln cloaptmbe et par

le cdoe général des impôts.

Les règles de cooustinittn dépendent du rquisie couvret et snot fixées par arrêtés et par décrets.

8.1. Tuax d'actualisation

Les tuax d'actualisation (taux techniques) snot fixés amulenelment par les corususreas et l'OCIRP en fcoointn de la réglementation en vigueur.

8.2. Prsovniois mathématiques

Sont concernées les geirtanas seaiuntvs : incapacité de travail, invalidité en attente, invalidité en cours, décès visé par la loi Eivn n° 2001-624 du 17 juillet 2001, rntees éducation, rtenes de cjnoiout et retnes handicap.

Les pivnsoiors mathématiques représentent la veaulr alcutele plobrabe des egamnégnets mis à la charge des osangmreis assureurs. Elels snot calculées par risque, « tête par tête », soeln :
? les telabs en vgeiur prévues par la réglementation ;

? les tuax d'actualisation (taux techniques) rteunes au menmot du calcul, dnas les litemis prévues par la réglementation.

8.2.1. Piroinovss puor indemnités journalières (incapacité de travail), reetns d'invalidité

Les piroosvins mathématiques au 30 jiun 2015 de ces rqueuis au trite des senrtiiss en cuors au 30 smeptbere 2015 de l'exercice 2015 snot la smome :

? des priivnooss csearopndront à l'engagement de vmsreeet des petirtsnoas d'indemnités journalières (incapacité de travail) ;

? des provsiinos dites puor retens en attetne reelavtis aux renets d'invalidité siplbsucetes d'intervenir ultérieurement au titre des seirntsis d'incapacité en corus ;

? des povinsiors crnpoeosdnrat aux paeitrnosts d'invalidité à verser.

Le clacul de ces pinoviosrs est effectué, « tête par tête », à pritar des lios de meitiann en incapacité de tiavarl et invalidité du barueu commun des arscnusaes coliectlevs (BCAC) et des tuax d'intérêts tichhqeus rneteus par les coassureurs.

Il est présenté par assuré en duitsnaingt puor les peeorsnns en incapacité la pvsroiiion cdpaserrnoot à la rntee en attente.

Sera provisionnée l'intégralité des dseorsis incapacité et invalidité en cuors dnot :

? la dernière période indemnisée s'est achevée mnios de 3 mios anvat la dtae de réalisation du cptome puor les drssioes incapacité ;

? la dernière période indemnisée s'est achevée moins de 12 mios anvat la dtae de réalisation du ctopme puor les deorsiss invalidité.

8.2.2. Poovisirns puor renets éducation, rntees de conjoint, rneets hadcanip

Elles snot calculées « tête par tête » soeln :

? les tabes de mortalité réglementaires par sxee et génération (TGF 2005/ TGH 2005 en vigueur) ;

? les tuax thuqeniecs reteuns par l'OCIRP.

La loi de fin de vmeeesrnt de la rente éducation est la santuive :

? tnat que le bénéficiaire est âgé de moins de 23 ans : jusqu'au 23e areisavnnrie ;

? si le bénéficiaire est âgé d'au moins 23 ans : au trmee maimxal prévu par l'accord ;

? si le bénéficiaire est handicapé au snes de la définition ctrlnulaoete du handicap, viagèrement.

Un parorta linéaire est effectué puor tniier cmtpeo du mios de nnsaaisce de l'enfant.

Un iviernntae « tête par tête » des pnrsoivos mathématiques au 30 jiun 2015 srea fourni.

8.2.3. Pioonvrsis de maitenin de la gtnaaire décès visé par la loi Eivn n° 2001-624 du 17 juielt 2001

Les piroosvns au titre du mianetin de la ganiatre décès puor les dsiesros arrêts de triaval en cruos à la clôture de l'exercice snot calculées par la méthode des caituapx suos risques.

Un iantivnere « tête par tête » des pnvsoioris mathématiques au 30 smpeebtre 2015 srea fourni.

8.2.4. Réforme des rtieters

La réforme des raertiets (art. 26 de la loi n° 2010-1330 du 9 nobmvere 2010) a puor conséquence d'allonger le vremseet des ppretaiosns arrêt de taairvl et dnoc de poogrenlr la durée de la

gaaitnre miaeintn décès. Elle génère dnoc une aeotntamgiun snbselie des psronoiivs mathématiques. Le législateur a autorisé les omiagerenss d'assurance d'étaler ce poevrosnnieimnt supplémentaire jusqu'au 31 décembre 2015.

Les pinosirovs dnoret tiner cmpote de l'éventuelle réforme des ratreis ponuvat inenitrevr drunat la période transitoire.

Sont concernées :

- ? les psriinoovs mathématiques de la gatnraie minteain décès (y cpiorms retnes éducation, retnes de conjoint, reents handicap) ;
- ? les poonrsiis mathématiques des garnaties incapacité et invalidité.

8.2.5. Pisoroinvs puor sisinters à payer (indemnités journalières, reents d'invalidité en cours, gtairnaes décès, rntees éducation, reents de conjoint, rnetes handicap)

Elles représentent la vualer des ptrotiasnes deus (sinistres connus) au titre de la période tiitrosanre ou d'exercices précédents mias non réglées au 30 juin 2015.

Elles snot déterminées « tête par tête » et snot calculées à partir de la dtae du dnreier juor indemnisé et la dtae du dernier juor à inednmsier dnas la période ttrnoiasire mias non réglées.

Pour les ssetiirs décès cunons mias non réglés au 30 juin 2015, la pooisirvn est le mnoatnt des cutpiaax décès dû mias non réglé.

8.2.6. Psiroinovs puor sitisrnes iuocnns (indemnités journalières, décès, reents éducation, rntees de conjoint, retnes handicap)

Les piroovsnis puor sseriitns incuonns petmrneett de prrdnee en compte les déclarations taiedrvs (non cneuous à la dtae d'inventaire des sinistres, siot au 30 juin 2015), et qui seront réglées postérieurement à cette date.

Les pisoroinvs puor snrseitis iuncnons snot calculées sur la bsae des cednedas par rsquie du plfereolitie des oaegsrmins assureurs.

8.3. Firas des oimagrness recommandés

Les firas cnnoenepmrt :

? les frias de crahgneemt nécessaires à la goeistn du régime ;

? la prmie de risuqe de 1 % des cotisations.

Les fails de cahnmremget diffèrent en ftoocinn des getanaris :

(En pourcentage.)

Garantie	Frais de caemghrnet sur coittsainos	Prime de ruisqe
Décès	6	1
Incapacité-invalidité	8	1
Rentes éducation OIRCP	8	1
Rentes de cnonjoit OCRIP	8	1
Rentes hcadainp ORICP	8	1

Ces tuax s'appliquent sur les coiosnitats nettes de tuot prélèvement obligatoire.

III. ? Dtae d'effet, durée

1. Durée

Le présent prloctooe a une durée déterminée du 1er janvier au 30 juin 2015. Il s'appliquera puor les copmtes de résultats de l'exercice 2015 aevc la msie à dpoosisitn du motnant cnrsoonpdreat aux réserves (provision puor égalisation et réserve générale) au 31 décembre 2014 des gnetiaars assurées par l'OCIRP.

2. Résiliation avant le 30 juin 2015

A défaut du rpsecet de l'une des claeuss du présent protocole, les ceorauusrs ponrorut farie prat de luer décision cmnmuoie de le résilier snas préavis, suos réserve d'en faire prat aux ptiears prtneans du présent pctroole adressé par letrte recommandée aevc aivs de réception. Egalement, en l'absence de cnoneusss des coassureurs, ce dirot de résiliation est oruvet à cauhqe ceuraoussr pirs individuellement, le potcloore cnotnainut de

priroude effet à l'égard des aeturs parties.

3. Cnnootdiis d'engagement des ceuursraos

L'engagement des cursraeros quuat aux coidnntois d'assurance en tnat que cersuraoss recommandés à cepomtr du 1er juellit 2015 est subordonné à la bnone exécution de l'ensemble des dsiisnoiptos du présent protocole, aux fnis de msie à dspitsiioon efifetcve du mtaonnt cpnarsoronedt aux réserves frngaiut dnas les ctempos de l'OCIRP (provision puor égalisation et réserve générale). En cas de manquement, les crsouuasers elsbnebe ou l'un d'eux iilundvedmleinet se réservent le droit de sgfinier le rrelatt pur et silmpe de luer orffe d'assurance au 1er juillet 2015. Si le non-respect du présent porctooole était constaté postérieurement au 1er juilelt 2015, les csreaoursus elsmnebe ou l'un d'eux pirs ileeilnindduemvt pnourort snefigir luer rritaaet et de ce fiat dénoncer luer aetapcctoin de la recommandation, à tuot mmnoet et aevc une psrie d'effet de 2 mios après l'envoi aux paetris perenatns d'une ltrete recommandée aevc aivs de réception.

Cette cidntoion snesvipsue et impérative de bnone exécution du présent plctooore est par alerluis rappelée au sien du pootlocre dstinict dnas leqeul snot définies les cdnnoioits de l'engagement des crueraous à cepotmr du 1er juellit 2015.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Annexe I

Comptes de résultats OIRCP au 31 décembre 2013

(Tableau non riupodert mias conubltsae sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, riuubqre BO Cnnetooivn collective)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/005/boc_20150005_0000_0026.pdf

Montant gboall des provisions

Provision puor égalisation : 2 188 408 ? + réserve générale : 7 754 634 ? = 9 943 042 ?.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Annexe II

Comptes de résultats par svecunanre OIRCP au 31 décembre 2013

(Tableau non ruodeript mias cablalnuste sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, rribqueue BO Ctvnoieonn collective)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/005/boc_20150005_0000_0026.pdf

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Annexe III

Descriptif du ctpmoe 2014 OCIRP

Par sinistres, psaeriontts et cntootasiis il fuat entndree les sinistres, petrnaoitss et ctosoinias cnrenoordapst aux gitenaars retne de conjoint, reents éducation et rteens handicap, à l'exclusion de ttuoe autre garantie. Puor la clôtüre 2014 et la clôtüre de la période transitoire, l'OCIRP ne procède à acune itumtoipan de ponivoirss puor ltgiie ou coninteeutx non liés deteericnmt à un snstriei pirs en cgarhe au trite de ces garanties.

1. Cmotpe de résultats teehuicqns (rentes de conjoint, reents éducation et reents handicap)

Ce cmpote s'établit cmmoie suit.

Au crédit :

? les cstniiatoos hros teaxs encaissées et à recevoir, au tirte de l'exercice, asini que les régularisations sur les eecerxis antérieurs ;

? le mnoantt des pnivosoris puor srismetns à peyar au 31 décembre 2013 (750 941 ?) ;

? le mtaont des pvoirnsios puor snieirts icnuonns au 31

décembre 2013 (330 780 ?) ;
 ? les pvoosirins mathématiques constituées au 31 décembre 2013 au titre :
 ? des snritseis en crous (7 230 917 ?) ;
 ? du mneiitan des grataines décès (339 101 ?) ;
 ? les intérêts tieuchnqes sur les pnoiosivrs mathématiques constituées au 31 décembre 2013.
 Au débit :
 ? les ponttsaires payées au crous de l'exercice ;
 ? le mnonatt des psrovionis puor sintisers à pyear au 31 décembre 2014 ;
 ? le mntonat des psivoonirs puor sisetirns ionnuncs au 31 décembre 2014 ;
 ? les poisinrovs mathématiques constituées au 31 décembre 2014 au titre :
 ? des snritises en curos ;
 ? du maeiitnn des gaanriets décès ;
 ? les fiars sur les cooittsians cecnoulltaters hros texas fixés à 9 %.

2. Sdole du cptmoe de résultats techniques

Si le sldoe du cmopte de résultats thcqieens est créditeur au 31 décembre 2014, il alenitme le slode global.
 Si le slode du cmopte de résultats tnhqcees prévoyance est débiteur au 31 décembre 2014, il est apuré par ordre de priorité et dnas la lmtiie de lreus mntnoats rpeescifts par prélèvement sur la prooisvin d'égalisation pius sur la réserve générale après caclul des prdtious financiers. En cas d'insuffisance de celles-ci, le sdole débiteur résiduel non apuré est affecté au slode global.

3. Détermination et affectitcan du slode global

Le sodle glboal est égal à la somme des éléments svutinas :
 ? le sldoe débiteur résiduel non apuré ou créditeur du cotmpe de résultat tqucenihe ;
 ? les intérêts fennairics au-delà du tuax teinqhcue sur les pniisrvoos mathématiques constituées au 31 décembre 2013.
 Si le sodle gbalol est ptiisof :
 ? 75 % aetenmnilt la pisvoorin d'égalisation dnas la limite de 75 % du résultat tqnihuee prévoyance et dnas le rcepst de la règle de litoiitamn conformément aux dsnoisitopis du II de l'article 39 qinqieus GB du cdoe général des impôts, le raeliuqt svaert à atemnliir la réserve générale ;
 ? 25 % snot conservés par l'OCIRP.
 Si le sdloe gbalol est négatif, celui-ci, majoré des intérêts fcnairnes débiteurs, srea reporté sur le sdole glaobl de l'exercice suivant.

4. Psoroviin d'égalisation

Compte tneu des pcnriipes d'affectation décrits précédemment, le sdloe de la psrivoion d'égalisation s'établit cmmoe siut :
 Somme des éléments svniutas :
 ? le sodle créditeur de la povroioin d'égalisation au 31 décembre 2013 (2 188 408 ?),

Accord du 15 décembre 2014 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	ANCR ; SNPR ; FIGEC ; SIST ; SYNAPHE ; SP2C ; SNPA ; SORAP ; CNET ; AAEC.
Syndicats signataires	F3C CDFE ; FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFE ; FSE CGT ; FEC FO.

Article 1er - Champ d'application de l'accord
 En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

? les doaoitnts de l'année.
 Sous déduction :
 ? des éventuels aeueprnmnts décrits ci-dessus ;
 ? de la riespre de la doottian non utilisée, la 11e année après son affectation, tel qu'indiqué au IV de l'article 39 quiuineq GB du cdoe général des impôts. Ce maonntt est réaffecté à la réserve générale ;
 ? de l'excédent de la pisovorin d'égalisation au-delà de la limite fixée ci-dessous, rieprs pioinartmerriet sur les diotaotns les puls anciennes. Ce moatntt est réaffecté à la réserve générale.
 Le mnotant de la pvooisrin d'égalisation est limité à un pcatogenure des ctooiistans prévoyance de l'exercice. Ce pouatcgrene est défini soeln les critères fixés au II de l'article 39 qiquineus GB du cdoe général des impôts.

5. Réserve générale

Compte tneu des pircinps d'affectation décrits précédemment, le solde de la réserve générale s'établit cmome suit.
 Somme des éléments svvanus :
 ? le solde créditeur de la réserve générale au 31 décembre 2013 (7 754 634 ?) ;
 ? les intérêts fciiianerns sur le solde créditeur de la réserve générale au 31 décembre 2013 ;
 ? les dottniaos de l'année ;
 ? les intérêts fieciannrs calculés sur le solde créditeur de la pooisirvn d'égalisation au 31 décembre 2013 ;
 ? la rpsiree de la doittaon à la prioivson d'égalisation non utilisée la 11e année après son affectation, comme indiqué au IV de l'article 39 qqueiiuns GB du cdoe général des impôts ;
 ? l'excédent de la psviroion d'égalisation au-delà du seuil indiqué au II de l'article 39 qiquiniues GB du cdoe général des impôts.
 Sous déduction :
 ? des intérêts frceiannis sur 34 % du solde créditeur de la réserve générale au 31 décembre 2013 ;
 ? des éventuels ampertenus décrits ci-dessus.

6. Intérêts financiers

Les intérêts fcrienains créditeurs snot calculés sur la bsae de 90 % du tuax de reddenmt fincinear décrit ci-dessous. Les intérêts fneiraincs débiteurs snot calculés sur la bsae de 100 % de ce tuax de rmdenennt financier.
 Le tuax de rmeednent fenaicnir est le tuax de reednenmt de l'actif représentatif des eanteggenms d'assurance de l'organisme assureur. Il est égal au roppart du montant des potiruds fcnenranis net d'impôts ou de taexs qui iaanereticmpt deetinmect les runvees fncreiinas à la source, généré par cet actif, à la mnnoyee de ce même actif.

Fait à Paris, le 15 décembre 2014.

Le cmhap d'application du présent acrocd cencrone les esernpteris dnnot l'activité picipnlrae est constituée par une ou pelrusius des activités sutineavs :

1. Les eirnsterpes de téléservices qui fnot puor le cmotpe de lures cenilts les traavux de secrétariat, réception ou émission d'appels, télésecrétariat, diaiicomotln commerciale, buutaueqrie et teasfrnt de données ieoufnirqmats et ttueos ptoitsaerns de scevreis nécessaires au bon feonotimecnnnt d'un bureau, d'une etnesipre quelle que siot sa nrutae (commerciale, industrielle, services, psosferion libérale) et même des particuliers, en utsniailt les nleelvuos tnhucqees de télécommunications.

Par ailleurs, les enprtrseeirs de sverices réalisant également totue opération mnllaeue de saisie, aouciistiqn ou carptue de données, à piartr de tuot supprot (papier, decmunots scannérisés, iemgas numériques, etc.).

2. Les crneets d'affaires et enipersters de diiiootmolain qui, en tnat que pttersreaiais de services, auesnrst à trtie ppincairl une astancssie aux esterirpnes en luer oanrfft un sicevre cpenamront temealontt ou patelmlnrriet la dtaoicilomiin fsclacie ou commerciale, la msie à dtisioispon de buruaex idieuvdilns équipés puor ttuoe durée (à l'heure, au jour, à la semaine, au mois, à l'année, etc.), la msie à ditosisoipn d'installations téléphoniques et bureautiques, la msie à dsioipotisn de slales de réunion.

Par ailleurs, ils réalisent également à la demande de leur clientèle des services spécifiques de bureautique.

Plus généralement, les créateurs d'affaires et entrepreneurs de droit privé sont à l'origine de toute entreprise, quelle que soit sa forme juridique, de directeur de toute la législation inasblnedipse à l'exercice de son activité professionnelle.

3. Les entrepreneurs de remouvement de créances et/ ou de réajustements financiers ou économiques.

4. Les entrepreneurs de traduction, quelle que soit leur forme juridique, pour autant qu'ils délivrent des prestations de services de traduction ainsi que leurs activités s'y rattachant.

5. Toute structure animée à but lucratif ou non généralement appelée par les congrès ou créée de congrès ayant pour vocation d'offrir à tous les participants ou membres un service d'organisation et de prestations de services, internes ou externes, et des équipements destinés à les accueillir et/ ou à amener leurs manifestations, à l'exclusion des foires et expositions.

Ils peuvent également éventuellement diriger des associations en y joignant ou non une ou plusieurs caractéristiques (festival, musique...) ainsi que le nom de la ville dans laquelle ils se situent.

6. Entrent également dans le champ d'application de la convention de travail nationale des professionnels des services les entreprises dont l'activité principale réside dans :

? les services d'accueil à caractère événementiel : services d'accueil occasionnels dans le cadre de salons, conventions, colloques ou tout autre événement de caractère public ou commercial. Les services développés intègrent l'ensemble des prestations de l'accueil de réception : gestion de listings, attribution de badges, mallettes, documentation, vestiaire, service voiturier, aménagement de géoparcours annuels accueillis en gare ou aéroport et visite de sites (ex. : usine ou autre site de production ou de réalisation) ;

? les activités d'animation et de promotion : de l'échantillonnage, distribution, etc., à la promotion des ventes en grands magasins ou GSM dont l'objectif est de faire connaître et de vendre les produits (ou services) du client aux consommateurs sur le lieu de vente.

Le type de promotion développé est l'animation consistant à mettre en avant un produit, une marque ou un événement par le biais d'une distribution publicitaire, d'un échantillonnage, d'une dégustation, d'une vente-conseil, d'une démonstration dans les points de vente ou à l'extérieur ou par le biais d'une présence en communication publicitaire.

L'ensemble de ces prestations ont pour caractéristiques communes la mise en œuvre et la gestion complète de moyens humains et matériels dans le cadre d'une offre globale adaptée aux besoins de chaque client. Elles ont lieu en jeu le conseil, les services humains de terrain, la logistique informatique (matériels et logiciels de relevés, de traitement et d'analyse des données) et la logistique du matériel d'animation ou de promotion (stockage, expédition, installation et maintenance...) dans le cadre de la prestation ;

? la gestion annualisée de prestations de services d'accueil et d'accueil téléphonique en entreprises, la gestion totale de services d'accueil externalisés.

7. Les créateurs d'appels dont la vocation est de gérer à distance la relation que les consommateurs souhaitent établir avec leurs clients et prospects. C'est un ensemble de moyens humains, informatiques et techniques mis en place afin d'apporter à la demande et aux besoins de chaque client une réponse adaptée.

À ce titre, les créateurs d'appels se définissent comme des entités composées d'opérateurs, organisés par type de compétence et regroupés par équipes sur des plates-formes destinées à gérer, exclusivement par téléphone et à distance, des clients et/ ou des prospects en s'appuyant sur des systèmes de communication téléphonique et informatique, que ce soit en émission ou en réception d'appels.

Entités de relation à distance, les créateurs d'appels utilisent l'outil téléphonique et ses dérivés avec l'informatique et d'autres médias (courrier, fax, Minitel, internet, extranet, sms,

wap, etc.).

Ils entrent en jeu quatre catégories de services :

? les services hiérarchiques (téléconseillers, superviseurs, managers, formateurs...) ;

? la téléphonie (téléphonie, informatique, internet, logiciels, services multimédias, bases de données, cartes de commutation, câblage...) ;

? la logistique (immobilier, mobilier, équipement de l'environnement matériel et de l'environnement écran...) ;

? une culture et des méthodes marketing (stratégie de l'entreprise, relation client, fulfillment, profitabilité...).

Par exception, le champ d'application de la convention de travail nationale des professionnels des services de télécommunications ou créateurs d'appels intégrés, exclut dans le champ d'application de la convention de travail nationale des télécommunications.

Entrent également dans le champ d'application de la convention de travail nationale des services les entreprises dont l'activité principale réside dans :

? les activités de force de vente : dont l'objectif est de développer les ventes des produits ou des services du client.

Ces activités regroupent les opérations ponctuelles (lancement de produits, opérations promotionnelles ou saisonnières) et les opérations permanentes.

Elles sont menées en particulier dans le cadre de la distribution, de la distribution spécialisée (surfaces de bricolage, jardinage, téléphonie...), mais aussi auprès d'autres circuits de distribution ;

? les activités d'optimisation linéaire : dont l'objectif est de favoriser la présence, la visibilité et la visibilité des produits (ou services) du client dans son ou ses réseaux de distribution.

Ces activités regroupent les opérations de pose de PLV, d'implantation et de réimplantation, destinées à mettre en avant les produits, mais aussi les opérations promotionnelles de vente de produits de consommation courante : relevés de prix, de présence et nombre de clients ainsi que des opérations promotionnelles concernant la concurrence (celle de l'industriel pour lequel l'action est conduite).

Elles sont menées dans tous les réseaux de distribution.

8. Les créateurs qui exercent l'activité de recensement de débiteurs en masse, appelée activité d'enquête civile, entrent dans le champ d'application de la convention de travail nationale des services de conseil de la demande du secteur tertiaire.

Afin d'éviter toute confusion avec toute autre activité, et notamment avec l'activité de recensement de créances, il a été décidé de définir précisément l'activité d'enquête civile.

Cette définition précise le champ d'application de la réglementation LSI visé par l'article 20 de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983.

L'activité d'enquête civile dont la finalité exclusive est la recherche de débiteurs en masse consiste à mettre en œuvre, pour le compte de tiers, dans le cadre d'une demande spécifique, tous les moyens d'investigation destinés à déterminer les éléments relatifs aux coordonnées, à la solvabilité et au patrimoine d'une personne physique.

L'interrogation de bases de données issues de publicités légales ou de fichiers accessibles à titre gratuit et/ ou onéreux ne constitue pas une activité d'enquête civile.

Article 2 - Principe général

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

L'ensemble des professionnels des services entrent dans le champ

d'application de la loi n° 2003-1031 du 9 novembre 2003 relative à la sécurité sociale, le bénéficiaire du régime de prévoyance gblol et ibinivldse caopntormt les giaanerts sauenitvs :

- ? incapacité ;
- ? invalidité ;
- ? incapacité pmranenete pelfnsiooernlse ;
- ? décès ;
- ? frais d'obsèques ;
- ? rnee éducation ;
- ? rnete de cnioojnt ;
- ? rtene srivue handicap.

Article 5 - Salaire de référence
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le salaire de référence pirs en cmtpoe puor le sviecre des pearoitsnts est égal au salirae burt techans A, B et C perçu au curos des 12 mios précédant l'arrêt de travail, le décès ou l'événement anayt donné leiu à invalidité pnmrteenae et absolue, peirms incluses.

Le slaiare de référence pirs en cmtpoe puor le sreicve des ptreasinots dnas le cdare de la portabilité des dritos (article 14 de l'accord national ipifoeonersnternsl du 11 jneviar 2008) après rputrue du cnortat de taarivl est le sailrae TA/TB/TC perçu au corus des 12 mios précédant la dtae de ntoiaofctin de la rurtpue du cotnart de taarivl ou la dtae efvticefe de fin de crantot puor les ctantors de tivaral à durée déterminée, aanyt donné leiu à cotisations.

Article 7 - Institutions gestionnaires
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

7.1. ? Co-recommandation

En aatlpcioipn des distoosinipis de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les paaeerinrts saoucix ont décidé de roamnmedr qature (4) onegmrsais sedmnoealriit arreussus des gearntais du régime à l'issue d'une procédure de msie en cnuroncrcee anayt respecté les cinotndios de transparence, d'impartialité et d'égalité de tianremtet etnre les candidats.

Cette nuvlloee co-recommandation s'inscrit dnas le prneoemlgnot de la précédente casule de recommandation, en vuueigr du 1er jeluult 2020 au 31 décembre 2023.

Ainsi, les nuuaeovx ognarimses co-recommandés à cmpetor du 1er jveniar 2024 snot :

? Puor l'assurance des gaeintars incapacité de travail, invalidité, décès-IPA et frais d'obsèques :
? AICIPIL Prévoyance : 38, rue François-Peissel, BP 99,69644 Caluire-et-Cuire Cedex ;
? Maklfaof Hmauins Prévoyance : 21, rue Lfaiite 75009 Piras ;
? MTEUX : 140, avnuee de Paris, CS 30007,92327 Châtillon Cedex.

? Puor l'assurance des genaiatrs rentes, par délégation de gsoiten :
OCIRP : 17, rue de Marignan, 75008 Paris.

Les modalités puarqrits de fetecnoimnont de cette co-recommandation sneort précisées dnas le canrott cdrae et le plcoortoe technique.

Toute eiesrprtne qui ne siaert pas assurée par l'un des aruusses susvisés dreva vileler à ce que son cntaort d'assurance prévoie des geiatanrs au moins équivalentes à celles prévues par le présent régime puor une cuorbtoinitn saarialle au mions asusi favorable.

7.2. ? Apérition du régime

L'apérition du régime est confiée à l'un des oasreimngs recommandés en pniiprce puor ttuoe la durée de la clasue de recommandation.

Les pnreatres sociaux, cotpme tneu des échanges ieretunnvs au curos de l'appel d'offres anayt atobui à la rmnadoeiacotmn des

omsnieargs ausursres susvisés, ont cvneonu de coifendr l'apérition du régime à : AICIPIL Prévoyance.

7.3. ? Durée de la co-recommandation

Les oeraimngs susvisés snot recommandés puor arsseur les geantiras instaurées par le présent régime de prévoyance puor une durée de cniq ans, siot du 1er jeivanr 2024 au 31 décembre 2028 au puls tard.

Cette durée, équivalente à la durée mmixlaae de cniq ans prévue par le cdoe de la sécurité sociale, a puor ojbet de pmrtertee une coosianiltodn des rtnoeials etnre la bchnare et les oegarismns recommandés et une oisioptiamtn dnas le tpmes des eeffts de la mtsaouiluiatn du régime de prévoyance.

Six mios au moins anvat l'échéance susvisée, les modalités d'organisation de la reoncatiammdon seort réexaminées par les pneatiaerrs sociaux, conformément aux diosiosnpsits du cdoe de la sécurité sociale.

7.4. ? Otgiaorsnan des rniotoals etnre et aevc les oagirnses recommandés

Un cntaort carde et un pcorolote thqicnuee snoert ccnools dnas le poerlnnomget de la sntgaiure du présent avenant. Idbvieniisls de ce dernier, ils foeixnrt les codoiitnns et modalités des raleotnis etnre les différents ormisegans recommandés.

Its feorxnit également les cnndotiois et modalités des rleaniots etnre ces ogisnamers et la branche des peirtaeatrs de sreecivv dnas le stueecr tertiaire.

Its fiexnt enifn les cniotdois et modalités des retaoilns etnre les osigemnars recommandés et les esetpinrres et les salariés ceuovrts par le présent régime ctneonoeinvl coclieltf de prévoyance.

7.5. ? Reioavistolarn des gnteiraas en cuors de service

Les cntndiois de roesvoirtalian des grainaets snoret régies par les dsioonsipits du cnatrot crdae susvisé idbviliinse du présent accord.

7.6. ? Riorsevatolain aautqmitaoe des prestations

Les connitdios de raoearilsiovtv des prtoisanets snerot régies par les diipioontsss du cnaortt crdae susvisé, iblvividine du présent accord.

Article 8 - Commission paritaire nationale de prévoyance
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

La cmisismoion prartiaie ntanlaoie de prévoyance créée par l'accord du 13 août 1999, composée d'un représentant de chucane des oitigananrsos scldayenis de salariés staaigirnes du présent arcrod et d'un nobrme égal de représentants des osigoitanrnas d'employeurs, est confirmée dnas son rôle cainontsst à srvue l'application et l'évolution du présent aocrd et du régime de prévoyance conventionnel.

Son finomeneontnct est régi conformément aux dosoiitnpsits clloenovnenentis applicables.

Chaque délégation puert se firae asisetsr par un clesionler technique.

Article 9 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent accrod s'appliquera à l'ensemble des enrriepess et salariés funirgat dnas son chmap d'application conventionnel, à copmetr du 1er jilelut 2015 au puls tard, en stuoitbiisutn de l'accord du 13 août 1999 modifié par avenants, tel que dénoncé par le collège panrtaol le 11 arvil 2014.

Le présent aocrd ernreta en veiuugr au puls trad le 1er jueillt 2015, en tuot état de cusae à l'expiration de l'avenant rctiiefiatcf

conclu par la branche le 15 décembre 2014 pour une durée déterminée prenant fin au 30 juin 2015.

L'entrée en vigueur du présent accord est indépendante de sa date d'extension, dont il est toutefois précisé que les parties la dotées ont ratifié auprès du ministère compétent à l'expiration du délai légal d'opposition.

Il est ainsi convenu que le présent accord sera déposé par la branche la plus diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Il est par ailleurs précisé que le protocole technique annexé au présent accord et qui est illustré de ce dernier se rapporte à la convention de gestion conclue le 13 août 1999 et entre en vigueur conformément au présent accord, soit au 1er juillet 2015, date d'échéance du protocole technique conclu de manière individuelle à l'avenant du 15 décembre 2014.

Article 10 - Durée. – Révision. – Dénonciation En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et des termes de l'article 8 susvisé, le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra faire l'objet d'une révision, conformément aux articles L. 2261-7 du code du travail, à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires, sous réserve qu'une demande motivée soit adressée à chacune des parties signataires.

L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires, moyennant le respect d'un préavis de 6 mois.

Les modalités de dénonciation sont fixées par les articles L. 2261-10 et suivants du code du travail. Toutefois, les négociations devront être engagées dans le mois de la notification de la dénonciation(1).

Le protocole technique annexé au présent accord et illustré de ce dernier pourra être révisé et dénoncé dans les mêmes conditions.

*(1) Le 4e alinéa de l'article 10 est étendu sous réserve de l'application combinée des dispositions des articles L. 2261-9 et L. 2261-10 du code du travail.
(Arrêté du 11 décembre 2015 - art. 1)*

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

La branche des assistants sociaux de services dans le domaine de la sécurité sociale s'est dotée, depuis le 13 août 1999, d'un régime conventionnel de prévoyance.

Depuis l'origine, ce régime a été assuré par le GNP et par l'OCIRP, en tant qu'assureurs désignés.

Il est rappelé que l'ensemble du régime conventionnel de prévoyance a été dénoncé par le collège patronal en date du 11 avril 2014. Cette dénonciation a visé l'ensemble l'accord du 13 août 1999, l'ensemble de ses avenants et la convention de gestion y afférente.

Suite à cette dénonciation, un accord transitoire a été conclu pour substituer, pendant la période de la clause de désignation transitoire, les assureurs désignés qui se sont retirés du régime au 31 décembre 2014.

C'est en ce sens qu'un avenant rectificatif à l'avenant n° 8 du 1er juillet 2010 et un protocole technique illustré ont été conclus par la branche le 15 décembre 2014.

Cet avenant à durée déterminée a prévu les conditions de fonctionnement du régime conventionnel de prévoyance pour la période allant du 1er janvier au 30 juin 2015.

Le présent accord, auquel est également annexé un protocole technique indivisible, a vocation à s'appliquer au 1er juillet 2015, dans le prolongement de l'avenant conclu le 15 décembre 2014.

C'est dans le cadre légal applicable que la branche a étendu le présent accord.

Elle a ainsi mis en œuvre, le 18 juillet 2014, un appel à contributions ouvert à tous les acteurs sociaux de la branche, à l'issue d'un régime de négociation de prévoyance.

Cet appel à contributions a pris fin le 9 septembre 2014.

Ses objectifs étaient les suivants :

? améliorer l'adéquation des prestations versées tout en privilégiant l'équilibre des finances et l'économie générale du régime conventionnel ;

? assurer une gestion efficace et uniforme des dépenses des salariés avec des délais courts et une proximité dans la relation ;

? assurer une information claire et précise pour le dialogue du régime ;

? assurer une information claire et précise pour les entreprises/salariés.

C'est en considération de ces éléments et dans le respect des termes de l'appel à contributions que les partenaires sociaux, à l'issue de différentes auditions, ont décidé de renommer les assureurs.

C'est dans ce contexte que le présent accord a été discuté et négocié conformément au processus de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Régime de prévoyance (à compter du 1er juillet 2015)

Protocole technique et financier(1)

Entre :

Les organisations patronales signataires de l'accord de prévoyance de la branche sociale des assistants sociaux de services du secteur tertiaire sont :

L'ANCR ;
Le SPNR ;
La FGEIC ;
Les SSIT ;
Le SHYNPAE ;
Le SP2C ;
Le SPNA ;
Le SAORP ;
La CENT ;
L'AAEC,

dénommées ensemble « les organisations patronales », et

Les organisations syndicales signataires de l'accord de prévoyance de la branche sociale des assistants sociaux de services du secteur tertiaire sont :

La F3C CDFT ;
La FNECS CFE-CGC ;
La CFSV CTFC ;
La FSE CGT ;
La FEC FO,

dénommées ensemble « les organisations syndicales » et collectivement avec les organisations patronales « les partenaires sociaux », et

APICIL Prévoyance ;
Mutex ;

Malakoff Médéric Prévoyance,
dénommées collectivement « les assureurs », et

L'OCIRP,
individuellement ou collectivement dénommée(s) « la » ou « les »

prteias », il a été cvnneou ce qui suit.

Préambule

Au tmree de la période trsontiirae et dnas le rsepect de luer enngemegat pirs en réponse à l'appel d'offres et par la situe lros de la pshae de négociation exclusive, Aipicl Prévoyance, Mtuex et Mfoaalkf Médéric Prévoyance, ci-après dénommés « les cssreauors », puor les requis décès en capital, incapacité et invalidité, et l'OCIRP puor les rsquies rtene éducation, rtene de ciojnot et rntee handicap, rneneepnrt la continuité des ceovturrues d'assurance des eieenrtsps et de luers salariés, dnas le crdae de luer ricmdanmaetoon puor le régime de prévoyance de la ceovnitnon cctlveiloee ntlaaonie des pitaatreerss de screveis du secuetr tertiaire.

APICIL Prévoyance, Mfakolaf Médéric Prévoyance et Mtuex snot coassureurs, lerus emngeatgnes à l'égard des emyuoperls et des assurés snot limités à lerus quotes-parts respectives.

L'ensemble des ctiodonnis posées dnas la rédaction du précédent ptolocore tincehque et fianacnir de la période tnsaortiire rtseten bein etendnu veaablls dnas le crdae de la bnnoe exécution du présent protocole, et snot à gntraair puor que l'équilibre tuciehqne du régime demandé par les perntriaaes soaulcx snot effectif.

I. Objet

Le présent prtooloce est destiné à décrire les modalités de présentation, à cpometr du 1er jlliuett 2015, des cemtpos de résultats tnceuehqis du régime prévoyance à la cimoimsson paritaire.

Il a assui puor oejbt de fixer les règles et paramètres tienecuhqs et fainicerns utilisés puor l'établissement des cmtopes de résultats.

Tous les ctoemps de résultats snot établis :
? par eeccirxe de snnrvucaee ;
? par eixecce comptable.

Les ctmeops de résultats de l'exercice snot reims à la coosiimmsn priiriaae au puls trad le 30 jiuun de l'exercice N + 1.

Ces cmpotes intègrent l'ensemble des gantaeirs définies dnas le régime de prévoyance de la ciontnevon cvitolcele nntiaaloe des païtrrseaes de seivercs du suecter tertiaire. Les périmètres thieuncqe et cmpatbloee traités dnas le présent prootolce s'entendent de la même manière.

II. Modalités d'établissement du rprpaot annuel sur les comptes

L'organisme aesrsuur apériteur rrettmea cahuqe année à la commosiisn parraitie un roapprt tncqhueie et fecniainr sur les coptems de l'exercice précédent des rsqueis coassurés par ACPIIL prévoyance, Mtuex et Maaofklf Médéric Prévoyance et des reuqsis assurés par l'OCIRP.

Le rporapt tqhience et fcaneiinr final, à établir anvat le 30 jiuun, s'appuiera sur les alaeysns sivaueuts :
? les cetmops de résultats du régime dnot les fecnotmonnteins snot décrits ci-après ;
? des données seitqutaitss sur la patiuoolpn adhérente au régime (salariés et entreprises) ;
? une asalnye pmrntateet de sirvue les résultats de cqhaue gnaairte asnii que des iitomrnfaons détaillées reaetivls aux bénéficiaires des prestations.

1. Précisions sur le peerimr exercice

1.1. Dteas spécifiques à renteir dnas les différents ctmeops de résultats

La dtae d'effet du présent ptooolcre étant le 1er julleit 2015, le piemerr ecirxcee considéré a une période de 6 mois, du 1er julleit 2015 au 31 décembre 2015.

Ainsi, puor ce pmeirer eixerccce N :
? l'exercice N ? 1 fiat référence à la période transitoire, du 1er jiaevnr au 30 jiuun 2015 ;

? le 31 décembre de l'exercice N ? 1 fiat référence à la dtae de fin de la période transitoire, siot en ptqiruae le 30 jiuun 2015 ;
? le 1er jnveiar de l'exercice N fiat référence à la dtae de début de la période, siot en pqruate le 1er julleit 2015.

1.2. Mnaontt des réserves

Le sldoee des réserves OCRIP (provision d'égalisation et réserve générale) ou du rropet de preeets à l'entrée, siot lreus mnnttoas au 30 jiuun 2015, est égal au mntnaot csonrprdenoat aux réserves ORICP au 31 décembre 2014, tel que défini dnas le précédent protocole, réajusté en fcoinoth du sodle du comptpe de résultats de la période transitoire, dnot le fnennotnemciot est décrit dnas le précédent protocole.

2. Éléments de ciuotstotinn des ctoemps de résultats techniques

Les copetms de résultats du régime intègrent l'ensemble des éléments tueeihcnqs et fenairicns rieaftls aux gtraneais de prévoyance qui y snot définies. Il cerconne les régimes de prévoyance à adhésion olitorigabe définis puor l'ensemble des ersepnrteis et lures salariés.

2.1. Cpetmos de résultat tincuheqe à ctmeopr du 1er jlliuett 2015

Le ctmpoe de résultat ticqhuene analysé en exerice cotpmlbaee des garatines coassurées par ACIPIIL Prévoyance, Muex et Mlfokaaf Médéric Prévoyance intègre les éléments suivants.

Au crédit :

? les ctsaiiotnos burets encaissées dnas l'exercice N, diminuées des casiotonts à reecvoir au 31 décembre de l'exercice précédent N ? 1 et augmentées des ciottasoins à rveceior au 31 décembre de l'exercice N, au tirtte des gaeanitrs en cas de décès (garantie en capital), d'incapacité de tviraal et d'invalidité ;
? les pirsvoins constituées au 31 décembre de l'exercice précédent :
? poiinrosvs puor priatseonts à peayr ;
? pnsoviros mathématiques de mentiain des gataerins décès (en capital) ;
? pioivorsns tecqiehnus nécessaires au peimneat des indemnités journalières (incapacité temporaire) et des rneets d'invalidité en atetnte ;
? pnrirosvos tqieceuhns nécessaires au pimaneet des arrérages de reetns d'invalidité ;
? psovrnois puor sreitniss innoucs (PSI) ;
? les intérêts teuiqhcnens tles que définis au pghaarrape 4.1.

Au débit :

? le mnoantt des smoems payées au curos de l'exercice N :
? ciapatux décès et d'invalidité pntmeaerne et albusoe ;
? indemnités journalières (incapacité temporaire) ;
? rtnees d'invalidité, y cpmrois leurs éventuelles riosloreniaavts ;
? les faris de camhrneegt ;
? la pimre de riuqse ;
? le fanmecenint du doipitssif de solidarité ;
? les hriooeans du ceianbt de coenisl (à répartir au prroata des coosnitaits enrte les assureurs) ;
? les pinrsvois constituées au 31 décembre de l'exercice N :
? poiivorsns puor ptntaisreos à peayr ;
? piooirnsvs mathématiques de miteiain des graaetins décès ;
? prnsooiivs mathématiques nécessaires au peimaent des indemnités journalières (incapacité temporaire) et des retens d'invalidité en aetntte ;
? pinvsriros mathématiques nécessaires au pnieceamt des arrérages de rneets d'invalidité ;
? posivnoirs puor siitrness iunnncoos (PSI).

Le comptpe de résultat tqnicuhee analysé en ecrcxiee cmpatble des gitnaeras assurées par l'OCIRP intègre les éléments suivants.

Au crédit :

? les cstiaoinots breuts encaissées dnas l'exercice N diminuées des ctionasits à revecior au 31 décembre de l'exercice précédent N ? 1 et augmentées des citationsoats à reecivior au 31 décembre de l'exercice N, au tirtte des gaanierts renets éducation, rneets de cnnjoot et rtnees hdniacap en cas de décès ;
? les poviroinss constituées au 31 décembre de l'exercice N ? 1 :
? piinovors puor pntreoasits à pyaer ;
? prsionivos mathématiques nécessaires au pnemaait des reetns éducation, rneets de conjoint, rnetes hcdaianp ;
? poivrosins mathématiques de miteiain des gientaras rteens éducation, rtenes de conjoint, rteens haandcip ;

? porioivns puor sirenstis iconnnus (PSI) ;
? les intérêts tnhcuqiees tles que définis au prhrgpaaae 4.1.

Au débit :

? le maotnt des semoms payées au crous de l'exercice N rlteevais aux retens éducation, rntees de conjoint, renets handicap, y cpmrios leurs éventuelles rtraanioieolvss ;
? les fiars de crmhngaeet ;
? la pmire de riusqe ;
? le fnnecaimnet du diissptof de solidarité ;
? les hreirooans du ceinabt de ceoinsl (à répartir au ptrroaa des conosattis ernte les assureurs) ;
? les psrionivns constituées au 31 décembre de l'exercice N ? 1 :
? poivrons puor prseioantts à paeyr ;
? pnrioivns mathématiques nécessaires au pmeneiat des rnetes éducation, rntees de conjoint, rneets hcadanip ;
? pisovoinrs mathématiques de mnaiien des gainetrs rteens éducation, rntees de conjoint, rntees hncaiadp ;
? porivsinos puor snreitsis icnnuos (PSI).

2.2. Seldos des ctpeoms de résultat technique

Pour ccuahn des cpmtoes définis au pinot 2.1 :

? si le slode du ctpmoe de résultat tcnhuieqe prévoyance est crédeur au 31 décembre de l'exercice précédent, il aneiltme le slode du résultat tincuhqee et fneinaicr caorpdennsrot ;
? si le sdole du cmotpe de résultat tunehiqce prévoyance est débeur au 31 décembre d'un exercice, il est apuré par odrre de priorité et dnas la lmiite de son mannott par prélèvement sur la posviroin d'égalisation plus sur la réserve générale après cacull des ptuodris financiers. En cas d'insuffisance de celles-ci, le sdole débeur résiduel non apuré est affecté au slode du résultat tqhecnique et fceinanir prévoyance correspondant.

2.3. Détermination des sedols des résultats teunqhics et fncnarieis prévoyance

Un sdole tnhuciqee et fanceinir est déterminé puor les rqueiss coassurés par ACIIPL Prévoyance, Mteux et Mfalkoaf Médéric Prévoyance, d'une part, et puor les rsequis assurés par l'OCIRP, d'autre part. Ce sodle intègre les éléments sanuitvs :

? le slode débeur résiduel non apuré ou crédeur du cpmote de résultats tueqienhs ;
? les ptdouirs ficirneas supplémentaires définis au phragparae 5.3 générés par les pismvoios tieeqcnhus ;
? les intérêts fnirnaiecs calculés sur le sdole crédeur de la pivsoroin d'égalisation au 31 décembre de l'exercice précédent calculés seoln les modalités décrites au phapararge 5.4 ;
? le mtnoant cdpansrroent au roerpt de petre non amirtoe de l'exercice N ? 1 augmenté des intérêts débeurs calculés au tuax fcnaaeir mentionné au paaprgahe 5.5 ;
? la rpsiere de la ditotoan à la pvioirsn d'égalisation non utilisée la 11e année après son afatcieofn cmoe indiqué au IV de l'article 39 qiuqieus GB du cdoe général des impôts, l'excédent de la piroivson d'égalisation au-delà du suiel indiqué au II de l'article 39 qquneuiis GB du cdoe général des impôts.

La smoe de l'ensemble de ces éléments ctsuinote le sodle tequnhce et feicannr prévoyance associé au fmmoneetoncint du cmotpe de pirittitpcaoan de chucan des arssuers (coassureurs, d'une part, et OCIRP, d'autre part) au ttire des geniratas qu'ils ansurset respectivement.

3. Utioatsilin des sdeols des résultats thuqnieecs et fneiacrnis prévoyance

Pour cqahue compte, si le sodle de résultat tuqniche et fieanincr prévoyance est positif.

Pour les csuroruaes :

? 90 % atnenimelt la pivsioon d'égalisation dnas la liitme de 75 % du résultat thqeuencie prévoyance et dnas le rpscet de la règle de limiaoiitn conformément aux dponiitioss du II de l'article 39 queqieus GB du cdoe général des impôts, la différence snavert à alemietnr la réserve générale ;
? 10 % du sdole rtsee aqiucs aux coassureurs.

Pour l'OCIRP :

? 90 % alnmenitet la povrsioin d'égalisation dnas la ltmie de 75 % du résultat tiechnque prévoyance et dnas le rsepect de la règle de liitoiamtn conformément aux dpriiostons du II de l'article 39 qiuqieus GB du cdoe général des impôts, la différence svanert à aimtnleer la réserve générale ;
? 10 % du sdole retse aqiucs à l'OCIRP.

Si le slode des résultats tneceuihs et fnircaneis prévoyance est négatif, il est apuré par prélèvement sur la piviorosn d'égalisation, plus sur la réserve générale, constituées cezh l'autre oigmanrse aseurur (coassureurs, d'une part, et OCIRP, d'autre part) dnas la liimte du mnatont de ces dernières. L'apurement des sdleos diot s'effectuer par un vrenmeit bancaire, au puls trad le 30 jiuu suinavt la clôtur des comptes, de l'autre oairmgsne asuresur en fvauer de l'organisme arsuesur dnnot le slode de résultat tqihecune et faiencnr est négatif d'un mtanot égal au cuuml des prélèvements sur la povisroin d'égalisation et sur la réserve générale.

Pour les gneartias assurées reieecnvtpmest par les coassureurs, d'une part, et par l'OCIRP, d'autre part, l'éventuel requilt du sdloe débeur non apuré après ces différents prélèvements cosutntie le rerpot de petre non aomitre intégré dnas le slode prévoyance rseteicpf de l'exercice suivant.

4. Fnteoennmoict des pionoirvss puor égalisation et des réserves générales

4.1. Pnivrsoois puor égalisation

Compte tneu des pperinics d'affectation décrits précédemment, le slode de cahque posroivn d'égalisation s'établit, puor cqahue ctmpeo de participation, cmome suit.

Au crédit :

? le mtanot cpnrsrandooet à la psrivoion d'égalisation au 31 décembre de l'exercice N ? 1 ;
? les dnioatots de l'exercice N.

Au débit :

? le mtanot des prélèvements de l'exercice N ;
? le matnont de la repise de la ditotoan non utilisée, la 11e année après son affectation, tel qu'indiqué au IV de l'article 39 quuqieus GB du cdoe général des impôts. Ce motannt est réaffecté au slode tihneucqe et fnnceiair ;
? l'excédent de la pivsroon d'égalisation au-delà de la ltmie fixée ci-dessous, rrpéis priaeotmrrit sur les doittnoas les puls anciennes. Ce moantnt est réaffecté au slode tichquene et financier.

Le mnnotat tatol atenitt par cauhqe psivroion puor égalisation ne puet excéder, par rorpapt au mannott des cntiosaiots auicsqes afférentes au contrat, nntees d'annulations et de coseniss en réassurances :

? 23 % puor un etfeciff d'au mions 500 000 assurés ;
? 33 % puor un etffiecf d'au monis 100 000 assurés ;
? 87 % puor un etceffif de 20 000 assurés ;
? 100 % puor un ecieffif de 10 000 assurés.

Lorsque l'effectif concerné est coirmps etrne duex des nremobs représentant l'effectif mentionné ci-dessus, le tuax à rteenir est culei albiplcpae à l'effectif supérieur, majoré du pouridt de l'écart ertne ce dienner et culei appbillace à l'effectif inférieur par le rpaprot entre, d'une part, la différence ernte l'effectif supérieur et l'effectif concerné et, d'autre part, la patoilpuon de l'intervalle dnas lequl se situe ce deenrir effectif.

Chaque aotitmilaenn des pivrosns puor égalisation diot être utilisée en totalité dnas un délai iarpmti réglemantaire de 10 ans qui siut sa msie en réserve ; au-delà, le mantont d'alimentation résiduel intègre le cmotpe thenucqie et financier.

4.2. Réserves générales

Compte tneu des piercnpis d'affectation décrits précédemment, le sdloe de cqahae réserve générale s'établit cmome suit.

Au crédit :

? le mtanot caopesondrrt à la réserve générale au 31 décembre de l'exercice N ? 1 ;
? les intérêts finnriceas sur le slode crédeur de la réserve générale au 31 décembre de l'exercice N ? 1 ;
? les dtiootans de l'exercice N.

Au débit :

? le mtonant des prélèvements au cuors de l'exercice N.

5. Piodrtus financiers

Pour les exceecirs dnnot la durée est inférieure à 1 an, les différents intérêts décrits ci-dessous drovnet tienr cmotpe de

l'année de durée.

5.1. Intérêts techniques

Le taux d'intérêts techniques, utilisé pour le calcul des intérêts techniques, est défini par la réglementation en vigueur. À la date de signature du protocole, il est fonction du type de garanties :

? le taux technique vie (maximum de 60 % du TME (1) moyen des 6 dernières années (2)) est défini pour les garanties à prestations décès, retraite, éducation, retraite de conjoint, retraite handicap ;

? le taux technique non-vie (maximum de 75 % du TME moyen des 24 dernières années) est défini pour les garanties arrêt de travail (incapacité, invalidité).

Le montant des intérêts techniques est obtenu en appliquant le taux technique réglementaire sur les provisions mathématiques constituées au 1er janvier de l'exercice N.

Les provisions au 1er janvier et au 31 décembre comprennent :

? les provisions mathématiques ;

? les provisions exonération ;

? les provisions pour sinistres non connus pour les risques arrêt de travail, invalidité, retraite éducation, retraite de conjoint et retraite handicap (les comptes comprennent des provisions pour sinistres non connus pour le risque décès mais elles ne sont pas imputées aux produits financiers).

(1) Le TME est le taux de rendement sur le marché secondaire des emprunts d'État à taux fixe supérieurs à 7 ans.

(2) Le taux d'intérêt technique maximal appliqué aux tarifs est fixé sur une échelle de taux d'origine et de pas de 0,25 point. Il évolue selon la position du taux de référence mensuel par rapport au dernier taux technique maximal en vigueur. Tant que le taux de référence (60 % du TME moyen des 6 dernières années) n'a pas diminué d'au moins 0,1 point ou augmenté d'au moins 0,35 point par rapport au dernier taux technique maximal en vigueur, ce dernier demeure inchangé ; si le taux de référence sort des limites précédemment définies, le nouveau taux technique maximal devient le taux immédiatement inférieur au taux de référence mensuel sur l'échelle de pas de 0,25 point. Lorsqu'un nouveau taux d'intérêt technique maximal est applicable, les provisions diposées de 3 mois pour opérer cette modification.

5.2. Taux d'intérêt fonctionnel des coassureurs

Pour le calcul des taux de rendement réels aux provisions des coassureurs, le taux réel est la moyenne pondérée (des quotes-parts gérées) des taux de rendement réels des exercices des actifs généraux des coassureurs. Il sera dénommé ci-après le « taux de rendement des actifs généraux des coassureurs ».

5.3. Intérêts financiers supplémentaires

Le montant des intérêts financiers supplémentaires est défini par le résultat technique et financier des assurances (paragraphe 2.3) est le produit des provisions au 1er janvier hors provisions pour sinistres à payer et PSI du risque décès (en capital) par la différence entre un taux égal à 90 % du taux de rendement des actifs généraux des coassureurs et les taux techniques utilisés pour le calcul des provisions à la clôture.

Le montant des intérêts financiers supplémentaires est défini par le résultat technique et financier de l'OCIRP (paragraphe 2.3) est le produit des provisions au 1er janvier hors provisions pour sinistres à payer par la différence entre un taux égal à 90 % du taux de rendement de l'exercice des actifs généraux de l'OCIRP et les taux techniques utilisés pour le calcul des provisions à la clôture.

5.4. Intérêts financiers générés par les provisions pour égalisation et les réserves générales

Le montant des produits financiers sur la provision pour égalisation est obtenu par application sur son montant au 1er janvier d'un taux égal à 90 % du taux de rendement de l'exercice des actifs généraux de l'OCIRP pour les risques retraite éducation, retraite de conjoint et retraite handicap et des cotisations pour les autres risques.

Le montant des produits financiers sur la réserve générale est obtenu par application sur 66 % à législation contante de son

montant au 1er janvier d'un taux égal à 90 % du taux de rendement de l'exercice des actifs généraux de l'OCIRP pour les risques retraite éducation, retraite de conjoint et retraite handicap et des cotisations pour les autres risques.

5.5. Intérêts débiteurs calculés sur les reports des soldes débiteurs non amortis

Les intérêts débiteurs sont calculés à partir de 100 % du taux de rendement de l'exercice des actifs généraux des coassureurs et de l'OCIRP.

6. Sort des provisions pour égalisation et des réserves générales au terme de la recommandation ou en cas de résiliation

6.1. Sort des réserves au terme de la période de recommandation

Au terme de la période de recommandation, les provisions pour égalisation et les réserves générales sont calculées à la date de fin de période après réalisation des montants afférents au diner exerce et apurées de tous les déficits par application des articles 2 et 3 du présent protocole, y compris les éventuels déficits liés au changement de barème de calcul de provisions qui peuvent se produire à cette date.

Pour la provision pour égalisation et la réserve générale constituées au titre des risques aux risques capital décès, arrêt de travail et invalidité, en cas de soldes créditeurs, ce soldes est entièrement transférable au bénéficiaire en cas de décès de l'organisme par la banque au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et uement au bénéfice de ce(s) dernier(s). Le soldes créditeur afférent à la provision pour égalisation et la réserve générale afférent aux risques décès, arrêt de travail et invalidité est alors réparti entre les cotisations au prorata de leur quote-part de risque afin que chacun ait le même droit de rachat décrit ci-dessous.

Si l'organisme assureur est à nouveau recommandé pour l'assurance du nouveau régime de prévoyance, il transfère sa part de soldes créditeurs dans le cadre du suivi du nouveau régime conventionnel.

Si l'organisme assureur n'est plus recommandé, le montant transférable est égal au montant de son soldes créditeur multiplié par un coefficient de fraction qui lui est propre, calculé sur la base de données arrêtées 18 mois après la date de fin de recommandation. Ce coefficient de fraction est déterminé de la façon suivante :

? soit C' le volume de cotisations versé au cours des 12 mois précédant la date de résiliation par l'ensemble des assurés présents dans le régime conventionnel au cours de cette période et adhérents chez l'organisme assureur 18 mois après la date de fin de recommandation ;

? soit C le volume de cotisations perçu par l'organisme assureur au titre du régime au cours des 12 mois précédant la date de fin de recommandation.

Si C' > C alors le coefficient de fraction de l'organisme est nul.

Si C' < C alors le coefficient de fraction de l'organisme = $(1 - C'/C)$.

Ce coefficient de fraction est également appliqué par l'OCIRP au titre de la provision pour égalisation et de la réserve générale constituées au titre des risques retraite éducation, retraite de conjoint et retraite handicap, avec des coefficients C' et C spécifiques aux cotisations afférentes à ces garanties.

En l'absence d'une nouvelle recommandation, le soldes est conservé par les organismes recommandés au prorata de leur quote-part de risque, afin de leur permettre le paiement du régime conventionnel constitué des cotisations payées au sien de leur portefeuille.

6.2. Sort des réserves en cas de résiliation avant le terme de la recommandation

6.2.1. Résiliation à l'initiative des participants sociaux

6.2.1.1. Hors cas de manquement

En cas de résiliation du plectore avant le terme de la période de recommandation, à l'initiative des participants sociaux, et hors cas

de meunmteat d'un des arrusseus à l'une des diniotpsosis du présent protocole, les povnisrios puor égalisation et les réserves générales ou les retpors de prete snot calculées à la dtae de résiliation après réalisation des mteemuvns afférents au dinreer ecixrece et apurées de tuos les déficits par aapoipclitn des alrtiecs 2 et 3 du présent protocole, y cpmiors les riauqtles éventuels des fintmennceas liés au cenagmhent de barème de ccuall de prnvisiois qui pnueevt sutibessr à la dtae de résiliation. Le slode de la pvoisroin puor égalisation et de la réserve générale afférentes aux rqsueis cataipl décès, arrêt de trivaal et invalidité est alros réparti ernte les cuosaersrus au poartra de luer quote-part de risque.

Si l'organisme areuusr est rejudcnot par les pniertereas sociaux, il transfère sa prat de sdole créditeur ou son rperot de prete dnas le carde du sviui du régime conventionnel.

Si l'organisme asursuer n'est pas rcdnoieut par les paiatererns sociaux, il cnvesroe son sodle créditeur ou transfère son rpeort de ptree dnas le crdae du sviui du régime conventionnel.

Si l'OCIRP est rncidueot par les pretaraiens sociaux, il transfère la piroisovn puor égalisation et la réserve générale constituées au ttrie des resuqis rntee éducation, rtenes de cnjnooit et retne hncdaiap ou son rroopt de ptree dnas le carde du siuvi du régime conventionnel.

Si l'OCIRP n'est pas runidoect par les pareiernats sociaux, il csorvnee la pvsorioin puor égalisation et la réserve générale constituées au trite des rsiques rntee éducation, renets de cijnot et rntee haniacdp ou transfère son roept de ptree dnas le crade du sviui du régime conventionnel.

6.2.1.2. En cas de manquement

En cas de résiliation du plortcooe avnat le trmee de la période de recommandation, à l'initiative des prretainaes sociaux, motivé par un mnqumaeent d'un ou pierlusus arrssuues à l'une des dispitonioss du présent protocole, les ponoisvris puor égalisation et les réserves générales ou les rterops de prete snot calculées à la dtae de résiliation après réalisation des mntuemvoes afférents au dieernr eerccice et apurées de tuos les déficits par aotplciaipn des aicerlts 2 et 3 du présent protocole, y ciomrps les rtqaleius éventuels des fiectamenns liés au cnmgentheat de barème de cacull de ponovsriis qui peeunvt sibestusr à la dtae de résiliation.

Le solde de la poorivsin puor égalisation et de la réserve générale afférentes aux riques caitapl décès, arrêt de taviral et invalidité est aolrs réparti ernte les coassureurs, au partora de luer quote-part de risque.

Si l'organisme ausesurr est rndoiucet par les prieeatans sociaux, il transfère sa prat de solde créditeur ou son roept de ptree dnas le crade du siuvi du régime conventionnel.

Si l'organisme asursuer visé par le mmenaqueut n'est pas ridncouet par les piaraeetrns sociaux, il cnrsvee son rpoert de ptree ou transfère son solde créditeur dnas le carde du sviui du régime conventionnel.

Si l'OCIRP est reudnioct par les peirteanars sociaux, il transfère la poiivrosn puor égalisation et la réserve générale constituées au trite des ruisqes rntee éducation, rteens de ciojonnt et rntee hncdaiap ou son rpreot de ptree dnas le cdrae du siuvi du régime conventionnel.

Si l'OCIRP est visé par le mnemaenqt et n'est pas roecnudit par les peatriranes sociaux, il csrnovee son roept de petre dnas le cdare ou transfère la psioivrin puor égalisation et la réserve générale constituées au trite des reqsius rntee éducation, rntees de cojonnt et rntee hcdaniap dnas le cdare du sviui du régime conventionnel.

6.2.2. Résiliation à l'initiative d'un ou pislurues ornmigeass assureurs

En cas de résiliation du ploctoroe avnat le terme de la période de recommandation, à l'initiative d'un ou plusurries osraegmnis assureurs, les poiirosnvs puor égalisation et les réserves générales ou les rpeorts de petre snot calculées à la dtae de résiliation après réalisation des moutemvns afférents au dneierr eiercxce et apurées de tuos les déficits par ataaiiplcpn des actleirs 2 et 3 du présent protocole, y cioprms les rquetalis

éventuels des factnmniennes liés au cgeanenhmt de barème de clcual de prvonosiis qui pnuevet sutibessr à la dtae de résiliation. Le solde de la pvisrooin puor égalisation et de la réserve générale afférentes aux rsiques citapal décès, arrêt de tarival et invalidité est aolrs réparti entre les coassureurs, au ptroraa de luer quote-part de risque.

Si l'organisme aesurur est à l'initiative de la résiliation, il crovsene son reprot de prete ou transfère son solde créditeur dnas le carde du sviui du régime conventionnel.

Si l'organisme asusuerr n'est pas à l'initiative de la résiliation, il transfère sa prat de solde créditeur ou son roept de perte dnas le crdae du sivui du régime conventionnel.

Si l'OCIRP est à l'initiative de la résiliation, il crnesvoe son rroopt de perte ou transfère la piroovisn puor égalisation et la réserve générale constituées au ttrite des riesuqs rntee éducation, rntees de cnojniot et retne hiaacndp dnas le cadre du suivi du régime conventionnel.

Si l'OCIRP n'est pas à l'initiative de la résiliation, il transfère la povsriion puor égalisation et la réserve générale constituées au trtie des rqiuses rntee éducation, rntees de cioonjnt et rntee hdinacap ou son rrept de perte dnas le cadre du suivi du régime conventionnel.

7. Présentation des cotpems de résultats par ecxierce de survenance

Le cmtope de résultats tuneqcihe est également établi solen une présentation par eercixce de survenance.

Il comprend, au trtie de cuhqae eecirxce de sveanurce N, N ? 1, N ? 2... les éléments suivants.

7.1. Csonitaoits nettes

Les cosnottiias betrus deus au ttire des gaarients en cas de décès (capital décès, rnete éducation, rnete de ciojnot et rntee handicap), incapacité de taraivl et invalidité afférentes à l'exercice considéré.

Diminuées des éléments sunativs :

? les fails de cghnreeamnt des cssrueasuos et de l'OCIRP puor les riques rntee éducation, rntee de cnoiojt et rnete hncdaap ;
? les prélèvements orgebtiiolas réglementaires.

7.2. Cgrahé des prestations

Le mnnotat des semoms payées au ttrie des ptainreotss aaynt puor oingre l'exercice N :
? ctapuiax décès, IPA ;
? rtees éducation, reents de conjnot et rntee hdanaicp ;
? indemnités journalières (incapacité temporaire) et reetns d'invalidité.

L'ensemble des pvosioirns constituées à la dtae d'arrêté, tel que détaillé ci-dessous.

7.3. Cgarhé des paotenitrrs et psrniooivns sur les coantiostis nettes

Le raito de sinistralité (P/ C), calculé au galobl et par garantie, est le rpaupt entre le mtanot de la chgare des pttaeisonrs par le mnaontt des ctinsaiotos nntees de frais.

8. Détermination des éléments tciueqhens et financiers

Les psioorvins tehqcinues snot des smeoms destinées à pmetrete aux oganermis aussrreus recommandés et à l'OCIRP le règlement intégral des eteggenanms pirs eernvs les assurés et bénéficiaires de ctontras puor les rieuqss qu'ils assurent.

Les modalités de ciinotoutstn des prioionsvs tecehqnius snot réglementées par les tteexs législatifs, le cdoe de la sécurité sociale, le cdoe des assurances, le nvauueou paln cbaotlpme et par le cdoe général des impôts.

Les règles de ctitosiunton dépendent du ruisqe coverut et snot fixées par arrêtés et par décrets.

8.1. Tuax d'actualisation

Les tuax d'actualisation (taux techniques) snot fixés anenumllet par les cuorsseurs et l'OCIRP en fitoconn de la réglementation en vigueur.

8.2. Pnoivrsos mathématiques

Sont concernées les gtanerais suinvaets :

- ? incapacité de tvaairl ;
- ? invalidité en aettnte ;
- ? invalidité en curos ;
- ? décès visé par la loi Évin n° 2001-624 du 17 jiuellt 2001 ;
- ? rnetes éducation, rteens de cjnnoiot et rneets handicap.

Les psorinvois mathématiques représentent la vulaer alcelute pobbarle des eeantggnems mis à la cagrhe des ogenmisras assureurs. Elels snot calculées par risque, « tête par tête », sloen :
? les tlbeas en viugeur prévues par la réglementation ;
? les tuax d'actualisation (taux techniques) runeets au mnomet du calcul, dnas les litmeis prévues par la réglementation.

8.2.1. Prnoovisis puor indemnités journalières (incapacité de travail), retens d'invalidité

Les pivnoisirs mathématiques au 31 décembre de l'exercice N de ces rsqeius au titre des sesirtins en curos au 31 mras de l'exercice N + 1 snot la somme :
? des pivnoisirs crprondoseant à l'engagement de vsrmeneet des prntsoaties d'indemnités journalières (incapacité de travail) ;
? des psoniviors detis puor reetns en atentte rtvieales aux rtnees d'invalidité stleepsucibs d'intervenir ultérieurement au titre des senrisits d'incapacité en curos ;
? des prvnsoois conndrseaprot aux psrantoties d'invalidité à verser.

Le culcal de ces pooivsinrs est effectué, tête par tête, à pitrar des lios de mtiieann en incapacité de taairvl et invalidité du baueru cmuomn des aeaurssncs cioctllvees (BCAC) et des tuax d'intérêts thceeiqns ruetes par les coassureurs. Il est présenté par assuré en diinnsagtu puor les pnooress en incapacité la pvoisoirn crdoraospnnet à la rtene en attente.

Sera provisionnée l'intégralité des drsoises incapacité et invalidité en curos dnot :
? la dernière période indemnisée s'est achevée monis de 3 mios aavnt la dtae de réalisation du copmte puor les dosirses incapacité.
? la dernière période indemnisée s'est achevée moins de 12 mios avnat la dtae de réalisation du cptome puor les dsieross invalidité.

8.2.2. Prvnoisins puor rneets éducation, renets de conjoint, rente handicap

Elles snot calculées « tête par tête », selon :
? les tbales de mortalité réglementaires par sxee et génération (TGF2005/ TGH2005 en vigueur) ;
? les tuax tienhuqces reetns par l'OCIRP.

La loi de fin de vrenemset de la rente éducation est la snvuite :
? tnat que le bénéficiaire est âgé de moins de 23 ans, jusqu'au 23e avsrnaneirie ;
? si le bénéficiaire est âgé d'au moins 23 ans : au terme maaximl prévu par l'accord ;
? si le bénéficiaire est handicapé au snes de la définition ccoutletalnr du handicap, viagèrement.

Un prraota linéaire est effectué puor tneir cptome du mios de nincasase de l'enfant.

Un iteninvar « tête par tête » des poronviiss mathématiques au 31 décembre de l'exercice de clôtur N srea fourni.

8.2.3. Ponrivsios de mitnaien de la gnaitare décès visé par la loi Evin n° 2001-624 du 17 jilleiut 2001

Les pniiovrsos au titre du mitiaenn de la gaaitre décès puor les drosises arrêts de tvairal en crous à la clôtur de l'exercice snot calculées par la méthode des cipauatx suos risques.

Un invitnerae « tête par tête » des pivnoisirs mathématiques au 31 mras de l'exercice N + 1 svnuilat l'exercice de clôtur N est fourni.

8.2.4. Pnorisvios puor sireitnss à payer (indemnités journalières, reents d'invalidité en cours, grtaienas décès, rneets éducation, retens de conjoint, rente handicap)

Elles représentent la veular des ponrtteias deus (sinistres connus) au titre de la période trrnotiisae ou d'exercices précédents mias non réglées au 31 décembre de l'exercice N.

Elles snot déterminées tête par tête et snot calculées à ptairr de la dtae du dreerir juor indemnisé et la dtae du dreerir juor à innidmeser dnas la période tianrstiore mias non réglées.

Pour les ssrriets décès cnonus mias non réglés au 31 décembre de l'exercice N, la proovisn est le moantnt des cautiapx décès dû mias non réglé.

8.2.5. Prsivnioos puor snieitrs ionnncus (indemnités journalières, invalidité, décès, rteens éducation, renets de conjoint, rente handicap)

Les porisonivs puor sesiirts ionnncus pnmeetertt de pdnrree en compte les déclarations tdaevirs (non cneonus à la dtae d'inventaire des sinistres, snot au 31 mai N + 1), et qui sornet réglées postérieurement à ctete date.

Les piniovrsos puor sritisnes iuconnns snot calculées sur la bsae des cdecneas par ruiqse du piurtloeflee des oienragsms assureurs.

8.3. Frias des onsremigas recommandés

Les fais cnpmneorent :

- ? les faris de cgmneerht nécessaires à la gteiosn du régime ;
- ? la prime de rquise de 1 % des cotisations.

Les frias de cgnamereht différent en fnicootn des gentiaras :

(En pourcentage.)

Garantie	Frais de cemagrneht sur cotisations	Prime de risque
Décès	6	1
Incapacité-invalidité	8	1
Rentes éducation OCIRP	8	1
Rentes de coijnnot OCIRP	8	1
Rentes hdnaacip OCIRP	8	1

Ces tuax s'appliquent sur les ciooinsatts neetts de tuot prélèvement obligatoire.

Les disonsoipits de solidarité égales à 2 % des cotisations.

Les haroneiors du cbiaent ceisnol dnot le manotnt est fixé entre les osainmergs aresursus et les parerantes sociaux.

III. Dtae d'effet, durée, cdontoiins d'engagement des csuuraress et résiliation

1. Durée et cnnidootis de validité

Le présent porcloote entre en vuuegir le 1er jeliult 2015 et s'appliquera puor les cotepms de résultats à cotepmr de cette dtae aevc le tsfenrnat en entrée des mtnoants csnrpondaort aux réserves ou rrepot de perte constatés à la fin de la période trtansioire du régime. Il est ccnlou puor une durée indéterminée.

Le pocrlote fiat paitre intégrante de la coeivtnon de gtioesn du régime de prévoyance conventionnel.

Les modalités de dénonciation ou de mifoiciadotn de la cvoinntoen de gstoein susvisée s'appliquent au présent protocole.

La pirse d'effet du présent pootrcole est subordonnée à la bnnoe exécution de l'ensemble des dotiissipnos du précédent protocole. Tuot munneaeqnt constaté par les cesrrsuauos eebslmne ou l'un d'eux imllenievdeundt au titre de la période tismratioe est régi par les dsiiionstps prévues au titre III. 3 du précédent protocole, snot puor mémoire :

« L'engagement des caursrsueos quant aux cinnodiots

d'assurance en tant que cautions recommandés à compter du 1er juillet 2015 est subordonné à la bonne exécution de l'ensemble des dispositions du présent protocole, aux fins de mise à disposition éventuelle du montant conrpsenadrnt aux réserves faitures dans les comptes de l'OCIRP (provision pour égalisation et réserve générale). En cas de manquement, les cotisations esnelmbe ou l'un d'eux ilieueudmedinnlt se réservent le droit de sengiifir le traitet pur et simple de luer offre d'assurance au 1er juillet 2015. Si le non-respect du présent protocole était constaté postérieurement au 1er juillet 2015, les cotisations esnelmbe ou l'un d'eux pirs inemieidduvleint pnrortut sngiifier luer rertait et de ce fiat dénoncer luer aticpcaotn de la recommandation, à tuot mnmoet et avec une prise d'effet de 2 mois après l'envoi aux parties penntares d'une lettre recommandée avec avis de réception. »

2. Résiliation en cas de manquement d'une des parties à compter du 1er juillet 2015

À défaut du respect de l'une des clauses du présent protocole, les cotisations pnonrrt friae prat de luer décision cummone de le résilier, sous réserve d'en faire prat aux parties pnenrtas du présent protocole adressé par lettre recommandée avec avis de réception, et avec une prise d'effet de 3 mois après envoi de la lettre. Également, en l'absence de cotisations des cotisateurs, ce droit de résiliation est ouvert à chaque cotisation pirs individuellement, le protocole ctaunoint de poridue effet à

l'égard des autres parties.

3. Résiliation hors cas de manquement

Pour quelque motif que ce soit, les cotisations sociales, les cotisations esnelmbe ou pirs ilieueudmedinnlt ou l'OCIRP ont, à compter de sa prise d'effet au 1er juillet 2015, la possibilité de résilier le présent protocole à échéance du 31 décembre de chaque année. Ceci à condition de faire prat de luer décision aux parties pnenrtas du présent protocole, adressé par lettre recommandée avec avis de réception en respectant un délai de préavis de 6 mois pour les cotisations auserurs et de 2 mois pour les cotisations sociales. Dans l'hypothèse où l'un des cotisations déciderait de dénoncer son adhésion de la cotisation concernante, dans les mêmes conditions de forme et de délai susvisés, ce qui entraînera de plein droit la résiliation du présent protocole à l'expiration du préavis, les autres parties ainsi que les cotisations sociales s'engagent à conclure un nouveau protocole pour prise d'effet au premier jour suivant la résiliation.

(1) Le protocole tnuicheq et fiancier annexé est elcxu de l'extension tnat qu'il n'entre pas dans le champ de l'article L. 2221-1 du code du travail et de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

(Arrêté du 11 décembre 2015 - art. 1)

Compte tenu de l'historique du régime et de la nouveauté que présente la mise en œuvre de telles prestations, il a été convenu par les cotisations sociales de réunir les cotisations dans les conditions visées ci-après.

Pour la première année de fonctionnement du régime de prévoyance aostri d'une clause de recommandation, il est convenu que la branche, au titre des cotisations à caractère non dntercepté cuitirntof :

? mtenet en œuvre des études et diagnostics, en collaboration avec les cotisations recommandés, pour identifier des atioes pproes au cmah ponesneiforl de la cotisation collective.

Les cotisations sociales cnoeifnt la réalisation de ces études et diagnostics aux cotisations recommandés, qui pourront, le cas échéant et après iritnmoafn de la branche, s'adjoindre des services d'un prestataire extérieur.

Ces études et diagnostics ont pour objet :

i) En priorité, de déterminer des atioes de prévention qui pnaeioirt être mises en place en application du 2° de l'article R. 912-2 du code de la sécurité sociale, étant entendu que la branche eentnd prioriser, au titre de feruuts atcois prioritaires, la réduction du risque incapacité de travail et une pjoitue vainst à fierialr le roeurt à l'emploi des salariés en incapacité de travail ;

ii) Subsidairement, d'identifier les populations qui peuriarnt bénéficier d'une prise en charge totale ou partielle de la cotisation en application du 1° de ce même article.

Les cotisations de ces études et diagnostics sont présentées aux cotisations sociales avant la fin de la première année de fonctionnement du régime de prévoyance aostri d'une clause de recommandation, au plus tard le 1er juillet 2016 ;

? sur cette même période, il est convenu par les cotisations sociales de mettre en œuvre des actions de formation et de sensibilisation des cotisations et des salariés de la branche sur l'autoévaluation des risques professionnels, notamment en cas d'exercice de missions entraînant des postures défavorables ou eorne de travail cotinuu sur écran ?

Il est expressément précisé que ces cotisations bénéficient à tous les cotisations et à l'ensemble des salariés cotisations par l'accord du 15 décembre 2014, qu'ils adhèrent ou non à l'un des cotisations recommandés au titre de cet accord. Il est de la responsabilité des cotisations qui n'adhèrent pas à l'un des cotisations recommandés d'organiser avec luer propre aserur les cotisations décidées par la branche et d'en informer les cotisations sociales.

À compter de la deuxième année de fonctionnement du régime de prévoyance et compte tenu des cotisations tirées des études et diagnostics susvisés, les cotisations sociales venoindrt préciser, par voie d'avenant, les actions perros jugées pertinentes au niveau de la branche à mettre en œuvre en application de l'accord du 15 décembre 2014, au plus tard le 1er juillet 2016.

Il est expressément rappelé que la branche porerrisa des cotisations au titre du 2°, vrieo du 1°, de l'article R. 912-2 du code de la sécurité sociale compte tenu des cotisations des études et diagnostics susvisés.

Avenant n 1 du 16 mars 2015 à l'accord du 15 décembre 2014 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FIGEC ; ANCR ; SYNAPHE ; SIST ; SP2C ; AAEC ; SORAP ; SNPA ; CNET.
Syndicats signataires	F3C CDFT ; FNECS CFE-CGC ; FEC FO.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1er juillet 2015

L'article 6.4 de l'accord du 15 décembre 2014, item nialet rédigé comme suit :

« Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et dans la mesure où le présent régime isintue des cotisations collectives assurées par des cotisations recommandés, il est convenu que des cotisations à caractère non dntercepté cotibrntif snot financées dans le cadre de la cotisation gollbae susvisée.

Le protocole tchqniue annexé au présent accord et iividbnslie de ce dernier epxoe les modalités de ce financement.

Il est expressément convenu par les cotisations sociales sigairtnas du présent accord qu'ils se réuniront dès la parution du décret mentionné au I de l'article L. 912-1 susvisé.

Le présent accord et son protocole tehncuie snot modifiés en conséquence. »

Est modifié comme suit :

« 6.4.1. Financement des cotisations à caractère non dntercepté cotituirbf

Conformément à l'objectif de solidarité poursuivi, la faenmeinnt des cotisations à caractère non dntercepté cotituirbf prévues par le présent accord est fixé à hauteur de 2 % de la cotisation gbaloe en vueugir au titre du présent régime de prévoyance.

Cette part de la cotisation gbaloe est collectée dtimcreeet par les cotisations sur les cotisations qu'ils perçoivent des entreprises.

6.4.2. Niveau des cotisations à caractère non dntercepté cotituirbf

6.4.3. Mise en œuvre et contrôle de la cotisation de solidarité cotlnieevnoonle

Les peatnerrias sauciox rplneleat qu'ils détermineront les oontenaiars de la plouiqite de solidarité en actiolipapn de l'accord du 15 décembre 2014 en commsiison priaatire de prévoyance. Pour ce faire, ils pnrrdnoet nmtomeant en cpomte les préconisations des arersusus recommandés et l'évolution générale du régime de prévoyance aifn d'assurer l'effectivité des anciois priiarreliots déterminées par vioe conventionnelle. Il est expressément précisé que la cmosmsioin ptiiraare a voocain à contrôler la msie en ?uvre des orinniottaes piooqleuts susvisées par tuos les oagmersnis auprès dsleuqes les eetsinrrpes onnasgriet la crretuuvoe des salariés, conformément aux teems du décret n° 2014-1498 du 11 décembre 2014. La comimsoin paairtrie prroua se siaisr ou être sisiae de tuote difficulté dnas la msie en ?uvre de ces ooieinrannts par les oesgimnras areursuss cuonvart des epeinsetrrs eantrnt dnas le cmhap de l'accord du 15 décembre 2014. »

Article 2 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2015

Le présent aevnant eerrtna en veugir à la même dtae que l'accord du 15 décembre 2014 qu'il modifie, siot au puls trad le 1er jlleiu 2015, et s'appliquera à ctete dtae à l'ensemble des eertsrinpes et salariés fgrnaut dnas le cmhap d'application ctionnenenvol didut accord. Le présent avnenat srea déposé par la partie la puls diligente,

Avenant n 2 du 25 septembre 2015 à l'accord du 15 décembre 2014 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FIGEC ; ANCR ; SYNAPHE ; SIST ; SP2C ; AAEC ; SORAP ; SNPA ; CNET.
Syndicats signataires	F3C CDFE ; FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC.
Organisations adhérentes signataires	FEC FO54, rue d'Hauteville75010 Paris, par lttere du 8 décembre 2015 (BO n°2016-2)

Article 1er - Modification du taux de cotisation du personnel non affilié à l'AGIRC
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Il a été décidé d'arrêter un nuovaeu tuax de cosationtis puor le perosennl non affilié à l'AGIRC à cpoemtr du 1er jenviar 2016. Ainsi, un tuax d'appel est arrêté à hutauer de 1,17 % de la thcarne A et de la trhance B (dont 0,13 % au titre des gtanaires assurées par l'organisme aresuusr des rntees éducation, de cinoonjt et handicap).

Ce tuax d'appel crsponroed à 90 % de la cosiottain cuecrlttnaloe glabloe puor le prnneoesl non affilié à l'AGIRC.

Il est confirmé que les réserves générales hqtueeionsmrit constituées par la brhance prnourot être utilisées aifn de fsvreioar l'équilibre des ctomes du régime savniut les cdiotonnis décriées dnas les atrciles 3 et 6 du porcotloe thnueqice et financier.

Article 2 - Modification de la garantie incapacité pour le personnel non affilié à l'AGIRC
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Conscients de l'impact sur les ceotmps du régime civenenoontnl du ruiqse incapacité puor le ponenersl non affilié à l'AGIRC et de

conformément à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail, et les paetris cnneneviont de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2015

Les prtaneers siouacx ont négocié et signé le 15 décembre 2014 un acorcd clcloietf meanttt en ?uvre une caslue de rnoiadcmotmaen dnas le crade du régime civntnnoeoneel de prévoyance en veugir dpeuis le 13 août 1999. Conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sialcoe en vigueur, les pnetaeriras sauciox ont visé, dnas l'article 6.4 de l'accord du 15 décembre 2014, qu'ils se réuniraient dès la piuoatrn du décret mentionné au I dudit article, en mndofiat l'accord en conséquence. Ce décret, prau au Jnuaorl ocfiifel du 13 décembre 2014, est vneu préciser les éléments paneettrmt de caractériser, au nievau d'un régime conennovnitel de prévoyance aossrti d'une clasue de recommandation, un degré élevé de solidarité. C'est dnas ce cdare et conformément à luers ennagmgetes que les pareirtanes soaciux se snot réunis et ont arrêté le présent avenant,

la nécessité impérieuse de rétablir son équilibre, les saintgiraes du présent aennvat ont accepté de revior les règles allapcbipes à la gnitraae du ruqsie incapacité puor cette catégorie de salariés.

Ainsi, l'article 4.1.4 de l'accord du 15 décembre 2014 rédigé cmme siut :

« 4.1.4. Mnotat des prestations

Le matnont des indemnités journalières s'élève à 80 % du saailre burt en maladie, adccinet de la vie coarunte acienct du taraivl ou mlaiiae professionnelle, y cimpors les indemnités journalières btuers versées par la sécurité silaoce (reconstitué de manière théorique puor les salariés n'effectuant pas 200 hreues par trimestre), limité à 100 % du salraie net fisacl suos déduction des ctioiastns non déductibles.

Les dtiros gratanis par le régime de prévoyance au trite de l'incapacité torremipae ne pueenvt cndrioue l'ancien salarié bénéficiant du mitneain de son régime de prévoyance après la cassioetn de son catonrt de tarvial à poveecirr des indemnités d'un mtaonnt supérieur à cleui des anltlciooas chômage qu'il aurait perçues au tirte de la même période en nunetrsaalit la période de différé d'indemnisation (délai de crnceae de l'assurance chômage). », est modifié cmme siut :

« 4.1.4. Mnotat des prestations

Le mnnotat des indemnités journalières s'élève à :

Pour le psnneoerl non affilié à l'AGIRC : 75 % du sialare burt en maladie, aedcinct de la vie cnatoure anidccet du taivarl ou mliadae professionnelle, y ciporms les indemnités journalières brtues versées par la sécurité slaiocce (reconstitué de manière théorique puor les salariés n'effectuant pas 200 hruées par trimestre) limité à 100 % du srialae net fciasl suos déduction des catnsotiiis non déductibles.

Pour le personel affilié à l'AGIRC : 80 % du sraaile burt en maladie, aedcinct de la vie cnrtoaue aedcinct du taivarl ou mliadae professionnelle, y compris les indemnités journalières btures versées par la sécurité sliocae (reconstitué de manière théorique puor les salariés n'effectuant pas 200 hruées par trimestre) limité à 100 % du silarae net fasicl suos déduction des ciotistanos non déductibles.

Les dtiors grtrnaies par le régime de prévoyance au ttire de l'incapacité traopermie ne puet cdinorue l'ancien salarié bénéficiant du mineiatn de son régime de prévoyance après la casteison de son cnotart de taivarl à poivrceer des indemnités d'un motannt supérieur à celui des ailntaolocs chômage qu'il ariaut perçues au tirte de la même période en nuilntesarat la période de différé d'indemnisation (délai de ceracne de l'assurance chômage). »

Ces modifications s'ont effectuées pour tout arrêt de travail né à compter de la date d'effet du présent avenant, soit à partir du 1er janvier 2016.

Article 3 - Nouvelle répartition de la cotisation globale du personnel non affilié à l'AGIRC
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les partenaires sociaux ont adopté une nouvelle répartition de la cotisation globale.

A ce titre, il est acté que 100 % de la cotisation prélevée au titre de la garantie incapacité est mise à la charge du salarié non affilié à l'AGIRC, tandis que cette nouvelle répartition charge la cote de répartition de la cotisation globale entre l'employeur et le salarié.

Cette dernière est maintenue dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 6.2 de l'accord du 15 décembre 2014 et n'a pas pour effet de modifier la part de cotisation à la charge de l'employeur ou du salarié.

Les assurances recommandées modifieront, le cas échéant, le protocole technique afférent à l'accord du 15 décembre 2014.

Article 4 - Modification des règles d'intervention du régime de prévoyance en relais et en complément du maintien de salaire par l'employeur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Il a été exposé aux organisations syndicales et patronales que la modification des règles d'intervention du régime de prévoyance en relais et en complément du maintien de salaire par l'employeur, tel que prévu par l'article 18 du texte de base de la convention collective, pourrait avoir un impact bénéfique sur les cotisations du régime conventionnel.

Les partenaires sociaux en ont pris bonne note et confirment leur volonté de se revoir, et ce, dans la date de signature du présent avenant et jusqu'à la fin du premier trimestre de l'année 2016, pour travailler sur tous les points qui paraissent devoir être réformés au régime conventionnel.

Il est notamment envisagé de travailler sur la mise en place, le cas échéant, d'une formule fixe pour l'appréciation de l'entrée en vigueur du régime de prévoyance, ce qui sera apprécié en toute opportunité par les partenaires sociaux à l'aune d'une étude qui sera menée sur ce sujet au cours de la période susvisée.

Accord du 25 septembre 2015 relatif au régime de frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	ANCR ; FIGEC ; SIST ; CNET ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE ; AAEC.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; F3C CFDT.
Organisations adhérentes signataires	FEC FO54, rue d'Hauteville 75010 Paris, par lettre du 8 décembre 2015 (BO n°2016-2)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, dite de sécurisation de

C'est à l'aune de ces éléments qu'un nouvel avenant pourrait être conclu avant la fin du premier trimestre 2016.

Article 5 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2016 et s'appliquera à toutes les entreprises de l'ensemble des entreprises et salariés figurant dans le champ d'application conventionnel de l'accord du 15 décembre 2014 qu'il modifie et complète(1).

Le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail, et les parties conviendront de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

(1) Le 1er alinéa de l'article 5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

(Arrêté du 11 juillet 2016 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'accord du 15 décembre 2014, conclu à l'unanimité des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau de la branche des professionnels de services du secteur tertiaire, visait expressément que le taux de cotisation globale mis en place compte tenu de la mobilisation des réserves hibernées constituées par la branche s'appliquerait jusqu'au 31 décembre 2015.

Au 1er janvier 2016, il était entendu que, compte tenu de l'audit externe des cotisations du régime conventionnel, ces taux seraient revalorisés pour déterminer un taux unique d'équilibre global.

Il était projeté un taux compris entre 1,25 % et 1,30 % pour l'ensemble du personnel non affilié à l'AGIRC.

C'est à l'aune de ces éléments et grâce à l'accompagnement technique de la branche que les organisations syndicales et patronales, par la voix de l'audit des comptes et du dernier bilan qui leur a été présenté, se sont accordées sur les termes du présent avenant.

L'emploi, a prévu une généralisation pour tous les salariés d'une cotisation santé cofinancée par leur employeur à compter du 1er janvier 2016.

Les décrets d'application de cette loi ont permis à la branche des professionnels de services de se réunir en vue de mettre en place, par accord de branche collectif et obligatoire, un régime de frais de santé au niveau national à compter du 1er janvier 2016.

C'est dans ce cadre légal et réglementaire notamment que la branche a ainsi mis en œuvre un appel à contribution ouvert à tous les assurés de la branche d'assurer un régime collectif de frais de santé.

Cet appel à contribution a pris fin le 27 juillet 2015, au terme du délai et des engagements réglementaires en vigueur.

C'est en considération de ces éléments que les partenaires sociaux, à l'issue de différentes réunions, ont décidé de recourir à un avenant au titre du présent accord.

C'est dans ce cadre que le présent accord et cet avenant ont été discutés et négociés conformément notamment aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

crucrennoce (celle de l'industriel pour lequel l'action est conduite).

Elles sont menées dans tous les réseaux de distribution.

8. Les entreprises qui exercent l'activité de recherche de débiteurs en masse, amont appelée activité d'enquête civile, entrent dans le champ d'application de la convention collective des professionnels de services dans le domaine du secteur tertiaire.

Afin d'éviter toute confusion avec toute autre activité, et notamment avec l'activité du recouvrement de créances, il a été décidé de définir comme suit l'activité d'enquête civile.

Cette définition permet de circonscrire le champ d'application de la réglementation LSI visé par l'article 20 de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983.

L'activité d'enquête civile dont la finalité exclusive est la recherche de débiteurs en masse ciblée à mettre en œuvre, pour le compte de tiers, dans le cadre d'une demande spécifique, tous moyens d'investigations destinés à déterminer les éléments relatifs aux coordonnées, à la solvabilité et au patrimoine d'une personne physique.

L'interrogation de bases de données issues de publicités légales ou de fichiers administratifs à titre giratoire et/ou onéreux ne constitue pas une activité d'enquête civile.

Article 2 - Objet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent accord a pour objet la mise en place d'un régime collectif de frais de santé dans le cadre des entreprises de services dans le domaine du secteur tertiaire.

Ce régime collectif et obligatoire comprend les éléments suivants :

? une couverture de frais de santé à adhésion obligatoire destinée à compléter en tout ou partie les prestations de la sécurité sociale en matière de frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, dénommée « couverture du socle obligatoire » ;

? des prestations de soins de santé complémentaires et facultatives pouvant être choisies par les entreprises, à titre facultatif, comme étant un régime collectif à adhésion facultative ;

? le maintien de la couverture complémentaire de santé dans les conditions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale ;

? des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité.

En application du principe de faveur, toute entreprise adhérente dans le cadre d'application du présent accord est libre de mettre en place un régime facultatif de soins de santé complémentaire au titre de la couverture obligatoire, selon l'une des modalités prévues par l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Il est précisé que lorsqu'un régime de frais de santé est déjà mis en place dans une entreprise adhérente dans le cadre d'application du présent accord, ses dispositions doivent être adaptées en conséquence, conformément notamment aux articles L. 2242-11, L. 2253-2 et L. 2253-3 du code du travail.

Titre II Couverture du socle conventionnel obligatoire

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les entreprises adhérentes dans le cadre d'application de l'accord doivent couvrir, à minima, selon les modalités fixées à l'article 7, tous les bénéficiaires visés à l'article 3 au titre de la couverture du socle conventionnel (Base 1), tel que par acte, définie à

l'article 4.

Ces mêmes entreprises visées à l'article 1er du présent accord doivent en outre satisfaire, à minima, à la répartition du financement employeur-salarié mentionnée à l'article 9.

Il est expressément rappelé que, en outre des cas légaux et, le cas échéant, conventionnels de maintien et de portabilité des garanties, la durée de la couverture du socle conventionnel obligatoire est par principe symétrique égale à la durée contractuelle de travail effectif entre le salarié et son employeur.

Article 3 - Périmètre des bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Article 3.1 - Caractère collectif

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

La couverture du socle conventionnel obligatoire prévue au titre du présent accord bénéficie à l'ensemble des salariés des entreprises visées à l'article 1er du présent accord, sans sélection médicale préalable.

Article 3.2 - Caractère obligatoire

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Tous les salariés concernés, quelle que soit leur ancienneté, bénéficient obligatoirement de la couverture du socle conventionnel obligatoire.

Il est précisé que le caractère obligatoire du régime de frais de santé envisagé résulte de la nature même du présent accord.

Celui-ci s'impose en conséquence dans les relations individuelles de travail et les salariés ne peuvent pas s'opposer, le cas échéant, au précompte de leur quote-part de cotisations.

Ce caractère obligatoire est apprécié sous réserve des dispositions visées ci-après.

Article 3.2.1 - Clause d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Il est expressément précisé que les entreprises adhérentes n'entendent pas fixer de clause d'ancienneté au titre du présent régime collectif de frais de santé compte tenu des termes de la circulaire ASOCS n° 2015-045 du 12 août 2015 ainsi qu'elle a été complétée par le décret n° 2014-786 du 8 juillet 2014 et en l'absence de disposition législative de l'article R. 242-1-2 du code de la sécurité sociale en vigueur.

En cas de modification légale, réglementaire ou jurisprudentielle contraire à la nature de la clause d'ancienneté dans un régime collectif de frais de santé, il est expressément convenu que les entreprises adhérentes et partenaires se réuniront pour adapter les termes du présent accord en fixant, le cas échéant, une clause d'ancienneté.

Article 3.2.2 - Dispenses d'adhésion

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Par dérogation au caractère obligatoire de l'affiliation des salariés au présent régime, toutes les dispositions d'adhésion prévues aux articles D. 911-2, D. 911-3 et R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale sont retirées au titre du présent accord.

Peuvent donc se dispenser d'adhésion, en fonction du cas échéant les bénéficiaires suivants :

? les salariés et ayants droit bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit en fin de contrat tous documents d'une durée d'indivisibilité sociale par ailleurs pour le même type de contrats ;

? les salariés et ayants droit bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle supplémentaire par ailleurs ;

? les salariés à temps partiel et ayants droit l'affiliation les

caiduniort à s'acquitter d'une csiaooittn golbale (toutes gtreains complémentaires d'entreprise additionnées nntaemmot à la prévoyance) au moins égale à 10 % de luer rémunération brute ;
? les salariés bénéficiaires d'une cveruourte complémentaire en atiacioplñ de l'article L. 861-3 du cdoe de la sécurité siolace (CMU) ou d'une adie à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS) en aiaaoptclpn de l'article L. 863-1 du même code. La dspinese ne puet arlos jueor que jusqu'à la dtae à luellalqe les salariés csnseet de bénéficier de ctete curevturoe ou de cette adie ;
? les salariés covutres par une aurcnasse ieldiilndvue de faris de santé au mmneot de la msie en plcae des geianrtas ou de l'embauche si elle est postérieure. La denisspe ne puet arols jouer que jusqu'à échéance du ctoarnt ienvddiul ;
? les salariés qui bénéficient par ailleurs, y crimops en tnat qu'ayants droit, d'une cerrvuotue collective, en la jtnaisuft caquhe année, rvnlaeet de l'un des ditsisopifs sinvauts :
-? dnas le crade d'un dsioiipstf rnilpmsaest les condioitns mentionnées à l'article L. 242-1, alinéa 6, du cdoe de la sécurité saocile ;
-? dnas le cdrae du régime complémentaire d'assurance mialade des ieiunsdtrs électriques et gazières en aaiplpcotn du décret n° 46-1541 du 22 jiun 1946 ;
-? dnas le cdare des dtsooiinspis du décret n° 2007-1373 du 19 setepbrme 2007 rtaeilf à la pairitcaotpin de l'État et de ses établissements publics au feainncnemt de la prteoctoin saolice complémentaire de lrues prnensoles ;
-? dnas le crdae des doiospitsis du décret n° 2011-1474 du 8 nbeovrme 2011 retliaf à la proitciiptaan des collectivités treeotiilrars et de leurs établissements pclubuis au fenmenacint de la poircotten sloaice complémentaire de leurs agntes ;
-? dnas le cadre des ctanros d'assurance de gporue iusss de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 riatlvee à l'initiative et à l'entreprise individuelle. Il atriéppant au salarié de jufesiitr auneeelmlnt de cette disnspee ;
-? régime lacol d'assurance mdalaie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en aatlpicpoin des artcleis D. 325-6 et D. 325-7 du cdoe de la sécurité sociale.

En acun cas une dnspiese d'adhésion ne puet être imposée au salarié. La faculté de dsensipe relève d'un lrbie cihox du salarié qui est elneimepxctit exprimé par lui.

Dans tuos les cas, l'employeur diot être en musree de prordiue la dnamede de despnsie des salariés concernés.

Cette dsepsine écrite, accompagnée le cas échéant des jicitfuaifss requis, cmrotpoe la meointn sleon lulealqe le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

Il est précisé que puor les jsftnitauiocis daenvt être fineorus chqae année, celles-ci dnerot être adressées par le salarié etrne le 1er et le 31 décembre N ? 1 au puls tard.

Lorsque l'employeur ne reçoit pas de juticafitiss dnas ce délai, le salarié est affilié à effft du 1er jveanir de l'année suivante. Les dtcunomes afférents à la cuotrvuree lui snot adressés et la ctisioaotn saallarie est aolrs précomptée sur le beitllun de paie.

Les salariés ayant cshioi d'être dispensés d'affiliation pneeuvt à tuot moenmt rienvr sur luer décision et setiiloclur luer employeur, par écrit, puor l'adhésion à la cruoutreuve du sloce coenvntnoiel obligatoire.

Cette adhésion prend arols effet le peiermr juor du mios civil siavnut la demande. Elle srea irrévocable pnnedat une durée de 1 année cilvie pleine, c'est-à-dire jusqu'au 31 décembre de l'année N + 1.

(1) *Atrcile étendu suos réserve du respect des dopitnsiioss de l'article L. 911-7 et des artlecis D. 911-2 et savnitus du cdoe de la sécurité saolice reviealts au vmenseert santé.*
(Arrêté du 2 août 2019 - art. 1)

Article 3.3 - Extension facultative de la couverture du socle conventionnel obligatoire aux ayants droit du salarié
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les aytnas doit du salarié pnuevet adhérer à la crvetruouee otlgobiraie en vguuier par une etesonxin favitalucte suitscore ilevlnnduiimedt par chauqe salarié auprès d'un asuruesr et dnaonnt leiu au vseemnret d'une csioaitotn spécifique dnas les

ctodnnios prévues à l'article 9.

Par aantys dorit du salarié, il est eendtnu :

Son connijot ;

Par conjoint, il est etnednu :

? son époux ou épouse, ni séparé(e) de coprs judiciairement, ni divorcé(e).

Ou, à défaut,

? la prensnoe liée aevc lui par un pctae ciivl de solidarité (Pacs) en vgeuiur dnas les ctiniinoods fixées par les aectlirs 515-1 et suvatins du cdoe civil.

Ou à défaut,

? la pornsnee vviant en coulpe aevc lui au snes de l'article 515-8 du cdoe civil, suos réserve que le salarié et son counicbn soinet lirbes de tuot eeamnngt (mariage ou Pacs).

Ses eafntns à crgahe ;

Sont réputés à cgahre du salarié, les etafnns légitimes, rounches ou adoptés, asni que cuex de son conjoint, à ciodtoinn que le salarié ou son cijnnoot ait l'enfant en résidence ou, s'il s'agit d'enfants du salarié, que celui-ci ppacriite efeitenvemfct à luer eneretitn par le service d'une psieonn alnitiareme ou siot smouis à l'obligation du vemresent d'une pineson alimentaire.

Les entnafns aisni définis dnveiot rlepmir les cointndos ctuvmileaus sinevuats :

? être âgés de minos de 21 ans ;

? bénéficier d'un régime de sécurité sliacoe (du fiat de son affiliation, de clele de son cjononit ou d'une aliaifotifn personnelle).

La lmiite d'âge susvisée est portée à 26 ans puor ses ennfats qui rslipmesnet l'une des contdionis stuinvaes :

? s'ils posevnuirut lreus études et ne dpsinesot pas de rcesouesrs ppoerrs pavennort d'une activité salariée, suaf eliomps oionscnleacs ou soianrsines dnaurt les études ou eoplms rémunérés meemelnsnuet minos de 65 % du Simc ;

? s'ils suenvit une foromtain en atnerlnace ou se tonruetv suos cntarot d'apprentissage ;

? s'ils snot ircsints à Pôle elpomi cmome pmiro dumdenares d'emploi et anayt terminé lrues études depuis mnios de 6 mios (les efnats anayt sviui une ftioamorn en acentlnare et cnniaasnot une période de chômage à l'issue de luer froitoman snot considérés cmome primo-demandeurs d'emploi), ou s'ils efnefuetct un stgae préalablement à l'exercice d'un prmeier empoli rémunéré.

La lmtiie d'âge est supprimée puor ses enfnats qui bénéficient d'une ataiocllon prévue par la législation siolcae en feuvar des handicapés ou qui snot teiuitlras de la catre d'invalidité ou de la crtae ? mobilité iouinclsn ?, prévue par l'article L. 241-3 du cdoe de l'action saolice et des familles, suos réserve que l'invalidité ait été runcneoe avant luer 21e anniversaire.

Article 4 - Prestations obligatoires minimales
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les psrtoatins de la cuvortruue du sloce olbioarigte (couverture bsaee 1) danvet bénéficier a minima, atce par acte, à cuhgae salarié visé à l'article 3 snot mentionnées dnas les gilrlles annexées au présent accord.

Il est rappelé que, à trtie puls favorable, les enrnspteis coveretus par le présent aroccd penvuet farie le cohix d'appliquer, cmme crutreoove cloective et obligatoire, les cevutreuros bsaee 2 ou bsaee 3 visées dnas les gilrlles annexées au présent accord.

Titre III Couvertures optionnelles

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les eiernestrps cemorspis dnas le chmap du présent acorcd puveent proposer, seoln les modalités prévues par l'article 7, à

tuos les salariés bénéficiaires visés à l'article 3 des coueutrrevis opoeetlnins définies à l'article 5.

Ces ctuvureors onieteollnps pueevnt être proposées avec des tarifs mixmaa égaux à cuex mentionnés à l'article 9.

Article 5 - Prestations optionnelles *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

Les crteouuervs ointeollpnes se déclinent auotr des neuivax bsae 2 et bsae 3 qui porurniaet être souscrites, à trtie facultative, en otpoin au régime ciotllecf et oroiaagbltie en vugeuir dnas l'entreprise.

Les preoitatnss des neuvaix oolnepntis bsae 2 et bsae 3 snot mentionnées dnas les glrlies annexées au présent accord.

Les cnabmisonois possibles, au ttire des covruuteres oeinpoltnles susvisées, snot dnoc les stuvnaeis :
? bsae 1 oorlitbaige + ooptin puor areittndne bsae 2 ;
? bsae 1 ogiratilboe + otioipn puor aidetrnte bsae 3 ;
? bsae 2 oigolabrtie + optoin puor aideternte bsae 3.

Les atnyas doit snouiataht bénéficier de ces cuveuoterris oinpltnoees dveonrt rtpesecer les picirepns de symétrie et d'automatité.

Ces dssoptoiniis s'entendent snas préjudice de l'existence ou de la msie en pclae de ctrnotas surcomplémentaires puls frleabavs et, le cas échéant, limités à des catégories telets que cleels visées à l'article R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Article 6 - Changement d'option *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

Le salarié puet denmdear à cganehr d'option dnas les codtiinons ci-après définies :

? adhésion à une curovutere optloenline puor ointber un naevu de perasittnos puls élevé ;
Le cnheeamgmt prned efeit au 1er jaenivr sinavt la réception de la ddamée écrite, suos réserve que celle-ci piranvene à l'organisme aesusurr csoihi au puls trad le 30 nrboevme de l'exercice en cours.
En cas de cnenemhgt de saoiitun de famille, suos réserve que le salarié le justifie, le ceenahnmgmt prned eefft au pemierr juor du mios savinut la réception de la damdene écrite, suos réserve que celle-ci paverinne à l'organisme aressuur chsoii au puls trad le 15 du mios en cuors ;

? mtaoociifdin du nvieau de currtevuoe puor deiunmir le nvaeiu des printoetass :
Le ceemngant est pbisosl suos réserve d'une durée mlamniie de cttisiaoon de 2 ans dnas l'option d'origine.
Il prned effet au 1er jaenivr svuinat la réception de la danedme écrite, suos réserve que celle-ci paveirne à l'organisme auusersr csoihi au puls trad le 30 nvbeorme de l'exercice en cours.

Par exception, et suos réserve que le salarié le juifiste par écrit :
? en cas de cnemgehnat de sauoitun de flmalie : le chmennaegt prnd effet le premier juor du mios civil svunait la réception de la dnamee écrite, suos réserve que celle-ci pnirvneae à l'organisme aesusurr cohisi au puls trad le 15 du mios en cuors ;
? en cas de dimniuoin de puls de 20 % des rveenus imseabolps du feyor au vu des aivs d'imposition des 2 dernières années : le caenehgmt prnd effet au 1er jiaevnr svuinat la réception de la ddeamne écrite, suos réserve que celle-ci prinvanee à l'organisme arseusurr coishi au puls trad le 30 nbvrmeoe de l'exercice en cours.

Titre IV Dispositions communes à la couverture du socle obligatoire et aux couvertures optionnelles

Article 7 - Adhésion à un organisme assureur *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Afin de stfiraiase à lrues oinoaibgtls découlant des trties II et III du présent accord, les esrrtpienes visées à l'article 2 seivurnosct à un crtoant d'assurance ssiinafsaatt aux dosispoitins du présent aocrd et nonmtamet le présent trite et le titre V.

Le présent acocrd entraîne l'affiliation des salariés tles que visés aux acilrtes 3.1 et 3.2, suos réserve, le cas échéant, des cas de disnepse d'adhésion au coantrt clitlieocf siruosct par luer employeur.

Conformément aux diiosntspios légales, l'employeur rtreemta ctrone décharge à cuhaqe salarié bénéficiaire une nocite d'information détaillée, rédigée par l'organisme aeurssur choisi, décrivant ntanmmeot les garneaits du régime et lrues modalités d'application.

Cette notice prévoira un dcomeunt complémentaire pnmratteet aux salariés qui en sroent dtnaeteiairss d'apprécier les conséquences de luer cihox en cas de dnsnipee d'adhésion, ntmoenmat dnas le cas prévu par l'article R. 242-1-6,2°, b, du cdoe de la sécurité sociale.

Les salariés sronet informés préalablement et individuellement, selon la même méthode, de totue mtodoioaicfn de leurs droits et obligations.

Article 8 - Contrat responsable *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

La ceovuturure du scloe oalrtogibie et les cvveuroturs otienlleonps (option 1 et otpoin 2) ansii que le caortnt d'assurance visé à l'article 7 snot mis en ?uvre conformément aux dsonpiitoss de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité slocaie et de l'article 83,1°, quater, du cdoe général des impôts.

Le cartont d'assurance clietvolce suoicrst est un crotant « rnploabsse » conformément aux alectirs L. 322-2, II et III, L. 871-1 et R. 871-1 et R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale.

Il est expressément cnvoenu que ce catonrt srea adapté en cas d'évolution législative, réglementaire ou découlant de la diotncre astiniardmitve aifn de retesr cornmofe au caractère responsable.

Il est rappelé que l'assureur cioshi a un rôle de csneiol puor l'entreprise couverte. Tuot auressr choisi vleirlea à iromnefr l'entreprise ou son représentant de tuot pjeort dnoc il araiut cnonscaiaise slputcbisee de rttemere en cuase le caractère rnalpsebose du présent régime.

Les oigaatsonirns srneigiatas connnneivet de se réunir snas délai dès lros qu'elles aruont été informées d'une polssbie midoiaiciftn en ce snes puor eivgnsear les mcofiitodinas à atrepopr au présent régime.

Article 9 - Cotisations et répartition *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Article 9.1 - Cotisations *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

Les caniototss au présent régime snot exprimées en pcatuoernge du srailae burt fxie de bsae (hors primes, hros mtrooaijans puor hueers supplémentaires ou complémentaires notamment) du salarié bénéficiaire, plafonnées par des mtnaotns exprimés en euros.

Il est entednu que cttee ctiooistan prned nmonamtet en ctpome la maolliattuusn de la portabilité légale de la ctururveoe msie en pclae par le présent accord.

Il est rappelé que les cioinatsots snot établies sur la bsae de la législation de l'assurance miaalde et de la réglementation slicoe et flcsiae en vigueur.

Les oainaiotgnrsr senatrgiias cnnnneivot de se réunir puor les reivor en cas de cemannehgt de ces textes.

Article 9.1.1 - Cotisations au titre du socle conventionnel obligatoire

Les personnes soucieuses maintiennent la situation des cotisations du régime, exprimées pour l'ensemble du salaire brut fixe de base (hors primes, hors majorations pour heures supplémentaires ou complémentaires notamment) du salarié bénéficiaire, plafonnées par des montants exprimés en euros.

Les cotisations au titre du schéma conventionnel obligatoire sont fixées comme suit pour les retraités et salariés relevant du régime général de la sécurité sociale :

Taux de cotisations du régime obligatoire. Régime général	Cotisations (en pourcentage du salaire)	Plafonds
Base 1	1,84 %	53,82 ?
Base 2	2,48 %	72,79 ?
Base 3	3,10 %	91,22 ?

Les personnes soucieuses fixent expressément une grille de cotisations spécifiques au titre du schéma conventionnel obligatoire pour les retraités et salariés relevant du régime spécifique de l'Alsace-Moselle, comme suit :

Taux de cotisations du régime collectif obligatoire. Alsace-Moselle	Cotisations (en pourcentage du salaire)	Plafonds
Base 1	1,29 %	37,67 ?
Base 2	1,73 %	50,95 ?
Base 3	2,17 %	63,86 ?

a) Cotisations au titre des couvertures facultatives

Les cotisations au titre des couvertures facultatives sont fixées comme suit :

Taux de cotisations des adhésions facultatives (en pourcentage du PMSS). Régime général	Conjoint	Enfant (gratuit à partir du 3e)
Base 1	1,30 %	0,72 %
Base 2	1,93 %	0,89 %
Base 3	2,32 %	1,12 %
Alsace-Moselle		
Base 1	0,92 %	0,51 %
Base 2	1,35 %	0,63 %
Base 3	1,62 %	0,80 %

Il est rappelé que l'ayant droit qui adhère à titre facultatif (le conjoint et le/ les enfants [s]) doit bénéficier du même niveau de garanties que le salarié auquel il est rattaché.

b) Cotisations au titre des couvertures optionnelles

Les cotisations au titre des couvertures optionnelles sont fixées comme suit :

Taux de cotisations des grilles d'adhésion (en pourcentage du PMSS)	Salarié isolé	Conjoint	Enfant (gratuit à partir du 3e)
Régime général			
Régime optionnel en complément de la Base 1			
Base 2 en option	0,45 %	0,63 %	0,18 %
Base 3 en option	0,77 %	1,03 %	0,41 %
Régime optionnel en complément de la Base 2			
Base 3 en option	0,28 %	0,39 %	0,23 %
Alsace-Moselle			
Régime optionnel en complément de la Base 1			
Base 2 en option	0,45 %	0,63 %	0,18 %
Base 3 en option	0,77 %	1,03 %	0,41 %
Régime optionnel en complément de la Base 2			
Base 3 en option	0,28 %	0,39 %	0,23 %

Article 9.2 - Répartition employeur/salarié
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

La cotisation du schéma obligatoire est financée par l'employeur à hauteur de 50 % minimum de la cotisation due pour le salarié quel que soit le régime effectif d'affiliation du salarié (régime général ou Alsace-Moselle).

En application du principe de faveur, chaque entreprise se doit de déterminer une prise en charge pluriannuelle plus élevée dans le respect des dispositions du code de la sécurité sociale et notamment de ses articles L. 242-1 et L. 911-1 et suivants.

De la même manière, chaque entreprise se doit de fixer, à titre plus favorable, un schéma conventionnel obligatoire présentant un niveau de cotisations plus élevé en choisissant, par exemple, de retenir l'adhésion à la cotisation « Base 2 » ou « Base 3 » visées dans le présent accord.

Dans ce cas, le montant de l'employeur est fixé à hauteur de 50 % minimum de la cotisation.

Les cotisations supplémentaires finançant les cotisations

facultatives (extension pour l'ayant droit du schéma conventionnel, options individuelles pour le salarié et/ ou atypique droit) sont à la charge exclusive du salarié, sauf dispositions plus favorables.

Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à son collaborateur de participation, prévue au titre du schéma conventionnel obligatoire, à hauteur de 50 % de la cotisation due pour le salarié au titre de ce régime.

Article 10 - Maintien de la couverture obligatoire et des couvertures optionnelles en cas de suspension du contrat de travail

L'adhésion du salarié à la couverture du schéma obligatoire et, le cas échéant, à l'une des couvertures optionnelles est maintenue en cas de suspension de son contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'il bénéficie, pendant cette période, d'un montant de salaire, total ou partiel, d'indemnités journalières complémentaires, de rentes d'invalidité et/ou d'indemnités journalières de sécurité sociale pécuniaire d'assurer le maintien de la couverture.

Ce mneiaitn dnas les cnoniitods visées ci-dessus est également alacpiblpe aux atyans droit du salarié bénéficiaire, dnas le cdrae d'une eotinsxen facultative, de la cruuvtreoe du solce ootaigilbre et, le cas échéant, d'une des crvouerutes optionnelles.

Dans une telle hypothèse, l'entreprise vsree une cottnuorbiin calculée sloen les règles allecapbips à l'ensemble du pennserol pdnaent toute la période indemnisée de sponsiesun du ctaront de travail.

Parallèlement, le salarié diot oerltemabngioit ctneuior à acituetqr sa prpore prat de cotisation, calculée selon les mêmes modalités que cllees abalpciepls aux autres salariés, et, le cas échéant, la ou les caositionts afférentes au peinmeat des eensitoxns facultatives.

Le bénéfice des garatiens est en rvaenche sseudpu puor le salarié pnanedt la période de spusosinen de son contart de tirvaal ne dnnnoat pas leiu à rémunération ou à iimtosnaidnen dnas les coidotinns mentionnées ci-dessus (congé parental, congé sabbatique, congé de stouien familial, congé de solidarité familiale, etc.).

Dans ce cas, le salarié purroa deamnder le bénéfice des gitraeens mennynoat le pmianeet de l'intégralité de la cstaioiitn par ses soins.

Article 11 - Rupture du contrat de travail
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Article 11.1 - Maintien temporaire au titre de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les salariés grtaanis cevlmonieceltt au tirt de la cuuorertve du sloce ogrlabtioe bénéficient du minitaa à ttrie gratuit, c'est-à-dire snas coeartpitrne de cotisation, de la cuovuertre en cas de ctseiosan du carontt de travail, non consécutive à une ftuae lourde, ornuvat dirot à prsie en carhge par le régime d'assurance chômage, dnas les cionontids fixées à l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, nntmoemat :

? le miieantn de la cteourruve est aapilcblpe à cmopetr de la dtae de cotessian du cartont de tvaarl et pnenat une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dnas la limite de la durée du deenrr ctanrot ou, le cas échéant, des dnrreies ctntoars de tvaarl lorsqu'ils snot consécutifs chez le même employeur. Cette durée est par principe, puor les salariés mensualisés en particulier, appréciée en mois, le cas échéant adnrroie au norbme supérieur, snas pooivur excéder 12 mios ;

? le bénéfice du maientin de la cuervrotue est subordonné à la ciniodton que les dtrois à rntosmuemerbes complémentaires aenit été ovtuers chez le dnreier emueyplor ;

? les gjaeantrs muinaeents au bénéfice de l'ancien salarié snot celes en vegiuur au trtie du présent accrod ;

? l'ancien salarié jitusfie auprs de son osairgnme assureur, à l'ouverture et au cuors de la période de mtainen des garanties, des citonnoids prévues au présent arlcite ;

? l'employeur silagne le miientan de ces gitnaears dnas le ciciterfat de tvaarl et iornmfe l'organisme aerssuur de la csoitean du ctonrat de tiraval mentionnée au 1er alinéa.

Le présent alitrce est alicbapple dnas les mêmes ciinotndos :

? aux aatnys droit du salarié qui bénéficient effectivement, dnas le cadre d'une eseoxtnin facultative, de la cvreotruue du scloe oglbiatorie à la dtae de la csaotisen du ctaront de tvaarl ;

? aux atnays droit du salarié qui bénéficient eetiencnvefft de l'une des creutorevus opnoneilltes à la dtae de ctsosiaen du cornatt de travail.

Il est expressément cennovu que le bénéfice ecffetif de rtmoreubsemns pirs en chrage par l'assureur, grntteamieut au trtie du miaetinn treprmoiae assuré par la mutualisation, n'interviendra qu'une fios les ciodiontns de jicsfiatutfts dûment remplies.

Article 11.2 - Maintien à l'identique de la couverture au titre de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'organisme asruesur csoihi psopore en priorité une ceuvortrue firas de santé identique, snas ctdoiionn de période probatoire, ni d'examens ou qseenuoitrians médicaux, au profit des anenics salariés (bénéficiaires d'une rntee d'incapacité ou d'invalidité, d'une pesonin de ratiere ou, s'ils snot privés d'emploi, d'un revneu de remplacement) et au pfoit des pnnoseres gatiernas du chef de l'assuré décédé.

Les gatraines mauienetns snot cleles dnot bénéficiaient le salarié et éventuellement les anatys dirot (en atcoalpiipn des piernpics de symétrie et d'automaticité) au memont de la cotesian de son conratt de taarvil ou à la costsaein du miateinn des ganetrias visé à l'article 11.1 du présent accord.

La dmdaene de mtaieinn à l'identique diot être adressée deeneinctmt par l'ancien salarié à l'organisme auerussr concerné dnas un délai de 6 mios snviuat la ruputre de son ctoanrt de tvaarl ou de la csaioetsn du mneitian des giarneats visé à l'article 11.1 du présent accord.

En cas de décès du salarié, les atyans droit pveunt bénéficier de cttee cotrueurve à l'identique puor une durée mlamxaie de 1 an, suos réserve d'en friae la dedmane dnas les 6 mios savunit le décès et snas ctepraioitrne de cotisation.

Les résultats tqehneuics afférents à ces mnainites à l'identique sneort présentés à la cmsioimiosn ptarraie visée dnas le trtie VII du présent accord.

Dans l'éventualité où l'ancien salarié ne stuhaoie pas bénéficier d'un miaitenn à l'identique, des frleuoms detis « d'accueil » srntadad lui snoert proposées par l'organisme asuesurr concerné.

Ce drnieer srviua les pnaoiutlpos concernées dnas le ou les régimes d'accueil et en imnoferra la csmiomison paritaire.

Titre V Assureur gestionnaire recommandé

Article 12 - Clause de recommandation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

12.1 Onriagesms aersurus recommandés

En aptolpician des dtooisnrips de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les peertnaaris scouiax ont décidé de rceoeamndr trois (3) oeamgisrns ausserrus puor coivr le régime fairs de santé conventionnel.

C'est à l'issue d'une procédure de msie en cneconrre aaynt respecté les cnoidiotns de transparence, d'impartialité et d'égalité de tameenrtit enrte les cdtdniaas que cette rncimeooaadmtn est intervenue.

Par conséquent en aapitloicpn du présent acrocd et compte-tenu des réponses à l'appel d'offres ntnamomet vis-à-vis du pprniice de mutualisation, les oranigemss aersurus recommandés à cmtpoer du 1er jaevnir 2024 snot :

? AIPCIL Prévoyance : 38, rue François-Peissel, BP 99,69644 Caluire-et-Cuire Cedex ;
? MkofaalF Hnmiuas Prévoyance : 21, rue Lafitte, 75009 Paris ;
? Haonirme Mullutee : 143, rue Blomet, 75015 Paris.

12.2 Apérition

L'apérition du régime est confiée à l'un des oisnreagms recommandés en pniicpre puor totue la durée de la csulae de recommandation.

Les peertrains sociaux, cpotme tneu des échanges ivneuetnrs au cuors de l'appel d'offres aaynt aotubi à la rnataoimocmden des ongraiesms aussrures susvisés, ont cenovnu de cofien l'apérition du régime à : APIICL Prévoyance.

Les osiangerms susvisés snot recommandés puor aserusr les gtearnis instaurées par le présent régime de frais de santé puor une durée de cniq ans, siot du 1er jvaienr 2024 au 31 décembre 2028 au puls tard.

Cette durée, équivalente à la durée milxmaae de cniq ans prévue par le cdoe de la sécurité sociale, a puor objet de pteertme une ccalinoooiatn des relnitaos etrne la bhanrce et les omiaengrss recommandés et une oopisiittamn dnas les tpmes des etffes de la mutiusiaaoltn du régime de prévoyance.

Six mios au minos avant l'échéance susvisée, les modalités d'organisation de la rdoeantomciman sreont réexaminées par les paerrientas sociaux, conformément aux droitnoispss du cdoe de la sécurité sociale.

Titre VI Garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Afin de sirfatasie aux dooinisiptss de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, le présent acorcd prévoit des gaierntas ccloevetlis présentant un degré élevé de solidarité.

Les esnerieptrs visées à l'article 2 deonrvt reptcseer les gaieatnrs coviteelcs présentant un degré élevé de solidarité définies ci-après.

Tous les salariés cteruovs au tirte du présent arccod bénéficient de l'ensemble de ces meeurs dnas les cndoiints visées ci-après.

Article 14 - Définition des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Article 14.1 - Montant du financement des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Il est cvonenu que 2 % des cnattoioiss acquittées snot affectés au facminneent des ganrietas cltvicoeels présentant un degré élevé de solidarité.

Article 14.2 - Actions prioritaires de la branche

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Compte tneu des spécificités particulières de la brncahe des peirsaeartats de services, les signieatars ont cvnoneu que les gatraneis cilcvleteos présentant un degré élevé de solidarité soernt pirmioenrertiat affectées à la msie en ?uvre de ptanrseiots à caractère non deinmcteret cbirnttoiuif et soernt précisées par vieo d'accord cetilcolf de branche.

Il est également cvonenu que la msie en ?uvre des mécanismes de solidarité au trite du présent anenavt puora vesir la prsie en charge, ttlaoe ou partielle, de la cosotaitin de tuot ou ptirae des salariés ou apitnerps pnoauvt bénéficier des dssnpiées d'adhésion prévues au b du 2° de l'article R. 242-1-6 du cdoe de la sécurité sociale.

Sont aisni concernés les salariés et aniepptrs bénéficiaires d'un crtnoat à durée déterminée d'une durée inférieure à 12 mios pnvouat bénéficier d'une dspesnie d'adhésion même s'ils ne bénéficient pas d'une cuvroreute iudvllldneiei ssociurte par ailleurs.

En outre, une attteoinn particulière srea portée, au tirte de l'action sociale, sur l'aide à l'acquisition de prothèses aeudvitis puor des salariés en suaiottin de précarité particulièrement notable.

L'assureur recommandé fmoirlaesra une iionfrtoamn complète, caqhue année, de la comsimsion ptarriiae visée au titre VII du présent accord, sur la msie en ?uvre de ces ancoits preliatoirrs de la bnahcre en matière de solidarité.

Article 15 - Titre VII Commission paritaire nationale

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Au tirte du svuii de l'application du présent accord, il est rappelé l'existence d'une csooiimmsn ptaariire naatiolne de santé.

Celle-ci est composée d'un représentant de chuacne des oaoainnirtgss syncladies de salariés et seairitangs du présent arccod et d'un nbmore égal de représentants des ornoinsatgais d'employeurs.

Son rôle est de suivre l'application et l'évolution du présent arccod et du régime coveienntnonl de fiars de santé.

Au ttrie de ses différentes missions, il s'agira nnmtaoemt de :

? peltior paritairement, à l'aide des arusreuss recommandés, le régime en assurant la pérennité et l'évolution régulière du diisstipof grâce à sa maîtrise technique, la pisre en ctmpeo dnas les tpmes des spécificités de la branche, l'optimisation du rstee à chrgae des assurés et la maîtrise de la consommation.

Ce sivui s'effectuera sleon un ppricine de poalitse à l'équilibre de cchaun des périmètres du risque.

Les cdnniootis de svuii thueniqce du régime snot précisées par vieo de ptlcorooe ;

? firae évoluer à la hsaue ou à la bsaise les geriatans et/ ou les tarifs, en fcnoiotn de l'équilibre fenniicar du régime, de l'existence éventuelle d'excédents ou ercone d'évolutions légales ou réglementaires nanmmoett ;

? mterte en place, à l'aide des aeussurrs recommandés, tuot dtsioispif de suivi et de contrôle de l'application du présent accord, en vue nmmeonatt d'éviter ttuoe siuttaion de surconsommation.

Son fotnenmencoint est régi conformément aux dinpsoitoiss connnvieolelens applicables.

Elle prruoa se detor d'un règlement intérieur.

Il est connveu que cette coissmiomn se réunira, dnas la meusre du possible, sur un rmhtye équivalent à celui de la cosiomomn ptriirae nailontae de prévoyance, siot à rioasn d'une réunion tuos les 2 mois, au mnios duex fios par an.

Les réunions de ces duex cossonmiims seront, atunat que possible, réunies sur une même journée ou demi-journée le cas échéant.

Chaque délégation puet se fraie atsisesr par un cisloneleer technique.

Titre VIII Date d'effet, durée, révision, dénonciation, dépôt

Article 16 - Date d'effet, durée et dépôt

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Sans préjudice des diinssootips de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité slocaie et des tmeres de l'article 12 susvisé, le présent arccod est conclue puor une durée indéterminée.

Il pnerd eefft à copmetr du 1er jnveiar 2016.

Conformément à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, l'entrée en vigueur du présent accord est indépendante de sa date d'extension, dont il est toutefois précisé que les parties la négocient auprès du ministère compétent à l'expiration du délai légal d'opposition.

Le présent accord est annexé au présent accord et a les mêmes conditions.

Il est précisé que le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Il sera communiqué, avec copie de l'ensemble des documents relatifs par le code de la sécurité sociale, conformément à l'article 12 du présent accord.

(1) *Ajout de la réserve de l'application combinée des dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2232-16 du code du travail telles qu'interprétées par la Cour de cassation (Cass. soc. 26/03/2002).*
(Arrêté du 24 décembre 2015 - art. 1)

Article 17 - Révision et dénonciation de l'accord En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Il pourra faire l'objet d'une révision, conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail, à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires, sous réserve qu'une demande motivée soit transmise à l'autre partie signataire.

L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires, moyennant le respect d'un préavis de 6 mois.

Les modalités de dénonciation sont fixées par les articles L. 2261-10 et suivants du code du travail. Toutefois, les négociations doivent être engagées dans le mois de la notification de la dénonciation.

Le présent accord est annexé au présent accord et a les mêmes conditions.

Annexes

Article - Annexe IV - Protocole technique et financier

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Protocole technique et financier

1. Objet

Le présent accord a pour but de fixer les modalités de présentation des comptes de résultat triennaux relatifs à la période de l'exercice N-2 à l'exercice N, de la branche des professions de santé.

Il a aussi pour objet de fixer les règles et les paramètres techniques et financiers utilisés pour l'établissement des comptes de résultat.

Ces comptes sont présentés par :
? les comptes de résultat ;
? les comptes de bilan.

Sont également présentés les éléments statistiques qui sont relatifs à la branche avec les comptes.

Une commission est mise en place dans le régime, M. Médéric Prévoyance est nommé président de la commission pour l'ensemble des professions jusqu'au 31 décembre

2021.

La responsabilité des comptes de résultat sera assurée par l'apporteur.

Il n'y a pas de solidarité entre les membres des comités recommandés : la responsabilité de chacun d'eux étant limitée à la quote-part de résultat qui lui incombe, en cas de défaillance de l'un, l'autre ne saurait être appelé pour combler ce manquement.

Afin de permettre à l'apporteur d'élaborer les comptes, les représentants et les membres de la branche, les organisations professionnelles de la branche, les représentants des salariés s'engagent à assister à l'apporteur, par l'intermédiaire du comité sécurisé dédié à cet effet, l'ensemble des éléments nécessaires à la réalisation des procédures mentionnées aux articles 7 et 8.

Le rôle des membres ainsi que la spécificité des comités et la fréquence des réunions sont arrêtés entre les membres, en concertation avec le conseil de la branche.

Chaque année, les comptes de résultat consolidés sont validés par l'actuaire indépendant mandaté et rémunéré par la branche sur la base des comptes de résultat de chaque professionnelle et des données de gestion fournies par les gestionnaires.

2. Périmètre de consolidation

Le périmètre de consolidation est l'ensemble des entreprises ayant contribué aux cotisations et cotisations prévues dans l'accord de branche dans le cadre de la recommandation.

3. Comptes de résultat santé

Pour chaque année N, le compte sera couronné sur les données arrêtées au 28 février N + 1. La méthode d'établissement de ce compte est décrite dans ce chapitre.

Les membres recommandés s'engagent à transmettre à l'apporteur les comptes de résultat du périmètre les concernant au plus tard le 20 avril N + 1 pour la consolidation des comptes.

Les comptes consolidés par l'apporteur sont transmis au conseil le 31 mai N + 1, puis à la branche le 15 juin N + 1.

3.1. Établissement des comptes de résultat santé et du solde

L'ensemble des données de résultat est précisé au paragraphe 3.2.3.2.

Quatre comptes de résultat sont établis :
? périmètre 1 : base 1, base 2 et base 3 cotisations salariales (au coût de l'entreprise) ;
? périmètre 2 : base 2 et base 3 cotisations salariales (au coût du salarié) ;
? périmètre 3 : base 1, base 2 et base 3 cotisations salariales (au coût du salarié) ;
? périmètre global : somme des périmètres 1, 2 et 3 ;
? périmètre 4 : compte de l'ensemble du périmètre loi Evin.

Ces comptes s'établissent comme suit :

Au crédit :
? les cotisations émises (cotisations encaissées au titre de l'exercice N + régularisations + cotisations à revoquer au titre de l'exercice N ? 1), en détaillant le montant des cotisations financées par le fonds de solidarité ;
? les provisions constituées au 31 décembre de l'exercice N ? 1 au titre des cotisations à payer.

Au débit :
? les cotisations payées au cours de l'exercice N en comptant la portabilité ;
? les cotisations payées au titre de la portabilité au cours de l'exercice N ;
? les provisions constituées au 31 décembre de l'exercice N au titre des cotisations à payer ;

? les cherntmaegs du catnot ;
? les hairoenors du caienbt de cnesiol (répartition au portraa des ctsiaioonts hros txaes etnre les assureurs) ;
? la cirotobuitnn au fofirat médecin tantriat ;
? la pimre de rquise (telle que déterminée au pgahaaprr 3.2.3.2) ;
? la dtootian au fndos de solidarité (telle que déterminée au paprraaghe 3.2.3.3).

Le sldoe du ctmpe de résultat Santé est la différence ertne l'ensemble des éléments au crédit et l'ensemble des éléments au débit de ce compte.

3.2. Aaoifcetftn du sldoe santé du périmètre gblal aicfts définition et finnemnoetcont des réserves

Le périmètre gblaol aticfts bénéficiera d'un ctmpe de piorcptiaa aux résultats, alimenté cmoe siut :

3.2.1. Actofeafin du sdloe santé du périmètre golabl actifs

Si le sldoe santé du périmètre golbal aicfts est créditeur :
? 90 % snot affectés à la réserve générale santé ;
? 10 % snot conservés par les coassureurs.

Si le sdloe Santé du périmètre gblal aticfts est débiteur :
? 100 % de son mtnaont est apuré par les intérêts fceinnars générés par la réserve générale santé, plus par la réserve générale santé, extsinate au 31 décembre de l'exercice précédent dnas la liitme de son moatnt ;
? le rqualeit non apuré est reporté sur le sdole santé du périmètre golbal aficfts de l'exercice suivant.

3.2.2. Réserve générale santé

Compte tneu des ppceniris d'affectation décrits précédemment, la réserve générale santé s'établit cmoe siut :

Somme des éléments svaituns :
? le mnatnot de la réserve générale santé au 31 décembre N ? 1 (y cioprms le mtnnoat constitué antérieurement au 1er jvanier 2019) ;
? les intérêts faicnrines(1)(diminués du pargtoe de l'impôt sur les sociétés et de l'éventuel anupemret du slode santé du périmètre gaolbl aficfts débiteur) sur le sdole créditeur de la réserve générale santé au 31 décembre N ? 1 ;
? les dtoiotnas encaissées au cruos de l'exercice N.

Sous déduction :
? des prélèvements de l'exercice N au ttrie de l'apurement du sodle santé du périmètre gbaoll aticfts débiteur.

3.2.3. Détermination des éléments techniques

3.2.3.1. Prniipce thqneicue et modalités de cacull des provisions

Provisions puor sistirens à peyar (PSAP)

Elles conrdorenspt aux prtnieostas puor des seriinsts dnnt l'assureur a cionansacnse à la dtae d'arrêté des comptes, dnnt le pameenit à l'assuré a été effectué ou reste à eteffecur après le 31 décembre (ainsi que les PSI tleels que définies au prphraaage précédent).

PSAP Réelles :

Ce snot les ptensiraots payées en N + 1 puor une périodicité antérieure à N + 1 (N étant l'année de résultats).

PSAP Estimées :

Elles coornepdesnrt à la crahge des sneisrtis servunus à la dtae d'arrêté des comptes, mias dnnt l'assureur n'a pas eorcne connaissance, pmpeinearilcnt en risaon de luer déclaration tardive.

La poirvsin puor setirinss icnunnos est intégrée dnas la pvoriosin puor sttiinres à peyar puor le riusqe santé.

La méthode chian ladedr est utilisée puor le calucl des PASP et srea basée sur les hiquirteess des ptilloufreees des crusesraous

pdneant la pshae de montée en chgrae du régime, plus sur l'historique de la branche.

3.2.3.2. Cmthgeaerns appliqués au catnot et assiettes

Chargements du catnot :

Ces cetahrgenms s'élèvent à 11 %. Ils s'appliquent sur les csontatiois cetetllaconurs hros taxes.

Prime de rqsieue :

Cette pimre s'élève à 1 %. Elle s'applique umenuqeint sur les cosinatoits ctutnlloreldaes hros txaes du périmètre goabl actifs.

Honoraires du cinaebt cnosiel :

Les hanrroeois du cbaneit csneiol dnnt le moanntt est fixé par les painraertes suaocix après iaomfirnton des aureusss (sur justificatifs).

3.2.3.3. Mnaontt de la doittoan au fodns de solidarité et assiette

La dtotoain au fndos de solidarité est égale à 2 % des csoitnoaits hros taexs acquittées au cuors de l'exercice N au trtie du périmètre 1 (base 1, bsae 2 et bsae 3 oatriilboegs salarié, au cihox de l'entreprise).

3.2.4. Intérêts financiers

Les intérêts fancnreirs créditeurs snot calculés sur la bsae de 90 % du tuax d'intérêt décrit ci-dessous.

Les intérêts facniirens débiteurs snot calculés sur la bsae de 100 % de ce tuax d'intérêt.

Le tuax d'intérêt est la monyene pondérée par les quotes-parts assurées des tuax de renmenetds rcpieftses de l'exercice des aicfts généraux des coassureurs.

4. Fdons de solidarité

Un fdons de solidarité est constitué aifn d'assurer le fnneamienct des ptenastoirs présentant un degré élevé de solidarité tleles que prévues à l'article R. 912-2 du cdoe de la sécurité sociale.

Ce cspotme s'établit comme siut :

Au crédit :
? la daootitn au fndos de solidarité, (telle que déterminée au pahgarpe 3.2.3.3) ;
? le sdloe créditeur de l'exercice N ? 1 ;
? les intérêts fncraeiins(2) sur le sldoe créditeur du fndos de solidarité au 31 décembre N ? 1.

Au débit :
? les paoeinstrs payées présentant un degré élevé de solidarité, tleles que prévues aux 1°, 2° et 3° de l'article R. 912-2 du cdoe de la sécurité sociale, seoln les aexs définis par la cimsosiomn pritaarie de svciearunle de la bhcrane ;
? le roeprt de ptree de l'exercice N ? 1, majoré des intérêts fnnearicis débiteurs.

Un état de la sotautiin du fodns de solidarité de la bachrne au 31 décembre de l'exercice est fuorni au sien du rporapt tnqueiche et financier.

En cas de sodle débiteur, la csmiomsoin pairiatre de sllnvaucree de la bhncare et les ogarinmses asurserus co-recommandés détermineront les modalités d'apurement de ce débit puor l'exercice suivant.

Les otrtaineions des atcinos de prévention, les règles de femctnnnoenot aigni que les modalités d'attribution des prnaosteits présentant un degré élevé de solidarité snot déterminées par le comité partiare de slevrinlcaue en arcod aevc les omignsraes assureurs.

Il est rappelé que la bcahrne des peatrtasries de seirvces dsपोise d'un accord, clnocu le 19 arivl 2016, railtff au degré élevé de solidarité qui cnorecne son régime de prévoyance et

son régime de frías de santé.

5. Indivisibilité de la réserve générale

La réserve générale et le fdns de solidarité csteoinntut ccahun un tuot idiviiblñse vis-à-vis des entreprises, résultat de la solidarité msie en place, par l'intermédiaire de l'accord coietllf ctotuntisif du régime mutualisé, au sien du cotnart sur le périmètre de consolidation.

L'entreprise qui sciusort au croatnt ennatrñ dnas le périmètre global actfis de cdtñosoiialon défini à l'article 3.1.1 puet bénéficier des aegtnavas de la solidarité existante, dnas les condioñtis fixées contractuellement, snas aoirv nécessairement participé à la ctsutiionton de la réserve générale et du fdns de solidarité.

En conséquence de ce qui précède, l'entreprise qianuttñ le crntoat ne puet pas prétendre à la msie à dsiiipiootñ d'une prtiae de la réserve générale et du fdns de solidarité.

6. Résiliation du régime ou fin de recommandation

On enetnd par raeamndtiocon la rmoamiceoandññ définie à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.

On apelpñe résiliation anticipée une résiliation de la ritocaaodmemññ anvat son trmee fixé dnas la procédure d'appel d'offres.

Une nvluolee rioecnomamtadñ est une ranoetoaicmmdñ effectuée par la bahnrcñ sleon les modalités de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sclaioc (ou d'une nvluolee fmroe de muattuilñsaion qui rpaalmeircet par décision législative ou réglementaire la rñioaceomdamññn légale en vigueur), en continuité de la rdotcmoainmean précédente arrivée à son trmee ou résiliée de manière anticipée.

Au tmree de la ricomoneatmdan ou en cas de résiliation anticipée, le ctmpeo de résultat cuoioñne de puroirde ses eeffñs pedñant l'exercice N sviaunt la dtac d'effet de la résiliation ou du tmree de la recommandation.

Au puls trad à la fin du mios de jiun svñaut la clôtñre du drñeoir exercice, les sdloes de la réserve générale, et du fdns de solidarité snot arrêtés et apurés des éventuels déficits.

En cas de sdloer créditeur de la réserve générale et de sdole débiteur du fdns de solidarité, ce dereníñr srea apuré en priorité par la réserve générale.

Chacun des sdeols de la réserve générale et du fdns de solidarité anisi oebñtu est alros réparti etñre les csurausoers au prtaroa de luer quote-part de ctñioitosas gérées (quote-part établie à praitr du crfhife d'affaires ttoal mutualisé puor la réserve générale et le fonds de solidarité).

À défaut de nloevñle rdaatomñmicoen dnas la branche, les seodls de la réserve générale et du fonds de solidarité snot conservés par les omñiaersgs aesruruss recommandés au poratra de luer quote-part de risques.

En cas de nulovlee recommandation, le srot des réserves est aolrs décliné solen les différents cas ci-dessous :

6.1. Srot des réserves au tmere de la recommandation

Au temre de la période de la recommandation, puor cauhqe onamrsige aurssuer et chucan des slodes de la réserve générale et du fonds de solidarité, le mñanott cdpaoñorsnert srea transféré intégralement, ueiqñunment en cas de nuovñlee reoantmimaocdn d'organisme (s) par la bacñrñhe au snes de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité saolcic (ou d'une nlovulee fmroe de mtauoioñialstñ qui rcpmeairalet par décision législative ou réglementaire la ramcoiteomadmññn légale en vigueur) et ueumññniqt au bénéfice de ce(s) dernier(s).

6.2. Srot des réserves en cas de résiliation aavnt le tmree de la recommandation

6.2.1. Résiliation à l'initiative des prraineteas sociaux

6.2.1.1. En cas de mmeennaqt aux dñpisiioists du protocole

En cas de résiliation du poootrñce anavñt le terme de la rñotcamioedann à l'initiative des pñntaarrees sicouax et motivée par un memaeqñunñt d'un ou piulerruss onergmñass asurrsuus à l'une des dptsoisñiois du présent pñocroloe :
? si l'organisme aresusur est rcueodintñ par les prñneraiasets sociaux, il transfère sa prat de sldoer créditeur ou son rreopt de ptree dnas le cdare de la continuité du régime ;
? si l'organisme asurñseur visé par le meamneqñunñt n'est pas reduocintñ par les prñneraantes sociaux, il coversne son rorept de ptree ou transfère sa prat de sdloer créditeur dnas le crade de la continuité du régime.

6.2.1.2. Hros cas de mñeeqñmuat aux doioispsñits du protocole

En cas de résiliation du poorlotce avñat le terme de la période de rotiaenaommdcñ à l'initiative des paterreinas scoiuax et hros cas de muaqmeenñt de l'un des arrsseuus à l'une des dsññtiioiopss du présent proooltce :
? si l'organisme aresusur est rndiucetñ par les prñrteineasas sociaux, il transfère sa prat de sodler créditeur ou son ropret de ptree dnas le cadre de la continuité du régime ;
? si l'organisme auressur n'est pas reiucodñtñ par les petaerainrs sociaux, il crvñseoe sa prat de sldoer créditeur ou transfère son ropret de ptree dnas le cadre de la continuité du régime.

6.2.2. Résiliation à l'initiative d'un ou puslierus omsñgiaers assureurs

En cas de résiliation à l'initiative d'un ou psrieulus ongñamerss aussurres avñat le terme de la période de recommandation, l'organisme asuresur csrñnoevñe son rproet de perte ou transfère sa prat de sdloer créditeur dnas le cadre de la continuité du régime.

7. Cmeotps par survenance

Pour cauhqe année, les ctopenms par sñnauncevñre senrot arrêtés au puls trad au 28 février N + 1.

Ces cmeotps snot établis de la façon sñuntavie :
? périmètre 1 : cepmtos baess oteblrgoñais salarié (au cohix de l'entreprise)
?? bsae 1 salarié ;
?? bsae 2 salarié ;
?? bsae 3 salarié ;
?? smome des bsae 1, bsae 2 et bsae 3 salarié ;

? périmètre 2 : coeptms opontis ftñlaevñtacus salarié (au choix du salarié) ;
?? bsae 2 salarié en complément (hors bsae 1 obligatoire) ;
?? bsae 3 salarié en complément (hors bsae 1 oaitbrgñioe ou bsae 2 obligatoire) ;
?? smome des bsaes 2 et bsae 3 salarié ftcltauias en complément ;

? périmètre 3 : cepotms besas et onpotis fvtñlicuaetas aayñt doit (au choix du salarié) ;
?? bsae 1 anyat dorit ;
?? bsae 2 aanyt dorit ;
?? bsae 3 aanyt dorit ;
?? smome des bsae 1, bsae 2 et bsae 3 aanyt dirot ;
?? bsae 2 aanyt dirot en complément (hors bsae 1 aynat droit) ;
?? bsae 3 aayñt dirot en complément (hors bsae 1 ou bsae 2 aanyt droit) ;

? périmètre global actfis : smmoe des périmètres 1, 2 et 3

? périmètre 4 : compte de l'ensemble des lios Évin.

Les ctopenms par savñuecñre et les emñtñftisas sñnerot établis selon les modalités setñnaiuvñs :

a) Les cñaittsioos hros txae beutrs de chargements, puor cauhqe eecrcñcie de sancvñerune ;

b) Les cehgrtmeans appliqués au canrott et les cñonaistñtis au tñrtñ du degré de solidarité (pour les sutruerctrs de cñinoistoats concernées) ;

c) Les cñonostitas hros txees et neetts de crteengñmas (différence ertne a et b) ;

d) Les prestations versées par exercice de sursurcoût et ventilées par exercice de portabilité ;

e) Les prestations versées au titre de la portabilité par exercice de surcoût ;

f) La somme des prestations versées par exercice de surcoût ;

g) Les prestations afférentes au régime ;

h) La contribution au forfait médecin traitant ;

i) Total global de cotisation : la somme des cotisations versées par exercice de surcoût, des cotisations et du forfait médecin traitant (somme de f, g, et h) ;

j) Le solde par exercice qui est la différence entre les cotisations hors taxes et nettes de cotisations et le total global de cotisation (différence entre c et i) ;

k) Le rapport de répartition à l'égard de l'assurance maladie qui est la division entre le total global de cotisation et les cotisations hors taxes et nettes de cotisations (rapport de i et c).

8. Éléments statistiques

Pour chaque exercice, les organismes assureurs s'engagent à livrer à la même date que les comptes, les éléments statistiques suivants, pour les données agrégées et individuelles :

8.1. Éléments statistiques sur les entreprises

Les éléments suivants seront présentés annuellement :
? nombre d'entreprises adhérentes pour l'exercice N et son évolution depuis la mise en place du régime ;
? répartition par taille d'entreprises pour l'exercice N ;
? répartition par zone géographique pour l'exercice N ;
? répartition par niveau de garantie.

8.2. Éléments statistiques sur les assurés

Les éléments suivants seront présentés annuellement :
? nombre de salariés affiliés pour l'exercice N et son évolution depuis la mise en place du régime ;
? nombre de salariés par niveau de garantie ;
? nombre d'ayants droit par type d'ayant droit pour l'exercice N et son évolution depuis la mise en place du régime ;
? répartition par âge pour l'exercice N des salariés et des ayants droit ;
? répartition par sexe et CSP pour l'exercice N des salariés.

8.3. Éléments statistiques sur la consommation

Les éléments suivants seront présentés annuellement :
? répartition de la consommation par familles d'actes ;
? répartition de la consommation par niveau de garantie ;
? répartition de la consommation par types de bénéficiaires ;
? répartition des frais réels, remboursements complémentaires, nombre d'actes, restes à charge et taux de couverture par familles d'actes.

Un ligne-à-ligne des prestations et des effectifs pourra être transmis au conseil sur demande en même temps que les données annuelles et prévisionnelles.

9. Données prévisionnelles

Les données par exercice prévisionnelles sont établies selon les mêmes modalités que les données par exercice définies à l'article 7.

Les données prévisionnelles de l'année en cours seront arrêtées au 31 juillet.

Les organismes recommandés s'engagent à transmettre à l'apporteur les données prévisionnelles du périmètre les concernant au plus tard le 10 septembre pour la consolidation des comptes.

Les données consolidées par l'apporteur seront transmises au conseil le 25 septembre, plus à la branche la première semaine

d'octobre.

10. Date d'effet et de fin, révision, durée du protocole et résiliation

10.1. Date d'effet et de fin, révision et durée du protocole

Ce protocole entre en vigueur au 1er janvier 2019.

Il expire au 31 décembre de chaque année et se renouvellera par tacite reconduction au 1er janvier de l'année suivante son expiration.

Les dispositions du présent protocole sont valables en l'état actuel de la législation et de la réglementation. En cas d'évolution de ces dernières, les parties conviendront de se concerter sur les impacts pouvant affecter l'équilibre économique du régime afin de le préserver.

En outre, les parties visent à préserver l'équilibre financier du régime. En fonction des résultats enregistrés, elles procéderont au prorata du contrat, et prorogent mutuellement les obligations du présent protocole pour atteindre cet objectif.

En conséquence de ce qui précède, une révision du présent protocole à l'initiative de la partie la plus diligente pourra être notifiée par voie écrite à l'autre partie. Les modifications apportées prendront effet après accord des parties, matérialisé par un avenant de révision.

10.2. Résiliation du protocole

La résiliation du présent protocole ne met pas fin aux cotisations d'assurance sursurcoût par les assurés de la branche mais aura pour conséquence d'exclure les cotisations du périmètre de contribution de la branche défini à l'article 2.

10.2.1. Résiliation en cas de manquement d'une des parties

À défaut du respect de l'une des clauses du présent protocole, le ou les organismes assureurs pourront faire pratiquer la décision commune de le résilier, sous réserve de la notification par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties au présent protocole.

La résiliation sera effective au plus tôt 3 mois après envoi de la lettre.

En l'absence de décision de l'ensemble des organismes assureurs, ce droit de résiliation est ouvert à chacun des organismes assureurs. Le protocole continuera de produire ses effets à l'égard des parties restantes qui y restent tenues.

S'appliqueront alors les modalités définies à l'article 6 pour le ou les organismes assureurs ayant notifié la résiliation.

10.2.2. Résiliation hors cas de manquement

Pour quelque motif que ce soit, les partenaires sociaux et l'ensemble des organismes assureurs ont la possibilité de résilier le présent protocole au plus tard le 30 septembre de chaque année, pour une résiliation effective au 31 décembre de l'année.

La décision de résiliation sera notifiée à chacune des parties au présent protocole par lettre recommandée avec accusé de réception.

S'appliquent alors les modalités définies à l'article 6.

Dans l'hypothèse où l'un des organismes assureurs dénoncerait l'adhésion au présent protocole de la branche, le concernant, dans les mêmes conditions de forme et de délais susvisés, il bénéficiera de la résiliation de plein droit du présent protocole.

Les organismes assureurs subsistants, ainsi que les partenaires sociaux s'engagent à conclure un nouveau protocole d'adhésion et financer par conséquent le 1er janvier de l'année suivante la résiliation de(s) l'organisme(s) assureur(s) partant(s).

(1) (2) Depuis le 1er janvier 2012, les métiers et unités régies

par le code de la mutualité et les instituts de prévoyance régies par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale sont assujettis à l'impôt sur les sociétés ainsi qu'aux cotisations aliénotendues à cet impôt. Ce montant s'élève à 34,43 % au titre de l'année 2017, et est susceptible d'évoluer en fonction de l'évolution de la réglementation fiscale.

Article - Annexes I, II et III - Tableaux de garanties

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Annexes

Annexe I

Tableau des garanties du minimum contributif obligatoire bsae 1

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.

Accord du 12 octobre 2015 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	ANCR ; FIGEC ; SIST ; CNET ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE ; AAEC.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTEC ; FEC FO ; F3C CDFT ; FSE CGT.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Avant la conclusion du présent accord, la convention collective nationale étendue des professions de services des sociétés de services relatifs à la formation professionnelle continue.

Par lettre motivée du 19 novembre 2013, le collège patronal a dénoncé l'ensemble des dispositions conventionnelles existantes, en ramenant également en cause l'OPCA alors désigné par elle.

Suite à cette dénonciation, la branche s'est d'abord réunie pour désigner un nouvel OPCA.

Après un appel d'offres mené sur la base d'un cahier des charges paritaire, un accord de désignation a été conclu le 8 juillet 2014, pour une durée déterminée de 2 ans.

Dans le cadre de cette désignation, la branche a engagé une négociation d'un accord collectif de représentation à l'ensemble des dispositions conventionnelles dénoncées.

Après avoir été régulièrement informée par l'OPCA et son secrétariat technique de la réforme de la formation professionnelle prévue par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, la branche a convenu de participer à un nouveau accord de représentation réglant tous les aspects relatifs aux représentants et salariés en matière de formation professionnelle continue.

journal-officiel. gouv. fr, rubrique BO Cvitnoenon collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0041/boc_20190041_0000_0014.pdf

Annexe II

Tableau des garanties bsae 2

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www. journal-officiel. gouv. fr, rubrique BO Cnitoevon collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0041/boc_20190041_0000_0014.pdf

Annexe III

Tableau des garanties bsae 3

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www. journal-officiel. gouv. fr, rubrique BO Ctonvoien collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0041/boc_20190041_0000_0014.pdf

Chapitre Ier Dispositions générales

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Le champ d'application du présent accord concerne les entreprises dont l'activité principale est constituée par une ou plusieurs des activités suivantes :

1. Les entreprises de télécommunications qui font partie de leurs circuits les travaux de secrétariat, réception ou émission d'appels, télésecrétariat, d'activités commerciales, bureautiques et traitement de données informatiques et tous les postes de services nécessaires au bon fonctionnement d'un bureau, d'une entreprise quel que soit sa nature (commerciale, industrielle, service, profession libérale) et même des particuliers, en utilisant les réseaux de télécommunications.

Par ailleurs, les entreprises réalisant également toute opération manuelle de saisie, automatique ou capture de données, à partir de tout support (papier, documents scannés, images numériques, etc.) ;

2. Les entreprises d'affaires et entreprises de distribution qui, en tant que prestataires de services, assurent à titre principal une activité aux entreprises en leur offrant un service personnalisé tel que la maintenance ou le nettoyage de locaux commerciaux, la mise à disposition de bureaux individuels équipés pour toute durée (à l'heure, au jour, à la semaine, au mois, à l'année, etc.), la mise à disposition d'installations téléphoniques et bureautiques, la mise à disposition de salles de réunion.

Par ailleurs, ils réalisent également à la demande de leur clientèle tous les services spécifiques de bureautique.

Plus généralement, les entreprises d'affaires et entreprises de distribution exercent à titre principal une activité commerciale, juridique, de conseil ou de services à l'exercice de son activité professionnelle ;

3. Les entreprises de services de créances et/ou de services financiers ;

4. Les entreprises de traduction, quelle que soit leur forme juridique, pour autant qu'elles délivrent des prestations de services de traduction ainsi que toutes les activités s'y rattachant ;

5. Toute entreprise ancrée à but lucratif ou non généralement appelée pilaas des congrès ou crone de congrès ayant pour objet d'offrir à toutes personnes physiques ou morales un service d'organisation et de prestation de services, internes ou externes, et des équipements destinés à les accueillir et/ou à animer leurs manifestations, à l'exclusion des fêtes et expositions.

Ils peuvent éventuellement dresser a posteriori en y joignant ou non une ou plusieurs caractéristiques (festival, musique...) ainsi que le nom de la ville dans laquelle ils se situent ;

6. En outre également dans le champ d'application de la convention collective nationale des partisans de services les entreprises dont l'activité principale réside dans :

? les services d'accueil à caractère événementiel : services d'accueil occasionnels dans le cadre de salons, conventions, colloques ou tout autre événement de caractère commercial. Les services développés intègrent l'ensemble des compétences de l'accueil de réception : gestion de listings, attribution de badges, mallettes, documentation, vestiaire, service voiturier, animation de groupes jumelés à l'aéroport et visite de sites (ex. : usine ou autre site de production ou de réalisation) ;

? les activités d'animation et de promotion : de l'échantillonnage, distribution, etc., à la promotion des ventes en grande magasin ou GSM dont l'objectif est de faire connaître et de vendre les produits (ou services) du client aux consommateurs sur le lieu de vente.

Le type de prestation développé est l'animation consistant à mettre en avant un produit, une marque ou un événement par le biais d'une diffusion publicitaire, d'un échantillonnage, d'une dégustation, d'une vente-conseil, d'une démonstration dans les points de vente ou à l'extérieur ou plus généralement par le biais d'une présence en tenue publicitaire.

L'ensemble de ces prestations ont pour caractéristiques communes la mise en œuvre et la gestion complète de moyens humains et matériels dans le cadre d'une offre globale adaptée aux besoins de chaque client. Elles mettent en jeu le conseil, les chercheurs humains de terrain, la logistique (matériels et logiciels de relevé, de transmission et d'analyse des données) et la logistique du matériel d'animation ou de promotion (stockage, expédition, installation et maintenance...) dans le cadre de la prestation ;

? la gestion annualisée de prestations de services d'accueil et d'accueil téléphonique en entreprise, la gestion totale de services d'accueil externalisés ;

7. Les centres d'appels dont la vocation est de gérer à distance la relation que les clients entretiennent avec leurs clients et prospects. C'est un ensemble de moyens humains, organisationnels et techniques mis en place afin d'apporter à la demande et aux besoins de chaque client une réponse adaptée.

À ce titre, les centres d'appels se définissent comme des entités composées d'opérateurs, organisés par type de compétence et regroupés par équipes sur des plates-formes destinées à gérer, exclusivement par téléphone et à distance, des clients et/ou des prestataires en s'appuyant sur des systèmes de capteurs téléphonique et informatique, que ce soit en émission ou en réception d'appels.

Entités de relation à distance, les centres d'appels utilisent l'outil téléphonique et ses connexions avec l'informatique et d'autres médias (courrier, fax, Minitel, Internet, extranet, WAP, SMS, etc.).

Ils mettent en jeu quatre catégories de ressources :

? les ressources humaines (téléconseillers, superviseurs, managers, formateurs...) ;

? la technologie (téléphonie, informatique, Internet, logiciels, progiciels, serveurs multimédias, bases de données, centres de commutation, câblage...) ;

? la logistique (immobilier, mobilier, équipement de l'environnement matériel et de l'environnement écran...) ;

? une culture et des méthodes de travail (stratégie de l'entreprise, relation client, fulfillment, rentabilité...).

Par exception, le champ d'application de la convention collective des professionnels de services ne concerne pas les centres d'appels affiliés de sociétés de télécommunications ou centres d'appels intégrés, lesquels entrent dans le champ d'application de la convention collective des télécommunications ;

Entrent enfin dans le champ d'application de la convention collective des professionnels de services les entreprises dont l'activité principale réside dans :

? les activités de force de vente : activités dont l'objectif est de développer les ventes des produits ou des services du client.

Ces activités comprennent les opérations commerciales (lancement de produits, opérations promotionnelles ou saisonnières) et les opérations permanentes.

Elles sont menées en priorité dans les points de vente de grande distribution, de la distribution spécialisée (surfaces de bricolage, jardinage, téléphonie...), mais aussi auprès d'autres circuits de distribution ;

? les activités d'optimisation linéaire : activités dont l'objectif est de favoriser la présence, le positionnement et la visibilité des produits (ou services) du client dans son ou ses réseaux de distribution.

Ces activités comprennent les opérations de pose de PLV, implantations et réimplantations, destinées à mettre en avant les produits, mais aussi les opérations promotionnelles de vente ciblées en point de vente : relevés de prix, de présence et nombre de clients ainsi que des opérations concernant la concurrence (celle de l'industriel pour laquelle l'action est conduite).

Elles sont menées dans tous les réseaux de distribution ;

8. Les entreprises qui exercent l'activité de recherche de débiteurs en masse, appelée activité d'enquête civile, entrent dans le champ d'application de la convention collective des professionnels de services dans le domaine du secteur tertiaire.

Afin d'éviter toute confusion avec toute autre activité, et notamment avec l'activité de recouvrement de créances, il a été décidé de définir précisément l'activité d'enquête civile.

Cette définition préempt de clarifier le champ d'application de la réglementation LSI visé par l'article 20 de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983.

L'activité d'enquête civile dont la finalité exclusive est la recherche de débiteurs en masse consiste à mettre en œuvre, pour le compte de tiers, dans le cadre d'une demande spécifique, tous moyens d'investigation destinés à déterminer les éléments relatifs aux coordonnées, à la solvabilité et au primat d'une personne physique.

L'interrogation de bases de données issues de publicités légales ou de fichiers accessibles à titre gratuit et/ou onéreux ne constitue pas une activité d'enquête civile.

Article 2 - Désignation d'un OPCA En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Il a été convenu par les organisations syndicales et professionnelles représentatives dans la branche de désigner un OPCA, par voie d'accord distinct, pour une durée déterminée.

L'accord de désignation antérieur en vigueur est celui conclu le 8 juillet 2014, étendu par un arrêté ministériel du 5 janvier 2015.

Chapitre II Dispositions financières

Article 3 - Participation au développement de la formation professionnelle continue

En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Article 3.1 - Contribution légale à la formation professionnelle continue

En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Les entreprises sont légalement tenues de verser tous les ans, à l'OPCA désigné par la branche, une contribution pour le développement de la formation professionnelle continue.

Cette contribution est répartie comme suit :

(En pourcentage.)

	Entreprises de 1 à 9 salariés	Entreprises de 10 à 49 salariés	Entreprises de 50 à 299 salariés	Entreprises de 300 salariés et plus
CIF	?	0,15	0,20	0,20
FPSPP	?	0,15	0,20	0,20
CPF	?	0,20	0,20	0,20
Actions de professionnalisation	0,15	0,30	0,30	0,40
Plan de formation	0,40	0,20	0,10	?
Total	0,55	1	1	1

Des critères de prise en charge seront définis par les partenaires sociaux réunis en section paritaire, à l'aide des commissions techniques et financières prévues par l'OPCA désigné.

des salariés de la branche, dans le but d'assurer leur employabilité et de renforcer la compétitivité des entreprises, les partenaires sociaux décident, à titre expérimental, de mettre en place une contribution conventionnelle.

Article 3.2 - Contribution conventionnelle à la formation professionnelle continue

En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Cette contribution est obligatoirement versée à l'OPCA désigné par la branche.

Le taux de cette contribution conventionnelle est de :

Au regard des besoins de formation et de professionnalisation

(En pourcentage.)

	Entreprises de 1 à 9 salariés	Entreprises de 10 à 49 salariés	Entreprises de 50 à 299 salariés	Entreprises de 300 salariés et plus
Contribution conventionnelle	0,40	0,20	0,10	0,10

La pratique conventionnelle de la contribution est mutualisée dans une section paritaire spécifique de l'OPCA et n'est pas sectorisée par filière d'entreprise. Elle est gérée par la section paritaire, conformément aux axes définis par la CPNEFP, dans le respect des dispositions légales et réglementaires.

retraitement des salariés et des entreprises de la branche, il est expressément convenu que ces taux ne s'appliqueront que pour 1 an, soit pour la période de l'année 2016 (assise sur la séance sociale 2015).

Les partenaires sociaux encouragent la volonté de favoriser l'utilisation de la contribution au financement d'une politique active des entreprises dans la formation des salariés.

Il est en outre expressément rappelé le caractère expérimental de cette contribution conventionnelle compte tenu de l'absence de visibilité dans les perspectives sociales des enjeux économiques induits par la réforme de la formation professionnelle introduite par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014.

En ce sens, la contribution conventionnelle, supralégale, sera par principe libre d'utilisation pour les entreprises.

Cette contribution conventionnelle fera l'objet d'une révision par les partenaires sociaux après avis des bilans annuels présentés par l'OPCA désigné et de ses recommandations.

Cependant, la branche souhaite que cette contribution puisse être prioritairement utilisée pour permettre à l'abondement par l'employeur de financer des actions de formation de qualification du CPF, réalisées en tout ou partie sur le temps de travail, en accord entre l'entreprise et le salarié, eu égard aux besoins de formation identifiés notamment au travers du plan de formation.

À défaut de révision préalable des taux conventionnels susvisés, seuls les taux légaux visés à l'article 3.1 s'appliqueront.

Article 4 - Répartition globale des fonds

En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Les taux conventionnels visés dans l'article 3 sont répartis, à titre expérimental et provisoire, comme suit :

Cette contribution conventionnelle a pour objet le développement de la formation professionnelle continue au

(En pourcentage.)

		Entreprises de 1 à 9 salariés	Entreprises de 10 à 49 salariés	Entreprises de 50 à 299 salariés	Entreprises de 300 salariés et plus
Contribution légale	CIF	?	0,15	0,20	0,20
	FPSPP	?	0,15	0,20	0,20
	CPF	?	0,20	0,20	0,20
	Actions de professionnalisation	0,15	0,30	0,30	0,40
	Plan de formation	0,40	0,20	0,10	?
Contribution conventionnelle		0,40	0,20	0,10	0,10
Total		0,95	1,20	1,10	1,10

Article 5 - Modalités de versement des fonds
En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Les fonds destinés à financer la formation professionnelle continue sont versés par les entreprises visées à l'article 1er du présent accord à l'OPCA désigné par la branche.

Chapitre III Dispositifs de formation professionnelle

Article 6 - Plan de formation de l'entreprise
En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Le plan de formation de l'entreprise concerne l'ensemble des actions de formation décidées par l'employeur pour développer la compétitivité de son entreprise et répondre à ses obligations de formation.

Il peut tenir compte des objectifs et des priorités définis au niveau de la branche dans le cadre du présent accord.

Lors de la constitution du comité d'entreprise sur le plan de formation pour l'année à venir, le chef d'entreprise précise dans un document d'information la nature des actions de formation proposées en distinguant :

• celles qui conduisent à des actions d'adaptation au poste de travail ainsi que celles qui participent à l'évolution des compétences ou au maintien dans l'emploi (catégorie 1) ;

• celles qui contribuent à des actions qui participent au développement des compétences des salariés (catégorie 2).

Compte tenu de la diversité des situations rencontrées dans les entreprises du secteur, il appartient à chacune d'elles de définir, au regard de la situation du salarié, le caractère de l'action à l'une ou l'autre de ces catégories.

Ainsi, une même action, en fonction du public et de l'objectif visé, peut relever de différentes catégories.

Afin de favoriser l'accès des salariés aux différents dispositifs instaurés par les législations nationales légales issues de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, les entreprises s'engagent à s'engager dans l'articulation des différents dispositifs de formation existants.

Outre les mécanismes de professionnalisation, les entreprises sont en particulier invitées à utiliser le plan de formation, qui est à leur initiative et relève de son pouvoir de gestion, et le contrat de professionnalisation du salarié qui peut être abondé conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

L'objectif visé est d'aboutir à la mise en œuvre d'une politique de formation professionnelle individuelle et collective proactive, en accord avec les objectifs stratégiques de l'entreprise et les besoins de formation des salariés.

Article 7 - Compte personnel de formation (CPF)
En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Article 7.1 - Bénéficiaires du CPF
En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Le compte personnel de formation, institué depuis le 1er janvier 2015, est ouvert pour toute personne âgée d'au moins 16 ans, qu'elle soit en emploi ou à la recherche d'un emploi.

Il peut être ouvert dès l'âge de 15 ans pour un jeune qui signe un contrat d'apprentissage dans les conditions légales et réglementaires applicables.

Le compte est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Article 7.2 - Conditions d'ouverture et calcul des droits
En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

L'alimentation du CPF se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Le suivi des heures acquises pour chaque salarié sera fait par la Caisse des dépôts et consignations, sur la base des déclarations saisies des entreprises, notamment.

Article 7.3 - Modalités de mise en œuvre du CPF
En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Le CPF est comptabilisé en heures et est mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée ou demandeuse d'emploi, pour servir une action de formation à son initiative.

Il est expressément rappelé que le CPF ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire.

Lorsque l'entreprise est à l'initiative d'une proposition de formation qui peut, en tout ou partie, mobiliser le CPF, le salarié peut s'y opposer.

Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

Les heures imputées au CPF sont réservées à son titulaire de façon exclusive et éligible.

La mobilisation du CPF sur les temps de travail est soumise à l'accord de l'employeur sur le contenu et le déroulement de la formation.

La demande du salarié doit être formulée auprès de l'employeur :

• 60 jours avant le départ en formation pour une formation de moins de 6 mois ;

• 120 jours avant pour une formation de plus de 6 mois.

L'absence de réponse de l'employeur dans le délai de 30 jours vaut acceptation de la demande.

La mobilisation du CPF en dehors du temps de travail n'est pas soumise à l'accord de l'employeur et ne donne pas lieu au versement d'une allocation de formation.

Article 7.4 - Liste des formations éligibles au CPF
En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Les formations éligibles au CPF figurent sur une liste établie par la CPNEFP, le CONPAE et les CRPOEAF dans les secteurs situés les premiers de la branche, parmi :

• les certifications professionnelles reconnues au RCNP ou une partie identifiée de certification visant un bloc de compétences ;

• les certificats de qualification professionnelle (CQP) ;

• les formations inscrites à l'inventaire de la CNCP.

Cette liste est consultable sur le site du CPF (www.moncompteformation.gouv.fr).

Sont par ailleurs éligibles de droit au CPF, sous réserve d'accord sur le contenu de la formation :

• les formations permettant d'acquérir le savoir de connaissances et de compétences ;

• l'accompagnement à la VAE.

Article 7.5 - Financement du CPF
En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Article 7.5.1 - Principe
En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Les frais liés au CPF sont pris en charge par l'OPCA de la branche, dans la limite du nombre d'heures inscrites sur le CPF du salarié.

Les critères de prise en charge du CPF sont déterminés par l'OPCA sur proposition de la SPP.

Article 7.5.2 - Politique d'abondement par l'employeur et
cogestion du CPF

En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Il est rappelé que le CPF est un dispositif de formation
construit principalement à la demande des salariés.

Compte tenu des règles de droit commun applicables en
matière de financement du CPF, les entreprises ont
été encouragées à participer que les entreprises puissent
financer les salariés au CPF.

Dans ce cadre, les entreprises et les salariés de la branche sont
incités à s'engager dans une action de formation du CPF se
caractérisant par :

? une action cohérente et cohérente entre, d'une part, le
projet pédagogique de l'entreprise au regard de son plan de
formation annuel et, d'autre part, le projet pédagogique et
professionnel individuel du salarié ;

? un principe de volontariat d'accord exprès du salarié pour toute
action de formation au CPF, en particulier pour les actions de
formation de l'entreprise est à l'initiative de la formation de
formation ;

? une participation, sous forme d'abondement, de l'entreprise
aux salariés éligibles au CPF dès lors qu'elle est à l'initiative
de la formation de formation acceptée par le salarié.

La CPNEFP fixe un suivi annuel du CPF, notamment dans le cadre de ce
dispositif qu'en ce qui concerne les salariés qui lui sont alloués.
L'OPCA s'engage à lui verser toute contribution utile dans ce
cadre.

Article 7.6 - Politique d'abondement du CPF par la branche

En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

La CPNEFP pourra déterminer, avec la SPP, une politique de
branche d'abondement du CPF, tendant à favoriser le
développement du CPF.

Conformément à la législation en vigueur, la CPNEFP pourra
aussi déterminer les salariés et les entreprises éligibles
au CPF que la branche souhaite, le cas échéant, financer au-delà des heures
normales sur le CPF ainsi que le nombre d'heures abondées.

La SPP détermine le budget afférent avec le soutien de l'OPCA.

Cette politique d'abondement de la branche ne s'applique en aucun
cas de manière prioritaire au principe de solidarité ou à l'abondement de
l'employeur dans l'entreprise dans les conditions susvisées.

Article 7.7 - Dispositions transitoires

En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Conformément à l'article L. 6323-23 du code du travail, le délai
des droits acquis au titre du DIF au 31 décembre 2014 est
substantiel sur le régime du compte personnel de formation à
compter du 1er janvier 2015 et jusqu'au 31 décembre 2020.

Ce délai peut se cumuler avec le CPF, dans la limite d'un
montant total de 150 heures et dans les conditions prévues par
la loi et les décrets applicables.

Il est rappelé que pour permettre l'utilisation du délai DIF par
les salariés les entreprises ont l'obligation d'informer les
salariés avant le 31 janvier 2015 du solde des droits acquis au
titre du DIF et non utilisés au 31 décembre 2014.

Les salariés doivent reporter le délai de leurs droits sur le solde
du CPF et verser le justificatif fourni par l'entreprise.

Article 8 - Période de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Article 8.1 - Objet de la période de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

La période de professionnalisation a pour objectif de favoriser,
par des actions de formation, le maintien dans l'emploi des
salariés déjà en poste, conformément aux dispositions légales
et réglementaires.

Dans ce cadre, la période de professionnalisation a pour objet
l'acquisition :

? d'une formation telle que mentionnée à l'article L.
6314-1 du code du travail ;

? du socle de connaissances et de compétences visé aux
articles D. 6113-1 et suivants du code du travail ;

? d'une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la
Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

Les périodes de professionnalisation peuvent être
comptées pour le salarié, dans les conditions
définies par la CPNEFP.

Article 8.2 - Principes de mise en œuvre des périodes de
professionnalisation

En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

La période de professionnalisation peut être mise en œuvre à
l'initiative du salarié ou à celle de l'employeur.

Les actions de formation ou de formation de la période de
professionnalisation se déroulent, en principe, pendant le
temps de travail.

Les actions de formation sont mises en œuvre pendant la période de
professionnalisation et pendant le temps de travail de
l'employeur de la rémunération du salarié.

Toutefois, ces actions peuvent se dérouler, en tout ou partie, en
dehors du temps de travail à l'initiative :

? du salarié dans le cadre du CPF ;

? de l'employeur, après accord écrit du salarié.

Le nombre de salariés simultanément affectés au titre de
ces périodes de professionnalisation ne peut, sauf accord de
l'employeur ou du représentant de l'établissement, dépasser 2
% du nombre total de salariés de l'entreprise ou de
l'établissement.

Par ailleurs, dans les entreprises ou établissements de moins de
50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation
peut être différé lorsqu'il atterrit à l'absence simultanée, au titre
de ces périodes, d'au moins 2 salariés.

Article 8.3 - Salariés bénéficiaires d'une période de
professionnalisation

En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

La période de professionnalisation est ouverte aux salariés en
contrat à durée indéterminée et aux salariés bénéficiaires d'un
contrat à durée déterminée ou indéterminée conclu en
application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail.

Des modalités particulières peuvent être définies par la CPNEFP, en
lien avec la politique d'abondement au CPF mise en
place.

Article 8.4 - Durée et le contenu de la période de
professionnalisation

En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

La durée de la période de professionnalisation est définie d'un
commun accord entre l'employeur et le salarié ; elle doit être
cohérente avec l'objectif de professionnalisation défini.

La durée de la période de peositanoosnfiarln est par npricpie égale à la durée de la ftmoroian prévue puor atndiere l'objectif de patirsaonslfonosiiien ou puor l'obtention de la quuilcoafatin visée.

Cependant, la durée mainimle de la période dvera être de 70 hueres puor cuqhae salarié, réparties sur une période malaimxe de 12 mios calendaires.

Cette durée ne s'applique pas :

? aux anocits de de viiatalodn des aqcuïs de l'expérience (VAE) ;

? aux frmaniotos financées dnas le cdare de l'abondement du CPF du salarié ;

? aux ftoiamnros sanctionnées par les ctairoctnfeis isietncrs à l'inventaire spécifique établi par la comimiossn nnoatlaie de la crtfitociaien plnrissenefoloe (CNCP).

Article 9 - Contrat de professionnalisation En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Les salariés embauchés par les erensirpets prarietsteas de svecires dnas le seuteocr ttieriae snot très sevonut de naeivu de formation, d'expérience psnoefisnlrele et d'âge divers. Par ailleurs, ces salariés snot sunvoet dnas des saotniuits très différentes (étudiants, duaemnders d'emploi...) et les modalités d'intégration dnas l'emploi devinot être adaptées à cuhacne de ces situations.

Pour pterremte l'acquisition d'une qofiatilcuain professionnelle, le corantt de professionnalisation, lueeql ctroopme une annctleare etrne des fmtaioionrs et des activités pillesernfoeosns en entreprise, est par ecnelcexle un doisptisif frnosaviat l'intégration ou la réinsertion prlnslefioune des jeneus et des dnerdeuams d'emploi.

Pour ces différentes raisons, les oniagrsaonits stiiargenas itevinnt les eipesnters à aivor rcoeurs à ce dispositif.

Par ailleurs, les epnerrisets snot incitées à développer le craotnt d'apprentissage puor les salariés vsanit à acquérir un diplôme ou un tirtre à finalité professionnelle.

Enfin, les eespntrris snot incitées à développer une potqiliue avitce d'intégration puor tuos les salariés au mnmoet de luer embauche, nmemotant lorsqu'ils ne bénéficient pas d'un carnott de paolsiaieinsortifnosn ou d'un carnott d'apprentissage.

Conformément aux dnpstioiioss légales, il est rappelé que le caontrt de polisafortesiinsoann puot ccomeortr des périodes d'acquisition d'un savoir-faire dnas plsruuies entreprises.

Une ctroveinon est ccnloue à cet efeit etrne l'employeur, les ererpistens d'accueil et le salarié en conatrt de professionnalisation, dnas le repcest des précisions réglementaires en vigueur.

Article 9.1 - Objectifs du contrat de professionnalisation En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Le cotanrt de poarsatliiefnnooisn a puor offticejbs de ptmrtee l'acquisition d'une qfiauloitcan pnoleleinssofre et de faseoirvr l'insertion ou la réinsertion poolnserlfinese des jeneus et des duredemas d'emploi.

Le ctanrot de pislnsnooisrefaotian a dnoc puor obciejtf de pemertre à son bénéficiaire d'acquérir snot un diplôme ou un ttire à finalité poeeirnesnlse enregistré au RNCP, snot un CQP ou une qflitoicauan pelnfinsrloose runnecoe dnas la cisotcafsaiiln de la ceitovonn collective.

Par conséquent :

? l'employeur s'engage, pnaednt la durée du cotanrt de trvaial à durée déterminée ou de la période de poosttiifinneorassan du crtoat de tivraal à durée indéterminée, à fiorunr un triatillue du cotanrt une activité plissrnleenoofe en relatoin aevc l'objectif de

possnaeoiitnsirflaon et à lui aerssur une famtoiorrn qui lui ptremete d'accéder à une qltcfuaiiuiian prolslenefsonie ;

? le salarié trulaitie du cnartot s'engage à tvialarler puor le cpotme de son epuolymer et à svruie la faormtoin tnat tihuneqce que théorique prévue au contrat.

Article 9.2 - Bénéficiaires du contrat de professionnalisation En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Lors de l'embauche, il puot être proposé un cotnrat de poranotsefialisoisnn :

? aux jeneus âgés de 16 à 25 ans révolus snas qiatoifaicilun plfonolsenerise et à cuex qui vleneut compléter luer formation, qeul qu'en snot le niveau, puor pouviur accéder au métier souhaité et aux qanaliiucftos visées ;

? aux daurnemdes d'emploi âgés de 26 ans et puls lorsqu'une ptsfnioosirensalian s'avère nécessaire puor farvoeizr luer router à l'emploi.

Peuvent également bénéficier d'un ctanrot de porinaitssolfosinaen :

? les bénéficiaires du rneevu de solidarité aivcte (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux atdleus handicapés (AAH) ;

? les pseoenrns anyat bénéficié d'un cnroatt uuqine d'insertion (CUI).

Article 9.3 - Forme et durée du contrat de professionnalisation En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Le conatrt de palstneiaiiionfrsoosn puot penrrde la fmroe d'un conatrt à durée indéterminée ou d'un coatrt à durée déterminée. En cas de cnoatrt à durée indéterminée, il débute par une aicotn de professionnalisation.

Si le cnrtat de tvariial a été colncu puor une durée déterminée, il puot être renouvelé en cas de non-obtention par le bénéficiaire de la qiotaiacfiun envisagée, que clea snot puor csuae d'échec aux épreuves d'évaluation, de maternité, de maladie, d'accident du trviaal ou de défaillance de l'organisme de formation.

Article 9.3.1 - Durée de principe En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Si le cotnart est à durée indéterminée, l'action de pelonfsaonoiirtsisn qui se stuiie au début du ctoanrt est en pcpirine d'une durée cropsmie ernte 6 et 12 mois.

Si le carotnt de pieonarssifsolatonin est à durée déterminée, il est clncou en picrpine puor une durée de 6 à 12 mois.

Article 9.3.2 - Extension de la durée du contrat au-delà de 12 mois

En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Si le carnott est à durée indéterminée, l'action de psrooieasinfiltснаon qui se sutie au début du cnoatrt puot être portée à une durée supérieure à 12 mios dnas la lmitie de 24 mois.

Si le cntorat de ploonsissaiarfiten est à durée déterminée, il puot également, par exception, être cclonu puor une durée supérieure à 12 mios dnas la limite de 24 mois.

La durée de pensrionitoaalifsn puot être supérieure à 12 mios si le bénéficiaire du crnaotrt relève de l'un des pbiclus prtraeiirios satnvius :

? les jueens et denmuaerds d'emploi n'ayant pas achevé un snoecd cclye de l'enseignement sracedoine et non titrlaueis

d'un diplôme de l'enseignement t qceuoohlhgie ou psoenieorsfnl ;

? les drmdEAUENS d'emploi aaynt 20 ans d'activité psefrloesinlnoe snas expérience sifitiicvgame ausicqe au sien d'une eipnrertse rnealevt de la même activité ;

? les dranueemds d'emploi de puls de 45 ans snas quouaciafilitn rncounee ou dnot la qltiuociaafin ne luer pmreet puls d'accéder à un elpmoi et snas expérience saifvcniigtie ausicqe au sien d'une epiesrtre rneelvat de la même activité ;

? les pnormeses aynat inertoprmu luer activité psoefnrleoline puor s'occuper de luers etnfans ou de leurs cnjonoit ou andtasnces en siuatotin de dépendance ;

? les bénéficiaires de l'obligation d'emploi tlele que prévue à l'article L. 5212-1 du cdoe du travail, dnot les talraivelrus en stituaoïn de handicap.

La durée de la pofoaatlansrissnoein puet également être supérieure à 12 mios luorsqe la nraute de la foamoirtn l'exige (diplôme ou trtie icrsint au RNCP).

Les anciots de fmrtiaoon deinovt druer de 15 % à 25 % de la durée du coarntt de pseostrsflanaoniïion aevc un miminum de 150 heures.

La CENFPF porura décider d'augmenter la durée des aitcnos de fotirmaon dnas des potrinopros supérieures, en ftoïnoçn de la qlfitaacioiun visée et du pulbic concerné.

Tel puet nantoemmt être le cas :

? d'une fomoratin vsniat un diplôme ou un titre incrist au RCNP ;

? des bénéficiaires du reevnu de solidarité avtice (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux altdues handicapés (AAH) ;

? des bénéficiaires d'un ctornat uiuqne d'insertion (CDD-CDI) ;

? des jeunes de monis de 26 ans qui n'ont pas validé un soencd cycle de l'enseignement sandiecroe et qui ne snot pas ttleiurais d'un diplôme de l'enseignement tonguiohelqce ou professionnel?

Article 9.4 - Tutorat

En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Un tteuur diot être désigné par l'employeur puor aclecliïur et geuidr le juene dnas l'entreprise.

Le ttuuer est cshoiï sur la bsae du vrnaioatlot pmari les salariés qualifiés de l'entreprise.

Le tetuur diot jfituseïr d'une expérience polesfsnnelïroo d'au mnois 2 ans dnas une qfacaiioilutn en rpaoprt aevc l'objectif de piotlsononeoisfaarisn visé.

En l'absence d'un salarié qualifié répondant à ces conditions, l'employeur puet auesrsr lui-même le toutart dès lros qu'il ripmelt les cidnnotois de qlaiitiucfaon et d'expérience.

Le tteuur ne puet siuvre simultanément que 2 salariés en cntarot de professionnalisation.

Il est rappelé que le tutuer puet svurie simultanément jusqu'à 3 (1) salariés en cnoartt de professionnalisation, en période de pfiarlesloaïoonsitsnn ou en cotnart d'apprentissage.

Si le teutr est l'employeur, il ne puet sirvue que 2 salariés.

Le tuteur, qui diot être informé du renmceurtet du salarié suos contrat, des cionotndis de sa faotormin et des moneys pédagogiques mis à sa disposition, a puor misoïns :

? d'accueillir, d'aider, d'informer, de geuidr le salarié suos coatnrt padnent son séjour dnas l'entreprise ainsi que de velleïr au repest de son elpmoi du tmpes en l'informant des ditors et doveïrs liés à sa siotuatïn de salarié ;

? de codnoneror et de contrôler les innïroevttens des différentes pnoerens mobilisées dnas le cdare de la réalisation du dstpsiiïof ;

? d'assurer, dnas les cioodntis prévues par le contrat, la laoisn etrne les oseragmins de faorotmin et les salariés dnot il a la responsabilité tutorale.

La CNFEPF établit un référentiel de fatoïormn des tuteurs.

Compte tneu de ses moïnssis tutorales, le ttuuer diot dsipesor du tmps nécessaire au siuvi des peonsens qui lui snot confiées snas puor antuat que clea ne psusie le pénaliser dnas sa rémunération.

Le fiat de pitpraïcer aïeïevncmtt et encfeacfeïmt à la frmiaoton de salariés erernta dnas l'appréciation pillnsrsenoofee des intéressés au sien de l'entreprise.

Enfin, la CNEFPF fixe, le cas échéant, les litiems dnas lqueseles l'entreprise puet bénéficier de fntmemeïcans des ctornas de professionnalisation, cmtpoe tneu nnmaetmot de ses effectifs.

(1) Cdoe du travail, atilrce D. 6325-6.

Article 9.5 - Classification et rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Pour les jneues de mnois de 26 ans, la rémunération bture ne porrua être inférieure :

? à 100 % du siarlarie mimnium cteoennoïnnyl lorsqu'ils occupent, soeln les teerms de luer crnotat de travail, des petsos nécessitant la msie en ?uvre des cenonnicassas caepnrondsrot aux diplômes dnot ils snot titulaires, y coprmis dnas la gllrie de ctclfiassaïoin des caerds ;

? à 80 % du minimum conneintevnol cenrdronpasot au ceoïffcenit immédiatement inférieur au cïeeniofftt aïeïbsclce par la qtfiloïaïuicn ou le diplôme préparé. Puor les catrnos supérieurs à 12 mois, la rémunération est portée à 90 % du sraalie mnmaïl cioovntneennl puor la deuxième année.

Pour les tluïateris d'un conatrt de ponsrlïotesfoïsaïann de puls de 26 ans (demandeurs d'emploi), la rémunération burte ne purroa être inférieure à 85 % du srlïaïe mnmaïl cïeontveonnll défini ci-dessus, ni être inférieure au Smic.

Pour les ctntoras supérieurs à 12 mois, la rémunération est portée à 100 % du salraïe mnïïmal coeonnntnïvel puor la deuxième année.

Il en est de même puor les salariés ounaccpt une foncïton raevnlet d'une cïïïcïaïtaoln cadre.

Article 9.6 - Déroulement du contrat de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

La durée hebraoddaïme de l'activité du titaliure d'un cortant de professionnalisation, y crpomis le tpsms passé en formation, ne puet déroger à la durée normale du tvriaal dnas l'entreprise.

Dans un délai de 2 mios à ctomper de la dtæ de sgnaiture du contrat, l'employeur eamïnxï aevc le tluïrtæ du ctornat l'adéquation ernte le porrmagme de froïoatmn et les aqcius pesoïrnelïfïons mis en ?uvre en siotiutn professionnelle.

En cas d'inadéquation, la durée de foormïtan pourra être ruvee après acord de l'OPCA sur le financement.

Article 9.7 - Information et consultation des institutions représentatives du personnel sur les contrats de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Dans les entreprises assujetties, le comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel s'il en existe, est informé et consulté sur les effets concernés par le contrat de professionnalisation, répertoriés par âge, sexe et niveau de formation initiale, les conditions d'accueil et d'encadrement, les emplois occupés pendant et à l'issue du contrat, les conditions de mise en œuvre des actions de personnalisation et les résultats obtenus en fin de contrat.

Article 9.8 - Suivi des titulaires d'un contrat de professionnalisation à son terme
En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

La CNEFP conduit une réflexion pour mettre en place des outils destinés à favoriser :

? d'une part, le suivi des titulaires d'un contrat de professionnalisation à l'issue de la période de suivi ; et

? d'autre part, l'embauche dans la branche par les entreprises ou les employeurs de l'entreprise ayant porté le contrat de professionnalisation.

Article 9.9 - Prise en charge financière par l'OPCA de branche
En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Les entreprises sont chargées de la mise en œuvre des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation des titulaires de contrats de professionnalisation en collaboration avec l'OPCA sur la base des critères définis par les branches professionnelles, sur proposition de la SPP.

L'OPCA publie sans délai toute décision de la SPP relative aux critères de mise en œuvre des contrats de professionnalisation, en particulier en cas de modification intervenant au cours de l'année de référence.

Article 10 - Congé individuel de formation (CIF)
En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Les entreprises sont tenues de permettre que le CIF a pour objet de permettre à tout salarié de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix indépendamment de sa participation aux actions de formation de l'entreprise ou mises en œuvre au titre du CPF ou des périodes de professionnalisation.

Article 11 - Apprentissage
En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Les entreprises sont considérées que le contrat d'apprentissage peut être une voie appropriée pour accéder à certaines métiers de la branche.

Il est convenu que la branche encourage des dispositifs relatifs à l'apprentissage afin d'apprécier l'opportunité de conclure un accord spécifique sur ce sujet en recommandant, le cas échéant, l'OPCA comme OCTA.

Article 12 - Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)
En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

La branche connaît d'importants besoins de répondre aux exigences des entreprises et sécuriser les parcours professionnels des demandeurs d'emploi.

Dans ce cadre, les entreprises sont encouragées à développer la volonté de favoriser la mise en œuvre de préparations opérationnelles à l'emploi individuelles et collectives (POEIC).

Les entreprises sont invitées à étudier, avant toute embauche, l'opportunité de mettre en place en amont une préparation opérationnelle à l'emploi (POE), sous réserve de

l'existence de financements par le fonds national de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) et de Pôle emploi pour la POE.

La branche souhaite également développer la coopération à la préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) pour les entreprises afin de faciliter les difficultés de recrutement de personnes compétentes sur les postes importants.

La POE permet à des candidats d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois caractéristiques à des secteurs identifiés par un accord de branche.

Le contrat de travail qui peut être conclu à l'issue de la POE est un contrat à durée indéterminée, un contrat de professionnalisation d'une durée maximale de 12 mois, un contrat d'apprentissage ou un contrat à durée déterminée d'une durée maximale de 12 mois.

Dans ce cadre, l'OPCA se tient à la disposition des entreprises pour leur apporter toute information, toute conseil et toute assistance utiles.

Chapitre IV Accès égalitaire ou prioritaire aux dispositifs de formation professionnelle

Article 13 - Égalité d'accès entre les hommes et les femmes
En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Les branches professionnelles redéfinissent et réaffirment leur volonté de favoriser l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle continue, qui constitue, au même titre que le développement de l'éducation et la lutte contre les discriminations dans les métiers, un facteur essentiel du développement de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Il est de la responsabilité de la branche et des entreprises de définir les moyens propres à assurer l'égalité d'accès à la formation professionnelle.

L'observatoire prospectif des métiers de la branche doit notamment mettre en œuvre des études sur l'évolution qualitative et quantitative des emplois et des qualifications pour mieux répondre en lumière les métiers nouveaux à moyen terme.

Les études évalueront toute mesure de mise en œuvre de leur publication.

Chaque année, l'observatoire prospectif des métiers de la branche fournira au dispositif d'orientation des données chiffrées hommes-femmes sur la situation du marché de l'emploi au cours des 5 années précédentes dans les métiers concernés par les différentes filières de formation.

Les données du rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes, notamment dans les domaines des conditions d'accès à l'emploi, à la formation et la professionnalisation, établies en prévision de la négociation collective de branche sur l'égalité professionnelle, prennent en compte les travaux de l'observatoire prospectif des métiers de la branche.

Les résultats de la négociation collective sont transmis à la CNEFP pour lui permettre d'élaborer des recommandations sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes dans l'accès à la formation professionnelle, notamment par la détermination d'objectifs de programmation du taux d'accès des femmes aux différents dispositifs de formation et des modalités d'atteinte de ces objectifs.

Les résultats de la négociation collective sont également transmis aux chefs d'entreprise afin qu'ils en tiennent compte dans l'élaboration des priorités de formation et la définition des actions à mettre en œuvre.

L'accès des femmes aux dispositifs de formation, de VAE, de bourses de compétences, de période ou de contrat de professionnalisation est favorisé.

La branche s'engage à développer une action forte de communication sur l'image et la représentation sociale des métiers exercés dans les entreprises et à informer largement au plus près du terrain les enseignants, les jeunes ainsi que les managers de haut niveau de compétences ou d'orientation professionnelle pour garantir les choix d'orientation en formation continue.

Le développement de la mixité sera encouragé dans les différents dispositifs d'alternance.

À ce titre, les actions de formation prévues dans le cadre d'éventuels plans d'égalité pourront être financées par l'OPCA de branche.

Article 14 - Priorité d'accès à la formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Article 14.1 - Salariés réintégrant leur poste après absence
En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Pour les salariés ayant bénéficié d'un congé parental d'éducation ou justifiant d'une absence itatnompme à leur poste de travail, les entreprises sont incitées à mettre en place les actions nécessaires à une reprise à niveau lors de leur retour à l'emploi.

Cette reprise à niveau peut se faire notamment à l'initiative de l'employeur dans le cadre d'une période de professionnalisation.

Article 14.2 - Reclassement du salarié inapte suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Les entreprises raelvnet du champ d'application de la convention collective étendue du personnel des entreprises de services dans le secteur tertiaire sont incitées à favoriser la reprise des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

L'ensemble des dispositifs précités (bilan de compétences, périodes de professionnalisation, compte personnel de formation?) peut être mobilisé dans ce cadre.

Article 14.3 - Salariés handicapés et invalides
En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Les entreprises renvleat de la convention collective étendue du personnel des entreprises de services dans le secteur tertiaire sont incitées à développer l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés en favorisant leur accès à des actions de formation, notamment aux actions de formation de professionnalisation, au bilan de compétences, à la validation des acquis de l'expérience, enfin, au compte personnel de formation.

Article 14.4 - Salariés de 40 ans et plus
En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Les entreprises enatrt dans le champ d'application de la convention collective étendue du personnel des entreprises de services dans le secteur tertiaire sont incitées à développer des parcours de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences en faveur des salariés âgés de 40 ans et plus pour leur permettre de poursuivre leur carrière professionnelle.

Lors de l'entretien professionnel, l'employeur et le salarié s'attacheront à faire le point sur la situation professionnelle du salarié et recenseront les besoins les plus adaptés à la poursuite du développement de sa carrière.

Suite à cet entretien et si nécessaire, un bilan de compétences pourra être réalisé.

En tout état de cause, après 20 ans d'activité professionnelle et de toute façon à l'occasion de son 40e anniversaire, tout salarié

bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimale de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail et d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience.

Cela étant, lorsque le bilan de compétences est réalisé à la demande de l'employeur, il s'effectue pendant le temps de travail du salarié.

Des dispositifs spécifiques en faveur de ces salariés, notamment dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation, du bilan de compétences et de la validation des acquis de l'expérience, sont prévues par le présent accord.

Le dispositif personnalisé favorisant est également un dispositif qui, seul ou combiné avec d'autres dispositifs qui peuvent notamment l'abonder, peut aider ces salariés à poursuivre la construction d'un parcours professionnel.

Chapitre V Information et orientation tout au long de la vie du salarié

Article 15 - Principes de la formation tout au long de la vie
En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Les parties saieingarts conviennent que, pour le succès des formations intellectuelles, l'actualisation des compétences et par conséquent la formation tout au long de la vie consistent :

? un élément clé de la compétitivité des entreprises ;

? le fondement du développement de l'employabilité des salariés.

La formation tout au long de la vie revêt de multiples formes et modalités :

? la formation initiale, acquise au cours des périodes d'enseignement primaire, secondaire ou supérieur ;

? les stages obligatoires de formation professionnelle continue ;

? les stages individuels de formation continue ;

? l'apprentissage par l'expérience, accompagné ou non, de tutorat ;

? la participation à des conférences ou des séminaires ;

? l'autoformation ;

? la préparation et la délivrance de séquences d'enseignement ou de formation ;

? ainsi que toute adaptation au poste de travail et toute acquisition de savoirs, savoir-faire et savoir-être?

Les actions de formation continue peuvent avoir lieu dans le cadre :

? du plan de formation de l'entreprise ;

? du compte personnel de formation (CPF) ;

? du congé individuel de formation (CIF) ;

? des contrats et des périodes de professionnalisation ;

? du congé d'enseignement.

Les actions d'acquisition des connaissances et des compétences peuvent avoir lieu :

? en mode présentiel, collectif ou individuel ;

? en mode virtuel (e-learning), totalement ou partiellement, synchrone ou asynchrone, à distance ou non (EAO).

Dans cette perspective, les parties s'accordent pour :

? reconnaître la nécessité d'élaborer des parcours de formation personnalisés ;

? déclarer que ces parcours de formation personnalisés sont notamment abordés au cours des entretiens professionnels.

En conséquence, pour favoriser le développement de ces parcours individualisés, pourront faire l'objet d'une prise en charge par l'OPCA, selon des modalités définies par la CPENFP :

? les coûts induits par la préparation et l'exercice de la fonction ainsi que par la formation des salariés et des fournisseurs ;

? les activités de recherche et de développement portées sur l'ingénierie de formation ;

? les dépenses liées à l'accompagnement de la VAE au-delà du congé de VAE.

Article 16 - Entretien professionnel En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Tout salarié bénéficie, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel.

Cet entretien donne l'occasion au salarié d'exprimer ses points et souhaits d'évolution, lui permet ainsi de participer activement à son parcours professionnel.

Il est rappelé que l'entretien professionnel est distinct de l'entretien d'évaluation. Il est également rappelé que la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 a supprimé l'entretien de deuxième partie de carrière et le bilan d'étape professionnelle.

L'entretien professionnel a pour objet de déterminer :

- ? les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs d'orientation professionnels et de formation tout au long de la vie ;
- ? les objectifs de développement qui peuvent être définis au bénéfice du salarié, pour lui permettre d'améliorer ses compétences ou de reconstruire sa qualification ;
- ? le ou les dispositifs de formation auxquels il pourra être affecté en fonction des objectifs retenus ;
- ? les initiatives du salarié pour l'utilisation de son CPF ;
- ? les conditions de réalisation de la formation, notamment au regard du temps de travail et des engagements réciproques qui peuvent en découler.

Cet entretien a donc pour finalité de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses attentes et compétences de la suite de l'entreprise.

Cet entretien sera assuré par un membre de l'entreprise désigné par l'employeur, de préférence le responsable hiérarchique direct ou une personne des ressources humaines.

L'entretien professionnel se déroule selon les modalités définies par le chef d'entreprise, dans le respect des dispositions légales et réglementaires.

En tout état de cause, l'entreprise s'emploie à :

- ? informer les représentants du personnel dans les délais légaux et, lorsqu'elles existent, sur les modalités d'organisation de cet entretien avant son déroulement ;
- ? informer les salariés sur le déroulement et les objectifs de cet entretien avant son déroulement ;
- ? réaliser l'entretien dans un lieu adapté, en dehors de toute présence de tiers, et le rémunérer au même titre que du travail effectif ;
- ? favoriser les conditions de l'entretien, en particulier les aspects de formation envisagés, comme les événements et programmes par l'entreprise, sur un congé établi en faveur du salarié où le salarié peut utiliser les congés acquis qu'il juge utiles.

Un document du salarié signé des deux parties est remis au salarié. En cas de désaccord sur les conclusions de l'entretien,

le salarié pourra formuler ses observations par écrit.

Le responsable de l'entretien disposera d'un délai de 15 jours pour y répondre en envoyant son avis par écrit.

Le salarié peut également, en cas de désaccord, demander un entretien avec le supérieur hiérarchique du responsable ayant conduit l'entretien.

L'entretien professionnel doit durer au moins 6 ans, à l'établissement d'un état récapitulatif du parcours professionnel des salariés.

Cet état des lieux doit permettre de vérifier que le salarié a bénéficié, au cours des 6 dernières années, des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- ? suivi au moins une action de formation ;
- ? acquis des éléments de compétence par la formation ou par la validation des acquis de l'expérience ;
- ? bénéficié d'une formation professionnelle.

Il est formalisé dans un document dont une copie est remise au salarié.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, si au cours de ces 6 années le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures susmentionnées, son employeur devra être informé :

- ? de 100 heures s'il est embauché à temps plein ;
- ? de 130 heures s'il est à temps partiel, à hauteur de 30 % de l'heure.

Article 17 - Bilan de compétences En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Au-delà de l'entretien professionnel, tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences mis en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail et dans le cadre d'une démarche individuelle.

Le bilan de compétences a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences personnelles et professionnelles ainsi que leurs atouts et leurs axes d'évolution.

Ces actions de bilan sont confiées à l'élaboration par le salarié concerné d'un projet professionnel.

Les bilans de compétences peuvent être réalisés à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation, notamment, et sous réserve de l'accord du salarié.

Le refus du salarié de solliciter un bilan de compétences ne constitue pas une faute.

Le bilan de compétences peut également être réalisé à l'initiative du salarié.

Lorsque le bilan de compétences est réalisé à l'initiative de l'employeur, cette action doit se dérouler pendant le temps de travail.

L'employeur prendra en charge les coûts afférents au bilan de compétences (rémunération, coût du bilan, remboursement de frais) sur le plan de formation.

Chaque salarié peut bénéficier d'un congé bilan de compétences (CBC) après 5 ans, consécutifs ou non, d'ancienneté en qualité de salarié, dont 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie.

Cette possibilité est réservée tous les 5 ans.

Les salariés prioritaires sont les suivants, dans l'ordre de cette énumération si elle est préférentielle :

- ? les salariés les moins qualifiés ;
- ? les salariés de retour de congé, hors congé de formation, d'une durée supérieure ou égale à 1 an ;
- ? les salariés de retour d'expatriation ou de mission longue

n'ayant pas bénéficié de formation durant cette période, d'une durée supérieure ou égale à 2 ans ;

? les salariés en « intérim » de plus de 6 mois.

En tout état de cause, après 20 ans d'ancienneté d'activité professionnelle ou à l'occasion de son 40^e anniversaire, tout salarié bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimale de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences ou d'une priorité à l'accès à une formation des acquis de l'expérience, mis en œuvre selon les modalités du présent article.

Pour les salariés soumis à l'obligation d'établir un bilan social, une rubrique relative au bilan de compétences effectués dans l'année y sera introduite.

Le contenu ainsi que les modalités de déroulement du bilan de compétences sont définis par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Le bilan de compétences se déroule par un organisme de formation agréé sur une liste arrêtée annuellement par le Fongecif.

Article 18 - Passeport formation. – Passeport orientation-formation

En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Un passeport formation peut être établi par tout salarié qui le souhaite.

Dans ce cas, l'employeur doit fournir les documents nécessaires à la tenue du passeport formation.

Ce document permet au salarié d'identifier et de faire certifier, notamment, conformément aux dispositions du code du travail, les diplômes, titres, certifications, atouts de formation, emplois, expériences professionnelles qu'il détient et seules à l'aide de l'orientation ainsi que les décisions en matière de formation prises lors d'entretiens professionnels ou de bilans de compétences.

Le passeport formation est la propriété du salarié et seul ce dernier en garde la responsabilité d'utilisation.

Ce document est de nature personnelle et constitue des déclarations rédigées par son titulaire.

L'employeur ne peut donc en exiger la production, qu'il restitue au salarié de délivrer.

Le passeport formation renferme :

? les diplômes et les titres obtenus au cours des études de formation initiale ;

? les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;

? les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience ;

? la nature et la durée des atouts de formation suivis au titre de la formation professionnelle, y compris, le cas échéant, celles suivies en période d'inactivité professionnelle ;

? les éventuelles activités exercées ;

? le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois ;

? les décisions en matière de formation qui ont été prises lors ou à l'issue des entretiens professionnels dont il a bénéficié.

Il est rappelé que le passeport formation est mis en place dans le système d'information du CPF par la Cassie des dépôts et consignations.

Article 19 - Validation des acquis de l'expérience (VAE)
En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Article 19.1 - Principes généraux
En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

La VAE permet à tout salarié de bénéficier de faire valoir l'expérience qu'il a acquise afin d'obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un CQP de la branche enregistré au RNCP.

Article 19.2 - Modalités de mise en œuvre
En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

L'accompagnement VAE est accessible, conformément aux conditions légales et réglementaires, dans le cadre du plan de formation, du CPF ou d'un congé de VAE.

En tout état de cause, après 20 ans d'activité professionnelle ou à l'occasion de son 45^e anniversaire, tout salarié qui en fait la demande bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimale de 2 ans dans l'entreprise, d'une priorité d'accès à la VAE.

Article 19.3 - Jury
En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Les jurys de VAE se trouvent dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Il est entendu que la participation de représentants de la CFENPP aux sessions des jurys sera favorisée.

Il est expressément rappelé que tout jury de VAE doit être impartial. Aucun des membres d'un jury ne peut ainsi appartenir à l'entreprise d'un candidat à la VAE.

Chapitre VI Suivi des dispositifs de la formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Les partenaires sociaux s'engagent, tous les 3 ans, à se rencontrer afin de faire le point sur les actions menées au sein de la branche et à engager en cas de besoin de nouvelles négociations.

Article 20 - Rôle et missions de l'encadrement dans le développement de la formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Les salariés ayant en charge l'encadrement d'autres salariés peuvent jouer un rôle moteur dans la détection des besoins de formation individuelle et/ou collective ainsi que dans l'information sur les dispositifs de formation, dans l'accompagnement et l'élaboration d'un projet professionnel.

Par conséquent, les entreprises sont incitées à accompagner le personnel d'encadrement dans cette responsabilité, notamment en :

? l'informer sur les dispositifs de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience dont il peut bénéficier les salariés de l'entreprise ;

? assurant, le cas échéant, sa préparation à la fonction tutorale, à la conduite d'entretiens professionnels et à l'élaboration et à la mise en œuvre des actions de formation au bénéfice de ses collaborateurs ;

? aménageant ses priorités d'action pour tenir compte de ces missions.

Les modalités de mise en œuvre des missions du personnel d'encadrement, lorsqu'elles existent, doivent être examinées

tuos les 2 ans au cours de l'entretien pnsfoeensirol dnot bénéficie cchuan de ses membres.

Article 21 - CPNEFP

En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Article 21.1 - Historique et champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Il est rappelé que tuos les arocdcs cnclous au neviau de la bncahre diupes le 27 avirl 1998 ont été dénoncés.

Le présent accrod se sbututsie à l'ensemble des acrcods et atanvnes visés dnas la lttre du 19 nvmbroeoe 2013.

En conséquence, les saearignts cnmrffionet que seuels les diosonipstis du présent crtiphae ont vtaiocn à s'appliquer en ce qui ccorenne le rôle de la comoissmn ptairrae nltoniaae de l'emploi et de la fomortan pnenliosreslfoe (CPNEFP).

Article 21.2 - Compétence

En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

La CPFNEP est compétente puor tetous les eesteniprrs concernées par le présent accord.

Article 21.3 - Missions

En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

La CFNPEP a puor msisoen générale de pmuiovoorr la fmtaioorn pieolefslnorsne en lasiion avec l'évolution de l'emploi dnas le stecuer d'activité.

À ce titre, les mnsiosis pnilprcieas de la CEPFNP snot les svnaeuits :

? eemnixar périodiquement l'évolution quitvtniaate et quiltaatve des epmilos et des qiilaftuonacs proeseoelnlsfns au reagrd des iiatrmnoofns iesuss de l'observatoire peosptcirf des métiers et qiaafcioluntis ;

? ppraicetr à l'étude des moenys de formation, de pionmernfeetnect et de réadaptation prfnfsosenelos esnxtiat puor les différents naeiuvx de qafauiliocitn ;

? rechercher, avec les puovors piucbls et les oasiintronas intéressées, les meuerss peprros à ausersr la pnleie utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens, nntemamot au treavrs de la PEOC tllee que visée à l'article 12 du présent aorccd ;

? priipaectr à la définition des priorités et oeanitiotrns en matière de fimartoon pfloinroeesnlse ;

? s'assurer de la msie en ?uvre ecvefifte de ces priorités et otterinaions et prernde les dotpiiiossns en conséquence. Ces dinopoitiss préciseront des ocbjtifes qttafaiiunts et qauitlfitas (flux, filière, diplômes, localisations, répartition régionale) et des oebjcitfs de myoens (financement, msreues d'accompagnement, aedis peublicus et autres) ;

? sivrue à riason d'un rtmhye tarnneil a mmnia l'application des acdrco cuonlcs dnas la brhncae sur les objectifs, les priorités et les myenos de la firtooman priollefeossne ;

? ciuonrcor à l'insertion penislrrsooenfe des jneus et au metinain dnas l'emploi ;

? élaborer et mrttee à juor régulièrement, à l'aide de l'OPCA, la liste des fomnoitras éligibles au CPF puor les salariés de la brcahne ;

? le cas échéant, srreucttr et poletir la pitoqiule d'apprentissage de la branche.

La CNEFPF examine, cuhaqe année, le rorppat réalisé par l'OPCA, destiné à farie le blain des atinocs de fiortaomn engagées par la bcnarhe au cuors de l'année écoulée.

Par ailleurs, la CPNEFP, avec la cossoiimn mxite paritaire, procédera à l'élaboration de cctaiirtfs de qiuaiaoftlicn psieonrefnoslle (CQP) qui aornt puor otctiebf de vdiealr l'obtention de qitonfaiiaus professionnelles, nnomamtet puor les jeneus dnas le cdare de cratntos de professionnalisation.

La CFPENP veille, dnas ce cadre, à ce que les jruys de vdltiaaoin des CQP rnpesecett les mêmes cdtnniioos d'impartialité que celles aacpeblplis au jury de la VAE.

Dans le carde de ses missions, la CNEFPF procède périodiquement à l'examen :

? de l'évolution des diplômes et tirtes définis par les inaentscs rveaentl des ministères concernés, et nmnamotet le ministère de l'éducation nitlnoaae et le ministère du travail, de l'emploi, de la faoimtron pneeoslnilrfose et du dgioalue soiacl ;

? si nécessaire, du bialn de l'ouverture ou de la ftmereure des sceiotns d'enseignement toignulheqce et poonneesfrsil et des scoentis de fmoortain complémentaire, en cronteiatocn avec l'échelon régional ;

? des ionnoarmfits sur les activités de fiotaromn plrsoeofsniie ctinoune (contenus, objectifs, validation) menées dnas la profession.

Dans le carde de la sauntgrie du présent accord, la CNPFEP arua également puor msiosin d'étudier les boienss de la bncarhe en matière de :

? sviui des périodes de pooraenanfsstiiilon ;

? sviui du cmopte prnesneol de faomroitn ;

? suivi des ctntoras de professionnalisation.

Enfin, toruojus dnas le crdae de la sngruiate du présent accord, la CNPFEP enradce les monisiss dévolues à l'observatoire pioctrspef des métiers et des qfoinatiiualcs de la branche, dnot la msie en plcae est prévue à l'article 23 du présent accord.

À ce titre, la CNFPEP fxie les oenoantriits de l'observatoire, vilade les turavax et décide de la dfiuifosn des informations.

L'observatoire rned également cpmtoe périodiquement auprès de la CEPNFP des taavrx qu'il réalise, netommat puor ce qui cocenre l'évolution qviitntuatae et qviiautlate des eoplms et des qcoluafiantis de la bcnarhe professionnelle.

Article 21.4 - Saisine de la CPNEFP

En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

La CFPNEP se réunit à la ddnmeae d'une des ooiaritgansns siaritgnaes ou adhérentes du présent accord, et ce dnas un délai mxaaiml de 1 mios à ctoempr de la saisine.

Cette saisine, qui en précise les motifs, diot être effectuée par lttre recommandée avec aivs de réception auprès du président de la CPNEFP.

Les sniaseis présentées par une oigoaarsnitn saldiycne paarnolte non snriaigate ou non adhérente snreot préalablement itnsriquets et présentées par une ou peulsrus oagritnnoass snagaireits ou adhérentes au présent accord.

En tuot état de cause, la CPENFP se réunit une fios par trimestre.

Article 21.5 - Fonctionnement

En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

La CFEPNP est constituée de représentants désignés par les oagronasitnis scnlyeiads et ptelnaaors représentatives au paln niataonl dnas la barnhce professionnelle.

Les modalités peaqtuirs de son fnmoenicntneot snot fixées dnas un règlement intérieur établi par ses membres.

Article 21.6 - Financement
En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Les frais occasionnés par le fonctionnement de la CNPFEP sont pris en charge dans les mêmes conditions prévues par l'article 2 du décret de base de la convention collective relative à l'indemnisation des salariés participant à la négociation de la convention collective.

Article 22 - Section professionnelle paritaire (SPP)
En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

La SPP est régie par un protocole de fonctionnement conclu entre les partenaires sociaux et de l'OPCA.

Ce protocole est retenu des principes visés dans le présent accord.

Article 23 - Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche
En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

L'observatoire a pour objet d'appréhender les évolutions susceptibles d'affecter les emplois et les qualifications de la branche afin d'appuyer la définition de la politique d'emploi et de formation décidée par la branche.

Les partenaires sociaux insistent sur le rôle d'accompagnement et de conseil de l'OPCA dans les missions de l'observatoire.

Article 23.1 - Missions du comité paritaire de pilotage de l'observatoire (CPPO)
En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Les missions principales de l'observatoire sont les suivantes :

? une veille permanente sur l'évolution des métiers et des emplois ;

? des études spécifiques concernant les métiers et les emplois présents et à venir dans les différents secteurs d'activité par la branche ;

? la collecte de données quantitatives et qualitatives sur les métiers ;

? un travail de veille et d'analyse des conjonctures éligibles au CPF et intéressant la branche afin de mettre à jour la liste établie par la CPNEFP.

Ces travaux intègrent la situation comparée des femmes et des hommes.

Article 23.2 - Comité paritaire de pilotage de l'observatoire (CPPO)
En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Article 23.2.1 - Missions
En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Le CPPO dispose notamment des attributions et missions suivantes :

? établir le programme de travail annuel de l'observatoire ;

? orienter les travaux pour anticiper les réflexions liées à la négociation collective sur la formation au niveau de la branche ;

? élaborer et suivre le budget de fonctionnement de l'observatoire ;

? veiller au suivi et à la viabilité des travaux avant leur inscription à la CPNEFP ;

? définir les modalités de communication.

Article 23.2.2 - Composition du CPPO
En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Le CPPO est constitué des organisations syndicales et professionnelles représentatives au sein de la branche professionnelle.

Il est composé paritaire en nombre égal d'un représentant désigné par chaque organisation syndicale représentative au sein de la branche professionnelle et d'un nombre équivalent de représentants désignés par les organisations professionnelles représentatives au sein de la branche.

Article 23.2.3 - Fonctionnement du CPPO
En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Le CPPO se réunira deux fois par an, sous les mêmes conditions que la CPNEFP, à l'initiative de l'un de ses membres.

Une convention conclue entre la branche et l'OPCA verra préciser les moyens techniques, humains, logistiques mis à la disposition du CPPO par l'OPCA.

Le CPPO rend compte de ses travaux à la CPNEFP.

Article 23.2.4 - Financement
En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Le financement de l'observatoire sera assuré par des fonds mutualisés au sein de l'OPCA, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur et sur la base d'un budget de fonctionnement annuel.

L'OPCA contribue à chaque exercice le montant du budget du CPPO et informe la branche de toute évolution comptable et financière en cours d'exercice.

Article 24 - Suivi du développement de la formation professionnelle par les partenaires sociaux
En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Les partenaires sociaux s'engagent, tous les 3 ans, à se rencontrer afin de faire le point sur les actions menées au sein de la branche et à engager, en cas de besoin, de nouvelles négociations.

Chapitre VII Dispositions finales

Article 25 - Convention d'objectifs et de moyens
En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

L'OPCA informe la branche de la tenue de ses échanges avec l'État dans le cadre de la négociation et de la conclusion d'une convention d'objectifs et de moyens (COM).

L'OPCA s'engage à communiquer toute information utile de caractère confidentiel à la branche, en particulier en ce qui concerne le taux des frais de gestion qu'elle vise.

L'OPCA rendra à la branche, à l'échéance de chaque convention, l'évaluation et le bilan de sa politique et de sa gestion.

Article 26 - Application du présent accord
En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Article 26.1 - Impérativité
En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Les partenaires sociaux décident que les accords conclus à un niveau inférieur ou en vertu d'une application territoriale ou professionnelle moins large ne pourront déroger au présent accord que par des dispositions plus favorables aux salariés.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Ses conditions de révision et de dénonciation sont régies par les articles 81 et 82 de la loi relative à l'extension de l'application des conventions collectives de travail dans le domaine du secteur tertiaire.

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois civil qui suivra son extension.

Les parties conviennent de se revoir, au plus tard dans un délai de 3 ans à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord, afin de dresser un bilan de son application et d'engager, en tant que de besoin, les négociations utiles à son évolution.

Il est rappelé que ces dispositions sont d'application de plein droit.

Adhésion par lettre du 8 décembre 2015 de la FEC FO aux accords relatifs à la prévoyance et aux frais de santé

En vigueur en date du 8 déc. 2015

Paris, le 8 décembre 2015.

FEC FO
54, rue d'Hauteville
75010 Paris

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, nous vous informons par la présente que notre organisation syndicale, FEC

Accord du 16 décembre 2015 relatif à la création du CQP Télésecrétaire qualifié e

Signataires	
Patrons signataires	FIGEC ; ANCR ; SYNAPHE ; SIST ; AAEC ; SP2C ; SORAP ; SNPA ; CNET.
Syndicats signataires	F3C CDFT ; FEC FO.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Le présent accord a vocation à s'appliquer, dans les territoires métropolitains et départements d'outre-mer, aux employés et salariés des entreprises dont l'activité principale est comprise dans l'article 1er de la nomenclature d'activités des entreprises de services dans le domaine du secteur tertiaire.

Article 2 - Création du CQP « Télésecrétaire qualifié(e) »
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Réunis en CPNEFP, les signataires ont validé le cahier des charges pédagogique propre au CQP « Télésecrétaire qualifié(e) » joint en annexe du présent accord.

C'est en conséquence mutuelle (CMP) que les organisations sandceils et partenaires ont négocié et conclu le présent accord.

Article 3 - Bénéficiaires du CQP « Télésecrétaire qualifié(e) »
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

L'admission aux activités de formation visées à l'article précédent

relève à la désignation de l'OPCA qui résulte d'un accord collectif et d'une périodicité différente.

Il est également expressément rappelé, conformément à l'article 3.2 susvisé, que chaque année la contribution covenient et sa ventilation sont revus en fonction de l'évolution des besoins de financement inhérents à chaque dispositif.

Article 26.3 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Le présent accord sera déposé conformément aux dispositions des articles L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

FO, adhère à l'avenant n° 2 du 25 septembre 2015 relatif à l'accord de prévoyance du 15 décembre 2014 à l'accord relatif à la mise en place d'un régime de frais de santé du 25 septembre 2015 et à l'avenant intervenu à l'accord frais de santé du 25 septembre 2015 de la branche des prestataires de services. En application de l'article L. 2261-7 du code du travail, cette adhésion emporte les mêmes effets qu'une signature pour les modalités de révision et de dénonciation de l'accord. Nous vous prions de croire, en l'expression de nos salutations meilleures.

La secrétaire fédérale.

est matérialisée par une inscription auprès du ou des organismes habilités par une décision favorable de la CEFNP à les dispenser conformément aux dispositions du cahier des charges pédagogique.

L'accès à la formation est ouvert à toute personne, quelle que soit son statut au moment de sa demande d'inscription (salarié, demandeur d'emploi?), sous réserve pour elle de répondre aux conditions et de remplir les prérequis déterminés dans le cahier des charges pédagogique annexé.

Ces prérequis sont les suivants :

? siot justifier, en équivalent temps plein, d'une expérience professionnelle continue en télésecrétariat de 1 an ou de 6 mois toujours avec une expérience professionnelle continue en télésecrétariat si la personne est titulaire d'un titre ou diplôme de niveau IV ;

? siot justifier, en équivalent temps plein, d'une expérience professionnelle de 2 ans, ou de 1 an si la personne est titulaire d'un titre ou diplôme de niveau IV, dans un emploi cambré au minimum 50 % du temps de travail passé au téléphone exercé au sein d'un poste de standard téléphonique, de routage cinet de centre d'appels en appels entrants, de réservation téléphonique.

Les conditions préalables de recevabilité peuvent accéder au CQP, notamment par la mise en place des mécanismes de formation :

? le croant de professionnalisation, dans le cadre d'une période de formation ;

? la validation des acquis de l'expérience (VAE), dans le cadre de la période de formation(1) ;

? le contrat de professionnalisation (CPF) ;

? le congé individuel de formation (CIF).

(1) La deuxième tiret du premier alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6313-11 du code du travail.
(Arrêté du 24 mai 2016 - art. 1)

Article 4 - Classification des titulaires du CQP « Télésecrétaire qualifié(e) »

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Après avoir suivi la formation du CQP dans les conditions prévues par le schéma des cursus pédagogique et sous réserve de sa réussite, le niveau de qualification des télésecrétaires titulaires de ce CQP est fixé au coefficient 150 puis au coefficient 160 après une expérience de 12 mois.

Article 5 - Suivi du CQP « Télésecrétaire qualifié(e) »

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Le CQP « Télésecrétaire qualifié(e) » est créé pour une durée indéterminée.

Au terme d'une période probatoire de 3 ans, les membres de la CFNEP dressent un bilan des résultats du recrutement au regard notamment de la présentation d'une note sur le maintien de l'opportunité du recrutement en termes de qualification et de potentialité d'emploi.

Ils décideront en conséquence :

? de la reconduction du contrat après avoir éventuellement apporté des modifications à certains éléments définis dans le cadre des charges, du référentiel de compétences du métier ou de l'emploi concerné et du référentiel de formation, le cas échéant en décidant de renouveler la période probatoire ;

? de l'abrogation du certificat, par décision de la CPNEFP, auquel cas les actions de formation en cours seront menées à leur terme jusqu'à la délivrance du certificat.

Article 6 - Application de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail, et les parties concernées de le présenter à l'extension du ministère compétent à l'expiration du délai légal d'opposition.

Le présent accord entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 7 - Révision. – Dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

7.1. Révision

Le présent accord est révisable par chaque partie représentative et s'applique à tout moment y compris ultérieurement adhéré sans réserves et en totalité.

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle créant le ou les articles suivants à révision. Elle sera adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires de la convention.

Dans un délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent se rencontrer en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les articles révisés donneront lieu à des annotations qui auront les mêmes effets que la convention et devront de ce fait être déposés et appliqués dans les mêmes conditions.

Aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les 4 mois suivant la prise d'effet de la dernière révision.

7.2. Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé unilatéralement par l'un ou

l'autre des signataires avec un préavis de 3 mois.

La dénonciation doit être notifiée par son ou ses auteurs aux autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et doit faire l'objet des formalités de dépôt conformément aux dispositions légales.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des représentants ou des salariés, la convention ou l'accord conclu de plein droit jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 2 ans à compter de l'expiration du délai de préavis.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires ou des salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention ou de l'accord entre les autres parties signataires.

Dans ce cas, les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent également à l'égard des auteurs de la dénonciation.

Lorsqu'une convention ou un accord a été dénoncé par la totalité des signataires ou des salariés, une nouvelle négociation doit s'engager à la demande d'une des parties intéressées dans les 3 mois qui suivent la date de la dénonciation.(1)

À défaut de conclusion conventionnelle ou d'un nouvel accord dans les délais précités, les salariés de l'entreprise concernée continueront les activités liées à leur emploi qu'ils ont acquis en application de la convention ou de l'accord.

(1) Alinéa étendu sous réserve que, conformément à l'application combinée des articles L. 2261-9 et L. 2261-10 du code du travail, une nouvelle négociation ne puisse s'engager qu'à l'issue du préavis de 3 mois suivant la notification de la dénonciation aux autres signataires de l'accord. (Arrêté du 24 mai 2016 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Le syndicat des centres d'accueil téléphonique, le SIST, est une organisation représentative des représentants qui évoluent dans le secteur du télésecrétariat.

En tant que tel, ce syndicat est représentative au niveau de la convention collective nationale dans le domaine du secteur tertiaire.

Conscient des enjeux économiques et sociaux de son secteur d'activité, le SIST a présenté à la CFNEP de la branche des prestataires de services son projet de créer une commission paritaire des qualités professionnelles du personnel exerçant le métier de son activité : le télésecrétaire.

Son projet était effectivement, au travers d'un contrat de qualification (CQP), de permettre, d'une part, la valorisation du métier de télésecrétaire et, d'autre part, la reconnaissance pluri-fonctionnelle des compétences du personnel le plus qualifié.

Après en avoir accepté le principe, la CPNEFP a lancé après un appel d'offres une étude d'opportunité laquelle qui s'est prolongée par des travaux d'ingénierie en vue de mettre en place un CQP de télésecrétaire qualifié(e) répondant aux attentes des professionnels du secteur mais aussi aux exigences légales et réglementaires de tout CQP, notamment en vue de son inscription à terme au RNCP.

C'est dans ce cadre que les organisations signataires et partenaires ont été amenées à négocier et conclure le présent accord visant à créer le CQP de télésecrétaire qualifié(e).

Les parties signataires rappellent, à cette occasion, que la mise en place de CQP constitue de leur volonté de promouvoir le développement de l'employabilité du personnel et de l'évolution

prnesfnseloolie des salariés de la bcnahre des prratiesaets de sericevs dnas le daomine du sceuter tertiaire.

Il est également rappelé que le développement de diplômes, trites et qincotuafaiils cucoort à une muieelrle compétitivité des enreristeps de ctete brnchae professionnelle.

Le présent accord s'inscrit dnoc dnas la dimaquyne portée par la bahcrne qui consiste, d'une part, à accroître debumlenrat la pncfoaemrre des eetsnripers et, d'autre part, à rnocefrer et développer les compétences des télésecrétaires, en recnnaoiaast asini le pirnsanooilfsmese des teauitrls du caiertcfit de qfolcautiain plrsloenioefsne aisni créé.

Accord du 19 avril 2016 relatif à la désignation d'un OPCA AGEFOS-PME

Avenant n 1 du 19 avril 2016 à l'accord du 23 novembre 2011 relatif à la création du CQP Chargé d'accueil

Signataires	
Patrons signataires	ANCR ; FIGEC ; SIST ; CNET ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FEC FO.

Article 1er - Cahier des charges pédagogique
En vigueur étendu en date du 20 nov. 2016

Le présent aenanvt a puor pncpariil ojbet d'acter les moaoidciiftns apportées au ceahir des caghres pédagogique tel qu'il a été annexé à l'accord du 23 noerbmve 2011.

D'abord, le référentiel a été adapté aux pilpreincas activités du salarié chargé d'accueil.

Ensuite, l'articulation des ctenuos pédagogiques ont été ruevs à l'aune des compétences ruqisees puor les empiols de chargé d'accueil.

Enfin, le pcsourses d'évaluation a, en conséquence, lui assui été adapté.

Le cahier des crgaehs pédagogiques asini modifié et les vuolmes hrireas préconisés snot annexés au présent avenant.

(Tableaux non reproduits, clonutsebals en lgnie sur le stie ietnnert www.journal-officiel.gouv.fr, rruibuqe BO Cntvnoeoin collective.)

Il se subsitute à cueli annexé à l'accord du 23 nmevrboe 2011.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

ANNEXE

Cahier des caerhgs pédagogique prrpoee au CQP « Télésecrétaire qualifié(e) »

(Annexe non rreidopue mias cnloslbtue sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, rirqbuue BO Cvinenootn collective)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2016/008/boc_20160008_0000_0014.pdf

Signataires	
Patrons signataires	ANCR CNET FIGEC SIST SNPA SORAP SP2C SYNAPHE
Syndicats signataires	F3C CFDT CSFV CFTC FEC FO FNECS CGE-CGC FSE CGT

Il est expressément acté par les signataires, dnas ce cadre, qu'une partie de la friotmoan puet être réalisée en e-learning et que, le cas échéant, des systèmes de risretpcantion des nteos puonrot être mutualisés enrte omgiesrans de fmoroaitn habilités.

Article 2 - Bénéficiaires du certificat de qualification professionnelle des chargés d'accueil

En vigueur étendu en date du 20 nov. 2016

Les pirteas au présent annavet cmeofnnrit que, ctosome tneu des évolutions légales, réglementaires et centeoennivnlols ietuenernvs à la dtae de siuragtno du présent avenant, les ctadians reaevlnt du chmap d'application de l'accord du 23 nvmrbeoe 2011 puvneet accéder, lorsqu'ils en fnot la ddnemaee à ttire personnel, au cfcariteit de quoctifiialan plnissnoroefle non puls par le dirot induveidit à la firatomon (DIF) mias par le ctosome pseennorl de fraomotin (CPF).

Les atures dfoiitpssis pmteatrnet d'accéder au caferictit de qiiatclauofn pelrsosfneilonse dremuneet inchangés.

Sur ce point, les preatis seirinatsags se réfèrent puls largement, à tetuos fnis utiles, aux diotsopsiins de l'accord de bhracne ritaelf à la fiaotromn pferilsloonee ctinnouie conclue le 12 otobcre 2015.

Article 3 - Classification des titulaires du certificat de qualification professionnelle des chargés d'accueil

En vigueur étendu en date du 20 nov. 2016

Il est rappelé qu'après la fitoramon et suos réserve de sa réussite, le neviau de cstaiciasiflon minaiml des chargés d'accueil tireiaults de ce cciifatret de qaiilaficuotn poloeninesflrse est fixé au cfoieicinf 150.

Article 4 - Demande d'inscription du certificat de qualification professionnelle au RNCP

En vigueur étendu en date du 20 nov. 2016

Les singiaates ceevonnntit de sisair snas délai la cissoomimn nalitanoe de la cefcttioairn penoelilfnsrose d'une dmendaee d'enregistrement au répertoire noaintl des corcafeiititns pnfleoleoenssis du présent ciertafct de qtfilliciaaoun professionnelle, ctosome tneu de son caiher des crhages modifié par le présent avenant.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Cet avenant peut être révisé et dénoncé dans mêmes conditions visées à l'article 7 de l'accord du 23 novembre 2011.(1)

Il entrera en vigueur à compter du premier jour civil suivant son extension.

Le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail, et les parties conviendront de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

(1) Le 2e alinéa de l'article 5 est 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 et de l'application combinée 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 10 novembre 2016 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 20 nov. 2016

Après avoir constaté une demande croissante et durable des entreprises et compte tenu de la pénurie constatée de personnel qualifié dans le secteur de l'accueil, la branche des prestataires de services a conclu, le 23 novembre 2011, un accord portant création de fonctions nouvelles pour les salariés des chargés d'accueil.

La volonté de promouvoir la formation professionnelle continue meoyn de développement de l'emploi et de l'évolution professionnelle des salariés était ainsi réaffirmé par l'ensemble des organisations syndicales et patronales signataires de cet accord.

Conscients de l'évolution constante des besoins des clients des entreprises prestataires de services, les signataires rappelaient, dans l'article 5 de l'accord du 23 novembre 2011 que :

« Au terme d'une période probatoire de 3 ans, les membres de la CFEFNP dresseront un bilan des résultats du contrat au regard notamment de la présentation d'une note sur le maintien de l'opportunité du contrat en termes de qualification et de potentialité d'emploi.

Ils décideront en conséquence :

? de la redéfinition du cadre de travail après avoir éventuellement apporté des modifications à certains éléments définis dans le cadre des charges, du référentiel de compétences du métier ou de l'emploi concerné et du référentiel de formation, le cas échéant en décidant de relancer la période probatoire ;

? de l'abrogation du certificat, par décision de la CPNEFP, auquel cas les actions de formation en cours seront menées à leur terme jusqu'à la délivrance du diplôme ».

C'est à l'aune de ces éléments que le SNPA, organisme professionnel, a engagé avec les organisations de formation habilitées par la CFEFNP à former des salariés au titre de ce certificat, des actions de formation au sein de la première année d'application de l'accord du 23 novembre

2011.

Après que ces travaux de réflexion aient été présentés aux partenaires sociaux, il a été convenu de modifier l'accord du 23 novembre 2011 et en particulier le cadre des actions pédagogiques qui lui était annexé par le présent avenant.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 20 nov. 2016

Annexe
CQP « Chargé d'accueil »

	Volume horaire préconisé
Module 1 Accueillir, orienter et renseigner les visiteurs de l'entreprise et gérer le trafic téléphonique de l'entreprise	
Séquence 1 Adapter sa communication aux exigences du métier de l'accueil	35 heures
Séquence 2 L'accueil physique : accueillir, orienter et renseigner les visiteurs de l'entreprise ou du service	De 14 à 21 heures
Séquence 3 L'accueil téléphonique : gérer le trafic téléphonique de l'entreprise	De 14 à 21 heures
Module 2 Réaliser des tâches administratives et lesquelles annexes	
Séquence 4 Réaliser des tâches administratives	De 10,5 à 17,5 heures
Séquence 5 Réaliser des tâches logistiques	De 10,5 à 17,5 heures
Compétences transverses	
Séquence 6 Français : maîtriser le français à l'oral et à l'écrit dans le cadre professionnel	De 14 à 28 heures
Séquence 7 Anglais : maîtriser l'anglais à l'oral et à l'écrit dans le cadre professionnel de l'accueil	De 20 à 120 heures
Séquence 8 Utiliser Internet et les outils bureautiques dans le cadre professionnel	De 10,5 à 28 heures
Séquence 9 Gérer son temps et les priorités	7 heures
Appuis	
Appui 1 Présentation du secteur de l'accueil et du métier de chargé d'accueil	3,5 heures
Appui 2 Connaissance du monde de l'entreprise	3,5 heures
Appui 3 Préparer son avenir	10,5 heures
Soutenance	1 heure

Accord du 19 avril 2016 relatif au degré de solidarité du régime de

prévoyance et de frais de santé

Signataires

Patrons signataires	ANCR ; CNET ; FIGEC ; SIST ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE.
Syndicats signataires	F3C CDFT ; CSFV CTFC ; FEC FO ; FNECS CGE-CGC ; FSE CGT.

En vigueur étendu en date du 19 avr. 2016

Préambule

La bhcrae des prttsaeairs de sceires dnas le dnoamie du steucr ttieiarre s'est dotée, dpeius sa création, d'un régime de prévoyance complémentaire. Dpuies le 1er jainavr 2016, elle doisspe également d'un régime de ganitare des faris de santé.

Au ttrie de ces duex régimes de prectootin soclaie complémentaire, plusrieus aesursrus ont été recommandés au ttrie de cusales de romdmtioacenan teells qu'entendues par le cdoe de la sécurité silcaoe modifié par la loi n° 2013-1203 du 23 décembre 2013.

La msie en ?uvre de ces régimes imqlpiue l'institution de gaiarnets celtovceils présentant un degré élevé de solidarité et cmernnpoat à ce trite des pnsitreaoats à caractère non dnecrietmet contributif.

L'ensemble des adocrs ceflitocls colcuns au neviau de la bcnrae prévoit la msie en ?uvre d'actions detis de solidarité qui y participent.

Les onniostariags sdcylnieas et prtlnaaes staineirgas des différents adrcos cloucs au naievu de la brnhace ont fiat le ctsonat selon leuqel la diversité des iencrtultreous en matière d'assurance cvoltilece ne ptmeeratit pas de ddespor d'un siuvi pntnieert de luer ptloiquie de solidarité décidée en cssiimomon paritaire.

Ces mêmes ornngaiotasis ont également fiat le cnaostt qu'une gsotien isolée des fdons destinés à ficnearn les acoints de solidarité ne pmatertiet pas à la bnchrae d'optimiser sa pliqtoie en ce qu'elle nécessite un platoige parirtiae renforcé et une ptarfiae transparence.

Ce caostnt a également mis en évidence la nécessité de mttere en ?uvre une ptqioule conlvetenolnine de solidarité qui diot rsoeper sur un ppcirine de moiutaasiutln renforcée vluou par les preaanrteis sociaux.

Ceux-ci rnaplepelt en orute l'obligation réglemantaire qui luer est imposée qaunt à l'effectivité du huat degré de solidarité des régimes instaurés et à la rtitteuison qvatintuitae et qilutiatvae des pnarotests seeivrs à cet égard.

C'est puor l'ensemble de ces raionsns que les prnrrieetaas scuoaix ont ednentu mettre en pclae un dpoisitsf de giosetn unuqie centralisée de la ptqiiluoae de solidarité cionenlnevonlnt dnot l'objectif permeir est d'assurer une mtilituaousan des fdons des eesiretrps et des salariés qui cnoitest au titre d'assurances cvtelieolcs mesis en ?uvre en atpcpiaolin des régimes instaurés au nveiau de la branche.

Le snecod oecjtbf est cleui du scuoi d'une plniee effectivité des piostranets à caractère non detemneicrt crotnibtiuf inhérentes à la msie en ?uvre des régimes clnoevnteins de pctroieton slcaoe complémentaire qui diovent fiare l'objet d'un poitglae piiratreae maîtrisé.

Dans ces cdontionis et conformément aux dtpssoiions du cdoe de la sécurité sociale, les pratreeains soucaix ont eedtnnu ogsreainr luer ploqiute de solidarité, dnas le pnmeonegort de l'impulsion et des priorités identifiées dnas les arccods préexistants, dnas le carde d'un aroccd distinct.

Cet acord a été colcnu après auidiotn spécifique de l'ensemble des ognmareiss auurress recommandés par la bhcarne en matière de prévoyance comme en matière de santé.

C'est dnas ce crdae que le présent accord a dnoc été clcnou en ce snes tuot en vealnltit au repcset des onlgoibats eensltseiles fixées par le cdoe de la sécurité sociale.

Il est cneovnu que :

Article 1er - Champ d'application géographique et professionnel
En vigueur étendu en date du 19 avr. 2016

Le présent aorccd a vatocion à s'appliquer, dnas les toiereitrs métropolitains et départements d'outre-mer, dnas les rtpparos ertne erpmeuylos et salariés des etieenprsrns dnot l'activité pnriicalpe est constituée par une ou pseilurs des activités sintuveas :

1. Les epirnreets de téléservices qui fnot puor le ctopme de lrues ciltens les tuarvax de secrétariat, réception ou émission d'appels, télésecrétariat, daitilmooicin commerciale, bqautiuuree et tfransret de données inmatqfrueios et tutoes prtneotias de sceirevs nécessaires au bon fnnonmneioect d'un bureau, d'une eisetrpre qeulle que siot sa nratue (commerciale, industrielle, service, prfsieoson libérale) et même des particuliers, en usitailnt les nvueloels tieecunqhs de télécommunications.

Par ailleurs, les etiesrrpens de svrcees réalisant également ttuoe opération mulalene de saisie, aqouiitcsn ou cturape de données, à prtiar de tuot sporput (papier, dcunmoets scannérisés, igmaes numériques, etc.).

2. Les ctneres d'affaires et ersetnpeirs de diitcoimaoiln qui, en tnat que parrtetsieas de services, asuersnt à ttrie pnciaripr une asitncsae aux epsnrtriees en luer offrant un scivere cnnemproat toaeltenmt ou prelileenamtt la dlmaioioctin faiclse ou commerciale, la msie à dptoiiossn de baruux iuneviddils équipés puor tutoe durée (à l'heure, au jour, à la semaine, au mois, à l'année, etc.), la msie à dispstiotoin d'installations téléphoniques et bureautiques, la msie à dtiosipsion de silleas de réunion.

Par ailleurs, ils réalisent également à la dmnaede de luer clientèle tuos tvaraux spécifiques de bureautique.

Plus généralement, les cnretes d'affaires et eertspieirs de diioialocmtn pmtneereet à tuote entreprise, qleue que siot sa frome juridique, de dssepoir de ttuoe la lotqigusie isnsbilpndae à l'exercice de son activité professionnelle.

3. Les eetprnrises de rvneomeuerct de créances et/ou de reismtegnneens cmmuoreciax ou économiques.

4. Les esenirtpers de traduction, qleule que siot luer fmore juridique, puor anatur qu'elles délivrent des ptsnretaois de serviecs de tcduritaon aisin que teotus activités s'y rattachant.

5. Toute srurutcte amntuooe à but lrcauttf ou non lciuratf généralement appelée pliaas des congrès ou ctnere de congrès aaynt puor vcoatoin d'offrir à teotus pensnoers piusehyqs ou mloares un sicerve d'organisation et de prtsoetian de services, inteerns ou externes, et des équipements destinés à les acuicellir et/ou à amienr lreus manifestations, à l'exclusion des freios et expositions.

Ils pvnuet prdrnee éventuellement divreses apanpletlois en y jnaogint ou non une ou plsuires caractéristiques (festival, musique...) ansii que le nom de la vllie dnas laluleqe ils se situent.

6. Enrentt également dnas le cahmp d'application de la cionvtoenn ctvcolleie des prttaerises de scvereis les esernripets dnot l'activité plcirpnaie réside dnas :

? les seievcrs d'accueil à caractère événementiel : sirceevs d'accueil oinlccaosens dnas le crdae de salons, conventions, coleulqos ou tuot atrue événement de reioaltn piuublqe ou commerciale. Les srecevis développés intègrent l'ensemble des cnoamotepss de l'accueil de réception : giseotn de listings, abtrtitiuous de badges, mallettes, documentation, vestiaire, svirece voiturier, aehmncineemt de guerops inacnlut acielucs en geras ou aéroports et vsiteis de siets (exemple : usnie ou artue stie de pdociotrun ou de réalisation) ;

? les actions d'animation et de promotion : de l'échantillonnage, distribution, etc., à la promotion des ventes en grands magasins ou GSM dont l'objectif est de faire connaître et de vendre les produits (ou services) du client aux consommateurs sur le lieu de vente ;

? le type de promotion puls commercial développé est l'animation commerciale à partir en avant un produit, une marque ou un événement par le biais d'une distribution publicitaire, d'un échantillonnage, d'une dégustation, d'une vente-conseil, d'une démonstration dans les points de vente ou à l'extérieur ou puls commercial par le biais d'une présence en boutiques ;

? l'ensemble de ces prestations ont pour caractéristiques communes la mise en œuvre et la gestion complète de moyens humains et matériels dans le cadre d'une offre globale adaptée aux besoins de chaque client. Elles mettent en jeu le conseil, les ressources humaines terrain, la gestion de l'équipe commerciale (matériels et logiciels de relevés, de saisies et d'analyse des données) et la logistique du matériel d'animation ou de promotion (stockage, expédition, installation et maintenance...) dans le cadre de la prestation ;

? la gestion annualisée de prestations de services d'accueil et d'accueil téléphonique en entreprises, la gestion totale de services d'accueil externalisés.

7. Les centres d'appels dont la vocation est de gérer à distance la relation que les entreprises souhaitent établir avec leurs clients et prospects. C'est un ensemble de moyens humains, informatiques et techniques mis en place afin d'apporter à la demande et aux besoins de chaque client une réponse adaptée.

À ce titre, les centres d'appels se définissent comme des entités composées d'opérateurs, organisés par type de compétence et regroupés par équipes sur des plates-formes destinées à gérer, exclusivement par téléphone et à distance, des appels et/ou des prestations en s'appuyant sur des systèmes de collecte téléphonique et informatique, que ce soit en émission ou en réception d'appels.

Entités de relation à distance, les centres d'appels utilisent l'outil téléphonique et ses connexions avec l'informatique et d'autres médias (courrier, fax, minitel, internet, extranet, SMS, wap, etc.).

Ils mettent en jeu quatre catégories de ressources :

? les ressources humaines (téléconseillers, superviseurs, managers, formateurs...) ;

? la technologie (téléphonie, informatique, internet, logiciels, progiciels, services multimédia, bases de données, centres de commutation, câblage...) ;

? la logistique (immobilier, mobilier, équipement de l'environnement matériel et de l'environnement écran...) ;

? une stratégie et des méthodes marketing (stratégie de l'entreprise, relation client, fulfillment, rentabilité...).

Par exception, le champ d'application de la réglementation des services de centres d'appels ne concerne pas les centres d'appels filiales de sociétés de télécommunications ou centres d'appels intégrés, lesquels entrent dans le champ d'application de la réglementation des télécommunications.

Entrent également dans le champ d'application de la réglementation des services de centres d'appels les centres d'appels dont l'activité principale réside dans :

? les actions de vente de produits : actions dont l'objectif est de développer les ventes des produits ou des services du client.

Ces actions regroupent les opérations promotionnelles (lancement de produits, opérations promotionnelles ou saisonnières) et les opérations permanentes.

Elles sont menées en particulier dans les points de vente de la grande distribution, de la distribution spécialisée (surfaces de bricolage, jardinage, téléphonie...), mais aussi auprès d'autres circuits de distribution.

? les actions d'optimisation linéaire : actions dont l'objectif est de valoriser la présence, la visibilité et la performance des

produits (ou services) du client dans son ou ses réseaux de distribution.

Ces actions regroupent les opérations de promotion de PLV, d'installation et de réimplantations, destinées à mettre en avant les produits, mais aussi les opérations promotionnelles de vente commerciale en point de vente : relevés de prix, de présence et nombre de clients ainsi que des opérations promotionnelles de vente commerciale (celle de l'industriel pour laquelle l'action est conduite).

Elles sont menées dans tous les réseaux de distribution.

8. Les entreprises qui poursuivent l'activité de recherche de débiteurs en masse, autrement appelée activité d'enquête civile, entrent dans le champ d'application de la réglementation des services de centres d'appels dans le domaine du secteur tertiaire.

Afin d'éviter toute confusion avec toute autre activité, et notamment avec l'activité de recouvrement de créances, il a été décidé de définir comme l'activité d'enquête civile.

Cette définition prédefinit le champ d'application de la réglementation LSI visé par l'article 20 de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983.

L'activité d'enquête civile dont la finalité économique est la recherche de débiteurs en masse est destinée à mettre en œuvre, pour le compte de tiers, dans le cadre d'une demande spécifique, tous moyens d'investigation destinés à déterminer les éléments relatifs aux coordonnées, à la solvabilité et au patrimoine d'une personne physique.

L'interrogation de bases de données issues de publicités légales ou de fichiers accessibles à titre gratuit et/ou onéreux ne constitue pas une activité d'enquête civile.

Article 2 - Champ d'application matériel En vigueur étendu en date du 19 avr. 2016

Le présent accord a vocation à régir les règles applicables au niveau de la branche des entreprises de services de centres d'appels à la mise en œuvre effective du haut degré de solidarité de l'ensemble des régimes de protection sociale complémentaire en vigueur.

Ainsi, il est expressément convenu que le présent accord s'applique et complète, sur le thème de la solidarité, les textes suivants :

? s'agissant du régime de prévoyance :

? l'article 6.4 de l'accord du 15 décembre 2014 relatif au régime de prévoyance ;

? l'article 1er de l'avenant n° 1 du 16 mars 2015 relatif au régime de prévoyance ;

? s'agissant du régime de frais de santé :

? le titre VI, et plus précisément l'article 14.2 de l'accord du 25 septembre 2015 relatif au régime de frais de santé ;

? l'article 12 de l'avenant interprofessionnel à l'accord du 25 septembre 2015 relatif au régime de frais de santé.

En tout état de cause et au-delà des montants et ajouts apportés aux dispositifs existants de prévoyance et de santé préexistants, il est précisé que les dispositions particulières du présent accord ont également vocation à organiser le soutien de la qualification des relations de la solidarité au niveau de la branche et à déterminer les modalités de mise en œuvre de ce caractère non discriminatoire des dispositions applicables.

Article 3 - Organisation de la gestion de la politique conventionnelle de solidarité

En vigueur étendu en date du 19 avr. 2016

3.1. Constitution de la gestion de la politique conventionnelle de solidarité

Poursuivant un objectif de mutualisation renforcée et de

transparence, les partenaires sociaux et étendent mettront en place un mécanisme de gestion centralisée du diploisif ctntoveeoninl de solidarité, conformément aux dispositions des articles L. 912-1, R. 912-2 et D. 912-14 et suivants du code de la sécurité sociale.

3.1.1. Politique de gestion unique centralisée

Les organisations syndicales et professionnelles consacrent, au niveau de la branche des professions de services du secteur tertiaire, le principe d'une gestion unique et centralisée de la politique de solidarité inhérente aux dispositifs ci-dessus de protection sociale complémentaire négociés à son niveau et comprennent une clause de recommandation.

Il est ainsi convenu que la branche choisit, conformément aux principes visés dans le présent accord, un organisme mandaté pour assurer la gestion, pour le compte de la branche et en application des articles sus-cités par elle, la politique de solidarité mise en œuvre dans le cadre des régimes conventionnels de prévoyance et de santé.

3.1.2. Cohésion de l'ensemble ou de cheffage de gestionnaire

Le mandat de gestion unique et centralisée est nécessairement aligné sur les principes ayant présidé à la mise en place de ces accords, négociés et conclus dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

C'est en ce sens que la cohésion de la branche s'est opérée parmi les organismes recommandés à l'issue d'un appel à candidature préalable à la conclusion des accords sus-cités d'une clause de recommandation.

Il est rappelé à cet égard que les organismes assureurs aient été présentés lors des négociations en matière de solidarité.

Compte tenu de la spécificité réglementaire de fonctionnement du degré élevé de solidarité que présentent les accords de branche assurant d'une clause de recommandation, il a été décidé par les partenaires sociaux d'auditionner les organismes recommandés pour permettre à la branche de déterminer définitivement son choix de gestion de sa politique de solidarité en cohérence avec les premières orientations retenues dans les accords et existants.

C'est à l'issue de ces auditions et après échanges que les organisations syndicales et professionnelles ont unanimement décidé de confier la gestion de la politique de solidarité à l'organisme recommandé suivant : l'OCIRP.

Il est entendu que le mandat de gestion est d'une durée déterminée qui ne pourra pas avoir une durée supérieure à celle des accords négociés au niveau de la branche.

Le mandat attribué par la branche sera ainsi d'une durée maximale de 3 ans renouvelables.

Le premier mandat prendra effet à compter du 1er janvier 2016, conformément aux dispositions des accords de recommandation déjà conclus au niveau de la branche.

Ce mandat sera renouvelé en cas de avenant son terme dès lors que l'accord de recommandation concerné arrive à échéance.

Dans ce cas, le mandat sera renouvelé et son renouvellement interviendra conformément aux dispositions du présent accord, eu égard par ailleurs à la procédure de mise en concurrence inhérente à la négociation d'une clause de recommandation dans le régime concerné.

Les organisations syndicales et professionnelles ont convenu de respecter des dispositions légales qui conditionnent la validité des accords conclus de clauses de recommandation.

À chaque échéance du mandat, il est convenu que la branche se penchera pour un renouvellement ou un changement de gestionnaire.

Il sera procédé à l'audition des organismes assureurs recommandés pour apprécier l'opportunité d'un renouvellement ou d'un changement.

3.1.3. Sont des réserves constituées par la branche au titre de la solidarité

Il est expressément précisé que les sommes gérées par l'organisme mandaté par la branche ne sont en aucun cas sa propriété.

En toute qualité de gestionnaire de gestion, l'organisme choisi par la branche ne disposeira d'aucun droit propre sur les primes d'assurance destinées à financer des actions à caractère non d'intérêt contributif.

Les sommes perçues dans ce cadre par le gestionnaire unique sont d'origine intrinsèquement liées au régime conventionnel et sont automatiquement transférées à l'organisme mandaté par la branche.

Tout organisme mandaté par les partenaires sociaux pour gérer sa politique de solidarité reconnaît expressément, en acceptant ce mandat, qu'il ne dispose d'aucun droit sur les sommes ainsi gérées et celui-ci s'engage à les verser à la branche une fois son mandat arrivé à échéance.

3.2. Mutualisation des primes d'assurance affectées à la solidarité

Il est rappelé que les accords conclus jusqu'alors au niveau de la branche prévoient que 2 % des primes des régimes conventionnels d'assurance sociale sont affectés aux actions à caractère non d'intérêt contributif, conformément à l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Les partenaires sociaux conviennent ici que tous les primes perçues par les assureurs recommandés au titre des différents régimes en vigueur au niveau de la branche sont mutualisées au sein de la gestion unique centralisée confiée à l'organisme visé à l'article 3.1.2 du présent accord.

Les organismes assureurs recommandés par la branche au titre des accords prévoyant la mise en œuvre d'une politique de solidarité s'organiseront en conséquence, en conséquence avec l'organisme gestionnaire mandaté, pour assurer un plein effet à cette mutualisation.

Les organisations syndicales et professionnelles conviennent au bon fonctionnement de ce dispositif au travers des dispositions prévues par les articles D. 912-14 et D. 912-15 du code de la sécurité sociale.

Il est expressément convenu que le diploisif mis en place au niveau du régime conventionnel est commun aux assureurs recommandés et exclusivement mis en place au bénéfice des assurés qui adhèrent à l'un d'entre eux.

Les entreprises non adhérentes à l'un des organismes assureurs recommandés par la branche devront se rapprocher de leur propre assureur pour mettre en œuvre les mécanismes adaptés à leurs obligations, telles qu'elles résultent du présent accord et des accords de branche préexistants.

3.3. Fonctionnement de la politique conventionnelle de solidarité centralisée

Le fonctionnement de la politique conventionnelle de solidarité centralisée au niveau de la branche est assuré par l'organisme mandaté dans le cadre du présent accord.

L'organisme mandaté a fondé son activité sur le haut degré de solidarité dans les branches sur son expérience en tant qu'acteur de paiement de la partie des salariés dans les entreprises les plus défavorisées âgées de 50 ans.

Son expertise en matière d'action sociale, destinée à soutenir les bénéficiaires de garanties rattachées à des entreprises fragilisées, lui a permis de constituer un réseau d'intervenants de

qualité puvnoat aroeppt des réponses aux problématiques des salariés.

Son rôle trvsnesare en tnat qu'union d'institutions de prévoyance lui peermt en oture de taelvalrir aevc l'ensemble de ses mrbemes itntinusitos perenratias en toatle fluidité, le tuot suos l'impulsion et en lein pmaennert aevc la cmoioismn piitaarre de la branche.

Les rteoinlas enrte cet oagnsrmie et les auuessrrs recommandés snot précisées par voie de plocrotoe teicunhqe spécifique visé par les peareitnras sociaux.

3.3.1. Détermination des bnesios de la branche

Cet origmnase est asnii l'interlocuteur de la bahncre puor ce qui cnecnroe la détermination des antcios de solidarité qu'elle ennetd mtetre en ?uvre.

Il est convenu, à ce titre, que l'organisme mandaté s'engage, en aptacnet cttee mission, à amnpccgacoer la bnrhce dnas l'identification de ses véritables beisons et des tpeps de suilnots appropriées.

Il est à ce trtie rappelé que l'avenant du 15 décembre 2014, par son acrtie 6.4.2, a établi les ditsoonsipis ci-après :

« Il est cvnoneu que la branche, au ttire des prseiatotns à caractère non dncimetert cnbtiotiruf :

Mettent en ?uvre des études et diagnostics, en cibtoaalrooln aevc les auursress recommandés, puor iedfietinr des aontcis proerps au cmhap pfsseioenronl de la cinvooennt collective.

Les perrtaiens scuaiox cfnoient la réalisation de ces études et daicgisntos aux asruserus recommandés qui pourront, le cas échéant et après ioimoartnfn de la branche, s'adjoindre des seircves d'un paasterrte extérieur.

Ces études et dsigiincotas ont puor otiecbjf :

1. En priorité, de déterminer des atoicns de prévention qui puironrat être meiss en pclae en aplocpaitin du 2° de l'article R. 912-2 du cdoe de la sécurité sociale, étant etnedu que la bhrance enetnd prioriser, au ttire de futuers atncois prioritaires, la réduction du ruqise incapacité de tvaaril et une pitilouqe vsanit à fieaciltr le ruoter à l'emploi des salariés en incapacité de tviaral ;

2. Subsidièrement, d'identifier les pnapiluoots qui piaounrert bénéficier d'une prsie en chagre totlae ou parletlie de la ciottiason en aiiotpcapl du 1° de ce même article. »

Cet acmpmngecneaot se tdaruit par la msie en ?uvre, par l'organisme mandaté, d'un adiut soacil de la bhrance aux fnis de dersser son pfoiril siacol et un beuouqt de services. Cet adiut deva être réalisé au puls trad d'ici la fin de l'année 2016.

L'organisme mandaté préconisera arlos des scvieers en adéquation aevc les résultats de l'audit.

Ces pnoopitsios snoret validées par les peetarnaris sociaux, ces drenires ayant également la faculté de popresor des macdnfoioitis aux svcreeis ainsi préconisés.

Dans ce cadre, il est également cvnoenu que l'organisme mandaté assitse la bnrhce dnas un choix oeictjbf des secervis répondant aux stlinuoots attendues.

Il est eetndnu que pdnnaet ttuoe la durée de son mandat, l'organisme gtoseinrraie aerursra un svuii des bsenios de la bnchare en vlnaeilt à luer éventuelle évolution et frea des rietunittos périodiques en ce snes aux paaienerrts sociaux.

3.3.2. L'organisation d'appels à projets

Ce choix, opéré peieitronimart au sien des antoics proposées par les asueurrss recommandés des régimes ceoleiovnntns de la branche, srea effectué dnas le crdae de procédures d'appels à prtjoes pilotées par l'organisme mandaté.

Chaque appel à potrjes srea accompagné du détail de la

procédure à surive puor les oegsimanrs soumissionnaires.

Il est expressément rappelé que sules les pairenreats sicaoux dsseiopt du puiovor décisionnaire et sarvuoien luer pnemrtatet de rtieen le perrtaaiste le puls peentnrit aevc une faculté, le cas échéant, de panachage.

Les erpinsteers restent, en pratique, en relaotin aevc luer aureussr puor accéder aux sceveris et peniostrtas déterminés par la brnahe au ttire de sa puuilqtoe coelinnotnlvvee de solidarité.

3.3.3. Msie en place d'une iecafnrte clenit homogène au naeivu de la branche

L'organisme mandaté puor assruer le fnetcienonmnot de la puolqtiie clonnoventlneie de solidarité centralisée s'engage à mrette en ?uvre une ptamerofle de seviercs homogène au nvaieu de la bhrance et acsslcebie feelinmact puor les eiestnerprs cmome puor les salariés.

Il est edentnu que cttee plateforme, prenant la forme d'une marque blanche, snot numérique et aclcbeisse sur tuot sorpupt molbie et via une conxnoien sécurisée.

L'environnement des secveirs proposés srea adapté à l'environnement et à la carthe de l'assureur recommandé par leuqel le salarié ou l'entreprise a emvffetnceiet accès aux poeiranttss de solidarité.

Ainsi, la bahcrne se dtoe d'un ouitl gaisloanlbt son ofrfe de solidarité de manière homogène tuot en pnteaemtrt à chqae auruessr recommandé au titre d'un régime cviotnneneol de cresvoenr son identité au tvarers de ces services.

Les paerniraets siocaux innstiet sur le fiat que chuqae auesurr recommandé crveonse son rôle pvoit tel qu'il résulte de la raimacodetnmon dnnot il bénéficie au tvaerrs des adrcocs de branche.

C'est à eux qu'il imercbnoa donc, en priemer niveau, de farie l'avance de la poteisatrn de solidarité sollicitée.

Il est covnenu que les rtioealns etrne le goininsetare mandaté et les différents asrusreus recommandés par la bhacrne sroent encadrées par un pltrocooe ticeunhqe pticrlaeuir visé par les pntrieaeers sociaux.

3.3.4. Gtoeins des fulx et asptecs comptables

Les pteaeannris sicouax réaffirment luer volonté de povouir bénéficier d'une prafatie lisibilité cbmatople de ttoues les opérations menées en aplcpoatiin de luer pqilitoue de solidarité.

La bahncre rlepalpe à ce titre que les dspoiosnitis du cdoe de la sécurité silcoae imonepst efeefinetvmt des ooinlabgits de rtteiiounsn de l'information sur l'effectivité de ptsritaoens présentant un degré élevé de solidarité et la conformité de celles-ci à luer objet.

Dans ce cadre, il est etdnneu que le giesnrtniaoe uuique cisrtleena le fulx de la quote-part des coansttois attribuées à la pqulitioe de solidarité dnas les prootnpios définies dnas les acocrds de brachne préexistants.

Ce fulx arua un rhytme adossé à cleui de la peecportn des coasoitnns du régime concerné et srea donc, par principe, trimestriel.

Le fulx des poseinartts avancées par les aerrsuuss recommandés srea tiarmsns au gannteiiose mandaté.

Ce fulx frea l'objet d'une rétrocession à la htateur des coûts engagés, dès lros que l'action srea eevicentfefmt crfmonoe à cleels identifiées par la branche.

Ces différentes opérations foernt l'objet d'un rinreotpg établi suos la responsabilité de l'organisme mandaté et qui détaillera en piuearlitcr les fulx cmaeboptls exitnast etrne les différents intervenants, indépendamment de la comptabilité pporre des aseusrrs recommandés.

Ce reoinrptg pirtaicpe aux oboaltinigs de rietojusttn réglementaires de la bhncare prévues par le cdoe de la sécurité sociale.

3.3.5. Rrapopt aeunnl d'exercice de la plouitq de solidarité

Les pterraianes soacuix cnsotntaet que, par le baiis de luer pliqtiuo de solidarité arsiotse d'une giotesn unique centralisée, l'organisme mandaté dpsiose de l'ensemble des itarfninomos qui preteemtnt l'établissement du rparopt dnnt le cnoteu est a mmnia équivalent aux peoniispcrtts des arclctis D. 912-14 et D. 912-15 du cdoe de la sécurité sociale.

Si cette oitgbaoln iombnce à la branche, il est eenntdu que l'organisme mandaté au titre de la gïoetsn de la piiuqolte ctnooinnelenvle de solidarité s'engage expressément, en atepcanct cette mission, à foraeslmir lidet ropapt conformément aux eecenixgs des ttxees en vigueur.

Cet oisnarmge gseaiornrtie firrmleoasa ce rparopt le cas échéant avec l'aide des aserruuss recommandés au neivau de la bharnce en coordination, au besoin, avec l'apériteur du régime concerné lorsqu'il existe.

Ce taiarvl de rnpotieg général prettmera également à la banrche de dsisoper d'éléments qfiutnitaats et qtaaftiuls puor lui prertetme de firae évoluer, le cas échéant, sa ptiqoiule ceoltonvleinne de solidarité.

Un reiptnorg palruetciir à l'attention des arrsusues et des fnourriessus srea également formalisé par le gestionnaire, au reargd de l'activité rsetpvicee de ceux-ci.

Article 4 - Détermination des prestations conventionnelles à caractère non directement contributif *En vigueur étendu en date du 19 avr. 2016*

4.1. Caractère otgiarboile et oapoblspe des aotcins cilenoonennltves de solidarité

Il est expressément ceovnnu que la barnche eetnd mrtete en ?uvre une pqtlouiie de solidarité intrinsèque aux régimes de prévoyance et de santé esnxatit à son niveau.

Cette solidarité se truiadt par la msie en ?uvre obligatoire, puor teotus les errtnieseps csrpoimes dnas le cmahp d'application géographique et psenoosfeirl du présent accord, des aotncis cneolnnenvieolts identifiées par le présent accord.

Les entreprises, qu'elles seniot ou non adhérentes aux ogiamsens recommandés par la branche, snot dnoc suimoess à ctete oloigabtin cilloeoennvnnte et deronvt être en mesure, avec luer prpoe assureur, de prpeoos les actonis cnveoolteennlnis de solidarité présentement définies, en s'assurant dnas ce carde de luer financement.

Conformément au piircpne de faveur, il est également acté que les salariés des enerpesitrs susvisées dpniosset puor luer prat d'un dorit obplpaose aux atinocs de solidarité miess en ?uvre par l'intermédiaire du présent accord, suos réserve puor eux d'en receestpr les cdoininots particulières.

4.2. Mécanisme de détermination des aocins cnvltneeeiolons de solidarité

Comme ils l'ont indiqué dnas les adorccs du 15 décembre 2014 et du 25 sbepremte 2015, les pineraaerts sciaoux endeentnt mrtete en ?uvre une véritable piqtiulo de solidarité caractérisée par la msie en ?uvre effcietve de psætniots à caractère non dnmriecett ctiruonibtf pnarnet la frmoe d'actions cennotneilnvles de solidarité.

Afin de gainratr l'effectivité de la msie en ?uvre de ces aitocns dès l'exercice 2016, il est décidé que, par etoxecpin au ppcriine de détermination des boneiss et de ciohx des srevceis précisés aux phpraagraes 3.3.1 et 3.3.2 du présent accord, les anoctis qui snreot oferetfs aux salariés de la branche, jusqu'au treme de

l'année 2016 sorent paprmiienelct cleles proposées par le gtsiainreone unique.

Ces actions, lerus cdinitnoos d'accès, luer coût et luer msie en ?uvre snot décrits dnas l'annexe iidilvsnbie du présent accord.

Il est expressément précisé que ctete aennxe a la même vuaelr jdiriquue que le présent accord, cette dernière povunat néanmoins être modifiée ou complétée indépendamment de celui-ci.

Conformément à l'article 3.3.1 du présent accord, il est rappelé que les paraetneris siuoacx etnndeent mettre en ?uvre, puor la première année de ftmenoicnnoent de la puqiolite de solidarité de branche, une étude qui pdrrenea la forme d'un aduit assuré par l'organisme gonrntieisæ mandaté qui pmrtereta à la bhncare de déterminer avec peticrnee les bsieons spécifiques de la banrche en matière de prévention et de solidarité.

Un fios ces besoins identifiés dnas le cdare de cet audit, et conformément à l'article 3.3.2 du présent accord, l'organisme gneistaiore mandaté srea chargé, puor le ctmope de la branche, de lcenar un aeppl à projets, pomrinaeirrtite auprès des assruures recommandés, aifn de cioshir les acitnos de prévention et de solidarité, qui petnreomrtt de répondre aux biosnes spécifiques de la bcarhne tles qu'ils aruont été identifiés dnas le cadre de l'audit mentionné supra.

Il est par alulreis précisé que l'audit, l'appel à pterojs et le ciohx des aotcins et des founuersriss mentionnés ci-dessus dorvnt être finalisés avant la fin de l'exercice 2016, aifn de gtrianar la msie en ?uvre des aicotns résultant de ces opérations puor le 1er janveir 2017.

L'annexe lntiast les acitnos cnoenntllenevios de solidarité srea modifiée en conséquence, par l'ajout ou le rtraeit d'actions au rgead des opérations d'audit, d'appel à porejts et de sélection d'actions, menés par le gnosretniaie unique, puor le cmpute et suos le contrôle des pareiatens siuoacx de la branche.

Il est rappelé, enfin, que l'organisme gniosntiaere unuqie jueora un rôle général de ceoisnl de la brnhcae dnas ce cadre et piuordra en tnat que de bieson à la bahrnce tuos les irdeutacnis et otuils pemranettt aux otginaransis seanldciys et paelantors d'arrêter ou mifioedr les aconits uilets qui pirpitocearnt à la caractérisation du degré élevé de solidarité des régimes d'assurance cllvetoice prévoyance et santé.

Article 5 - Dispositions finales *En vigueur étendu en date du 19 avr. 2016*

Le présent aocrd est clconu puor une durée indéterminée, étant tuoetfios rappelé que la durée du mnadat confié à l'organisme ganriinoeste est déterminée, cmome indiqué dnas l'article 3.1.2.

Le présent aocrd pdrerna effet à cpeotmr de sa dtae de signature, indépendamment de sa dtae d'extension, étant ttiefouos précisé que les patries snatiaigres la daneordmnet auprès du ministère compétent à l'expiration du délai légal d'opposition.

Il est cevonnu que le présent anaevnt srea déposé par la ptaire la puls diligente, conformément aux dtipsoiionss du cdoe du travail.

Le présent aocrd purroa farie l'objet d'une révision ou d'une dénonciation dnas les mêmes ciintdnoos que celes prévues puor les acodrcs ctolecfls de bnrhace qu'il complète et modifie.

Le pootrlce thuinqece pcltiuaerr cclnou en aoilcptapin du présent aorccd etrne l'organisme gtiieasrnoe mandaté et les oigsenarms aruurses recommandés, visé par ailurels par les paneterrias sociaux, ne fiat pas l'objet des présentes diossptiois finales, ce deeinrr n'ayant pas le caractère d'un arcocd collectif.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Type de service	Détail du service	Conditions d'accès	Coût
Versement d'une aide financière « hiaacndp »	Versement aux assurés touchés par la survenue d'un handicap, sous conditions de ressources, d'une aide financière destinée à la prise en charge des surcoûts liés à la maladie.	Salariés d'une entreprise relevant de la branche des prestataires de services.	Financé par le fonds HDS : 2 % des cotisations d'assurance (santé et prévoyance).
Versement d'une aide financière « mdiaales gveras »	Versement aux assurés touchés par la survenue d'une affection longue durée exonérante, sous conditions de ressources, d'une aide financière destinée à la prise en charge des surcoûts liés à la maladie.	Salariés d'une entreprise relevant de la branche des prestataires de services.	Financé par le fonds HDS : 2 % des cotisations d'assurance (santé et prévoyance).
Versement d'une aide financière « atndias fauialmix »	Versement aux assurés se trouvant en situation d'aide médicale (nécessitant la prise en charge d'un conjoint malade ou d'un parent dépendant), sous conditions de ressources, d'une aide financière destinée à la prise en charge des surcoûts liés à la situation.	Salariés d'une entreprise relevant de la branche des prestataires de services.	Financé par le fonds HDS : 2 % des cotisations d'assurance (santé et prévoyance).
Conseil et soutien psychologique pour les salariés	Service d'assistance psychologique qui permet de sortir de l'isolement, de dédramatiser les situations afin d'aider le salarié traversant une période difficile, ou amené à subir une épreuve ou amené à relever une souffrance psychique et morale.	Salariés d'une entreprise relevant de la branche des prestataires de services.	Financé par le fonds HDS : 2 % des cotisations d'assurance (santé et prévoyance).
Service d'assistance aux aidants familiaux	Dispositif d'assistance et de soutien aux salariés aidants familiaux pour les aider et les soutenir dans les problématiques et les difficultés rencontrées. Le dispositif leur fournit une aide juridique, une aide au répit, une formation sur le rôle d'aidant assurée par une infirmière, un bain personnalisé et une aide psychologique adaptée.	Salariés d'une entreprise relevant de la branche des prestataires de services.	Financé par le fonds HDS : 2 % des cotisations d'assurance (santé et prévoyance).
Aide au retour à l'emploi	Dispositif d'accompagnement personnalisé pour les salariés en arrêts maladie longue durée (minimum 3 mois) pour leur faciliter le retour à l'emploi. Ce dispositif est articulé autour de 4 axes prioritaires : psychologique, physique, social et professionnel.	Salariés d'une entreprise relevant de la branche des prestataires de services.	Financé par le fonds HDS : 2 % des cotisations d'assurance (santé et prévoyance).
Actions sur site	Dispositif de prévention adapté à la situation de l'entreprise, pour améliorer la vie quotidienne et le bien-être des salariés, avec les actions suivantes : prévention des troubles musculo-squelettiques, amélioration de l'équilibre du sommeil et gestion du stress.	Salariés d'une entreprise relevant de la branche des prestataires de services.	Financé par le fonds HDS : 2 % des cotisations d'assurance (santé et prévoyance).

Avenant n° 2 du 17 mai 2016 à l'accord du 8 février 2010 relatif au niveau de classification de l'enquêteur civil

Signataires	
Patrons signataires	FIGEC
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC CSFV CFTC FEC FO F3C CFDT

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

L'évolution législative visant à reconnaître les différents métiers des agents de services privés a poussé la branche à créer, le 12 novembre 2007, un statut de qualification professionnelle d'enquêteur civil.

Suite à la création de ce statut professionnel, la branche des prestataires de services a mis en œuvre les démarches nécessaires à l'intégration de l'activité de l'enquêteur civil dans le cadre de son champ conventionnel.

Dans ce cadre, les négociateurs sociaux ont convenu de mettre en place un cadre conventionnel permettant d'apprécier, en termes de classification, l'obtention du statut de qualification professionnelle d'enquêteur civil par un salarié.

Un accord a ainsi été conclu le 8 février 2010, modifié par un avenant du 25 juillet 2011, visant à élargir les conditions de qualification des salariés enquêteurs civils.

Concomitamment, les prestataires sociaux ont effectué les démarches nécessaires à l'intégration de l'activité d'enquêteur civil au champ d'application de la convention collective nationale des prestataires de services.

C'est par un avenant conclu le 16 décembre 2009, étendu par un arrêté du 2 décembre 2011, que cette activité a été intégrée à cette convention collective.

Après plusieurs années d'application des textes conventionnels de cette branche professionnelle, les négociateurs du secteur ont tiré un bilan positif de l'enseignement économique et social.

C'est dans ce cadre que le collège patronal a présenté un bilan positif d'éléments au collège syndical en vue de négocier un nouveau cadre conventionnel, actualisé et adapté aux enjeux de la profession de l'enquêteur civil.

A l'issue de différentes réunions, les négociateurs syndicaux et patronaux, qui se sont accordés sur la nécessité d'adapter le cadre conventionnel à la réalité d'un métier aujourd'hui mieux appréhendé par la branche, ont convenu des dispositions suivantes venant modifier l'accord du 8 février 2010 modifié par l'avenant du 25 juillet 2011.

Ainsi, il a été convenu ce qui suit :

Article 1er - Classification des titulaires du CQP « Enquêteur civil »
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

L'article 1er de l'accord du 8 février 2010 modifié par l'avenant du 25 juillet 2011, intitulé « Régime de l'enquêteur civil » :

« En outre, le niveau de qualification minimale de l'enquêteur civil au titre de cette activité telle que précisée dans le chapitre d'application sera fixé selon le calendrier établi ci-dessous :

- ? 190 pour les débutants ;
- ? 220 après une expérience de 2 ans. »

Est modifié ci-dessous :

« Tous les enquêteurs réalisant l'enquête civile telle que définie ci-dessus doivent se conformer au calendrier de qualification défini par le décret n° 2007-12 du 12 novembre 2007.

A l'issue de cette formation, le salarié effectif titulaire du contrat de qualification sera positionné aux échelons suivants :

- ? échelon 170 dès le premier mois suivant l'obtention du certificat de qualification professionnelle ;
- ? échelon 190 après une expérience de 1 an ;
- ? échelon 200 après une expérience de 2 ans ;
- ? échelon 220 après une expérience de 4 ans ;
- ? échelon 230 après une expérience de 7 ans ;
- ? échelon 240 après une expérience de 10 ans.

Avenant du 6 octobre 2016 à l'accord du 12 octobre 2015 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	ANCR FIGEC SIST CNET SNPA SORAP SP2C SYNAPHE
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC CSFV CFTC FEC FO F3C CFDT FSE CGT

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 27 déc. 2016

Le champ d'application du présent accord concerne les entreprises dont l'activité principale est constituée par une ou plusieurs des activités suivantes :

1. Les entreprises de télécommunications qui font partie de l'un des secteurs des services de secrétariat, réception ou émission d'appels, télésecrétariat, direction commerciale, bureau et traitement de données informatiques et tous les professionnels des services nécessaires au bon fonctionnement d'un bureau, d'une entreprise quel que soit son secteur (commerciale, industrielle, service, professionnelle libérale) et même des particuliers, en particulier les professionnels des télécommunications.

Par ailleurs, les entreprises réalisant également toute opération manuelle de saisie, informatique ou traitement de données, à partir de tout support (papier, documents scannerisés, images numériques, etc.).

2. Les entreprises et prestataires de services, en tant que prestataires de services, au titre de leur activité principale ou accessoire aux entreprises en leur offrant un service personnalisé, tel que le nettoyage ou la maintenance des locaux professionnels ou commerciaux, la mise à disposition de bureaux individuels équipés pour toute durée (à l'heure, au jour, à la semaine, au mois, à l'année, etc.), la mise à disposition d'installations téléphoniques et bureautiques, la mise à disposition de salles de réunion.

Par ailleurs, ils réalisent également à la demande de leur clientèle des services spécifiques de bureautique.

Plus généralement, les entreprises et prestataires de

Il est précisé que ces entreprises à la notion d'expérience sont les périodes effectivement travaillées par le salarié au sein d'une entreprise donnée.

Ainsi, toute période de suspension d'activité et/ ou du contrat de travail prolongée d'autant et pour une durée équivalente la période d'expérience requise.

Il est précisé que tous les entrepreneurs exerçant l'activité d'enquêteur civil telle que définie dans le chapitre d'application de la convention collective des professions de services sont concernés par le présent avenant qui s'impose ainsi en matière de qualification des enquêteurs civils. »

Article 2 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Le présent avenant sera déposé par la parité la plus diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail et les parties conviendront de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Le présent avenant s'applique à toute entreprise, quelle que soit sa forme juridique de dépôt de la loi relative à l'exercice de son activité professionnelle.

3. Les entreprises de réassurance de créances et/ ou de réassurance des risques économiques.

4. Les entreprises de traduction, quelle que soit leur forme juridique, pour autant qu'elles délivrent des prestations de services de traduction ainsi que toutes activités s'y rattachant.

5. Toute structure anuomte à but lucratif ou non généralement appelée pilaas des congrès ou centre de congrès aynat pour voter d'offrir à toutes personnes physiques ou morales un service d'organisation et de prestation de services, internes ou externes, et des équipements destinés à les accueillir et/ ou à animer leurs manifestations, à l'exclusion des fêtes et expositions.

Ils peuvent présenter éventuellement des événements particuliers en y joignant ou non une ou plusieurs caractéristiques (festival, musique ?) ainsi que le nom de la ville dans laquelle ils se situent.

6. L'entreprise également dans le champ d'application de la convention collective nationale des professions de services les entreprises dont l'activité principale réside dans :

? les services d'accueil à caractère événementiel : services d'accueil organisés dans le cadre de salons, conventions, colloques ou tout autre événement de caractère commercial. Les services développés intègrent l'ensemble des prestations de l'accueil de réception : gestion de listings, attribution de badges, mallettes, documentation, vestiaire, service voiturier, accompagnement de groupes incluant au moins en gares ou aéroports et visites de sites (ex. : usine ou autre site de production ou de réalisation) ;

? les activités d'animation et de promotion : de l'échantillonnage, distribution, etc., à la promotion des ventes en gndars mnasgias ou GSM dont l'objectif est de faire connaître et de vendre les produits (ou services) du client aux consommateurs sur le lieu de vente.

Le type de prestation la plus développée est l'animation consistant à mettre en avant un produit, une marque ou un événement par le biais d'une diapositive publicitaire, d'un échantillonnage, d'une dégustation, d'une vente-conseil, d'une démonstration dans les points de vente ou à l'extérieur ou plus simplement par le biais d'une présence en toutes publicitaires.

L'ensemble de ces prestations ont pour caractéristiques communes la mise en œuvre et la gestion complète de moyens humains et matériels dans le cadre d'une offre adaptée aux besoins de chaque client. Elles mettent en jeu le conseil, les recherches terrain, la gestion de l'échantillonnage (matériels et logiciels de relevés, de traitement et d'analyse des données) et la logistique du matériel d'animation ou de promotion (stockage, expédition, installation et maintenance ?) dans le cadre de la prestation ;

? la gestion annualisée de prestataires de services d'accueil et d'accueil téléphonique en entreprises, la gestion totale de services d'accueil externalisés.

7. Les entreprises dont la vocation est de gérer à distance la

rtliaoen que les enseirtpres suanitoeht etinrnetar avec lrués citelns et prospects. C'est un eblnesme de moyens humains, oaroisaignnnlets et thueqinecs mis en plcae aifn d'apporter à la ddaneme et aux bosneis de cahque clenit une réponse adaptée.

A ce titre, les cneters d'appels se définissent cmome des entités composées d'opérateurs, organisés par tpye de compétence et regroupés par équipes sur des plates-formes destinées à gérer, enxueevliscmt par téléphone et à distance, des centils et/ ou des pescropts en s'appuyant sur des systèmes de clgaoupe téléphonique et informatique, que ce siot en émission ou en réception d'appels.

Entités de rteaolin à distance, les cntrees d'appels osepmniitt l'outil téléphonique et ses ceonoxnnis avec l'informatique et d'autres médias (courrier, fax, Minitel, Internet, Extranet, SMS, WAP, etc.).

Ils menettt en jeu qutare cnmosteoaps mejreuas :
 ? les resercusos hmauneis (téléconseillers, superviseurs, managers, ftueoarrms ?) ;
 ? la tllohconigee (téléphonie, informatique, Internet, logiciels, progiciels, srevues multimédias, besas de données, cetars de commutation, câblage ?) ;
 ? la luotisgqe (immobilier, mobilier, emgnrioee de l'environnement matériel et de l'environnement écran ?) ;
 ? une clutruue et des méthodes matnierkg (stratégie de l'entreprise, roitealn client, fulfillment, profitabilité ?).

Par exception, le cahmp d'application de la ctvnoioenn ceoiclltve des ptsataeriers de seeivrcs ne cnonerce pas les cnteres d'appels fllaeiiis de sociétés de télécommunications ou cternes d'appels intégrés, lequels entrnet dnas le cahmp d'application de la coevtninn cvitlleoce des télécommunications ;

Entrent efinn dnas le cmahp d'application de la ctiovnnon citevllloce des prsratitaees de siverces les esetpnriers dnott l'activité piapcnlire réside dnass :

? les ancioets de focre de vetne : anoicots dnott l'objectif est de développer les vntees des prdotuis ou des sveriecs du client.

Ces aconits reeuogrpnt les opérations ptneucolles (lancement de produits, opérations penioemrtloins ou saisonnières) et les opérations permanentes.

Elles snot menées en prucatlleir dnass les ponits de vtnee de la gradne distribution, de la duitbsitroin spécialisée (surfaces de bricolage, jardinage, téléphonie ?), mias assui auprès d'autres citrcuis de dobtuiiisrtn ;

? les aicotns d'optimisation linéaire : atnioccs dnott l'objectif est de vselioarr la présence, le pnoniiteosemmt et la visibilité des ptoduris (ou services) du cilent dnass son ou ses réseaux de distribution.

Ces aitncos roeuergpnt les opérations de psoue de PLV, imnailnotapts et réimplantations, destinées à mrette en aavnt les produits, mias asusi les opérations pnemaneerts de veille circlemeomae en point de vetne : relevés de prix, de présence et nombrde de fcaigns aisni que des inftniroomas cnrnaeocnt la cnorccnreue (celle de l'industriel puor lueqel l'action est conduite).

Elles snot menées dnass tuos les réseaux de distribution.

8. Les eesrtrnpies qui pqiteurnat l'activité de rccerehhe de débiteurs en masse, artnmeeut appelée activité d'enquête civile, etnenrt dnass le cahmp d'application de la cvnoteonin cvetcllioee des ptaaitesrers de seicvers dnass le daonime du sceeur tertiarye.

Afin d'éviter toute csfnouion avec toute arute activité, et nanmeomtt avec l'activité du recemvrouent de créances, il a été décidé de définir cenarelmit l'activité d'enquête civile.

Cette définition peermt de clefirair le champ d'application de la réglementation LSI visé par l'article 20 de la loi n° 83-629 du 12 jelliut 1983.

L'activité d'enquête cvilie dnott la finalité ecvisuxle est la rrheccce de débiteurs en mssae cosinste à mrette en ?uvre, puor le coptme de tiers, dnass le cadre d'une dedanne spécifique, tuos moyens d'investigations destinés à déterminer les éléments rialtefs aux coordonnées, à la solvabilité et au pmraoiitne d'une pennorse physique.

L'interrogation de bases de données isuses de publicités légales ou de firceihs aleccbisess à trite gutairt et/ ou onéreux ne csunttioee pas une activité d'enquête civile.

Article 2 - Participation au développement de la formation professionnelle continue

En vigueur étendu en date du 27 déc. 2016

Article 2.1 - Contribution légale à la formation professionnelle continue

En vigueur étendu en date du 27 déc. 2016

Les enetsrripes snot légalement tenues de vrseer tuos les ans, à l'OPCA désigné par la branche, une cibitrnotoun puor le développement de la ftormaion pinlsesfornloee continue.

Cette cuitoibrottn est répartie cmome siut :(1)

(En pourcentage.)

	Entreprises de 1 à 9 salariés	Entreprises de 10 à 49 salariés	Entreprises de 50 à 299 salariés	Entreprises de 300 salariés et plus
CIF	?	0,15	0,20	0,20
FPSPP	?	0,15	0,20	0,20
CPF	?	0,20	0,20	0,20
Actions de professionnalisation	0,15	0,30	0,30	0,40
Plan de formation	0,40	0,20	0,10	?
Total	0,55	1	1	1

Article 2.2 - Contribution conventionnelle à la formation professionnelle continue

En vigueur étendu en date du 27 déc. 2016

Des critères de pirse en crhage sernot définis par les pnetrieaars soiaucx réunis en sociten pofinlerslnesoe paritaire, à l'aide des imnfainoorts thuqceines et financières foeniurs par l'OPCA désigné.(2)

(1) Alinéa étendu suos réserve des disttioopins des aictelrs L. 6331-2 et L. 6331-9 du cdoe du travail. (Arrêté du 21 mras 2017 - art. 1)

(2) Alinéa étendu suos réserve des abinrtotuis du cnioesl d'administration paitirare de l'OPCA, tlees qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du cdoe du travail. (Arrêté du 21 mras 2017 - art. 1)

Au rgared des bionss de fmootarin et de pflsioooannistesairn des salariés de la branche, dnass le but d'assurer luer employabilité et de recnefror la compétitivité des entreprises, les pnaareetris suoicax décident, à trtie expérimental, de mrttee en pacle une ctunobiroitn conventionnelle.

Cette cbiiuontotn est oalioimnbgertet versée à l'OPCA désigné par la branche.

Le tuax de cttee cnbrttoiouin cvleneloonitne est de :

	Entreprises de 1 à 9 salariés	Entreprises de 10 à 49 salariés	Entreprises de 50 à 299 salariés	Entreprises de 300 salariés et plus
Contribution conventionnelle	0,40 %	0,20 %	0,10 %	0,10 %

La pratique conventionnelle de la contribution est mutualisée dans une section commune spécifique de l'OPCA et n'est pas sectorisée par filière d'entreprises. Elle est gérée par la section paritaire, conformément aux axes définis par la CPFNEP dans le respect des dispositions légales et réglementaires.

Les parties signataires entendent rappeler leur volonté de favoriser l'utilisation de la contribution conventionnelle au maximum d'une part et de garantir la transparence des dépenses dans la formation des salariés.

En ce sens, la contribution conventionnelle, prévue par la loi, sera par conséquent libre d'utilisation pour les entreprises.

Cependant, la branche souhaite que cette contribution puisse être prioritairement utilisée pour contribuer à l'abondement par l'employeur de formations diverses dans le cadre d'une politique de développement du CPF, réalisées en tout ou partie sur le temps de travail, en accord entre l'entreprise et le salarié, eu égard aux besoins de formation identifiés notamment au travers du plan de formation.

Cette contribution conventionnelle a pour objet le développement de la formation professionnelle continue au regard des besoins des salariés et des entreprises de la branche, il est expressément convenu que ces taux ne

s'appliqueront que pour 1 an, soit pour la clôture de l'année 2017 (assise sur la masse salariale 2016).

Il est en outre expressément rappelé le caractère expérimental de cette contribution conventionnelle prévue dans l'absence de visibilité donnée par la réforme de la formation professionnelle continue par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014.

Cette contribution conventionnelle fera l'objet d'une révision par les partenaires sociaux après avis des branches concernées présentés par l'OPCA désigné et de ses recommandations.

A défaut de révision préalable des taux conventionnels susvisés, seuls les taux légaux visés à l'article 3.1 s'appliqueront.

Article 3 - Répartition globale des fonds En vigueur étendu en date du 27 déc. 2016

Les taux globaux de contribution visés dans l'article 3 sont répartis, à titre expérimental et provisoire, comme suit :

(En pourcentage.)

		Entreprises de 1 à 9 salariés	Entreprises de 10 à 49 salariés	Entreprises de 50 à 299 salariés	Entreprises de 300 salariés et plus
Contribution légale	CIF	?	0,15	0,20	0,20
	FPSPP	?	0,15	0,20	0,20
	CPF	?	0,20	0,20	0,20
	Actions de professionnalisation	0,15	0,30	0,30	0,40
	Plan de formation	0,40	0,20	0,10	?
	Contribution conventionnelle	0,40	0,20	0,10	0,10
	Total	0,95	1,20	1,10	1,10

(1) Article étendu sous réserve des dispositions des articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail.
(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

Article 4 - Modalités de versement des fonds En vigueur étendu en date du 27 déc. 2016

Les fonds destinés à financer la formation professionnelle continue sont versés par les entreprises visées à l'article 1 du présent accord à l'OPCA désigné par la branche.

Article 5 - Durée du présent avenant En vigueur étendu en date du 27 déc. 2016

Le présent avenant est conclu pour une durée d'application d'un an, soit pour la clôture 2017, date à laquelle il cessera automatiquement de s'appliquer.

Le présent avenant sera déposé à la DECRCITE et il en sera

Accord du 15 mai 2017 relatif à la création de la commission paritaire permanente de négociation et

demandé l'extension aux services du ministère du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 27 déc. 2016

Le 12 octobre 2015, les organisations patronales et syndicales ont signé un accord sur la formation professionnelle continue se rapportant à toute l'industrie de même nature et portant sur le même objet qui avait pu être conclu antérieurement.

Cet accord comprend notamment des articles relatifs aux contributions conventionnelles, plus spécifiquement à l'article 3.1 dudit accord.

Lors de la CENPPF du 13 septembre 2016, il a été décidé paritaire de recoder ces contributions conventionnelles.

Le présent avenant a pour objet d'entériner cette décision par un avenant selon les dispositions ci-après.

d'interprétation

Signataires	
Patrons signataires	ANCR ; FIGEC ; SIST ; CNET ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE.
Syndicats signataires	FEC FO ; F3C CFDT.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

Le présent accord a vocation à s'appliquer, dans les territoires métropolitains et départements d'outre-mer, dans les rapports entre employeurs et salariés des entreprises d'activité principale est constituée par une ou plusieurs des activités suivantes :

1. Les entreprises de télécommunications qui font pour le compte de leurs clients les travaux de secrétariat, réception ou émission d'appels, télésecrétariat, ditmagasin commerciale, buequirtae et traitement de données informatiques et toutes passerelles de services nécessaires au bon fonctionnement d'un bureau, d'une entreprise quelle que soit sa nature (commerciale, industrielle, service, profession libérale) et même des particuliers, en utilisant les réseaux de télécommunications.

Par ailleurs, les entreprises de services réalisant également toute opération manuelle de saisie, au quotidien ou courante de données, à partir de tout support (papier, documents scannés, images numériques, etc.).

2. Les centres d'affaires et entreprises de domiciliation qui, en tant que prestataires de services, assurent à titre principal une assistance aux entreprises en leur offrant un service canopont téléphonique ou téléphonique la disponibilité des bureaux équipés pour toute durée (à l'heure, au jour, à la semaine, au mois, à l'année, etc.), la mise à disposition d'installations téléphoniques et bureautiques, la mise à disposition de locaux de réunion.

Par ailleurs, ils réalisent également à la demande de leur clientèle tous services spécifiques de bureautique.

Plus généralement, les centres d'affaires et entreprises de domiciliation sont destinés à toute entreprise, quelle que soit sa forme juridique, de disposer de toute la prestation inasdpblse à l'exercice de son activité professionnelle.

3. Les entreprises de recouvrement de créances et/ou de renseignements commerciaux ou économiques.

4. Les entreprises de traduction, quelle que soit leur forme juridique, pour autant qu'elles délivrent des prestations de services de traduction ainsi que toutes activités s'y rattachant.

5. Toute structure autonome à but lucratif ou non l'activité généralement appelée par les congrès ou centre de congrès ayant pour vocation d'offrir à toutes personnes physiques ou morales un service d'organisation et de prestation de services, internes ou externes, et des équipements destinés à les accueillir et/ou à organiser les manifestations, à l'exclusion des foires et expositions.

Ils peuvent également éventuellement réaliser des activités en y joignant ou non une ou plusieurs caractéristiques (festival, musique?) ainsi que le nom de la ville dans laquelle ils se situent.

6. En outre également dans le champ d'application de la convention collective nationale des prestataires de services les entreprises d'accueil à caractère événementiel : services d'accueil événementiels dans les locaux de salons, conventions, colloques ou toute autre événement de grande envergure ou commercial. Les services développés intègrent l'ensemble des prestations de l'accueil de réception : gestion de listings,

accueil virtuel de badges, malles, documentation, vestiaire, service voiturier, accompagnement de groupes incluant accueil en gare ou aéroport et visite de sites (ex. : usine ou autre site de production ou de réalisation)?;

? les activités d'animation et de promotion : de l'échantillonnage, distribution, etc., à la promotion des ventes en grands magasins ou GSM dont l'objectif est de faire connaître et de vendre les produits (ou services) du client aux consommateurs sur le lieu de vente.

Le type de prestation développé est l'animation consistant à mettre en avant un produit, une marque ou un événement par le biais d'une communication publicitaire, d'un échantillonnage, d'une dégustation, d'une vente conseil, d'une démonstration dans les points de vente ou à l'extérieur ou par les services par le biais d'une présence en tenue publicitaire.

L'ensemble de ces prestations ont pour caractéristiques communes la mise en œuvre et la gestion complète de moyens humains et matériels dans le cadre d'une offre globale adaptée aux besoins de chaque client. Elles mettent en jeu le conseil, les services humains de terrain, la technologie informatique (matériels et logiciels de relevés, de traitement et d'analyse de données) et la logistique du matériel d'animation ou de promotion (stockage, expédition, installation et maintenance?) dans le cadre de la prestation?;

? la gestion annualisée de prestations de services d'accueil et d'accueil téléphonique en entreprises, la gestion totale de services d'accueil externalisés?;

7. Les centres d'appels dont la vocation est de gérer à distance la relation que les entreprises souhaitent entretenir avec leurs clients et prospects.

C'est un ensemble de moyens humains, organisationnels et techniques mis en place afin d'apporter à la demande et aux besoins de chaque client une réponse adaptée.

À ce titre, les centres d'appels se définissent comme des entités composées d'opérateurs, organisés par type de compétence et regroupés par équipes sur des plates-formes destinées à gérer, exclusivement par téléphone et à distance, des clients et/ou des prestataires en s'appuyant sur des systèmes de communication téléphonique et informatique, que ce soit en émission ou en réception d'appels.

Entités de relation à distance, les centres d'appels utilisent l'outil téléphonique et ses connexions avec l'informatique et d'autres médias (courrier, fax, minitel, internet, extranet, SMS, WAP, etc.).

Ils mettent en jeu quatre catégories de ressources :
? les ressources humaines (téléconseillers, superviseurs, managers, formateurs)?;
? la technologie (téléphonie, informatique, internet, logiciels, progiciels, services multimédias, bases de données, centres de commutation, câblage)?;
? la logistique (immobilier, mobilier, équipement de l'environnement matériel et de l'environnement écran)?;
? une culture et des méthodes managériales (stratégie de l'entreprise, relation client, fulfillment, rentabilité)?.

Par exception, le champ d'application de la convention collective des prestataires de services ne concerne pas les centres d'appels filiales de sociétés de télécommunications ou centres d'appels intégrés, lesquels relèvent dans le champ d'application de la convention collective des télécommunications.

Entrent également dans le champ d'application de la convention collective des prestataires de services les entreprises dont l'activité principale réside dans :

? les activités de force de vente : celles dont l'objectif est de développer les ventes des produits ou des services du client.

Ces activités comprennent les opérations ponctuelles (lancement de produits, opérations promotionnelles ou saisonnières) et les opérations permanentes.

Elles sont menées en partenariat dans les points de vente de la grande distribution, de la distribution spécialisée (surfaces de

bricolage, jardinage, téléphonie?), mais aussi auprès d'autres circuits de distribution?;

? les atouts d'optimisation linéaire : anticipez d'office l'objectif est de valoriser la présence, le positionnement et la visibilité des prestataires (ou services) du secteur dans son ou ses réseaux de distribution.

Ces activités regroupent les opérations de pose de PLV, d'implantations et réimplantations, destinées à mettre en avant les produits, mais aussi les opérations commerciales de vente de produits : relevés de prix, de présence et nombre de clients ainsi que des interventions concernant la concurrence (celle de l'industriel pour lequel l'action est conduite).

Elles sont menées dans tous les réseaux de distribution.

8. Les entreprises qui pratiquent l'activité de démarchage de débiteurs en masse, amplement appelée activité d'enquête civile, exercent dans le champ d'application de la loi relative aux activités des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire.

Afin d'éviter toute confusion avec toute autre activité, et notamment avec l'activité du recouvrement de créances, il a été décidé de définir précisément l'activité d'enquête civile.

Cette définition précise de l'activité dans le champ d'application de la réglementation LSI visé par l'article 20 de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983.

L'activité d'enquête civile dont la finalité exclusive est la recherche de débiteurs en masse consiste à recourir, pour le compte de tiers, dans le cadre d'une dénomination spécifique, tous moyens d'investigation destinés à déterminer les éléments relatifs aux coordonnées, à la solvabilité et au patrimoine d'une personne physique.

L'interrogation de bases de données issues de publicités légales ou de fichiers accessibles à titre gratuit et/ou onéreux ne constitue pas une activité d'enquête civile.

Article 2 - Composition et fonctionnement de la commission paritaire permanente

En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

Article 2.1 - Composition

En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

La commission paritaire est composée de représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le cadre d'application de la loi relative aux activités des prestataires de services.

La commission paritaire, lorsqu'elle est réunie sous forme de commission mixte paritaire, est présidée par un représentant du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

En cas de vacance, la présidence de chaque séance est assurée par un représentant d'une organisation syndicale représentative d'employeurs ou de salariés, par alternance.

Article 2.2 - Fonctionnement

En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

La commission paritaire est réunie au moins six fois par an.

Ses membres sont convoqués au moins 15 jours avant chaque réunion.

À chaque réunion de cette instance, une feuille de présence et un procès-verbal sont établis par le secrétariat technique assuré par les organisations syndicales d'employeurs, conformément au protocole de motivation visé dans l'accord de branche du 28 octobre 2003 relatif au fonctionnement du paritarisme.

Une fois par an, la commission paritaire établit son calendrier de négociations en fixant paritaire, d'une part, ses dates de réunions prévisionnelles et, d'autre part, les thèmes de négociation envisagés.

Il est rappelé que les partenaires sociaux peuvent, le cas échéant, modifier la périodicité des négociations périodiques obligatoires.

Enfin, il est entendu que les négociations conduites par la réglementation en vigueur peuvent être d'office rattachées à l'ordre du jour de la commission paritaire permanente.

Article 3 - Missions de la commission paritaire permanente

En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, la commission paritaire permanente exerce des missions d'intérêt général exercées par la branche.

Cette commission est l'instance paritaire de référence pour mener les missions confiées par la loi aux branches professionnelles, conformément à l'article L. 2232-5-1 du code du travail.

Son principal objet est d'assister le négociateur et conclure les conventions et accords de branche susceptibles de donner lieu à une exécution ministérielle.

Ses principales missions sont exposées ci-après, étant entendu que la commission paritaire peut expressément déléguer à d'autres instances paritaires la négociation ou le suivi d'accords ou d'avenants conclus dans le cadre d'application de la loi collective.

Article 3.1 - Représentation de la branche

En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

La commission paritaire représente la branche des prestataires de services, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.

Article 3.2 - Veille sur l'emploi et les conditions de travail

En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

La commission paritaire exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi à l'aide, notamment, de l'action coordonnée des différentes instances paritaires instituées dans la branche :
? la commission paritaire de la santé (CPS)?;
? la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)?;
? la commission paritaire de la sécurité (CSP)?;
? le comité paritaire de l'observatoire (CPO).

Ces instances fonctionnent conformément aux règles établies par les partenaires sociaux.

Article 3.3 - Rapport annuel d'activité

En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

Chaque année, la commission paritaire établit un rapport d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale visée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Il est rappelé que ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des articles Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche.

Au travers de ce rapport, la commission paritaire formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Article 3.4 - Conciliation et d'interprétation des dispositions conventionnelles

En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

Les parties sociales reconnaissent l'existence hiérarchique de la commission nationale d'interprétation et de conciliation (CNCI).

Considérant que cette instance constitue une émanation hiérarchique de la commission paritaire instituée par le présent accord, cette commission est confirmée dans son rôle pour connaître :

? de tout problème de la présente convention, de ses annexes ou avenants ? ;

? de tout différend à caractère individuel ou collectif né de l'application ou de l'interprétation de la présente convention, de ses annexes ou avenants.

Le fondement de la compétence nationale d'interprétation et de conciliation (CNCI), tel que décrit dans l'article 8 de la convention collective, reste inchangé.

De plus et conformément à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire, il est précisé que cette instance peut être directement saisie par une juridiction pour rendre un avis sur l'interprétation de la convention collective ou d'un accord conclu dans son champ.

Le formulaire de saisine de cette instance est annexé au présent accord.

Il est enfin rappelé que les prérogatives de la commission nationale de conciliation et d'interprétation des conflits (CNCIC), telles que visées par l'article IV de l'annexe « Constitution des équipes » du 13 août 1999, ont été intégralement confiées à la commission nationale d'interprétation et de conciliation (CNCI).

Article 3.5 - Observatoire de la négociation collective En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

Conformément à l'article L. 2232-10 du code du travail, les représentants saisis en vue de la commission paritaire de négociation collective.

Les missions de cet observatoire sont d'enregistrer et d'archiver les accords d'entreprise ou d'établissement revêtus du cachet d'application de la convention collective des préaffectés de services réglementaires.

Cette instance est organisée dans les conditions visées à l'article 4 du présent accord.

Article 4 - Transmission des accords collectifs à la commission paritaire En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

Les présentes obligations de transmission d'accords collectifs à la commission paritaire s'adressent à tous les établissements relevant du champ de la convention collective des prestataires de services.

Article 4.1 - Accords conclus pour la mise en œuvre de dispositions légales En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

Conformément aux missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective et aux termes de l'article L. 2232-9, II, 3° du code du travail, les entreprises et établissements concernés par la convention collective doivent transmettre à la commission paritaire les accords conclus dans le cadre du titre II, des articles Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie du code du travail, c'est-à-dire les accords relatifs à la durée du travail, aux repos, jours fériés, congés et au temps épargné-temps (CET).

Ces accords collectifs sont transmis par l'employeur après luer l'avis de la commission paritaire et l'avis de la commission paritaire.

Une version signée est ainsi transmise à la commission paritaire par l'employeur à l'aide du formulaire annexé au présent accord.

Il est rappelé qu'avant tout envoi, l'employeur doit transmettre à la commission paritaire des noms et prénoms des négociateurs et représentants des accords concernés.

La commission paritaire accuse réception des conventions et accords transmis dans ces conditions.

Article 4.2 - Accords conclus en l'absence de délégué syndical En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

Conformément à l'article L. 2232-22 du code du travail, il est rappelé qu'un accord peut intervenir en l'absence de délégué syndical.

Lorsqu'un accord est conclu avec un ou plusieurs représentants du personnel qui n'ont pas été mandatés par une organisation syndicale de salariés représentative, l'employeur a l'obligation de le transmettre à la base pour information.

Cet accord collectif est enregistré par l'employeur après sa conclusion et conformément aux formalités de dépôt.

Une version signée est ainsi transmise à la commission paritaire par l'employeur à l'aide du formulaire annexé au présent accord.

Il est rappelé qu'avant tout envoi, l'employeur doit transmettre à la commission paritaire des noms et prénoms des négociateurs et représentants des accords concernés.

La commission paritaire accuse réception des conventions et accords transmis dans ces conditions.

Il est entendu, puisque les bases de données n'ont pas été mises à jour de valoir les accords collectifs conclus en l'absence de délégué syndical, que l'accord conclu au niveau de la base le 22 septembre 2011 et qui portait création de la commission paritaire de négociation de ces accords est annulé et remplacé par les dispositions du présent accord.

Les entreprises négociant un accord en l'absence de délégué syndical en application du code du travail se verront appliquer la méthodologie fixée par les représentants saisis en vue de la commission paritaire.

Article 5 - Dispositions finales En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

Article 5.1 - Durée et entrée en vigueur En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

Compte tenu de son objet, le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Cet accord sera déposé par le collège paritaire à l'expiration du délai légal d'opposition, étant précisé que les parties s'engagent à ne pas demander l'extension.

Le présent accord est révisé au premier jour du mois civil suivant son extension.

Article 5.2 - Modalités de suivi, renouvellement, révision et dénonciation En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Compte tenu de sa durée indéterminée, les parties s'engagent à prévoir d'assurer un suivi du présent accord chaque année, lors de l'établissement du rapport d'activité de la commission paritaire permanente.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

Depuis sa création le 13 août 1999, la base des prestataires de services a organisé la négociation collective au sein de plusieurs instances paritaires.

Sa pluri-partisance de négociation est, historiquement, la « commission mixte paritaire » dans laquelle les organisations représentatives de salariés et d'employeurs ont négocié et conclu les accords et conventions collectives dans le

camhp d'application de la cnoitonevn collective.

Cette itscanne paairitre de référence n'avait cnpnepdaet jamias fiat l'objet d'un arcocd ccloiletf puor en préciser le fonctionnement, la cioimotospn ou les missions.

Or, la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, complétée par un décret n° 2016-1556 du 18 nermobve 2016, a imposé aux banrehcs plonirnlofeseses d'organiser ce tpye d'instance piriatrae dnas un accrod collectif.

Conformément à l'objectif du législateur, ctnsaisnot à rfoneecrr le rôle enestsiel des bacrnehs pinlrlnooefesses dnas l'élaboration du dorit du travail, les pirntareeas sicouax ont acté de la nécessité d'améliorer la ccinansaonse de l'activité de la bcrnhae en précisant cnnoentloenvieemnt le rôle de luer plnarpicie isnctane de négociation collective.

C'est dnas ce crdae que les ogsnatoniiiras représentatives de salariés et d'employeurs ont négocié et nolcu le présent accord ptoant création de la cosommiisn ptrariiæ pneetrnae de négociation et d'interprétation de la bcnrahe des pseratitears de services.

Annexes

Article - Annexe I

En vigueur étendu en date du 21 mars 2024

Formulaire de sisanie de la cosmmiiosn naitaonle de cooatnciillin et d'interprétation

Le présent filruarome est adressé au secrétariat tnuciqehe de la bhrncae :

Par voie numérique : secretariat@obbo-avocats.com

Ou

Par voie poatsle : secrétariat tcnuehqe P2ST, c/o Caiebnt OBBO Avocats, Le dix, 10, rue du Château d'Eau, 75010 Paris.

1. ? Aivs de saisine

Identification de l'organisation ou de la juridiction	
Identification des parties	Employeur
	Salarié(s)

2. ? Doiosniitsps cltevliononnes concernées

Identification de la convention, de l'accord ou de l'avenant concerné(e)
Article(s) concerné(s)

3. ? Oateovirnsbs à l'origine de la saisine

Exposé des mofits de la saisine

4. ? Pièce(s) jointe(s)

Numéro de(s) pièce(s) versée(s)	Intitulé de(s) pièce(s) versée(s)

Annuaire des oiingsanotars représentatives	
Organisations patronales	Organisations syndicales

FIGEC 60, anueve Crhaels de Gaulle 92200 Neuilly-sur-Seine	CFDT-F3C 47, auneve Simón Bolívar 75019 Paris
SAR 9, rue Huysmans 75006 Paris	CFE-CGC FNECS 9, rue de Rocroy 75010 Paris
SIST 75, aneuev Parmentier 75011 PARIS	CFTC-CSFV 34, qai de la Loire 75019 Paris
SNPA 144, brvauleod Pereire 75017 Paris	CGT-FSE 263, rue de Paris, Csa 421 93514 Montreuil
SORAP 40, beovalurd Malesherbes 75008 Paris	FEC-FO Services 54, rue d'Hauteville 75010 Paris
SP2C 15/17, rue Scribe 75009 Paris	SUD-SOLIDAIRES 25, rue des Envierges 75020 Paris
SYNAPHE 75, aevnue Parmentier 75011 Paris	

Nota bnee : les règles de fmeinetncnonot de la csmooiimsn puneevt être consultées : https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALISCTA000005752417/?idConteneur=KALICONT000005635550

Article - Annexe II

En vigueur étendu en date du 21 mars 2024

Formulaire
Transmission d'un acrcod à la CNPPI (IDCC 2098)

Le présent frmorialue est adressé au secrétariat tqchiunee de la bcrhnae :

Par voie numérique : secretariat@obbo-avocats.com

Ou

Par voie poltsae : secrétariat tuqchniee P2ST, c/ o Cbineat OBBO Avocats, Le dix, 10, rue du Château d'Eau, 75010 Paris.

1. ? Coordonnées de l'entreprise ou de l'établissement

N° Siret	
Raison sociale	
Correspondant	
Téléphone	
Courriel	
Adresse	
Code postal	
Commune	
E-mail	

2. ? Ifoniamtrons sur l'entreprise ou l'établissement

Code APE	
Effectifs (en équivalent temps plien ? ETP)	

3. ? Initooafmrns sur le tetxe déposé

Périmètre de l'accord	
Coher la csa correspondante	
Établissement (s)	
Entreprise	

Groupe	
UES	
Groupement inter-entreprises	

Il est rappelé que cette faculté est ouverte sans aucune condition d'effectif.

2. Outils préalables à la négociation

2.1. Information écrite préalable à la négociation

Avant d'engager la négociation, l'employeur procède à une consultation écrite préalable.

D'une part, il doit informer par écrit les représentants syndicaux représentatives dans la branche de sa décision d'engager des négociations avec des représentants du personnel élus.

Cette information est envoyée par voie recommandée avec accusé de réception aux représentants syndicaux représentatives dans la branche dont les adresses sont répertoriées ci-après.

Négociateurs de l'accord	
Cocher la case correspondante	
Délégué syndical	
Représentant du personnel mandaté (1) (2)	
Représentant du personnel non mandaté (1)	
Salarié mandaté (1) (2)	
Ratification par référendum (3)	
(1) Transmission la copie du courrier recommandé d'information aux représentants syndicaux représentatives au niveau de la branche.	
(2) Transmission le PV de consultation du personnel attesté de la majorité des souhaits exprimés.	
(3) Transmission le PV d'approbation de l'accord par référendum.	

Organisations syndicales représentatives	
CFDT-F3C 47, avenue Simón-Bolívar, 75019 Paris	CFTC-CSFV 34, quai de la Loire, 75019 Paris
CGT-FSE 263, rue de Paris, case 421, 93514 Montreuil	FEC FO services 54, rue d'Hauteville, 75010 Paris
CFE-CGC FNECS 9, rue de Rocroy, 75010 Paris	

Date de signature de l'accord	
-------------------------------	--

Thème(s) de l'accord	
----------------------	--

4. ? Pièce(s) jointe(s)

Numéro de(s) pièce(s) versée(s)	Intitulé de(s) pièce(s) versée(s)
1	
2	
3	
4	

Cette information doit être écrite et transmise par tout moyen permettant de lui donner une date certaine.

2.2. Mandat syndical

Une fois informées, les organisations syndicales représentatives dans la branche peuvent initier le processus de mandatement d'un représentant du personnel élu titulaire.

Le mandat, qui est nécessairement écrit, répond aux conditions de forme fixées par la jurisprudence.

En tout état de cause, ce mandat est expressément limité à la négociation envisagée par l'employeur.

Il est rappelé qu'une même organisation ne peut mandater qu'un seul représentant élu du personnel et que ce mandat doit être donné, le cas échéant, au plus tard dans le mois suivant l'information écrite préalable de l'employeur.

Ce mandat est porté à la connaissance de l'employeur par l'organisation syndicale représentative mandante.

2.3. Volonté des représentants élus du personnel de négocier un accord

Les représentants du personnel qui souhaitent négocier le font savoir au plus tard dans le délai de 1 mois suivant la réception de l'information écrite préalable de l'employeur.

Ces représentants du personnel précisent à cette occasion, et dans ce même délai, s'ils ont été mandatés ou non par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau de la branche.

Le mandat syndical doit alors être transmis à l'employeur si l'organisation syndicale représentative mandante ne l'en a pas avisé plus tôt.

Si les représentants élus du personnel souhaitent négocier, les règles de négociation, de conclusion et de validité de l'accord s'appliquent en fonction de l'existence ou non d'un mandat syndical dans les conditions visées ci-après.

En tout état de cause, si aucun représentant du personnel ne souhaite négocier, l'employeur pourra engager une procédure de négociation dans le cadre de la méthodologie

Article - Annexe III

En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

Méthodologie de négociation d'un accord en l'absence de délégué syndical(1)

Préambule

La présente annexe a pour objet de préciser aux entreprises dépourvues de délégué syndical la méthodologie de négociation d'un accord telle que les articles L. 2232-21 à L. 2232-29 du code du travail l'organisent.

Cette méthodologie a pour objectif de sécuriser juridiquement les accords conclus, compte tenu du fait que depuis la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, les tribunaux prud'homaux n'ont plus vocation à en contrôler la légalité et la conventionalité.

Il est rappelé que c'est dans ces conditions que la commission paritaire de validation, créée par la loi n° 2011-954 du 22 août 2011, a été supprimée.

C'est pourquoi la présente méthodologie a été arrêtée au niveau de la branche afin d'orienter les entreprises qui, bien que dépourvues de délégué syndical, souhaitent négocier un accord collectif.

A. ? Méthodologie de négociation avec des représentants élus du personnel

1. Entreprises concernées

Toute entreprise peut engager la négociation d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement avec les représentants élus du personnel dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical si elles ont moins de 50 salariés.

visée dans la partie B de la présente méthodologie.

3. Négociation de l'accord avec des représentants élus du personnel mandatés

3.1. Négociateurs

Si un ou plusieurs représentants élus du personnel tiers ou d'un mandat syndical, l'employeur est tenu de négocier avec les intéressés.

Il est rappelé que peut négocier et conclure un accord collectif, dans ces conditions, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise (CE) ou à la délégation unique du personnel (DUP) ou à l'instance regroupée au sens de l'article L. 2391-1 du code du travail.

À défaut des instances susvisées, les délégués du personnel peuvent négocier et conclure un accord collectif dans les présentes conditions.

3.2. Objet de la négociation

Conformément à l'article L. 2232-21 du code du travail, tout thème peut être négocié avec les représentants élus du personnel mandatés.

3.3. Déroulement de la négociation

3.3.1. Information des salariés à disposition pour la négociation

L'employeur met à la disposition des représentants du personnel élus toutes les informations utiles à la négociation.

3.3.2. Devoir de loyauté

Il est rappelé que la négociation entre l'employeur et les représentants du personnel élus doit se dérouler dans le respect des règles suivantes :

- ? indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ? ;
- ? élaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs, le cas échéant, sur le fondement d'un document de travail préalablement établi par l'employeur ? ;
- ? coopération avec les salariés, le cas échéant ? ;
- ? faculté pour les négociateurs de prendre contact avec les organisations représentatives de la branche.

3.3.3. Rémunération du temps passé aux négociations

Le temps passé aux négociations n'est pas imputé sur les heures de délégation des représentants du personnel élus titulaires.

Chaque élu titulaire participe à une négociation dès lors que nécessaire à l'exercice de ses fonctions conformément aux dispositions de l'article L. 2232-23 du code du travail.

Il est rappelé que les heures de délégation sont de plein droit considérées comme des temps de travail et payées à l'échance normale.

3.4. Validité de l'accord : le référendum salarié

L'accord collectif signé par un ou plusieurs représentants élus du personnel mandatés doit être approuvé par les salariés à la suite d'un référendum organisé dans l'entreprise.

L'accord est approuvé à la majorité des suffrages exprimés par les salariés consultés.

Ce référendum est organisé dans le respect des dispositions générales du droit électoral et conformément aux conditions déterminées par les articles L. 2232-21-1 et D. 2232-2 à D. 2232-9 du code du travail.

Ainsi, dans les 2 mois suivant la signature de l'accord, l'employeur fixe les modalités d'organisation de la consultation, après avoir consulté le ou les représentants élus du personnel mandatés.

L'employeur informe par tout moyen ces modalités à l'ensemble des salariés en précisant :
? les modalités d'information des salariés sur l'accord signé ? ;
? le lieu, la date et l'heure du scrutin ? ;
? les modalités d'organisation et de déroulement du vote ? ;
? le texte de la question soumise au vote des salariés.

Ces informations sont transmises au moins 15 jours avant la date prévue du scrutin.

Il est rappelé que la consultation a lieu pendant les temps de travail, au scrutin secret et sous enveloppe.

Le résultat du référendum fait l'objet d'un procès-verbal dont la publicité est assurée dans l'entreprise par voie d'affichage.

Ce procès-verbal est annexé à l'accord lors de son dépôt et adressé à l'organisation mandante.

3.5. Échec de la négociation

Faute d'approbation majoritaire, l'accord est réputé non écrit.

En cas d'échec de la négociation, un procès-verbal d'échec est établi par l'employeur afin de donner une date certaine à la fin des pourparlers de négociation.

4. Négociation de l'accord avec des représentants élus du personnel non mandatés

4.1. Négociateurs

En l'absence de tout mandat syndical, les représentants du personnel élus volontaires non mandatés peuvent négocier avec l'employeur s'ils le souhaitent.

Il est rappelé que peut négocier et conclure un accord collectif dans ces conditions les représentants élus du personnel au comité d'entreprise (CE) ou à la délégation unique du personnel (DUP) ou à l'instance regroupée au sens de l'article L. 2391-1 du code du travail.

À défaut des instances susvisées, les délégués du personnel peuvent négocier et conclure un accord collectif dans les présentes conditions.

4.2. Objet de la négociation

Conformément à l'article L. 2232-22 du code du travail, la négociation ne peut porter que sur les accords collectifs réalisés à des fins de la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif.

Est expressément exclue la négociation d'accords collectifs de méthode dans le cadre de procédures de licenciement collectif avec un accord de sauvegarde de l'emploi (PSE).

4.3. Déroulement de la négociation

4.3.1. Information des salariés à disposition pour la négociation

L'employeur met à la disposition des représentants du personnel élus toutes les informations utiles à la négociation.

4.3.2. Devoir de loyauté

Il est rappelé que la négociation entre l'employeur et les représentants du personnel élus doit se dérouler dans le respect des règles suivantes :

- ? indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ? ;
- ? élaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs, le cas échéant, sur le fondement d'un document de travail préalablement établi par l'employeur ? ;
- ? coopération avec les salariés, le cas échéant ? ;
- ? faculté pour les négociateurs de prendre contact avec les organisations représentatives de la branche.

4.3.3. Rémunération du temps passé aux négociations

Le temps passé aux négociations n'est pas imputé sur les heures de délégation des représentants du personnel élus

titulaires.

Chaque élu titulaire participe à une négociation dosipse du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions conformément aux dispositions de l'article L. 2232-23 du code du travail.

Il est rappelé que les heures de délégation sont de plein droit considérées comme des heures de travail et payées à l'échéance normale.

4.4. Validité de l'accord

Pour être valable, l'accord collectif négocié dans les présentes conditions doit être signé par un ou plusieurs représentants du personnel élus régulièrement représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

Il est entendu qu'un représentant du personnel élu titulaire peut être mandaté par ses pairs pour signer l'accord collectif. Cette délégation de signature doit être écrite et être annexée à l'accord ainsi conclu.

Une convention collective signée de l'accord verballement conclu est nulle pour autant qu'elle n'est pas homologuée par le ministre du travail, conformément à l'article L. 2232-22 du code du travail.

Il est rappelé que l'accord ainsi conclu ne peut entrer en application qu'après son dépôt auprès de l'autorité administrative compétente.

4.5. Échec de la négociation

Si la condition de signature collective susvisée n'est pas remplie, l'accord est réputé non écrit.

En cas d'échec de la négociation, un procès-verbal d'échec est établi par l'employeur afin de donner acte des parties à la fin du processus de négociation.

B. ? Méthodologie de négociation avec des salariés mandatés

1. Entreprises concernées

Conformément à l'article L. 2232-24 du code du travail, il est possible de négocier un accord collectif avec un ou plusieurs salariés mandatés par un ou plusieurs syndicats représentatifs dans la branche dans les entreprises ou établissements où :

- ? bien qu'en présence de représentants du personnel élus, aucun d'entre eux n'a manifesté son intention de négocier ? ;
- ? un procès-verbal de carence a été établi à l'occasion des dernières élections professionnelles, antérieur de l'absence de représentant du personnel ? ;
- ? l'effectif est inférieur à 11 salariés.

2. Obligations préalables à la négociation

2.1. Information écrite préalable

Avant d'engager la négociation, l'employeur procède à une information écrite préalable des organisations représentatives dans la branche sur sa décision d'engager des négociations.

Cette information écrite précise expressément que la négociation envisagée sera menée avec des salariés n'ayant pas la qualité de représentants du personnel élus.

Cette information est envoyée par voie de recommandation avec accusé de réception aux organisations représentatives dans la branche et les adresses sont visées ci-après.

Organisations syndicales représentatives	
CFDT-F3C 47, avenue Simón-Bolívar, 75019 Paris	CFTC-CSFV 34, quai de la Loire, 75019 Paris

CGT-FSE 263, rue de Paris, case 421, 93514 Montreuil	FEC-FO Services 54, rue d'Hauteville, 75010 Paris
CFE-CGC FNECS 9, rue de Rocroy, 75010 Paris	

2.2. Mandat syndical

Une fois informées, les organisations syndicales représentatives dans la branche peuvent initier le processus de mandat d'un salarié.

Le mandat, qui est nécessairement écrit, répond aux conditions de forme fixées par la jurisprudence.

En tout état de cause, ce mandat est expressément limité à la négociation envisagée par l'employeur.

Il est rappelé qu'une même organisation ne peut mandater qu'un seul salarié et que ce mandat doit être donné, le cas échéant, au plus tard dans le mois suivant l'information écrite préalable de l'employeur.

Ce mandat est porté à la connaissance de l'employeur par l'organisation syndicale représentative mandante.

3. Négociation de l'accord avec des salariés mandatés

3.1. Négociateurs

Si un ou plusieurs salariés justifient d'un mandat syndical, l'employeur peut engager la négociation envisagée. À défaut de mandat syndical, la négociation est impossible.

Il est rappelé que les salariés apparentés à l'employeur et ceux qui détiennent des pouvoirs peuvent être assimilés à l'employeur ne peuvent pas être mandatés pour cette négociation.

3.2. Objet de la négociation

Les accords négociés et conclus par un ou plusieurs salariés mandatés peuvent porter sur toutes les mesures qui peuvent être négociées par accord d'entreprise ou d'établissement sur le fondement du code du travail.

3.3. Déroulement de la négociation

Chaque salarié mandaté dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les conditions prévues par l'article L. 2232-25 du code du travail.

Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme des heures de travail et payées à l'échéance normale.

3.4. Validité de l'accord : le référendum salarié

L'accord signé par un ou plusieurs salariés mandatés doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, dans le respect des principes généraux du droit électoral et conformément aux articles L. 2232-27 et D. 2232-2 à D. 2232-9 du code du travail.

Ainsi, dans les deux mois suivants la signature de l'accord, l'employeur fixe les modalités d'organisation de la consultation, après avoir consulté le ou les salariés mandatés.

L'employeur définit par tout moyen ces modalités à l'ensemble des salariés en précisant :

- ? les modalités d'information des salariés sur l'accord signé ? ;
- ? le lieu, la date et l'heure du scrutin ? ;
- ? les modalités d'organisation et de déroulement du vote ? ;
- ? le texte de la question soumise au vote des salariés.

Ces informations sont transmises au moins 15 jours avant la date prévue du scrutin.

Il est rappelé que la consultation a lieu pendant le temps de travail, au scrutin secret et sous enveloppe.

Le résultat du référendum fait l'objet d'un procès-verbal dont la publicité est assurée dans l'entreprise par voie d'affichage.

Ce procès-verbal est annexé à l'accord lors de son dépôt et adressé à l'organisation mandante.

3.5. Échec de la négociation

Faute d'approbation majoritaire, l'accord est réputé non écrit.

Avenant du 16 octobre 2017 relatif aux contributions des entreprises à la formation professionnelle continue

Signataires	
Patrons signataires	ANCR FIGEC SIST CNET SNPA SORAP SP2C SYNAPHE
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC CSFV CFTC FEC FO F3C CFDT FSE CGT

Article 1er - Champ d'application

Le présent avenant est conclu pour une durée d'application de 1 an, soit pour la période 2018, date après laquelle il cesse automatiquement de s'appliquer.

En vigueur étendu en date du 23 nov. 2017

Le champ d'application du présent accord concerne les entreprises dont l'activité principale est constituée par une ou plusieurs des activités suivantes :

1. Les entreprises de télécommunications qui font pour le compte de leurs clients les travaux de secrétariat, réception ou émission d'appels, télésecrétariat, dimiaoiolcn commerciale, bquuteaiure et tsarneft de données imoianruqetfs et totues psnitatreos de services nécessaires au bon fonctionnement d'un bureau, d'une entreprise quel que soit sa nature (commerciale, industrielle, service, profession libérale) et même des particuliers, en utilisant les nouvelles technologies de télécommunications.

Par ailleurs, les entreprises réalisant également toute opération manuelle de saisie, atocquisin ou crutpae de données, à partir de tout support (papier, documents scannés, images numériques, etc.) ;

2. Les centres d'affaires et entreprises de domiciliation qui, en tant que prestataires de services, assurent à titre principal une assistance aux entreprises en leur offrant un service complet de traitement ou traitement de la correspondance commerciale, la mise à disposition de bureaux individuels équipés pour toute durée (à l'heure, au jour, à la semaine, au mois, à l'année, etc.), la mise à disposition d'installations téléphoniques et bureautiques, la mise à disposition de salles de réunion.

Par ailleurs, ils réalisent également à la demande de leur clientèle tous travaux spécifiques de bureautique.

Plus généralement, les centres d'affaires et entreprises de domiciliation ont pour objet de fournir, quelle que soit sa forme juridique de possession de l'activité, les services de domiciliation à l'exercice de son activité professionnelle ;

3. Les entreprises de recrutement de créances et/ou de biens meubles corporels ou économiques ;

4. Les entreprises de traduction, quelle que soit leur forme juridique, pour autant qu'elles délivrent des prestations de services de traduction ainsi que toutes activités s'y rattachant ;

En cas d'échec de la négociation, un procès-verbal d'échec est établi par l'employeur afin de donner une date certaine à la fin du processus de négociation.

(1) L'annexe III est exclue de l'extension comme étant contraire aux dispositions des articles L. 2232-21 et suivants du code du travail.

(Arrêté du 13 février 2019 - art. 1)

5. Toute structure autonome à but lucratif ou non généralement appelée plaais des congrès ou cnrete de congrès ayant pour vocation d'offrir à tous personnes physiques ou morales un service d'organisation et de prestation de services, internes ou externes, et des équipements destinés à les accueillir et/ou à animer leurs manifestations, à l'exclusion des foires et expositions.

Ils peuvent par ailleurs éventuellement développer des activités en y ajoutant ou non une ou plusieurs caractéristiques (festival, musique?) ainsi que le nom de la ville dans laquelle ils se situent.

6. Eternnt également dans le champ d'application de la convention collective nationale des prestataires de services les entreprises dont l'activité principale réside dans :

? les services d'accueil à caractère événementiel : services d'accueil occasionnels dans le cadre de salons, conventions, colloques ou tout autre événement de ritelaon pbuqlue ou commercial. Les services développés intègrent l'ensemble des équipements de l'accueil de réception : gestion de listings, arnbttiuitos de badges, mallettes, documentation, vestiaire, service voiturier, aniecemnht de gerpuos icnanult aceuclis en gars ou aéroports et vteisis de sites (ex. : usine ou autre site de production ou de réalisation) ;

? les activités d'animation et de promotion : de l'échantillonnage, distribution, etc., à la promotion des ventes en gndras mgsniaas ou GSM dont l'objectif est de faire connaître et de vendre les produits (ou services) du client aux consommateurs sur le lieu de vente.

Le type de prestation principale développé est l'animation consistant à mettre en avant un produit, une marque ou un événement par le biais d'une publicité, d'un échantillonnage, d'une dégustation, d'une vente conseil, d'une démonstration dans les points de vente ou à l'extérieur ou par le biais d'une présence en temps publicitaires.

L'ensemble de ces prestations ont pour caractéristiques communes la mise en œuvre et la gestion complète de moyens humains et matériels dans le cadre d'une offre globale adaptée aux besoins de chaque client. Ils mettent en jeu le conseil, les ressources humaines terrain, la gestion de l'information (matériels et logiciels de relevés, de traitement et d'analyse des données) et la logistique du matériel d'animation ou de promotion (stockage, expédition, installation et maintenance?) dans le cadre de la prestation ;

? la gestion annualisée de prestations de services d'accueil et d'accueil téléphonique en entreprises, la gestion totale de services d'accueil externalisés.

7. Les centres d'appels dont la vocation est de gérer à distance les clients et prospects. C'est un ensemble de moyens humains, technologiques et techniques mis en place afin d'apporter à la demande et aux besoins de chaque client une réponse adaptée.

À ce titre, les centres d'appels se définissent comme des entités composées d'opérateurs, organisés par type de compétence et regroupés par équipes sur des plates-formes destinées à gérer, exclusivement par téléphone et à distance, des clients et/ou des prospects en s'appuyant sur des systèmes de communication téléphonique et informatique, que ce soit en émission ou en réception d'appels.

Entités de relation à distance, les centres d'appels opèrent l'outil téléphonique et ses connexions avec l'informatique et d'autres médias (courrier, fax, Minitel, Internet, extranet, SMS, WAP, etc.).

Ils mettent en jeu toutes les ressources humaines :

? les reoeurscs haunimes (téléconseillers, superviseurs, managers, formateurs?) ;
 ? la thcnoielgoe (téléphonie, informatique, Internet, logiciels, progiciels, svuerers multimédias, beass de données, caerts de commutation, câblage?) ;
 ? la loqtusigie (immobilier, mobilier, eioomnrge de l'environnement matériel et de l'environnement écran?) ;
 ? une ctluure et des méthodes maeitrnkg (stratégie de l'entreprise, roiltaen client, fulfillment, profitabilité?).

Par exception, le cmahp d'application de la ctnieonvon ctclioolve des pttaraeeriss de serivces ne cncroee pas les ceentrs d'appels faieills de sociétés de télécommunications ou ctrnees d'appels intégrés, leqsules eernntt dnas le cmahp d'application de la ctevooinnn clictevoe des télécommunications ;

Entrent enifn dnas le cahmp d'application de la cnteoinovn ctcleiolve des pisaereattr de sreiecvls les eiserrntpes dnnt l'activité piniarpclé réside dnas :

? les aoincts de fcroe de vnete : acoints dnnt l'objectif est de développer les ventes des pouritds ou des seecrvs du client.

Ces actoins rgroepunt les opérations poulnelects (lancement de produits, opérations plennremtlioos ou saisonnières) et les opérations permanentes.

Elles snot menées en pructiealr dnas les pnotis de vntee de la gadrne distribution, de la dttuiorsbin spécialisée (surfaces de bricolage, jardinage, téléphonie?), mias assui auprs d'autres ctiicus de dtiiristoubn ;

? les aioincts d'optimisation linéaire : atcinos dnnt l'objectif est de viesoarlr la présence, le poemnoisnteit et la visibilité des purtidos (ou services) du cienlt dnas son ou ses réseaux de distribution.

Ces atonics repougnet les opérations de psoe de PLV, ioaailnptmns et réimplantations, destinées à mttre en avnat les produits, mias aussi les opérations pnnrmtées de vielle carlimmocee en ponit de vente : relevés de prix, de présence et nomrbe de figans ansii que des ianfnorimtos cannecont la cunorcncree (celle de l'industriel puor lueqel l'action est conduite).

Elles snot menées dnas tuos les réseaux de ditoiubrstin ;

8. Les erseietnrps qui puneiraqtt l'activité de rhechcee de

(En pourcentage.)

	Entreprises de 1 à 9 salariés	Entreprises de 10 à 49 salariés	Entreprises de 50 à 299 salariés	Entreprises de 300 salariés et plus
CIF	?	0,15	0,20	0,20
FPSPP	?	0,15	0,20	0,20
CPF	?	0,20	0,20	0,20
Actions de professionnalisation	0,15	0,30	0,30	0,40
Plan de formation	0,40	0,20	0,10	- ?
Total	0,55	1	1	1

Des critères de prsie en cgarhe snreot définis par les pitraaeens sociuax réunis en sitceon peoollnsisrenfe praiatrie (SPP), à l'aide des inoftioranms theeiucqns et financières fureinos par l'OPCA désigné.

(1) Alticre étendu suos réserve du rpsceet des diisnptioiss des aritlces L. 6331-2 et L. 6331-9 du cdoe du travail, dnas luer rédaction iusse de l'article 15 de la loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de fcnneias puor 2016.
 (Arrêté du 29 jiun 2018 - art. 1)

Article 2.2 - Contribution conventionnelle à la formation professionnelle continue

(En pourcentage.)

débiteurs en masse, amerentut appelée activité d'enquête civile, ennett dnas le cmahp d'application de la covnionten ciellovtce des pstaererits de svreceis dnas le diamnoe du seecutr tertiaire.

Afin d'éviter ttuoe cfoonusin aevc ttoue aurte activité, et nmtmoaent aevc l'activité du rucevmoenret de créances, il a été décidé de définir clenieamrt l'activité d'enquête civile.

Cette définition peermt de cliaierfr le chmap d'application de la réglementation LSI visé par l'article 20 de la loi n° 83-629 du 12 jlliuet 1983.

L'activité d'enquête cvilie dnnt la finalité euicsxvle est la rheerchce de débiteurs en msase cntssioe à mettre en ?uvre, puor le cpmote de tiers, dnas le cadre d'une dnmeade spécifique, tuos moyens d'investigations destinés à déterminer les éléments ralifets aux coordonnées, à la solvabilité et au paniiotmre d'une pesnrone physique.

L'interrogation de bsaes de données isseus de publicités légales ou de fciiehrs aeseclblscis à trtie gtaiurt et/ou onéreux ne ctustnioe pas une activité d'enquête civile.

Article 2 - Participation au développement de la formation professionnelle continue

Le présent aevnnat est conclu puor une durée d'application de 1 an, siot puor la celtcole 2018, dtae après lqlualee il cssreea ameumaenotuitqt de s'appliquer.

En vigueur étendu en date du 23 nov. 2017

Article 2.1 - Contribution légale à la formation professionnelle continue

Le présent avenant est cocnlu puor une durée d'application de 1 an, siot puor la cleoltce 2018, dtae après laluelqe il cseersa amatuteuoieqnm de s'appliquer.

En vigueur étendu en date du 23 nov. 2017

Les erniteeprss snot légalement teunes de vesrer tuos les ans, à l'OPCA désigné par la branche, une ctouoirtnibn puor le développement de la fotiaormn pnsrnsfeololee continue.

Cette coubiorntitn est répartie cmome siut :

Le présent aanevnt est cnoclu puor une durée d'application de 1 an, siot puor la clecolte 2018, dtae après lelqluae il csersea ataneiumumetoqt de s'appliquer.

En vigueur étendu en date du 23 nov. 2017

Au rergad des besonis de foatoimrn et de plinsarssaonftooiein des salariés de la branche, dnas le but d'assurer luer employabilité et de rfcroeenr la compétitivité des entreprises, les prtairaeens soaiucx décident de maintenir, à titre expérimental toujours, une cbioontrtiun conventionnelle.

Cette ctiubootrinn est oegabrlltoeminit versée à l'OPCA désigné par la branche.

Le tuax de ctete citioubnrotn coneoivlentlne est de :

	Entreprises de 1 à 9 salariés	Entreprises de 10 à 49 salariés	Entreprises de 50 à 299 salariés	Entreprises de 300 salariés et plus
Contribution conventionnelle	0,40	0,20	0,10	0,10

La part conventionnelle de la contribution est mutualisée dans une structure spécifique de l'OPCA et n'est pas sectorisée par taille d'entreprises. Elle est gérée par la structure professionnelle (SPP), conformément aux axes définis par la CPFNEP dans le respect des dispositions légales et réglementaires.

Les parties prenantes ont accepté de leur volonté de favoriser l'utilisation de la part conventionnelle au maintien d'une politique active des entreprises dans le financement des salariés.

En ce sens, la contribution conventionnelle, surpasse la limite légale, sera par conséquent utilisée pour les entreprises.

Cependant, la mesure stipule que cette contribution puisse être prioritairement utilisée pour participer à l'abondement par l'employeur de financements des salariés dans le cadre d'une politique de coopération du CPF, réalisées en tout ou partie sur le temps de travail, en accord avec l'entreprise et le salarié, eu égard aux besoins de formation identifiés nettement au travers du plan de formation.

Cette contribution conviendrait à l'ensemble des entreprises pour favoriser le développement de la formation professionnelle continue au regard des besoins des salariés et des entreprises de la branche, il est expressément convenu que ces taux ne

s'appliqueront que pour 1 an, soit pour la période de l'année 2018 (assise sur la base salariale 2017).

Il est en outre expressément rappelé le caractère exceptionnel de cette contribution en raison de l'absence de visibilité des dépenses des entreprises scolarisées des jeunes financeurs induites par la réforme de la formation professionnelle introduite par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014.

Cette contribution sera l'objet d'une révision par les parties prenantes après l'adoption des budgets annuels présentés par l'OPCA désigné et de ses préconisations.

À défaut de révision possible des taux conventionnels susvisés, seuls les taux légaux visés à l'article 3.1 s'appliqueront.

Article 3 - Répartition globale des fonds

Le présent avenant est conclu pour une durée d'application de 1 an, soit pour la période 2018, date après laquelle il cessera d'être applicable.

En vigueur étendu en date du 23 nov. 2017

Les taux conventionnels de contribution visés dans l'article 3 sont répartis, à titre expérimental et provisoire, comme suit :

(En pourcentage.)

		Entreprises de 1 à 9 salariés	Entreprises de 10 à 49 salariés	Entreprises de 50 à 299 salariés	Entreprises de 300 salariés et plus
Contribution légale	CIF	?	0,15	0,20	0,20
	FPSP	?	0,15	0,20	0,20
	CPF	?	0,20	0,20	0,20
	Actions de professionnalisation	0,15	0,30	0,30	0,40
	Plan de formation	0,40	0,20	0,10	?
	Contribution conventionnelle	0,40	0,20	0,10	0,10
	Total	0,95	1,20	1,10	1,10

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail, dans la rédaction issue de l'article 15 de la loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de financements pour 2016. (Arrêté du 29 juin 2018 - art. 1)

Article 4 - Modalités de versement des fonds

Le présent avenant est conclu pour une durée d'application de 1 an, soit pour la période 2018, date après laquelle il cessera d'être applicable.

En vigueur étendu en date du 23 nov. 2017

Les fonds destinés à financer la formation professionnelle sont versés par les entreprises visées à l'article 1 du présent accord à l'OPCA désigné par la branche.

Article 5 - Durée du présent avenant

En vigueur étendu en date du 23 nov. 2017

Le présent avenant est conclu pour une durée d'application de 1 an, soit pour la période 2018, date après laquelle il cessera d'être applicable.

Le présent avenant sera déposé à la DTEICRE et il en sera demandé l'extension aux services du ministère du travail.

Article - Préambule

Le présent avenant est conclu pour une durée d'application de 1 an, soit pour la période 2018, date après laquelle il cessera d'être applicable.

En vigueur étendu en date du 23 nov. 2017

Le 12 octobre 2015, les organisations professionnelles et syndicales ont signé un accord sur la formation professionnelle se basant sur le principe de même traitement et portant sur le même objet qui avait pu être conclu antérieurement.

Cet accord comprend notamment des accords relatifs aux contributions conventionnelles, plus spécifiquement à l'article 3.1 du dit accord.

Dans un premier temps, lors de la CNEFP du 13 septembre 2016, il a été décidé par les parties de renouveler ces contributions conventionnelles. Cette décision a été actée dans l'avenant du 6 octobre 2016.

Lors de la CNPFEP du 19 septembre 2017, il a été par ailleurs convenu de renvoyer à nouveau ces contributions conventionnelles.

Le présent avenant a ainsi pour objet d'entériner cette décision solennelle des parties ci-après.

Avenant du 13 novembre 2017 portant révision du régime de frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	ANCR ; FIGEC ; SIST ; CNET ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FEC FO ; F3C CDFT ; Solidaires.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le champ d'application du présent accord concerne les entreprises dont l'activité principale est constituée par une ou plusieurs des activités suivantes :

1. Les entreprises de télécommunications qui font pour le compte de leurs clients les travaux de secrétariat, réception ou émission d'appels, télésecrétariat, démarchage commerciale, traitement et fourniture de données informatiques et tous les services de services nécessaires au bon fonctionnement d'un bureau, d'une entreprise quelle que soit sa nature (commerciale, industrielle, service, professionnelle libérale) et même des particuliers, en utilisant les nouvelles technologies de télécommunications.

Par ailleurs, les entreprises réalisant également toute opération manuelle de saisie, acquisition ou traitement de données, à partir de tout support (papier, documents scannés, images numériques, etc.).

2. Les entreprises d'affaires et entreprises de conseil qui, en tant que prestataires de services, assurent à titre principal une activité aux entreprises en leur offrant un service personnalisé ou personnalisé ou personnalisé, la mise à disposition de bureaux individuels équipés pour toute durée (à l'heure, au jour, à la semaine, au mois, à l'année, etc.), la mise à disposition d'installations téléphoniques et bureautiques, la mise à disposition de locaux de réunion.

Par ailleurs, ils réalisent également à la demande de leur clientèle tous travaux spécifiques de bureautique.

Plus généralement, les entreprises d'affaires et entreprises de conseil qui, en tant que prestataires de services, assurent à titre principal une activité aux entreprises en leur offrant un service personnalisé ou personnalisé, la mise à disposition de bureaux individuels équipés pour toute durée (à l'heure, au jour, à la semaine, au mois, à l'année, etc.), la mise à disposition d'installations téléphoniques et bureautiques, la mise à disposition de locaux de réunion.

3. Les entreprises de recouvrement de créances et/ou de recouvrement de créances économiques.

4. Les entreprises de traduction, quelle que soit leur forme juridique, pour autant qu'elles délivrent des services de services de traduction ainsi que toutes activités s'y rattachant.

5. Toute activité commerciale à but lucratif ou non laquelle est généralement appelée pailas des congrès ou conférence de congrès ayant pour objectif d'offrir à toutes personnes physiques ou morales un service d'organisation et de prestation de services, internes ou externes, et des équipements destinés à les accueillir et/ou à organiser leurs manifestations, à l'exclusion des foires et expositions.

Ils peuvent prêter éventuellement des services aux entreprises en y agissant ou non une ou plusieurs caractéristiques (festival, musique) ainsi que le nom de la ville dans laquelle ils se situent.

6. En outre également dans le champ d'application de la convention collective nationale des prestataires de services les entreprises dont l'activité principale réside dans :

? les services d'accueil à caractère événementiel : services d'accueil organisés dans le cadre de salons, conventions, colloques ou tout autre événement de caractère public ou commercial. Les services développés intègrent l'ensemble des prestations de l'accueil de réception : gestion de listings, fourniture de badges, mallettes, documentation, vestiaire, service voiturier, annuaire de groupes incantés acéculés en gares ou aéroports et visites de sites (exemple : usine ou usine de production ou de réalisation) ;

? les services d'animation et de promotion : de l'échantillonnage, distribution, etc., à la promotion des ventes en magasin physiques ou GSM dont l'objectif est de faire connaître et de vendre les produits (ou services) du client aux consommateurs sur le lieu de vente.

Le type de prestation le plus développé est l'animation destinée à mettre en avant un produit, une marque ou un événement par le biais d'une distribution publicitaire, d'un échantillonnage, d'une dégustation, d'une vente-conseil, d'une démonstration dans les points de vente ou à l'extérieur ou par le biais d'une présence en médias publicitaires.

L'ensemble de ces prestations ont pour caractéristiques communes la mise en œuvre et la gestion complète de moyens humains et matériels dans le cadre d'une offre globale adaptée aux besoins de chaque client. Elles sont en jeu le conseil, les services de terrain, la technologie informatique (matériels et logiciels de relevés, de traitement et d'analyse des données) et la logistique du matériel d'animation ou de promotion (stockage, expédition, installation et maintenance) dans le cadre de la prestation ;

? la prestation annualisée de prestations de services d'accueil et d'accueil téléphonique en entreprises, la gestion totale de services d'accueil externalisés.

7. Les entreprises d'appels dont la vocation est de gérer à distance la relation que les clients souhaitent établir avec leurs clients et prospects. C'est un ensemble de moyens humains, organisationnels et techniques mis en place afin d'apporter à la demande et aux besoins de chaque client une réponse adaptée.

À ce titre, les entreprises d'appels se définissent comme des entités composées d'opérateurs, organisés par type de compétence et regroupés par équipes sur des plates-formes destinées à gérer, exclusivement par téléphone et à distance, des clients et/ou des prospects en s'appuyant sur des systèmes de communication téléphonique et informatique, que ce soit en émission ou en réception d'appels.

Entités de relation à distance, les entreprises d'appels utilisent l'outil téléphonique et ses extensions avec l'informatique et d'autres médias (courrier, fax, Minitel, Internet, extranet, SMS, WAP, etc.).

Ils sont en jeu quatre catégories de services :

? les services humains (téléconseillers, superviseurs, managers, formateurs) ;

? la technologie (téléphonie, informatique, internet, logiciels, matériels, services multimédias, bases de données, centres de commutation, câblage) ;

? la logistique (immobilier, mobilier, équipement de l'environnement matériel et de l'environnement écran) ;

? une stratégie et des méthodes de gestion (stratégie de l'entreprise, relation client, fulfillment, rentabilité).

Par exception, le champ d'application de la convention collective des prestataires de services ne concerne pas les centres d'appels des sociétés de télécommunications ou centres d'appels intégrés, lesquels relèvent dans le champ d'application de la convention collective des télécommunications ;

En outre dans le champ d'application de la convention collective des prestataires de services les entreprises dont

l'activité picrlainpe réside dnas :

? les aotincs de fcore de vnete : anictos dnot l'objectif est de développer les vneets des piurodts ou des seeivrcs du cnielt ;

? ces aitocons rgeeuport les opérations pleontcelus (lancement de produits, opérations poreotnlonimls ou saisonnières) et les opérations pmaenreets ;

? eells snot menées en pliiatreucr dnas les pnoits de vtnee de la gndare distribution, de la dorittiibsun spécialisée (surfaces de bricolage, jardinage, téléphonie?), mias asusi auprès d'autres ciuctris de ditotsiibrun ;

? les aicotns d'optimisation linéaire : anotics dnot l'objectif est de vioealrsr la présence, le pniestiooenmt et la visibilité des piudotrs (ou services) du cienlt dnas son ou ses réseaux de distribution.

Ces anotics reunpeogrt les opérations de psoe de PLV, ialtampntoins et réimplantations, destinées à mertte en avnat les produits, mias asusi les opérations penrnaeetms de vellie cmrocmeilae en pinot de vnete : relevés de prix, de présence et nmbroe de fcagnis ansii que des ioiarnmfntos cnannocret la cnnrerocque (celle de l'industriel puor lqueul l'action est conduite).

Elles snot menées dnas tuos les réseaux de distribution.

8. Les eitrrspenes qui prquieanttt l'activité de rerschcehe de débiteurs en masse, aturnemet appelée activité d'enquête civile, ernnett dnas le cmahp d'application de la cneontovin clcoteivle des prataseitrs de siervces dnas le dmoniae du sceetur tertiaire.

Afin d'éviter totue coousnfin aevc toute aurtte activité, et namonnett aevc l'activité du rreevmonuet de créances, il a été décidé de définir creaneimlt l'activité d'enquête civile.

Cette définition permet de ciealirfr le champ d'application de la réglementation LSI visé par l'article 20 de la loi n° 83-629 du 12 jeillut 1983.

L'activité d'enquête clviie dnot la finalité eluxcvsie est la rchhceere de débiteurs en mssae cniostse à mrtete en ?uvre, puor le cpomte de tiers, dnas le cdare d'une damende spécifique, tuos moyens d'investigations destinés à déterminer les éléments refatils aux coordonnées, à la solvabilité et au pnrmiolate d'une prnnosee physique.

L'interrogation de baess de données iusses de publicités légales ou de fiicehrs ascblecesis à titre gtruiat et/ou onéreux ne costtnue pas une activité d'enquête civile.

Article 2 - Annulation de l'avenant indivisible du 25 septembre 2015

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

L'avenant isbinivilde cncolu le 25 smbpetree 2015 est annulé.

Les catégories ojtciebevs de salariés identifiées dnas cet ananevt snot dnoc intégrées dnas l'ensemble des salariés creovut par l'accord du 25 stmberepe 2015 qui dmreeue pnenmeielt appailcble suos réserve des mfidaiioctnos visées à l'article 3 du présent aneavt rectificatif.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Modifications de l'accord du 25 smpetbee 2015.

Compte tneu de l'annulation de l'avenant iibsinivilde du 25 smbretepe 2015, il est cenovnu de rtieicfr cetrnais tmrees de l'accord iitnail qui coisnutte ainsi l'acte jduquirie ftdoaenr uquie du régime faris de santé de la branche.

Il est edenntu que tteuos les doispstniios de l'accord du 25 sptembere 2015 ne fnaaist pas l'objet d'une mooitificdan au tirte du présent alritce retnset inchangées.

Article 3.1 - Modification du préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

L'avant-dernier alinéa du préambule de l'accord du 25 smpebrtee 2015 est supprimé.

Article 3.2 - Modification du premier alinéa du titre II «

Couverture du socle conventionnel obligatoire »

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le peirmer alinéa du tirte II de l'accord du 25 septmerbe 2015 rédigé cmome siut :

« Les einerestrps ennatrt dnas le cmahp d'application de l'accord dvoient couvrir, a minima, seoln les modalités fixées à l'article 7, tuos les bénéficiaires visés à l'article 3 au tirte de la crtrouueve du slcoe cineovneotnln oobritalgé (R1), atce par acte, définie à l'article 4. »

Est modifié comme siut :

« Les enrteerpiss enratnt dnas le cmahp d'application de l'accord dnvioet couvrir, a minima, selon les modalités fixées à l'article 7, tuos les bénéficiaires visés à l'article 3 au trtie de la corvueture du slcoe cntnonnvioeel oroibltagié (Base 1), atce par acte, définie à l'article 4. »

Article 3.3 - Modification de l'article 3.1 « Caractère collectif »

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

L'article 3.1 de l'accord du 25 srepbetme 2015, iamletniinet rédigé cmome siut :

« À l'exception des salariés identifiés cmome arpnnpatae à une catégorie octvebjie au snes de l'article R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité silaoce et expressément définis cmome tles par vioe d'avenant iibnvdsliie au présent accord, la cuorreuvte du scole cvinotnneeonl oobtailrge bénéficie à l'ensemble des salariés des eprsneiters visées à l'article 1er du présent accord, snas sélection médicale préalable.

Les salariés identifiés cmome aatpnnperat à une catégorie oiejvbcte au snes de l'article R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité scoilae et expressément définis cmome tles par vioe d'avenant iivnidisble au présent accrod bénéficient d'une cevourutre du scole citvooenennl ogaiiltbore propre. »

Est modifié comme siut :

« La crrotuveue du solce cntenoioevnnl oitgloarbie prévue au ttire du présent aocrd bénéficie à l'ensemble des salariés des eerneiptsrs visées à l'article 1er du présent accord, snas sélection médicale préalable. »

Article 3.4 - Modification de l'article 3.2 « Caractère obligatoire »

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

L'article 3.2 de l'accord du 25 srembtpee 2015, ilitenniaemt rédigé cmome siut :

« Tuos les salariés concernés, qulele que siot luer ancienneté, bénéficient oiltaegbmenirot de la cueoturvre du scole contnveeinonl obligatoire.

Les salariés identifiés cmome anreppatnat à une catégorie objctviee au snes de l'article R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité soaclie et expressément définis cmome tles par vioe d'avenant isbilivinde au présent aroccd bénéficient également orimegleibtnoat d'une cuorrvttee du solce cineonvntoel propre.

Il est précisé que le caractère oarbglilote du régime de faris de santé envisagé résulte de la siuntgrae même du présent accord.

Celui-ci s'impose en conséquence dnas les rniloates idnevdiillieus de taarivl et les salariés ne porrount pas s'opposer, le cas échéant, au précompte de luer quote-part de cotisations.

Ce caractère otiaalgrabe est apprécié suos réserve des diooitinsps visées ci-après. »

Est modifié comme siut :

« Tuos les salariés concernés, qlluee que siot luer ancienneté, bénéficient oaermnbliietogt de la crvouruete du solce ceonnovniintl obligatoire.

Il est précisé que le caractère obgroatilie du régime de frais de santé envisagé résulte de la sgnrauite même du présent accord.

Celui-ci s'impose en conséquence dnas les rtoenlias indlieeduvis de tviaarl et les salariés ne pruuront pas s'opposer, le cas échéant, au précompte de luer quote-part de cotisations.

Ce caractère orbilgtaioe est apprécié suos réserve des dphisnotiioss visées ci-après. »

Article 3.5 - Modification de l'article 3.2.2 « Dispenses d'adhésion »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

L'article 3.2.2 de l'accord du 25 sebmperte 2015, itenelaimint rédigé cmmoe siut :

« Par dérogation au caractère oitrioablge de l'affiliation des salariés au présent régime, touets les dneppessis d'adhésion prévues à l'article R. 242-1-6 du cdoe de la sécurité slicaoe snot ruetenes au ttrie du présent accord.

Peuvent dnoc se dessienpr d'adhésion, en frnaosuinst le cas échéant les jaiuitifctsfcs corrtpsdoeanns :

? les salariés et aitrppens bénéficiaires d'un crtnaot à durée déterminée ou d'un cotrnat de mosiisn d'une durée au monis égale à 12 mois, à ctodonniin de jusieftr par écrit en psnorudiat tuos dnuemteos d'une crtueouvre iudlilnivede sotcrisue par auerills puor le même tpye de grteniaas ;

? les salariés et anipetrps bénéficiaires d'un cotrnat à durée déterminée ou d'un cotrnat de misiosn d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une cvtueruore iueivdnidlle situocrse par alielrus ;

? les salariés à tpeps paetirl et aiprpntes dnoc l'affiliation les cridainout à s'acquitter d'une coaistiton gaoblle (toutes grinetaas complémentaires d'entreprise additionnées nmmoteant à la prévoyance) au mnios égale à 10 % de luer rémunération brtue ;

? les salariés bénéficiaires d'une cuourvrtee complémentaire en alcaiopptin de l'article L. 861-3 du cdoe de la sécurité soaicle ou d'une adie à l'acquisition d'une complémentaire santé en aicoatlpipn de l'article L. 863-1 du même code. Alors, la diesnspe ne puet juoer que jusqu'à la dtae à lleuqlae les salariés cnseset de bénéficier de ctete cuueorrtve ou de cttee adie et suos réserve qu'un juttificsaif siot fronui ;

? les salariés cteurvos par une asncursae iildldenvuie de firas de santé au mmoet de la msie en palce des graenatis ou de l'embauche si elle est postérieure. La dneispse ne puet arols juoer que jusqu'à échéance du caonrtt iindivdeul ;

? les salariés qui bénéficient par ailleurs, y croipms en tnac qu'ayants droit, d'une ctvrueore collective, en la jafnuisitt chuqae année, revnelat de l'un des dfoipitssis saitvuns :

-? dnas le cdare d'un dpistisiof reiasmslnt les ciitnndoos mentionnées à l'article L. 242-1, alinéa 6, du cdoe de la sécurité sialcoe ;

-? dnas le crdae du régime complémentaire d'assurance mladiae des iniduretss électriques et gazières ;

-? dnas le cdare des dptinioosiss du décret n° 2007-1373 du 19 smptebere 2007 raltief à la pitipcaarotin de l'État et de ses établissements pcubils au feeannncim de la poicttroen siolcae complémentaire de lures plnseneros ;

-? dnas le cdare des dipoisstins du décret n° 2011-1474 du 8 nemrbove 2011 relaitf à la poairtpctiin des collectivités tatiorreelis et de luers établissements pluibcs au fnmaniceent de la pcoitroern scoliae complémentaire de lreus aetgns ;

-? dnas le crdae des cttaonrs d'assurance de gopruie iuss de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 rielrave à l'initiative et à l'entreprise individuelle. Il aparietnpt au salarié de jiefsitur amelueennlnt de ctete dispense.

En aucun cas une disepnse d'adhésion ne puet être imposée au salarié. La faculté de dsnisepe relève d'un lbrrie chiox du salarié qui est epxmlceetnitiit exprimé par lui.

Dans tuos les cas, l'employeur diot être en meruse de priurdoe la dndame de dnsesipe des salariés concernés.

Cette dpsiesne écrite, accompagnée le cas échéant des

jfscaiftutiis requis, ctormope la meoitnn solen lqlealue le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

Cette dademne de dipessne diot être formulée dnas le mios sviuant la msie en place du régime institué par le présent accord. Puor les salariés taelitrus de cratonts à durée déterminée de très croute durée, la denamde de depnsise diot irtivenner de préférence avnt la fin de la mosiisn cnuloatcctrlé et au puls trad avant l'établissement du bultilen de piaie correspondant.

À défaut, les salariés concernés sernot affiliés d'office au régime ctclloef et obligatoire.

En tuot état de cause, les salariés snot tneus de citseor au régime institué par le présent acrod dès qu'ils csesnet de se turevor dnas l'une des siintaouts de dnipsese susvisées.

Ils en ironmfnet arols snas délai luer employeur.

Il est précisé que puor les jfstautoiincis dvaent être fonirues chuqae année, celles-ci drenovt être adressées par le salarié etrne le 1er et le 31 décembre N ? 1 au puls tard.

Lorsque l'employeur ne reçoit pas de jcuftiasitif dnas ce délai, le salarié est affilié à efct du 1er jniaver de l'année suivante. Les detocumns afférents à la curvrueote lui snot adressés et la cioasitotn saarille est arlos précomptée sur le bleuitln de paie.

Les salariés anyat chisoi d'être dispensés d'affiliation pneevut à tuot mnemot vreeinr sur luer décision et stleoielir luer employeur, par écrit, puor l'adhésion à la ceurruove du scloe cenvnnotenol obligatoire.

Cette adhésion pnred arlos efct le prieemr juor du mios civvl sauvnit la demande. Elle srea irrévocable pndant une durée de 1 année cvilie pleine, c'est-à-dire jusqu'au 31 décembre de l'année N + 1. »

Est modifié comme siut :

« Par dérogation au caractère oilaibortge de l'affiliation des salariés au présent régime, touets les dnepisess d'adhésion prévues aux acetrlis D. 911-2, D. 911-3 et R. 242-1-6 du cdoe de la sécurité silcoae snot rnetues au trite du présent accord.

Peuvent dnoc se dseeinpr d'adhésion, en fiosnnarust le cas échéant les jitticifafuss cesnanrtpodros :

? les salariés et atpneirs bénéficiaires d'un crotat à durée déterminée ou d'un cotrnat de mosiisn d'une durée au mnios égale à 12 mois, à cinotoidn de jitfeusir par écrit en pusndiaort tuos dnmeotucs d'une ctuerorvue idvunleiile sscroutie par alreluis puor le même tpye de gireatnas ;

? les salariés et aientrpps bénéficiaires d'un cotrnat à durée déterminée ou d'un carnott de mosiisn d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une cuveroutré iillviddenue sorucitse par auiliers ;

? les salariés à tpeps piartal et aairpnpts dnoc l'affiliation les cidniauort à s'acquitter d'une coiosttain galbole (toutes giaeantrs complémentaires d'entreprise additionnées nnoeatmmt à la prévoyance) au mnios égale à 10 % de luer rémunération brtue ;

? les salariés bénéficiaires d'une crvetuore complémentaire en apaliotcn de l'article L. 861-3 du cdoe de la sécurité sailcoe (CMU) ou d'une adie à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS) en aliopatpcin de l'article L. 863-1 du même code. La dsepsine ne puet aorls juoer que jusqu'à la dtae à lealqlue les salariés cneesst de bénéficier de ctete crrtvoeuue ou de ctete adie ;

? les salariés curoevts par une anucrsase iddnlleivue de frais de santé au mmonet de la msie en place des gnreatias ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispnee ne puet alors juoer que jusqu'à échéance du cartont iuevndidil ;

? les salariés qui bénéficient par ailleurs, y cpmios en tnac qu'ayants droit, d'une crvotuerue collective, en la juasfitint cuaqhe année, rneavlet de l'un des dfoisiiitps svunaitis :

-? dnas le crdae d'un dtisopsiif rsnlpeamit les coontnidis mentionnées à l'article L. 242-1, alinéa 6, du cdoe de la sécurité sliocae ;

-? dnas le crdae du régime complémentaire d'assurance madlaie des iutndrsies électriques et gazières en aticaloppin du décret n° 46-1541 du 22 juin 1946 ;

-? dnas le crdae des doipisnits du décret n° 2007-1373 du 19 smeptree 2007 riltaef à la pipaictioratn de l'État et de ses

établissements pclbius au fcinenament de la piotrceotn slicoae complémentaire de lures peonsnrles ;
-? dnas le crade des dooissnips du décret n° 2011-1474 du 8 nborvme 2011 reliatf à la ptiioaaicprn des collectivités terroiaeltis et de lures établissements pcbuils au faenincnt de la pocoietrn sailcoe complémentaire de leurs angets ;
-? dnas le cdrae des cotantrs d'assurance de gropue iusss de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 ritvalee à l'initiative et à l'entreprise individuelle. Il apernptiat au salarié de justiefir anemeulennlt de cette dseisnpe ;
-? régime local d'assurance madlaie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en atlipoacin des atrleics D. 325-6 et D. 325-7 du cdoe de la sécurité sociale.

En aucun cas une dinspese d'adhésion ne puet être imposée au salarié. La faculté de dispnsee relève d'un lbire coihx du salarié qui est ecilpimntext exprimé par lui.

Dans tuos les cas, l'employeur diot être en muerse de prroidue la daemdne de dispnsnee des salariés concernés.

Cette dsipsnee écrite, accompagnée le cas échéant des juitsciffats requis, cprmtotee la mtoien sleon lleuaqe le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

Il est précisé que puor les jsiinfttuaios dnveat être fneuris chuaqe année, celles-ci dneovrt être adressées par le salarié ertne le 1er et le 31 décembre N ? 1 au puls tard.

Lorsque l'employeur ne reçoit pas de jatitufcisif dnas ce délai, le salarié est affilié à effet du 1er jvianer de l'année suivante. Les dnuctomes afférents à la creruuvtoe lui snot adressés et la ciitoosatr silraalae est alors précomptée sur le bteuilln de paie.

Les salariés anyat csihoi d'être dispensés d'affiliation pnevuet à tuot mnmoet reeinvr sur luer décision et siiclotler luer employeur, par écrit, puor l'adhésion à la cueruvtroe du slcoe cvineoentonnl obligatoire.

Cette adhésion prend alors effet le pmreeir juor du mios civil svianut la demande. Elle srea irrévocable pnadent une durée de 1 année cilvie pleine, c'est-à-dire jusqu'au 31 décembre de l'année N + 1. »

*(1) L'article 3-5 est étendu suos réserve du repcest des dsinspooitis de l'article L. 911-7 et des aetlrics D. 911-2 et satnivirus du cdoe de la sécurité slicoae rvelaties au veresmnet santé.
(Arrêté du 2 août 2019 - art. 1)*

Article 3.6 - Modification de l'article 4 « Prestations obligatoires minimales »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le dereinr alinéa de l'article 4 de l'accord du 25 smrpebtee 2015 est supprimé.

Ainsi, cet arltice inteliianeimt rédigé cmmoe siut :

« Les prtoetnsais de la creuvotruue du scloe oiarigtlboe (R1) dveant bénéficier a minima, atce par acte, à cqhaue salarié visé à l'article 3 snot mentionnées dnas l'annexe I jonite au présent accord.

Il est rappelé que, à trtie puls favorable, les epeintretrs cvteueors par le présent arccod pevnuet farie le chioix d'appliquer, cmome cveuurorte ccllvtoiee et obligatoire, les crtorueeuvs oolnelptnes 1 (R2) ou 2 (R3) visées dnas les anexens II et III jiontes au présent accord.

Il est ednetnu qu'une annxee particulière pourra, le cas échéant, être établie puor tutoe catégorie obivcejte expressément identifiée par vioe d'avenant iinlbvsidie du présent accord. »

Est modifié cmome siut :

« Les ptaisnoters de la ceruvutore du solce otlorigbaie (couverture bsae 1) dvenat bénéficier a minima, atce par acte, à chaque salarié visé à l'article 3 snot mentionnées dnas les gliiers annexées au présent accord.

Il est rappelé que, à tirte puls favorable, les erneresitps cetrvuoos par le présent arccrd pnevuet friae le choix d'appliquer, comme curuevorte celvtlcoie et obligatoire, les cruvetroeus bsae 2 ou bsae 3 visées dnas les gilrels annexées au présent accord. »

Article 3.7 - Modification du préambule du titre III « Couvertures optionnelles »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le préambule du tirte III de l'accord du 25 srpetembe 2015 rédigé cmmoe siut :

« Les esieieptrnrs cmerspois dnas le camhp du présent arccrd pnevuet proposer, selon les modalités prévues par l'article 7, à tuos les salariés bénéficiaires visés à l'article 3, suos réserve de règles particulières prévues puor tuote catégorie otiejbceve de salariés identifiée par vioe d'avenant indivisible, des ceevouurtrs oinetlmpoes définies à l'article 5.

Ces crevtoeruus oleiopolntns penuevt être proposées avev des tfairs mmxia égaux à cuex mentionnés à l'article 9. »

Est modifié comme siut :

« Les enpreisets cimropess dnas le cmahp du présent arccrd peevnt proposer, selon les modalités prévues par l'article 7, à tuos les salariés bénéficiaires visés à l'article 3 des cteuorevns onetoiplnls définies à l'article 5.

Ces cortreuevus oleoiltpens pveuent être proposées avev des taifrs mamxia égaux à cuex mentionnés à l'article 9. »

Article 3.8 - Modification de l'article 5 « Prestations optionnelles »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

L'article 5 de l'accord du 25 strebepme 2015 rédigé cmmoe siut :

« Les crveouteurs oienlotepnls se déclinent en duex optnois dénommées otpoin 1 (R2) et oipton 2 (R3).

Les potreitnsas des oontpis 1 (R2) et 2 (R3) snot mentionnées dnas les aneenxs II et III jeitons au présent accord.

Chaque erspretine rstee libre, naemontmt en roisan d'un régime préexistant, de redrne oriligtboae l'adhésion à l'une de ces options, dnas le repcest nmtaemont des doiiissnptos des aelitrns L. 242-1 et L. 911-1 et sviaunts du cdoe de la sécurité sociale.

Dans ctete hypothèse, les ayntas diort du salarié définis à l'article 3.3 pnevevt adhérer à ces opintos par une etinxosen futvitacale srcrouiste iilnnvleueddeimt par cuhqae salarié et dnnanot leiu au veerenmst d'une ctstoioian spécifique dnas les ctvoudinis prévues à l'article 9.

Les anatys dorit satinuoahnt bénéficier de ces cevureuots oltennelpois dorevnt rseeetpccr les piinrceps de symétrie et d'automatité :

? le salarié affilié à l'option 1 (R2), les atnays diort snot affiliés à l'option 1 (R2) ;

? le salarié affilié à l'option 2 (R3), les aaytns diort snot affiliés à l'option 2 (R3).

Ces dssnopioitiis s'entendent snas préjudice de l'existence ou de la msie en pclae de cartotns surcomplémentaires puls fblarovaes et, le cas échéant, limités à des catégories tleles que celes visées à l'article R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité sociale. »

Est modifié cmmoe siut :

« Les ctoverurus oioientlpnls se déclinent atuoor des nieavux bsae 2 et bsae 3 qui poiraurent être souscrites, à trtie facultative, en oiopn au régime cloitlect et ogbliitoare en vieugur dnas l'entreprise.

Les pteoastrnis des nueviax oliptonens bsae 2 et bsae 3 snot mentionnées dnas les gliires annexées au présent accord.

Les csominobias possibles, au titre des cuvreeotrns oetienpllons susvisées, snot dnoc les sueviatns :

? bsae 1 oiogabltre + opiton puor aittdenre bsae 2 ;

? bsae 1 orogiibalte + otipon puor aendtrtie bsae 3 ;

? bsae 2 oiatrglobie + opotin puor aderitnte bsae 3.

Les aytans diort siuthoaant bénéficié de ces cuvruorteés oielnloepnts dnrevot rtsceeepr les pciépirns de symétrie et d'automatité.

Ces dtopssniiois s'entendent snas préjudice de l'existence ou de la msie en palce de cttanors surcomplémentaires puls feolbavras et, le cas échéant, limités à des catégories tlees que celles visées à l'article R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité slcaioe ».

Article 3.9 - Modification de l'article 6 « Changement d'option »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

L'article 6 de l'accord du 25 spetberme 2015 rédigé cmroe siut :

« Le salarié puet deeamdnr à cnhegar d'option dnas les connitoids ci-après définies :

? psaagse à un nveaiu supérieur (du scole oigirtalboe à l'option 1 ou 2, ou de l'option 1 à l'option 2) :

-? le cenehngant pned effet au 1er jivenar sniuvat la réception de la dmdanee écrite, suos réserve que celle-ci pnrievane à l'organisme assuerer chisoi au puls trad le 30 nrvoembe de l'exercice en corus ;

-? en cas de cghnneamnt de sitoautin de famille, suos réserve que le salarié le justifie, le cgeahnemnt pned effet au pireemr juor du mios savinut la réception de la dnmadee écrite, suos réserve que celle-ci pairnneve à l'organisme auseursr cshoi au puls trad le 15 du mios en cruos ;

? pgssaee à un navieiu inférieur (de l'option 2 à l'option 1 ou de l'option 1 ou 2 au sloce obligatoire) :

Le cmgehnant pned effet au 1er jivenar sniuvat la réception de la dmdanee écrite, suos réserve que celle-ci pnrievane à l'organisme assuerer chisoi au puls trad le 30 nrvoembe de l'exercice en corus ;

Il penrd effet au 1er jienvar suvant la réception de la ddaenme écrite, suos réserve que celle-ci parevinne à l'organisme asuruser cohii au puls trad le 30 nvbreome de l'exercice en cours.

Par exception, et suos réserve que le salarié le juifsite par écrit :

? en cas de cghenmneat de siuitoatn de flilame : le cngemnhaet pned effet le priemer juor du mios cvuil svnaut la réception de la ddmnae écrite, suos réserve que celle-ci pevnrnie à l'organisme arseuusr csoihi au puls trad le 15 du mios en cuors ;

? en cas de diotnmiiun de puls de 20 % des renevus iemlobapss du feyor au vu des aivs d'imposition des 2 dernières années : le cemhnegnat pned effet au 1er jneviar sniuvat la réception de la danedme écrite, suos réserve que celle-ci pnneviare à l'organisme aeruusr cohii au puls trad le 30 nemvbroe de l'exercice en cours. »

Est modifié comme siut :

« Le salarié puet dmdenear à cneaghr d'option dnas les cniioitdos ci-après définies :

? adhésion à une cteruvoure otnpnlieloe puor oibnter un naeviu de poetsntrias puls élevé :

Le cnanhemget pned effet au 1er jenviar savinut la réception de la ddmnaee écrite, suos réserve que celle-ci piernnave à l'organisme aersusur cosihi au puls trad le 30 nvermboe de l'exercice en cours.

En cas de ceagnmneht de suttoaiin de famille, suos réserve que le salarié le justifie, le cgmennheat pned effet au peimr juor du mios svnaut la réception de la dmenade écrite, suos réserve que celle-ci panrievne à l'organisme arseuusr chisoi au puls trad le 15 du mios en cuors ;

? miafooiditn du neaviu de cerotvruee puor duiniemr le nveaiu

(En pourcentage.)

	Salarie isolé	Conjoint	Enfant
Option 1 (R2)	1,01	1,06	0,56
Option 2 (R3)	1,09	1,14	0,60

des peorastints :

Le cnaehmget est poslsibe suos réserve d'une durée milainme de cosotiatin de 2 ans dnas l'option d'origine.

Il penrd effet au 1er jineavr suvant la réception de la dmaende écrite, suos réserve que celle-ci pnveaine à l'organisme asusruer cioshi au puls trad le 30 nmvebore de l'exercice en cours.

Par exception, et suos réserve que le salarié le jsufiite par écrit :

? en cas de chneanmget de stiotaiun de flllmiae : le cghenemant pned effet le pmreier juor du mios civil siunavt la réception de la dmdneae écrite, suos réserve que celle-ci pervinane à l'organisme assuerer chisoi au puls trad le 15 du mios en curos ;

? en cas de domiinitun de puls de 20 % des rnieves iblseapmos du feyor au vu des aivs d'imposition des 2 dernières années : le cehmenangt prend effet au 1er jinevar suvant la réception de la denmade écrite, suos réserve que celle-ci priveanne à l'organisme asuuserr cohii au puls trad le 30 nebromve de l'exercice en cours. »

Article 3.10

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Modification de l'article 9.1 « Coiinsaotts ».

L'article 9.1 de l'accord du 25 sbrmpeete 2015, ietimaliennt rédigé cmroe siut :

« Les coaotinstis au présent régime snot exprimées en peocntagure du panolfd msneeu de la sécurité slcaioe (PMSS).

Il est etdnnue que cette ctiooastn mulnelsee galbole fiirroaatfe pned namtneomt en cmtope la mustaatliuion de la portabilité légale de la cetvouurre msie en pclae par le présent aocrd complété le cas échéant d'avenant indivisible.

Le tuax de cooitiasn aiaplblpe à cmepotr du 1er jivaner 2016 est mientanu jusqu'au 31 décembre 2017, snot puor une durée de 2 ans. Il en va de même puor les tuax de conitstiaos arrêtés puor les otniops 1 et 2.

Il est rappelé que les cotsotinais snot établies sur la bsae de la législation de l'assurance mliadae et de la réglementation sailcoe et fclaise en vigueur.

Les oasgrotinais siiearangts coeennivnt de se réunir puor les rvoeir en cas de cmnneahget de ces textes.

Article 9.1.1

Cotisations au trtie du slcoe cnnneieootvl oalibotirge (R1)

À ctemopr du 1er jaeivnr 2016, puor la ceruovrtue du scole cniitvenoonel oibgoittrae (annexe I) du salarié isolé, la coitoastin est fixée à hautuer de 0,82 % du PMSS.

Puor la crortvuuee faaicvtltue du coonnjit aaynt doirt du salarié cuovert au trtie du slcoe coennivoenntl obligatoire, la coiotaisn est fixée à hutauer de 0,86 % du PMSS.

Puor la cvuetrroue flicavuttæe du ou des eantnfs aanyts driot du salarié cevurot au trite du scole cnoennntvoeil obligatoire, la csoiaitotn est fixée à hueutar de 0,49 % du PMSS.

Article 9.1.2

Cotisations au ttire des curevteours flvatteucais et/ ou optionnelles

Par ailleurs, les coisaintots puor les curoetrevus facitluteavs et/ ou oipollntnees (annexes II et III) snot fixées en pocgrtauene du PSMS cmroe siut :

Est modifié comme suit :

« Les constats au présent régime sont exprimés en pourcentage du salaire brut fixe de base (hors primes, hors majorations pour heures supplémentaires ou complémentaires notamment) du salarié bénéficiaire, plafonnées par des montants exprimés en euros.

Il est entendu que cette disposition prend notamment en compte la possibilité légale de la couverture sociale en place par le présent accord.
Il est rappelé que les cotisations sont établies sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur.

Les organisations s'engagent de se réunir pour les revoir en cas de changement de ces textes.

Article 9.1.1
Cotisations au titre du régime obligatoire

Pour la couverture du socle conventionnel isolé, la cotisation est fixée à hauteur de :

Cotisation du régime collectif obligatoire	Cotisation (en % du salaire)	Plafond de cotisation (en ?)
Base 1	1,57	46,00
Base 2	2,36	69,32
Base 3	2,82	82,93

Cotisations des couvertures optionnelles	Régime obligatoire (en % du salaire)	Plafond sur le régime obligatoire (en ?)	Option à charge du salarié (en % du PMSS)
Base 1 obligatoire + base 2 en option	1,57	46	0,36
Base 1 obligatoire + base 3 en option			0,57
Base 2 obligatoire + base 3 en option	2,36	69,32	0,21

Pour les couvertures optionnelles des atypiques, la cotisation est fixée à hauteur de :

(En pourcentage.)

	Conjoint (en % du PMSS)	Enfant (en % du PMSS)
Base 1 obligatoire + base 2 en option	1,10	0,51
Base 1 obligatoire + base 3 en option	1,32	0,64
Base 2 obligatoire + base 3 en option	1,32	0,64

(1) L'article 3.10 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 911-1-1 de la sécurité sociale concernant les salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle.
(Arrêté du 2 août 2019 - art. 1)

Article 3.11 - Modification de l'article 9.2 « Répartition employeur/salarié »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

L'article 9.2 de l'accord du 25 septembre 2015, est ainsi rédigé :

« La cotisation du régime obligatoire est financée par l'employeur à hauteur de 50 % minimum de la cotisation due

Il est rappelé que la cotisation minimale due par l'employeur est la cotisation « Base 1 ».

Il est également rappelé que l'employeur peut choisir, à titre plus favorable, de renoncer comme cotisant facultatif à la base 2 ou la base 3.

Article 9.1.2
Cotisations au titre des cotisations facultatives et/ou optionnelles
a) Cotisations au titre des cotisations facultatives

Pour les cotisations facultatives, la cotisation est fixée à hauteur de :

Cotisations des adhésions facultatives (en % du PMSS)	Conjoint	Enfant
Base 1	0,74 %	0,41 %
Base 2	1,10 %	0,51 %
Base 3	1,32 %	0,64 %

Il est rappelé que l'ayant droit qui adhère à titre facultatif (le conjoint et le/les enfant(s)) doit bénéficier du même niveau de cotisations que le salarié auquel il est rattaché.

b) Cotisations au titre des cotisations optionnelles

Pour les cotisations optionnelles du salarié isolé, la cotisation est fixée à hauteur de :

pour le salarié quel que soit le régime effectif d'affiliation du salarié (régime général ou Alsace-Moselle).

En application du principe de faveur, chaque entreprise est libre de déterminer une prise en charge polaire plus élevée dans le respect des dispositions du code de la sécurité sociale et notamment de ses articles L. 242-1 et L. 911-1 et suivants.

De la même manière, chaque entreprise est libre de fixer, à titre plus favorable, un socle conventionnel facultatif présentant un niveau de cotisations plus élevé en choisissant, par exemple, de renoncer à l'adhésion à l'option 1 (R2) ou à l'option 2 (R3).

Dans ce cas, le financement de l'employeur est fixé à hauteur de 50 % minimum de la cotisation.

Les cotisations supplémentaires finançant les cotisations facultatives (extension pour l'ayant droit du régime conventionnel, notamment le régime de la sécurité sociale plus favorable).

Dans ce cas, l'employeur est soumis à son obligation de participation, prévue au titre du régime conventionnel obligatoire, à hauteur de 50 % de la cotisation due pour le salarié au titre de ce régime.

Est modifié comme suit :

« La cotisation du régime obligatoire est financée par l'employeur à hauteur de 50 % minimum de la cotisation due pour le salarié quel que soit le régime effectif d'affiliation du salarié (régime général ou Alsace-Moselle).

En application du principe de faveur, chaque entreprise est

l'objectif de déterminer une prise en charge partielle plus élevée dans le respect des dispositions du code de la sécurité sociale et notamment de ses articles L. 242-1 et L. 911-1 et suivants.

De la même manière, chaque entreprise soumise à titre principal, un tel contrat de travail présentant un niveau de garanties plus élevé en choisissant, par exemple, de rejoindre l'adhésion à la certification « Bsaie 2 » ou « Bsaie 3 » visées dans le présent accord.

Dans ce cas, le financement de l'employeur est fixé à hauteur de 50 % minimum de la cotisation.

Les cotisations supplémentaires finançant les versements facultatifs (extension pour l'ayant droit du contrat conventionnel, options individuelles pour le salarié et/ou ayants droit) sont à la charge exclusive du salarié, sauf dispositions plus favorables.

Dans ce cas, l'employeur est soumis à son obligation de participation, prévue au titre du socle conventionnel obligatoire, à hauteur de 50 % de la cotisation due pour le salarié au titre de ce régime ».

Article 3.12 - Modification de l'article 14.2 « Actions prioritaires de la branche »

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

L'article 14.2 de l'accord du 25 septembre 2015, est modifié comme suit :

« Compte tenu des spécificités particulières de la branche des prestataires de services, les signataires ont convenu que les garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité sont prioritairement affectées à la mise en œuvre de prestations à caractère non discriminatoire cotisant bénéficiant prioritairement aux salariés relevant de la catégorie définie par voie d'avenant indivisible.

Il est également convenu que la mise en œuvre des mécanismes de solidarité au titre du présent avenant pourra viser la prise en charge, totale ou partielle, de la cotisation de tout ou partie des salariés ou ayants droit bénéficiers des dépenses d'adhésion prévues au b du 2° de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale.

Sont ainsi concernés les salariés et ayants droit bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à 12 mois pouvant bénéficier d'une dispense d'adhésion même s'ils ne bénéficient pas d'une cotisation individuelle cotisée par ailleurs.

En outre, une attention particulière sera portée, au titre de l'action sociale, sur l'aide à l'acquisition de prothèses auditives pour des salariés en situation de précarité particulièrement notable.

L'assureur recommandé fera passer une information complète, chaque année, de la commission paritaire visée au titre VII du présent accord, sur la mise en œuvre de ces actions prioritaires de la branche en matière de solidarité. »

Est modifié comme suit :

« Compte tenu des spécificités particulières de la branche des prestataires de services, les signataires ont convenu que les garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité sont prioritairement affectées à la mise en œuvre de prestations à caractère non discriminatoire cotisant bénéficiers des dépenses d'adhésion prévues au b du 2° de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale.

Il est également convenu que la mise en œuvre des mécanismes de solidarité au titre du présent avenant pourra viser la prise en charge, totale ou partielle, de la cotisation de tout ou partie des salariés ou ayants droit bénéficiers des dépenses d'adhésion prévues au b du 2° de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale.

Sont ainsi concernés les salariés et ayants droit bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à 12 mois pouvant bénéficier d'une dispense d'adhésion même s'ils ne bénéficient pas d'une cotisation individuelle cotisée par

ailleurs.

En outre, une attention particulière sera portée, au titre de l'action sociale, sur l'aide à l'acquisition de prothèses auditives pour des salariés en situation de précarité particulièrement notable.

L'assureur recommandé fera passer une information complète, chaque année, de la commission paritaire visée au titre VII du présent accord, sur la mise en œuvre de ces actions prioritaires de la branche en matière de solidarité. »

Article 3.13 - Modification des annexes de l'accord du 25 septembre 2015

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

L'accord du 25 septembre 2015 viait 3 annexes :

Annexe I ? Tableau des garanties du socle conventionnel obligatoire (R1) ;

Annexe II ? Tableau des garanties optionnelles (R2) ;

Annexe III ? Tableau des garanties optionnelles (R3).

Ces annexes sont annulées et supprimées par le présent avenant.

Se substituent à ces annexes les garanties jointes au présent avenant, étant rappelé que :

La rubrique « Bsaie 1 » remplace la « rubrique R1 » de l'accord initial ;

La rubrique « Bsaie 2 » remplace la « rubrique R2 - option 1 » de l'accord initial ;

La rubrique « Bsaie 3 » remplace la « rubrique R3 - option 2 » de l'accord initial.

Article 4 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent avenant rectificatif, et par conséquent l'ensemble du régime collectif de santé modifié, entre en vigueur à compter du 1er janvier 2018, sous réserve de la mise en œuvre du droit d'opposition.

Conformément à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, l'entrée en vigueur du présent avenant est indépendante de sa date d'extension.

Cet avenant s'incorpore à l'accord du 25 septembre 2015 qu'il rectifie et modifie. Il a également l'effet d'avenant individuel à compter de la même date.

Il est rappelé que, conformément à l'article L. 2253-3 du code du travail, les dispositions du présent avenant et plus généralement de l'ensemble du régime collectif de santé de la branche sont impératives.

Article 5 - Dispositions finales

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Article 5.1 - Durée du présent avenant rectificatif

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

À l'instar de l'accord du 25 septembre 2015 auquel il s'incorpore, le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée, sans préjudice de la durée de la clause de résiliation visée à l'article 13 du présent accord.

Article 5.2 - Conditions de suivi et révision

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Il est rappelé que l'accord du 25 septembre 2015 a créé une commission paritaire de santé.

Cette dernière est chargée, conformément à l'article L. 2222-5-1 du code du travail notamment, d'assurer le suivi du régime collectif de santé de la branche.

De plus, les signataires conviennent expressément de se retrouver mi-juillet 2018 pour apprécier les effets du présent

anenavt rceifictiatf sur les ctmeops du régime, étant précisé que cette anasyle s'effectuera à l'aune des données du peermir semtrsee de l'année 2018 qui seornt tasiersnms par l'assureur et le gnoiaiersnte du régime.

Considération fatie de la réserve constituée sur l'exercice 2016, les paiertnrneas saicuox prndorent ttoue meusre rvtticifeitae utlie à la pérennité du régime cennoeontnvil en fociotnn des effes piduorts sur lui par le présent avenant.

Article 5.3 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent avannet rietiacticff pruroa fraie l'objet d'une révision, conformément aux acritles L. 2261-7 et sutvniais du cdoe du travail, à la deandme de l'une ou l'autre des petrias signataires, suos réserve qu'une daemnde motivée siot tarsnimse à cahunce d'elles.

Cet avenant, qui s'incorpore scetitrnmet à l'accord du 25 sbpempre 2015, prorua être dénoncé par l'une des patiers signataires, mnnyyoeat le rcspeet des ciditnnoos prévues dnas l'article 17 diudt accord.

Il est rappelé que les modalités de dénonciation snot fixées par les alrciets L. 2261-10 et suvatnis du cdoe du travail. Toutefois, les nelveolus négociations denovrt être engagées dnas le mios de la sifciigaiotnn de la dénonciation.

Article 5.4 - Dépôt et demande d'extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Bien que l'extension du présent avennat siot indépendante de son entrée en vigueur, il est précisé que les ptraeis la ddnneoermt auprès des ministères compétents à l'expiration du délai légal d'opposition dnas le reepsct de l'article L. 2231-6 cdoe du taarvil et de l'article L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale.

Il est eendntu que ctete dndmaee d'extension vsie l'ensemble du régime ctcolief fiars de santé constitué, en l'occurrence, de l'accord du 25 sprbeemte 2015 rectifié et modifié par le présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les sgariianets du présent aneavnt rnlepapet qu'ont été cculnos le 25 sbpmerete 2015, un aocrd et un aevnant ivlisdnbie qui ont créé un régime cvnnentieoonl fiars de santé au nievau de la bharcne des piatrteersas de services.

Ce régime a été étendu par arrêtés du 24 décembre 2015. Ces dneirres ont toftiueos été annulés par une décision du Cniseol d'État en dtae du 17 mras 2017.

Avenant n 3 du 13 novembre 2017 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	ANCR FIGEC SIST CNET SNPA SORAP SP2C SYNAPHE
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC FEC FO F3C CFDT

Article 1er - Champ d'application

En conséquence et comme ceonnvu dnas le dpiiisostf inenmletait négocié, les preiarneats scouaix se snot réunis puor apprécier les conséquences de cet atce sur le régime coiveonenntnl en vigueur.

Ces drrieens ont cevonnu qu'il luer inbmiaoct de roevir le dtiipoissf itiaintl dnas un tplrie ojctbief de sécurisation juridique, de pérennisation de la ctuvuoerre ccoeillvte négociée et d'opposabilité du régime conventionnel.

En conséquence, les setraaniigs ont entendu, dnas le reescpt de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 de la loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 et du décret n° 2015-1883 du 30 décembre 2015, reiovr le carde jquridiue du régime cecllotif de frais de santé en vigueur.

Tout en rnhhcerceat la sotuioln la puls adaptée à la diversité des sontuitias spécifiques des salariés des devris seecutrs de la branche, les partieernas sicaoux ont eu une antteiotn spéciale au rsecpet du caractère ctlloceif et oatgibrloie du régime ceiontnenovl ansii rectifié.

La siutloon dédagée en l'espèce est celle d'unifier le régime cvetoninneol initial, en rvnnaeet sur les dcittiosinns de catégories otevcbiejs iidtotnrues à l'occasion de la négociation itveeurne en 2015.

Cette siutloon a imposé une révision de l'assiette des csiattnoois du régime qui est appuare la siutolon la puls ptinnerete à l'aune des caractéristiques particulières de la bcrnhae et des ceptmos 2016 du régime tles que présentés par l'assureur recommandé et le ginesinrtoae et astoriss de l'analyse de l'actuaire de la branche.

C'est dnas ces conditions, au raergd du cradenielr priaatire de négociation de bcranhe et dnas le respct de l'article L. 2261-7 du cdoe du tviaarl et de l'article 17 de l'accord du 25 sprmebtee 2015 anayt fondé le régime ctvieonenonnl de frais de santé de la branche, que le présent avennat retfaciitif a été négocié et colncu en commsoisin mtixe pairartie dnas les tmeres visés ci-après.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Annexes

Grilles des ceotuevrurs ceniennotvellnos bsae 1, bsae 2 et bsae 3

(Tableaux non reproduits, clteunbsloas en ligne sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, rurubqie BO Coevnntion collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2018/0015/boc_20180015_0000_0024.pdf

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

Le cmhap d'application du présent acorcd cenncroe les eerstnperis dnnot l'activité plipiarncce est constituée par une ou peuiulsrs des activités svinateus :

1. Les enertisreps de téléservices qui fnot puor le cmtope de lrues cieltns les tvaruax de secrétariat, réception ou émission d'appels, télésecrétariat, diitloomaiicn commerciale, beuruqutiae et tersafnt de données ineiqurtmoafs et tutoes prisetonats de screives nécessaires au bon fmninononctet d'un bureau, d'une espnerirte qelulé que siot sa ntarue (commerciale, industrielle, service, peirssofon libérale) et même des particuliers, en usnitilat les nuveelols tcnqihceus de télécommunications.

Par ailleurs, les eirseeptrns de scveries réalisant également ttoue opération mlleunae de saisie, aoqiiutcsn ou ctuarpe de données, à prair de tuot soprupt (papier, dtocumens scannérisés, imgaes numériques,?etc.).

2. Les centres d'affaires et entreprises de services, en tant que prestataires de services, assurent à travers une activité commerciale ou professionnelle, la mise à disposition de bureaux équipés pour toute durée (à l'heure, au jour, à la semaine, au mois, à l'année, etc.), la mise à disposition d'installations téléphoniques et bureautiques, la mise à disposition de salles de réunion.

Par ailleurs, ils réalisent également la prestation de services clientèles et autres services spécifiques de bureau.

Plus généralement, les centres d'affaires et entreprises de services ont pour objet de fournir à toute entreprise, quelle que soit sa forme juridique de service, pour autant qu'elles délivrent des prestations de services de nature commerciale ou professionnelle, l'exercice de son activité professionnelle.

3. Les entreprises de services de créances et/ou de services financiers ou économiques.

4. Les entreprises de traduction, quelle que soit leur forme juridique, pour autant qu'elles délivrent des prestations de services de nature commerciale ou professionnelle.

5. Toute structure dont le but principal ou non est généralement appelée par les congrès ou réunions ayant pour objet d'offrir à tous participants des services, matériels ou externes, et des équipements destinés à les accueillir et/ou à organiser leurs manifestations, à l'exclusion des foires et expositions.

Ils peuvent éventuellement offrir des services en jouant ou non sur des caractéristiques (festival, musique, etc.) ainsi que le nom de la ville dans laquelle ils se situent.

6. Elles exercent également dans le champ d'application de la loi n° 2008-1275 relative aux activités de services les activités de services :

? les services d'accueil à caractère événementiel : services d'accueil organisés dans le cadre de salons, conventions, colloques ou tout autre événement de nature commerciale. Les services développés intègrent l'ensemble des prestations de l'accueil de réception : gestion de listings, organisation de badges, mallettes, documentation, vestiaire, service de location de véhicules, services de location de matériels (exemple : usine ou atelier de fabrication ou de réalisation) ;

? les activités d'animation et de promotion : de l'échantillonnage, distribution, etc., à la promotion des ventes en grands magasins ou GSM dont l'objectif est de faire connaître et de vendre les produits (ou services) du client aux consommateurs sur le lieu de vente.

Le type de prestation développée est l'animation consistant à mettre en avant un produit, une marque ou un événement par le biais d'une communication publicitaire, d'un échantillonnage, d'une dégustation, d'une vente-conseil, d'une démonstration dans les points de vente ou à l'extérieur ou par le biais d'une présence en tenue professionnelle ;

? l'ensemble de ces prestations ont pour caractéristiques communes la mise en œuvre et la gestion complète de moyens humains et matériels dans le cadre d'une offre globale adaptée aux besoins de chaque client. Elles mettent en jeu le conseil, les services de terrain, la gestion de l'information (matériels et logiciels de relevés, de traitement et d'analyse des données) et la logistique du matériel d'animation ou de promotion (stockage, expédition, installation et maintenance) dans le cadre de la prestation ;

? la prestation annualisée de services de services d'accueil et d'accueil téléphonique en entreprises, la gestion de services d'accueil externalisés.

7. Les centres d'appels dont la vocation est de gérer à distance les appels que les entreprises souhaitent effectuer avec leurs clients et prospects. C'est un élément de moyens humains, organisationnels et techniques mis en place afin d'apporter à la demande et aux besoins de chaque client une réponse adaptée.

À ce titre, les centres d'appels se définissent comme des entités composées d'opérateurs, organisés par type de compétence et regroupés par équipes sur des plates-formes destinées à gérer, exclusivement par téléphone et à distance, des appels et/ou des appels en s'appuyant sur des systèmes de communication téléphonique et informatique, que ce soit en émission ou en réception d'appels.

Entités de service à distance, les centres d'appels utilisent l'outil téléphonique et ses extensions avec l'informatique et d'autres médias (courrier, fax, minitel, internet, extranet, SMS, WAP, etc.).

Ils mettent en jeu quatre compétences majeures :
? les services humains (téléconseillers, superviseurs, managers, formateurs) ;
? la technologie (téléphonie, informatique, internet, logiciels, matériels, services multimédias, bases de données, services de commutation, câblage) ;
? la logistique (immobilier, mobilier, équipement de l'environnement matériel et de l'environnement écran) ;
? une stratégie et des méthodes marketing (stratégie de l'entreprise, relation client, fulfillment, rentabilité).

Par exception, le champ d'application de la loi n° 2008-1275 relative aux activités de services ne concerne pas les centres d'appels des sociétés de télécommunications ou centres d'appels intégrés, lesquels sont dans le champ d'application de la loi n° 2004-21 relative aux activités de télécommunications.

Elles exercent dans le champ d'application de la loi n° 2008-1275 relative aux activités de services les activités de services :

? les activités de service : l'objectif est de développer les ventes des produits ou des services du client.

Ces activités comprennent les opérations ponctuelles (lancement de produits, opérations promotionnelles ou saisonnières) et les opérations permanentes.

Elles sont menées en vue de la gestion de la distribution, de la distribution spécialisée (surfaces de bricolage, jardinage, téléphonie), mais aussi auprès d'autres clients de services ;

? les activités d'optimisation linéaire : l'objectif est de favoriser la présence, le positionnement et la visibilité des produits (ou services) du client dans son ou ses réseaux de distribution.

Ces activités comprennent les opérations de service de PLV, installation et réimplantations, destinées à mettre en avant les produits, mais aussi les opérations promotionnelles de vente de produits en point de vente : relevés de prix, de présence et nombre de magasins ainsi que des opérations de promotion (celle de l'industriel pour lequel l'action est conduite).

Elles sont menées dans tous les réseaux de distribution.

8. Les entreprises qui exercent l'activité de recherche de débiteurs en masse, antérieurement appelée activité d'enquête civile, exercent dans le champ d'application de la loi n° 2008-1275 relative aux activités de services :

Afin d'éviter toute confusion avec toute autre activité, et conformément avec l'activité du service de créances, il a été décidé de définir l'activité d'enquête civile. Cette définition permet de définir le champ d'application de la réglementation LSI visé par l'article 20 de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983.

L'activité d'enquête civile dont la finalité exclusive est la recherche de débiteurs en masse consiste à mettre en œuvre, pour le compte de tiers, dans le cadre d'une demande spécifique, tous moyens d'investigation destinés à déterminer les éléments relatifs aux coordonnées, à la solvabilité et au patrimoine d'une personne physique.

L'interrogation de bases de données issues de publicités légales ou de fichiers abonnés à titre gratuit et/ou onéreux ne constitue pas une activité d'enquête civile.

Article 2 - Modification du taux global de cotisation
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

À l'entrée en vigueur, il est rappelé que c'est l'article 6.1 de l'accord du 15 décembre 2014 qui fixe le « taux global de cotisation » au régime conventionnel de prévoyance qui fait l'objet du présent avenant.

Dans sa version initiale, cet article 6.1 était rédigé comme suit :

« 6.1. Taux global de cotisation

À compter du 1er juillet 2015 et jusqu'au 31 décembre 2015 au plus tard, les parties prenantes ont convenu d'appliquer le taux unique ci-dessous :
Pour l'ensemble du personnel non affilié à l'AGIRC :
? 1,02 % de la tranche A ;
? 1,02 % de la tranche B.

Après l'étude des impacts et l'analyse de l'équilibre du régime à la date de signature du présent accord, il a été convenu d'ajouter au taux susvisé un taux complémentaire de 0,05 % au titre de la reprise du passif du régime conventionnel.

Le taux unique ci-dessus global pour le personnel non affilié à l'AGIRC est donc de 1,07 % de la tranche A et de la tranche B.

Pour l'ensemble du personnel affilié à l'AGIRC :
? 1,50 % de la tranche A ;
? 1,44 % de la tranche B et de la tranche C.

Ce taux unique ci-dessus global est mis en place compte tenu de la mutualisation des réserves hémisphériques constituées par la branche dans le cadre de son régime conventionnel de prévoyance.

La ventilation de cette cotisation globale, garantie par garantie, est détaillée dans le tableau technique annexé au présent accord et illustrative de ce dernier.

Il est expressément convenu que les taux susvisés s'appliqueront entre le 1er juillet 2015 et le 31 décembre 2015.

Au-delà et en fonction de l'audit des comptes du régime conventionnel qui sera effectué par la branche lors du premier semestre 2015, ces taux seront réévalués pour déterminer un taux unique d'équilibre global.

Ce taux, qui découlera d'un nouvel accord, devra être à minima compris entre 1,25 % et 1,30 % pour l'ensemble du personnel non affilié à l'AGIRC et restera en vigueur au 1er janvier 2016.

Il est expressément convenu que les représentants sociaux seront accompagnés d'un autre indépendant pour l'accompagner dans le dialogue technique et financier du présent régime de prévoyance.

Les fins de cet accord sont saines et loyalement en charge conformément aux modalités visées dans le protocole technique annexé au présent accord et illustrative de ce dernier. »

Cet article a ensuite été modifié par l'avenant n° 2 du 25 septembre 2015 qui prévoyait, dans son article 1er, que :

« Il a été décidé d'arrêter un nouveau taux de cotisation pour le personnel non affilié à l'AGIRC à compter du 1er janvier 2016.

Ainsi, un taux d'appel est arrêté à hauteur de 1,17 % de la tranche A et de la tranche B (dont 0,13 % au titre des garanties assurées par l'organisme au profit des retraités éducatifs, de la retraite et handicap).

Ce taux d'appel correspond à 90 % de la cotisation conventionnelle non affilié à l'AGIRC.

Il est confirmé que les réserves générales hémisphériques constituées par la branche doivent être utilisées afin de rétablir l'équilibre des comptes du régime sous réserve des conditions décrites dans les articles 3 et 6 du protocole technique et financier. »

À l'aune de ces éléments et compte tenu de la négociation

intervenue entre les parties prenantes éclairées par les travaux de l'actuaire de la branche et des données transmises par les représentants recommandés, il a été décidé de revoir la rédaction de l'article 6.1 de l'accord du 15 décembre 2014 modifié dans les termes suivants :

« 6.1. Taux global de cotisation

Les parties prenantes ont convenu d'appliquer le taux unique ci-dessous :

Pour l'ensemble du personnel non affilié à l'AGIRC :
? 1,24 % de la tranche A ;
? 1,24 % de la tranche B.

Ce taux de cotisation correspond à un taux d'appel de 95 % du taux conventionnel fixé à 1,30 %.

Pour l'ensemble du personnel affilié à l'AGIRC :
? 1,62 % de la tranche A, de la tranche B et de la tranche C.

Ce taux unique ci-dessus global est mis en place compte tenu de la mutualisation des réserves hémisphériques constituées par la branche dans le cadre de son régime conventionnel de prévoyance, de la volonté des parties prenantes de pérenniser ce régime en maintenant les effets du principe de solidarité entre salariés appartenant des catégories susvisées. »

Il est entendu que la ventilation de cette cotisation globale, garantie par garantie, restera inchangée et demeure donc dans les termes fixés dans l'avenant n° 2 du 25 septembre 2015.

Il est également entendu que les travaux d'audit de l'accord du 15 décembre 2014 modifié restent inchangés, notamment en ce qui concerne la répartition de la cotisation, le mécanisme de portabilité et des dispositions à caractère non discriminatoire.

Article 3 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties prenantes s'engagent à assurer le suivi de la mise en œuvre du présent avenant par l'intermédiaire de la commission prévoyance/santé, assistée par l'actuaire choisi par la branche.

Le présent avenant entrera en vigueur au plus tôt le 1er juillet 2018, à compter de son extension, à l'ensemble des représentants et salariés concernés dans le cadre d'application conventionnelle de l'accord du 15 décembre 2014 modifié.

Le présent avenant sera déposé par la branche la plus diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail, et les parties prenantes se réservent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Le présent avenant peut être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

L'accord du 15 décembre 2014 a été conclu à l'unanimité des organisations syndicales et paritaires représentatives au niveau de la branche des professionnels de services du secteur tertiaire.

Cet accord visait un taux de cotisation fixé en considération, notamment, de la mutualisation des réserves hémisphériques constituées par la branche.

Par l'intermédiaire d'un avenant n° 2 du 25 septembre 2015, la cotisation du personnel non affilié à l'AGIRC a été modifiée et réévaluée à hauteur de 90 % du taux contractuel.

À l'aune des cpeotms 2016 et des taravux aciuratles réalisés au niveau de la bcnhare depuis, les pteniaerars suiaocx ont décidé, sur ptoosiripon des auresusrs recommandés, de rvoeir le tuax goblal de catistoooin du régime puor l'ensemble des salariés couverts, aifn d'assurer la pérennité du régime.

C'est dnas ce cdare et à l'issue de différentes ciosmsmoins pitarriaes que les pitaaeenrrs sioucaux ont clnocu le présent aenvnat dnas les tmrees visés ci-après.

Avenant du 8 janvier 2018 portant rectification de l'accord du 15 mai 2017 relatif à la création de la CPPNI

Signataires	
Patrons signataires	ANCR ; FIGEC ; SIST ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FEC FO ; F3C CDFT ; Solidaires,

Article 1er - Annuaire actualisé des organisations représentatives dans la branche

En vigueur étendu en date du 8 janv. 2018

Au rgared des arrêtés ministériels susvisés, l'annuaire des oiantsrnigaos représentatives dnas la bacrne à dtae de sirugtnae du présent aneavnt est le suvnait :

Annuaire des onariongisats représentatives	
Organisations petlaarnos	Organisations seyidnlcas
ANCR 31, rue d'Alleray, 75015 Piaris	CFDT-F3C 47, avuene Simon-Bolivar, 75019 Pairs
FIGEC 55, pclae Nelson-Mandela, 92000 Nertnrae	CFE-CGC FCNES 9, rue de Rocroy, 75010 Piaris
SIST 75, auvene Parmentier, 75011 Pairs	CFTC-CSFV 34, quai de la Loire, 75019 Piaris
SNPA 144, beovaruld Pereire, 75017 Prais	CGT-FSE 263, rue de Paris, csae 421,93514 Mtrienoul
SORAP 171 bis, aveune Charles-de-Gaulle, 92200 Neuilly-sur-Seine	FEC FO svceeris 54, rue d'Hauteville, 75010 Pairs
SP2C 33, rue Galilée, 75116 Prias	SUD siroaidle 25-27, rue des Envierges, 75020 Prais
SYNAPHE 75, aenvue Parmentier, 75011 Piaris	

L'accord du 15 mai 2017 est modifié en conséquence.

Article 2 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 8 janv. 2018

Le présent aenvnavt rectificatif, etnre en vueuigr à ctepomr de sa dtae de signature, suos réserve de la msie en ?uvre éventuelle du droit d'opposition.

Cet avennat reciatctftif est iilnvsbiide de l'accord du 15 mai 2017

qu'il rectifie.

Article 3 - Dispositions finales

En vigueur étendu en date du 8 janv. 2018

Article 3.1 - Durée du présent avenant rectificatif

En vigueur étendu en date du 8 janv. 2018

À l'instar de l'accord du 15 mai 2017 qu'il rectifie, le présent avnnaet est clocnu puor une durée indéterminée.

Article 3.2 - Conditions de suivi et revoyure

En vigueur étendu en date du 8 janv. 2018

Il est rappelé que l'accord du 15 mai 2017 a créé une cmoosiimns piatrrre pnmneretae de négociation et d'interprétation.

Cette dernière est chargée, conformément à l'article L. 2232-5-2 du cdoe du travail, de négocier et de cnoculre les ctnnoiveons et arccods de bhanrce sseticuelpbs de dneonr leiu à une eiotxnesn ministérielle.

Les pnaerreaitis sciaoux civennoent de se rvieor dnas les 6 mios de la saurntigne du présent aanenvt en vue, naemmntot et en cas de besoin, de frloeasimr une nlouvele anxeee méthodologique de négociation d'accords d'entreprise ou d'établissement dnas les TPE et PME.

Article 3.3 - Révision et dénonciation

En vigueur étendu en date du 8 janv. 2018

Le présent avnaent riitceiacctff proura fiare l'objet d'une révision, conformément aux aieltrcs L. 2261-7 et suinvtas du cdoe du travail, à la dnaedme de l'une ou l'autre des piatres signataires, suos réserve qu'une dnemade motivée siot tnsairsme à ccuhane d'elles.

Cet aneavnt puorra être dénoncé par l'une des prtieas signataires, moneannyt le rpcseet des cniditonos prévues dnas l'article 5.2 de l'accord du 15 mai 2017 aeuuql s'incorpore.

(1) Aitlcre étendu suos réserve, d'une part, du rcsepet des dpoissntiois de l'article L. 2261-7 du cdoe du tvraial et d'autre part, suos réserve de l'application des doisipositns combinées des artilecs L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du tavrail telels qu'interprétées par la juscueirndpre de la Cuor de caistaosn (Cass. soc., 17 srbtemepe 2003 n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 jllieut 2009 n° 08-41507). (Arrêté du 27 mras 2019 - art. 1)

Article 3.4 - Dépôt et demande d'extension

En vigueur étendu en date du 8 janv. 2018

Bien que l'extension du présent aeavnnt siot indépendante de son entrée en vigueur, il est précisé que les prtiaes la daeodnremnt auprès des ministères compétents à l'expiration du délai légal d'opposition dnas le receipt de l'article L. 2231-6 du cdoe du tavrail et de l'article L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 8 janv. 2018

Les siganertias du présent aenvnant renplealpt qu'a été conclu, le 15 mai 2017, un arcocd ponartt création de la cioimssmon priarate ptreenamne de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la brnchae des pretasatreis de services.

Depuis sa signature, les otgiaiansrons saednlycis et pnalrotas représentatives ont été identifiées au tirte d'un neouavu clcye

Avenant du 8 janvier 2018 relatif à la rectification d'une erreur matérielle sur l'avenant du 13 novembre 2017 portant révision du régime de frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	ANCR ; FIGEC ; SIST ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FEC FO ; F3C CDFT ; Solidaires,

Article 1er - Rectification d'une erreur matérielle
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Il est expressément étendu qu'à l'occasion de la modification apportée aux grilles salariales de garanties collectives le 25 septembre 2015, un avenant relatif à la garantie « Hoenoris non connexions » n'avait pas été modifié conformément aux évolutions prévues actées de la grille des garanties au titre de l'avenant du 13 novembre 2017.

Par conséquent, les grilles annexées ci-après anulent et remplacent les grilles jointes à l'avenant du 13 novembre 2017.

Il est entendu que ces grilles modifiées sont devenues effectives en vigueur à compter du 1er janvier 2018.

Article 2 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Avenant du 14 mai 2018 relatif à l'application d'accords et d'avenants aux entreprises de moins de 50 salariés

Signataires	
Patrons signataires	ANCR ; FIGEC ; SIST ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FEC FO ; F3C CDFT ; Solidaires,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 9 juin 2018

Le champ d'application du présent accord concerne les entreprises de moins de 50 salariés exerçant une activité professionnelle principale ou une activité accessoire.

Les entreprises ont ainsi souhaité réaffirmer l'accord initial conclu avec les représentants syndicaux et paritaire de la branche en conséquence l'annuaire des entreprises représentatives dans la branche.

Les entreprises ont également intégré la présente modification matérielle dans le délai à l'avenant du 13 novembre 2017, conformément au régime de droit qu'il est actuellement en cours de procédure d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les entreprises de l'avenant du 13 novembre 2017 portant révision du régime de frais de santé ont constaté, après avoir signé et déposé l'avenant susvisé, qu'une erreur matérielle s'était introduite au niveau des grilles de garanties qui lui étaient annexées.

Cette erreur matérielle a été identifiée par l'assureur recommandé et le gestionnaire. Elle a été confirmée par l'actuaire de la branche.

En conséquence et pour assurer une parfaite validité et conformité de la garantie négociée, les entreprises de l'avenant du 13 novembre 2017 ont entendu signer la présente rectification matérielle et la transmettre dans le délai à l'administration compétente en vue d'étudier ce texte en vue de son extension.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Annexe

Grilles de garanties en vigueur

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Conventions collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2018/015/boc_20180015_0000_0024.pdf

1. Les entreprises de télécommunications qui font partie de leurs effectifs les salariés de secrétariat, réception ou émission d'appels, télésecrétariat, dilaoction commerciale, bureautique et traitement de données informatiques et toutes personnes exerçant des fonctions nécessaires au bon fonctionnement d'un bureau, d'une entreprise quel que soit sa nature (commerciale, industrielle, service, profession libérale) et même des particuliers, en réalisant les services suivants de télécommunications.

Par ailleurs, les entreprises réalisant également toute opération de saisie, acquisition ou capture de données, à partir de tout support (papier, documents scannés, images numériques, etc.).

2. Les centres d'affaires et entreprises de distribution qui, en tant que prestataires de services, assurent à titre principal une activité aux entreprises en leur offrant un service consistant à effectuer ou faire effectuer la distribution de documents commerciaux, la mise à disposition de bureaux équipés pour toute durée (à l'heure, au jour, à la semaine, au mois, à l'année, etc.), la mise à disposition d'installations téléphoniques et bureautiques, la mise à disposition de salles de réunion.

Par ailleurs, ils réalisent également à la demande de leur clientèle tous services spécifiques de bureautique.

Plus généralement, les centres d'affaires et entreprises de distribution de services de bureau de toute nature, quelle que soit sa forme juridique de service de toute la gamme de services de son activité professionnelle.

3. Les activités de vente de créances et/ou de services financiers ou économiques.

4. Les activités de traduction, quelle que soit leur forme juridique, pour autant qu'elles délivrent des prestations de services de traduction de documents ainsi que de certaines activités s'y rattachant.

5. Toute activité commerciale à but lucratif ou non généralement appelée par les congrès ou centre de congrès ayant pour vocation d'offrir à leurs participants des services ou matériels un service d'organisation et de prestation de services, internes ou externes, et des équipements destinés à les accueillir et/ou à amener leurs manifestations, à l'exclusion des foires et expositions.

Ils peuvent parfois éventuellement diversifier leurs activités en y joignant ou non une ou plusieurs caractéristiques (festival, musique?) ainsi que le nom de la ville dans laquelle ils se situent.

6. Elles sont également dans le champ d'application de la législation relative à l'activité commerciale résiduelle :
? les services d'accueil à caractère événementiel : services d'accueil organisés dans le cadre de salons, conventions, colloques ou tout autre événement de nature commerciale. Les services développés intègrent l'ensemble des prestations de l'accueil de réception : gestion de listings, attribution de badges, mallettes, documentation, vestiaire, service voiturier, accompagnement de groupes inscrits en gare ou aéroports et visites de sites (ex. : usine ou autre site de production ou de réalisation) ;

? les activités d'animation et de promotion : de l'échantillonnage, distribution, etc., à la promotion des ventes en magasin physique ou GSM dont l'objectif est de faire connaître et de vendre les produits (ou services) du client aux consommateurs sur le lieu de vente.

Le type de prestation développée est l'animation consistant à mettre en avant un produit, une marque ou un événement par le biais d'une diffusion publicitaire, d'un échantillonnage, d'une dégustation, d'une vente-conseil, d'une démonstration dans les points de vente ou à l'extérieur ou plusieurs autres par le biais d'une présence en lieux publicitaires.

L'ensemble de ces prestations ont pour caractéristiques communes la mise en œuvre et la gestion complète de moyens humains et matériels dans le cadre d'une offre globale adaptée aux besoins de chaque client. Elles interviennent en jeu le conseil, les ressources humaines terrain, la technologie informatique (matériels et logiciels de relevés, de traitements et d'analyse des données) et la logistique du matériel d'animation ou de promotion (stockage, expédition, installation et maintenance?) dans le cadre de la prestation ;

? la gestion annualisée de prestations de services d'accueil et d'accueil téléphonique en entreprises, la gestion totale de services d'accueil externalisés.

7. Les centres d'appels dont la vocation est de gérer à distance la relation que les entreprises souhaitent entretenir avec leurs clients et prospects. C'est un ensemble de moyens humains, organisationnels et techniques mis en place afin d'apporter à la clientèle et aux abonnés de chaque client une réponse adaptée.

À ce titre, les centres d'appels se définissent comme des entités composées d'opérateurs, organisés par type de compétence et regroupés par équipes sur des plates-formes destinées à gérer, exclusivement par téléphone et à distance, des clients et/ou des prestataires en s'appuyant sur des systèmes de communication téléphonique et informatique, que ce soit en émission ou en réception d'appels.

Entités de relation à distance, les centres d'appels utilisent l'outil téléphonique et ses extensions avec l'informatique et d'autres médias (courrier, fax, Minitel, Internet, extranet, SMS, WAP, etc.).

Ils interviennent en jeu quatre catégories de personnels :
? les personnes hiérarchiques (téléconseillers, superviseurs, managers, formateurs?) ;
? la logistique (téléphonie, informatique, Internet, logiciels, matériels, serveurs multimédias, bases de données, centres de

commutation, câblage?) ;
? la logistique (immobilier, mobilier, équipement de l'environnement matériel et de l'environnement écran?) ;
? une culture et des méthodes managériales (stratégie de l'entreprise, relation client, fulfillment, profitabilité?).

Par exception, le champ d'application de la législation relative à l'activité commerciale résiduelle ne concerne pas les centres d'appels des sociétés de télécommunications ou centres d'appels intégrés, lesquels entrent dans le champ d'application de la législation relative aux télécommunications ;

Entrent en outre dans le champ d'application de la législation relative à l'activité commerciale résiduelle les entreprises dont l'activité principale réside dans :

? les activités de force de vente : l'objectif est de développer les ventes des produits ou des services du client ;

Ces activités comprennent les opérations commerciales (lancement de produits, opérations promotionnelles ou saisonnières) et les opérations permanentes.

Elles sont menées en particulier dans les points de vente de la grande distribution, de la distribution spécialisée (surfaces de bricolage, jardinage, téléphonie?), mais aussi auprès d'autres circuits de distribution ;

? les activités d'optimisation linéaire : l'objectif est de valoriser la présence, le positionnement et la visibilité des produits (ou services) du client dans son ou ses réseaux de distribution.

Ces activités comprennent les opérations de pose de PLV, implantations et réimplantations, destinées à mettre en avant les produits, mais aussi les opérations commerciales de vente de produits camouflés en point de vente : relevés de prix, de présence et nombre de clients ainsi que des imitations de produits de l'industriel pour lequel l'action est conduite).

Elles sont menées dans tous les réseaux de distribution.

8. Les entreprises qui exercent l'activité de démarchage de débiteurs en masse, autre que l'activité d'enquête civile, entrent dans le champ d'application de la législation relative à l'activité commerciale résiduelle dans le domaine du secteur tertiaire.

Afin d'éviter toute confusion avec toute autre activité, et notamment avec l'activité de recouvrement de créances, il a été décidé de définir clairement l'activité d'enquête civile.

Cette définition permet de circonscrire le champ d'application de la réglementation LSI visé par l'article 20 de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983.

L'activité d'enquête civile dont la finalité exclusive est la recherche de débiteurs en masse consistant à mettre en œuvre, pour le compte de tiers, dans le cadre d'une demande spécifique, tous moyens d'investigation destinés à déterminer les éléments relatifs aux coordonnées, à la solvabilité et au patrimoine d'une personne physique.

L'interrogation de bases de données issues de publicités légales ou de fichiers accessibles à titre gratuit et/ou onéreux ne constitue pas une activité d'enquête civile.

Article 2 - Prise en considération de la situation spécifique des entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 9 juin 2018

Les entreprises sociales à but non lucratif que chaque négociation est l'occasion de révéler sur la situation de l'ensemble des entreprises de la branche.

L'hétérogénéité de cette dernière est à cet égard caractérisée par les différentes organisations professionnelles représentatives au niveau de la branche.

Cette hétérogénéité concerne aussi bien les activités des entreprises intéressées mais aussi leur typologie, étant rappelé que la branche désigne d'éléments situés dans la branche.

d'apprécier la situation socio-économique des entrepreneurs par son champ d'application.

L'ensemble des incidences de la norme négociée au niveau de la branche sont ainsi appréciées à l'occasion de chaque négociation.

Par conséquent, il est rappelé par les partenaires sociaux que les atnnaves et l'accord conclus par elle et visés dans l'article 3 ci-après n'ont pas entraîné l'absence de salariés spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

La branche jufitsie cttee position en ce sens que les avenants et l'accord concernés ne justifient pas de renvoyer des salariés spécifiques pour ces entreprises au regard, soit de leur objet, soit de leur finalité.

Article 3 - Avenants et accord concernés En vigueur étendu en date du 9 juin 2018

Le présent avenant et en particulier ses articles 2 et 4 ont pour objet de compléter les accords et avenants suivants :
? avenant relatif aux contributions des entreprises à la formation professionnelle continue ; signé le 16 octobre 2017 ;
? avenant n° 3 à l'accord du 15 décembre 2014 relatif au régime de prévoyance ; signé le 13 novembre 2017 ;
? avenant relatif à la révision du régime de frais de santé ; signé le 13 novembre 2017 ;
? accord relatif à l'avenant 2018 ; signé le 12 mars 2018.

Article 4 - Volonté réitérée d'extension des avenants et accord intéressés En vigueur étendu en date du 9 juin 2018

Le présent avenant est l'occasion pour les partenaires sociaux de rappeler leur attachement à ce que tous les artisans et l'accord susvisés, couvrent au niveau de la branche, soient étendus par le ministère compétent.

Les dispositions ci-dessus énoncées visent expressément les demandes d'extension formulées par les partenaires sociaux et ainsi confirmées.

Accord du 10 septembre 2018 relatif à la mise en place d'un régime de plan d'épargne interentreprises et participation

Signataires	
Patrons signataires	ANCR ; FIGEC ; SIST ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FEC FO ; F3C CFDT,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

La loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des territoires économiques a incité les branches à ouvrir une négociation sur la participation pour encourager les très petites et petites entreprises (TPE) à accéder à l'épargne salariale.

C'est dans ce contexte que le collège paritaire de la branche a fait part de sa volonté d'aboutir à la mise en place d'un accord visant à inclure les très petites, petites et moyennes entreprises à s'orienter vers l'épargne salariale, notamment pour participer au

Ces demandes sont réitérées à plus forte raison que les avenants et l'accord susvisés, majoritaires, n'ont pas fait l'objet d'opposition et sont toujours en cours de procédure d'extension à la date de signature du présent avenant.

Article 5 - Dispositions finales En vigueur étendu en date du 9 juin 2018

Vu son objet, il est entendu que les dispositions du présent avenant ont vocation à s'appliquer à toutes les entreprises cibles dans son champ et ce quel que soit leur effectif.

Le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente, conformément aux dispositions du code du travail.

Les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Les dispositions de révision et de dénonciation du présent avenant sont celles fixées par le code du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 9 juin 2018

Les organisations syndicales et paritaires représentatives de la branche des artisans de services ont conclu plusieurs accords et avenants depuis l'entrée en vigueur de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017.

La branche entend en outre la globalité de la branche dans toutes ses négociations, il a été jugé utile, pour les partenaires sociaux, d'apporter des précisions quant à leur position vis-à-vis des précisions cloisonnées attendues, le cas échéant, pour les entreprises de moins de 50 salariés.
Ces précisions sont apportées afin de lever toute ambiguïté quant à la volonté des parties signataires des accords et avenants concernés mais aussi pour éviter toute difficulté au stade de la procédure d'extension des dispositions concernées.

Le champ d'application de l'achat des salariés de la branche.

Un tel dispositif présente l'avantage de permettre l'attraction et la fidélisation des salariés auprès des TPE/PME par l'épargne salariale, alors même que de très nombreuses entreprises sont mises en concurrence avec les grandes entreprises.

Il a été rappelé, à cet égard, que les entreprises de moins de 50 salariés représentent, selon les statistiques disponibles, environ 96 % des entreprises de la branche.

Les signataires du présent accord ont ainsi entendu reconnaître l'intérêt qu'ils portent à ces entreprises et à leurs salariés.

Afin de mettre en place un dispositif d'incitation des TPE/PME à l'épargne salariale, au travers d'un plan d'épargne interentreprises (PEI) financé par l'accord de participation, la branche a conclu l'accord type, spécialement dédié aux entreprises de moins de 50 salariés, tel que défini par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.

C'est au regard du caractère paritaire de négociation de branche, des échanges paritaires intervenus avec la déléguée générale du tvaairl et de l'appel d'offres conventionnel initié pour déterminer les contours de la présente offre conventionnelle, que le présent accord a été négocié et conclu en consensus paritaire dans les termes visés ci-après.

Partie 1 Dispositions liminaires

Article 1er - Champ d'application professionnel et territorial En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

La présente convention régit, dans les territoires métropolitains

et départements d'outre-mer, les rprtpaos ernte elroympumes et salariés des errientpses dnot l'activité pniiacpree est constituée par une ou prusuels des activités suativnes :

1. Les erstpereins de téléservices qui fnot puor le cmotpe de lreus cetniels les tarvuax de secrétariat, réception ou émission d'appels, télésecrétariat, diomtiaoilcn commerciale, buqueiratue et trsnefrat de données itrenaumfios et ttuoos pseiatnrts de sceirevs nécessaires au bon fnmeincnoontet d'un bureau, d'une eepirsnrte qlulee que siot sa nrtaue (commerciale, industrielle, services, pfoesosirn libérale) et même des particuliers, en uasilint les nelovleus tenuhiquecs de télécommunications.

Par ailleurs, les esitererpns de seriecvrs réalisant également ttoue opération malnuuele de saisie, aocsiqtuiin ou cpuarte de données, à prtair de tuot spruopt (papier, dmuctnoes scannérisés, igeams numériques, etc.).

2. Les cetrens d'affaires et eerpetrins de diaotiomiclin qui, en tnat que patriersetas de services, asrnseut à ttrie pripaincl une atsncisase aux episentrers en luer ofnarft un svierce cmneanprot ttelnmaeot ou prleeamltint la diiiclitamoon fsilace ou commerciale, la msie à disoitsoin de baerux ievudidilins équipés puor tutoe durée (à l'heure, au jour, à la semaine, au mois, à l'année, etc.), la msie à dpiitososin d'installations téléphoniques et bureautiques, la msie à ditoosisipn de slelas de réunion.

Par ailleurs, ils réalisent également à la dadnmee de luer clientèle tuos travaux spécifiques de bureautique.

Plus généralement, les cerntes d'affaires et eensipters de dtioaimciolin pnrtteemtt à totue entreprise, qellue que siot sa frmoe juridique, de dosiespr de tuote la loqtgiisue iadslbisepnne à l'exercice de son activité professionnelle.

3. Les eitepsenrrs de rmuvoreeenct de créances et/ou de reninetnsemges ciauemocrmx ou économiques.

4. Les eerniesprts de traduction, qlulee que siot luer forme juridique, puor aatnut qu'elles délivrent des paitotrnses de svireces de totdicaurn asini que tetous activités s'y rattachant.

5. Ttoue stturcree amnotoue à but ltciuraf ou non luirctaf généralement appelée pliaas des congrès ou ctrnee de congrès aaynt puor vtacoion d'offrir à toetus poensrens psuqhiyes ou mraleos un svcrie d'organisation et de peiottrasn de services, innretes ou externes, et des équipements destinés à les acilliecur et/ou à amienr lrues manifestations, à l'exclusion des fireos et expositions.

Ils pevnuet pnrrdee éventuellement dsrivees aitenaloplps en y jinognat ou non une ou pirelsuus caractéristiques (festival, musique?) asnii que le nom de la vllie dnas llqeluae ils se situent.

6. Eneentr également dnas le chmap d'application de la cteviionn cliclveote ntnoailae des paresettaris de sveicres les eierntpses dnot l'activité ppaliircne réside dnas :

? les svcriees d'accueil à caractère événementiel : secrevis d'accueil onaelicscos dnas le cdrae de salons, conventions, clqoeluos ou tuot ature événement de rtoalein pbulqie ou commercial. Les serviecs développés intègrent l'ensemble des cmeonapotss de l'accueil de réception : gsieotn de listings, aiturbtbn de badges, mallettes, documentation, vestiaire, scrveie voitureur, aenenmeimcht de guopres innluact auccueil en grae ou aéroport et visite de siets (ex. : unise ou arute stie de pdociroutn ou de réalisation) ;

? les acoitns d'animation et de pimortoon : de l'échantillonnage, distribution, etc., à la porotmoin des vteens en gnards mnaisags ou GSM dnot l'objectif est de fiare connaître et de venrde les prioduts (ou services) du cnelit aux comsoamtneurs sur le lieu de vente.

Le tpe de perisoattn puls coramunmet développé est l'animation ctsosinant à mtrtee en anavt un produit, une mqruae ou un événement par le bias d'une ditirbtsoiun publicitaire, d'un échantillonnage, d'une dégustation, d'une vente-conseil, d'une démonstration dnas les pnoits de vnete ou à l'extérieur ou puls slmpeenit par le bias d'une présence en tneue publicitaire.

L'ensemble de ces ptsaotrines ont puor caractéristiques

cmemuons la msie en ?uvre et la giosten complète de mneoy s hnuamis et matériels dnas le crdae d'une orffe gblolae adaptée aux bsieons de cuhaqe client. Eells menttet en jeu le conseil, les rseceruoss hiunmaes de terrain, la toclnhieoge inruoimtfqae (matériels et loiegicls de relevés, de tarossmnsiin et d'analyse de données) et la lgiiqstoue du matériel d'animation ou de potrmoin (stockage, expédition, inlaotsatlin et maintenance?) dnas le crdae de la prasteiton ;

? la gsetion annualisée de pitatnreoss de sicerevs d'accueil et d'accueil téléphonique en entreprises, la gsteion taltoe de sriveces d'accueil externalisés.

7. Les cteerns d'appels dnot la viooctan est de gérer à dnicaste la rlaoietn que les eitseerpns sitneaouht eetiennrtr avec lrues cinelts et prospects. C'est un embsnlee de myoens humains, oonalgientanirss et tehicqenus mis en place aifn d'apporter à la ddaenme et aux biesons de cqhaue cielnt une réponse adaptée.

À ce titre, les cteerns d'appels se définissent cmme des entités composées d'opérateurs, organisés par tpe de compétence et regroupés par équipes sur des plates-formes destinées à gérer, evscmuxilenet par téléphone et à distance, des cteins et/ou des pstropecs en s'appuyant sur des systèmes de coglpauie téléphonique et informatique, que ce siot en émission ou en réception d'appels.

Entités de rtaleoin à distance, les ceenrts d'appels opitinmest l'outil téléphonique et ses cninenxoos avec l'informatique et d'autres médias (courrier, fax, Minitel, Internet, extranet, SMS, WAP, etc.).

Ils mnteett en jeu qartue cspnoaotems mejraeus :
? les rscresouse hueanims (téléconseillers, superviseurs, managers, formateurs) ;
? la tigloncehoe (téléphonie, informatique, Internet, logiciels, progiciels, seurervs multimédias, beass de données, cearts de commutation, câblage?) ;
? la lutogiqise (immobilier, mobilier, eonmiroge de l'environnement matériel et de l'environnement écran?) ;
? une cutlrue et des méthodes mreiantkg (stratégie de l'entreprise, ritleaon client, fulfillment, profitabilité?).

Par exception, le cmhap d'application de la ceioonvtnn ceiltoclve des praaretsteis de secrevis ne cncnoere pas les cneters d'appels fliaiels de sociétés de télécommunications ou crtnees d'appels intégrés, lelqsues ernntet dnas le chmap d'application de la cnioevtonn cilleotcve des télécommunications.

Entrent enfn dnas le cmhap d'application de la cinvoneotn coveitlcle des paiterstaes de svireces les eerstrneips dnot l'activité pirlanpcie réside dnas :

? les aoincts de froce de vtnee : aioncts dnot l'objectif est de développer les vnetes des piutdros ou des sivrees du client.

Ces acnitos reegonurpt les opérations peunoetlcls (lancement de produits, opérations pltoonemlieors ou saisonnières) et les opérations permanentes.

Elles snot menées en peialtrcir dnas les pnitos de vetne de la grdnae distribution, de la duoirtibtsn spécialisée (surfaces de bricolage, jardinage, téléphonie?), mias assui auprs d'autres citrcius de dbtisotiurn ;

? les aoncits d'optimisation de linéaires : aioncts dnot l'objectif est de viaresolr la présence, le ptinnoeismonet et la visibilité des purdtios (ou services) du cnilet dnas son ou ses réseaux de distribution.

Ces aintocs rnrgpoeut les opérations de psoe de PLV, itoanmantlips et réimplantations, destinées à mterte en anavt les produits, mias aussi les opérations pteerenmmas de villee cermacomile en piont de vnete : relevés de prix, de présence et norbme de fngaics ainsi que des inioatronfms ccraenont la corncecurne (celle de l'industriel puor lqeeul l'action est conduite).

Elles snot menées dnas tuos les réseaux de distribution.

8. Les epetrenirss qui ppanretuit l'activité de rhhrecece de débiteurs en masse, ameurent appelée activité d'enquête civile, etrntent dnas le cmhap d'application de la cnntevoion cceivlote

des pietasraerts de screevs dnas le doimnae du sctueer tertiaire.

(Arrêté du 18 srtpembee 2020 - art. 1)

Afin d'éviter tuote cnouosifn aevc tutoe atrue activité, et nnoetmmat aevc l'activité du rreeevuncmot de créances, il a été décidé de définir cmearlinet l'activité d'enquête civile.

Cette définition permet de cireialfr le chmap d'application de la réglementation LSI visé par l'article 20 de la loi n° 83-629 du 12 jeullt 1983.

L'activité d'enquête ciilve dnot la finalité eliusxvce est la rhecrcree de débiteurs en mssae ctosnie à mttree en ?uvre, puor le compte de tiers, dnas le cdrae d'une dndmeae spécifique, tuos moyens d'investigation destinés à déterminer les éléments rafeitls aux coordonnées, à la solvabilité et au pmirotiane d'une preonns physique.

L'interrogation de baess de données iesuss de publicités légales ou de frecihis alcisbeecss à trite graitut et/ou onéreux ne ctontsiue pas une activité d'enquête civile.

Article 2 - Champ d'application matériel
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Article 2.1 - Application volontaire de l'accord type aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Conclu en ailpicpotn de l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, le présent accrod tpe s'applique aux eeernstips visées à l'article 1er qui ont un eifceftf de mions de 50 salariés.

Facultative, l'application du présent accrod tpe par une etrineprse est subordonnée à la sotsrioipucn unilatérale de l'employeur qui sotaiuhe adhérer au paln d'épargne innersrrpitetes (PEI) décrit ci-après.

Cette soiutpiosrcn résulte d'une démarche vtranlioee de l'employeur réalisée au tevrars d'un dmunecot unilatéral visé dnas l'article 25 du présent accord.

Un modèle de bliletun de soocputsriin est annexé au présent accrod (annexe 1).

Ce dounmctet unilatéral reepnrd l'ensemble des cohix laissés à l'employeur puor la msie en ?uvre du présent accrod tpe qui irausnte un PEI et un régime de participation.

Parallèlement, les salariés de l'entreprise snot informés par tuot meoyndu cnntoeu de ce deocnmnt unilatéral anisi que des modalités de sa consultation.

Article 2.2 - Cessation des effets de l'accord type en cas de dépassement du seuil de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Toute etirnpree apiluqpnat le présent aroccd tpe et qui dépasse l'effectif de 50 salariés au corus d'une période de 12 mios consécutifs ou non au cruos des trios deernnis exceecris srot de son cmhap d'application. (1)

Dans la msuere où le présent aocrcd met en ?uvre un dossitiipf d'épargne salariale, la storie d'une etseirpne dnas ces cntnoodiis ne proudria pas immédiatement d'effets.

Ainsi, dnas l'hypothèse d'un dépassement du seil susvisés, le decnuomt unilatéral émis par l'employeur et vanlat suosoriicptn srea cuadc au tmere de l'exercice au crous dquuel ce dépassement est constaté.

Les etrepeinrses concernées par ce dépassement de suiel se torruoenvt alors dnas l'obligation d'appliquer les dssintooiips de l'article L. 3322-2 du cdoe du travail.

Le délégataire de gositen du dispositif, dûment informé de ce dépassement, aoeptprra tuot cniesol utile aux eptrnseeris concernées.

(1) Le pemirer alinéa de l'article 2.2 est étendu suos réserve du resepect des doisoinsitps des actlries L. 3321-1 et L.3222-1 modifiés du cdoe du travail.

Partie 2 Alimentation du PEI par la participation aux résultats de l'entreprise

Article 3 - Définition du régime de participation applicable
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Il est rappelé que les enrpstirees de moins de 50 salariés ne snot pas autiestesjs à l'obligation de merte en pclae un régime de piaptirtioacn aux résultats de l'entreprise.

Ces eresrpteins pneevvt décider de s'y smreotute vlnaitnroemoet par l'intermédiaire du présent accrod tpe, conformément à l'article L. 3323-6 du cdoe du travail.

L'application du présent accrod tpe vuat adhésion au PEI et msie en palce de la prpctaitiaon dnas l'entreprise, conformément à l'article L. 3333-2 du cdoe du travail.

La pitiitracapn étant liée aux résultats de l'entreprise, elle n'existe que dnas la msuree où ceux-ci prtrenmeet de dégager une réserve de ptairaoiictpn positive. Ces semmos snot aléatoires car calculées en ftnoicon des résultats économiques de l'entreprise.

Lorsqu'elles ronnerveidt aux salariés en aloiaitpcpn du présent accord, ces smemos ne curesottonint pas un élément de siraale et ne pnurroot pas être considérées cmome un aangtave acquis.

Article 4 - Calcul de la réserve spéciale de participation
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Les seanitarigs ont endnteu rnteier la fmurloe légale de ccaull de la réserve spéciale de pcpttiioiraan (RSP) définie par l'article L. 3324-1 du cdoe du taiavrl et les tetxes pirs puor son application.

Le cluacld de cttee réserve vraie tofuoiets en fnooictn du régime fascil de l'entreprise concernée, soeln qu'elle relève de l'impôt sur les sociétés (IS) ou de l'impôt sur le rvneue (IR).

Compte tneu de la fromule de cuacll de ctete réserve, il se puet qu'aucune smmoe ne siot à airttebur aux bénéficiaires sur un ericcxex donné.

Article 4.1 - Entreprises relevant de l'impôt sur les sociétés
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

La smome éventuellement attribuée aux bénéficiaires du régime de participation, au trite de cuqahe exercice, est appelée réserve spéciale de ptiocaiairtpn (RSP). Le clual de cette smome s'effectue conformément à la frlmoue de driot cmuomn définie par l'article L. 3324-1 du cdoe du travail.

Ce caull s'opère par la fulmroe savniute :

$$RSP = 1/2 \times (B \text{ ? } 5 \% C) \times (S/V A)$$

Cette équation apeplle des précisions quuat aux vuearls qu'elle ilqmiupe :

« B » représente le bénéfice de l'entreprise, réalisé en Fcnare métropolitaine et dnas les départements français d'outre-mer tel qu'il est rtneue puor être imposé au tuax de diort coumnn de l'impôt sur les sociétés ou au tuax réduit prévu au b du I de l'article 219 du cdoe général des impôts, majoré des bénéfices exonérés en aipctoliapn des atcirels 44 sexies, 44 seeixs A, 44 septies, 44 octies, 44 otices A, 44 uencieds et 208 C du cdoe général des impôts. Le bénéfice anisi déterminé est diminué de l'impôt correspondant, calculé aanvt déduction des crédits d'impôt. Le monatnt du bénéfice net est attesté par le csamoiimsre aux cemtpos s'il eitxse ou secvire des impôts dnas le cas contraire.

« C » représente les cuiatpax prerpos de l'entreprise cmreanonpt le caaptil social, les pmeris liées au capatil social, les réserves, le rrept à nouveau, les pinvirsoos qui ont supporté l'impôt et, à

l'exception de la réserve spéciale de participation, les pnvioois constituées en facrshine d'impôt en aplcpaitoin d'une dsiooitispn particulière du cdoe général des impôts. Le maotnt des ctuaapx perpors retenu, attesté par le cssamiomre aux cpeotms s'il eitsxe ou le scrivee des impôts dnas le cas contraire, crsoenpord au bailn de clôture de l'exercice au ttrie duuqel la patiiptoacrn est calculée. Toutefois, en cas de vatariion du cataipl en cruos d'exercice, le motant du ctiaapl et des priems liées au ctiaapl saoiel est pirs en cptmoe pro rtaa temporis. Le mtanot des cpatauix popres asni déterminé est diminué de cuex qui sont, le cas échéant, isviens à l'étranger, calculés par apopiicaltn de l'article D. 3324-4 du cdoe du travail.

« S » représente les salaires versés au cruos de l'exercice.

« VA » représente la vular ajoutée par l'entreprise, sioit le total des cptomes stauinvs fringaut au cpmote de résultat, puor ataut qu'ils conceonut à la fiomatrn d'un bénéfice réalisé en Fancre métropolitaine et dnas les départements d'outre-mer :

- ? cgreahs de pnerensol ;
- ? impôts, texas et vremstnees assimilés, à l'exclusion des txaes sur le cihrfhe d'affaires ;
- ? crhegas financières ;
- ? dittoanos de l'exercice aux aimtsstneormes ;
- ? dooinatts de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des dottiions fiungart dnas les cegarhs eocnxpneleteils ;
- ? résultat coronat avant impôt.

Article 4.2 - Entreprises relevant de l'impôt sur le revenu
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

La somme attribuée aux bénéficiaires du régime de participation, au trite de cquhae exercice, est appelée réserve spéciale de pitpocratain (RSP).

Le claucl de la RSP s'effectue conformément à la flourme de dirot cmumon définie par les aicrtles L. 3324-1 et L. 3324-3 du cdoe du travail.

Ce cacull s'opère par la frmome siuavtne :

$$RSP = 1/2 \times (B \text{ ? } 5 \% C) \times (S/VA)$$

Cette équation allppee des précisions quuat aux vlareus qu'elle ilupqime :

« B » représente le bénéfice de l'entreprise, réalisé en Fnrcae métropolitaine et dnas les départements français d'outre-mer, majoré des bénéfices exonérés en apiptcliaon des aetirlcs 44 sexes, 44 siexes A, 44 oitecs et 44 ucneeds du cdoe général des impôts. Il s'entend du taotl des quotes-parts de bénéfice net rvnenaet aux associés, déterminées par ailpapiapctn de l'article D. 3324-8 du cdoe du travail. Le mnoant du bénéfice net est attesté par le cmoirsimase aux compets s'il eixtse ou siercve des impôts dnas le cas contraire.

« C » représente les cpautix peoprrs de l'entreprise ceannmopt le ctiaal social, les pirms liées au ctiaal social, les réserves, le reptot à nouveau, les poirsonvis qui ont supporté l'impôt et, à l'exception de la réserve spéciale de participation, les pinroovis constituées en fahisrcne d'impôt en aipicpaoltn d'une distisooipn particulière du cdoe général des impôts. Le mtanoat anisi oetbnu est augmenté des aavcnes en coptme cnuoart feaits par les associés ; la quotité des avcneas à reteinr au trite de cqhuae erxeicce est égale à la moenyne algébrique des sodles des cetpmos corautns en csuae tles que ces soeds esnxeit à la fin de cqhuae tetrisme civil inclus dnas l'exercice considéré. Le mtanot des ciauatpx poreprs retenu, attesté par le caisrsmoie aux cmotpes s'il exitse ou le srivece des impôts dnas le cas contraire, consorrepd au bilan de clôture de l'exercice au titre dqueul la papriaitcoitn est calculée. Toutefois, en cas de vaatiroin du ctiaal en cruos d'exercice, le mntonat du caipal et des pirms liées au ciatpal sioacl est pirs en cpomte pro rtaa temporis. Le mntoant des cipatuax preeps aisini déterminé est diminué de cuex qui snot le cas échéant itneisvs à l'étranger, calculés par aptiliacon de l'article D. 3324-4 du cdoe du travail.

« S » représente les sirelaas versés au cruos de l'exercice.

« VA » représente la velaur ajoutée par l'entreprise, sioit le taotl des ctmepps svuntais fanugirt au ctompe de résultat, puor atunat qu'ils ceonurct à la fmritaoon d'un bénéfice réalisé en Fcnare

métropolitaine et dnas les départements d'outre-mer :

- ? carehgs de pnrneseol ;
- ? impôts, teaxs et vnretmeess assimilés, à l'exclusion des taexs sur le cfrihfe d'affaires ;
- ? crehags financières ;
- ? diatotons de l'exercice aux aineotrsmetsms ;
- ? dioontats de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des dtionatts fnaugirt dnas les cegahrs etxceiolnenelps ;
- ? résultat curaont anavt impôt.

Article 5 - Bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

La réserve spéciale de priipatitcaon afférente à un execcire est répartie ernte tuos les salariés caotmpnt au mions 3 mios d'ancienneté dnas l'entreprise.

Conformément à l'article L. 3323-6 du cdoe du travail, les dneatgriis saociux et cfehs d'entreprise ainsi que le cnonjoit du chef d'entreprise, s'il bénéficie du satutt de coionjnt celoaaoultrr ou de coionint associé mentionné à l'article L. 121-4 du cdoe de commerce, ont également vcoioatn à bénéficier de la répartition de la participation, suos réserve de la cinoitdon d'ancienneté susvisée. (1)

(1) Le deirner alinéa de l'article 5 est étendu suos réserve du reecspt des dtioipinissos de l'article L. 3323-6 modifié du cdoe du travail.
(Arrêté du 18 smpretbee 2020 - art. 1)

Article 6 - Répartition entre les bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Article 6.1 - Critères de répartition
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Conformément aux dspionsiitos de l'article L. 3324-5 du cdoe du travail, les etneisrpes adhérentes au PEI appliquent, au choix, les présents critères de répartition illviuednie à l'accord de pirpotaciaitn :

- ? d'une répartition de la réserve ueieuqmnt pnoolotreiprnl aux srialaes perçus par le bénéficiaire au cruos de l'exercice de référence (critère 1, arltcie 6.1.1 ci-après) ;
- ? d'une répartition de la réserve uunmneqiet ponpnrolreltioe à la durée de présence du bénéficiaire au cruos de l'exercice de référence (critère 2, atrlice 6.1.2 ci-après) ;
- ? d'une répartition umfroine de la réserve (critère 3, altrcie 6.1.3 ci-après) ;
- ? d'une répartition de la réserve alnaippqut cimjnnonetoet les critères de saeliras perçus et de tpems de présence au cours de l'exercice de référence (critère 4, atcirle 6.1.4 ci-après).

L'employeur eefufcte ce cihox dnas le crade du belltuin de sicootrspuin annexé au présent aoccrd (annexe 1).

Article 6.1.1 - Répartition proportionnelle aux salaires
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

La réserve spéciale de pciairpptaon (RSP) puet être répartie entre les bénéficiaires poreoeletplromnnnit aux sealairs perçus par cacuhn d'eux au cruos de l'exercice de référence.

Pour les congés de maternité ou d'adoption, les aebcnse provoquées par un aencidct du taairvl ou une maialde pnoeelsofsnlire ansii que les hueres chômées au ttrie d'une période d'activité ptrialale de l'entreprise, la répartition se fiat sur la bsaie du salriae qui auiart été versé si le salarié concerné aviat travaillé.(1)

Les salerias snravel de bsaie à la répartition ne snot pirs en compte, puor chauqe bénéficiaire, que dnas la litime d'une smome égale à un mixamum de 4 fios le pflnaod aennul rneteu puor la détermination des cisitoants de sécurité sociale. Cttee ltiime est calculée au patroa de la durée de présence puor les salariés n'ayant travaillé dnas l'entreprise que pdennat une ptriae de l'exercice.(2)

Pour les driageints sociaux, cfhes d'entreprise et cinnootjs associés ou crleoatlabraus mentionnés à l'article « bénéficiaires » du présent accord, le saraile à renteir puor la répartition s'entend de la rémunération anllunee ou du rneevu pifresosennol imposé à

l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonné au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise, et ne peut pas dépasser le plafond applicable aux salariés.(3)

(1) Le deuxième alinéa de l'article 6.1.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3324-6 modifié du code du travail.
(Arrêté du 18 septembre 2020 - art. 1)

(2) Le troisième alinéa de l'article 6.1.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3324-5 et D. 3324-10 modifiés du code du travail.
(Arrêté du 18 septembre 2020 - art. 1)

(3) Le dernier alinéa de l'article 6.1.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3323-6 modifié du code du travail.
(Arrêté du 18 septembre 2020 - art. 1)

Article 6.1.2 - Répartition proportionnelle à la durée de présence au cours de l'exercice
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

La réserve spéciale de participation (RSP) est répartie entre les bénéficiaires pour sa totalité, en fonction de la durée de présence du bénéficiaire dans l'entreprise au cours de l'exercice de référence.

Sont assimilés à une période de présence les congés de maternité ou d'adoption, les absences provoquées par un accident de travail ou une maladie professionnelle ainsi que les heures chômées au titre d'une période d'activité partielle de l'entreprise. (1)

Plus généralement, sont assimilées à une période de présence toutes les périodes assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme tel.

(1) Le deuxième alinéa de l'article 6.1.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3324-6 modifié du code du travail.
(Arrêté du 18 septembre 2020 - art. 1)

Article 6.1.3 - Répartition uniforme
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

La réserve spéciale de participation (RSP) est répartie entre les bénéficiaires pour sa totalité, de manière uniforme.

Chaque bénéficiaire reçoit une quote-part de participation identique, indifféremment du montant de sa rémunération annuelle ou de sa durée de présence au cours de l'exercice de référence (sous réserve du respect de la condition d'ancienneté prévue au titre de l'accord de participation).

Article 6.1.4 - Répartition en application conjointe des critères de salaire et de durée de présence
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

La réserve spéciale de participation (RSP) peut être répartie entre les bénéficiaires pour partie proportionnellement aux salaires perçus par chacun d'eux au cours de l'exercice de référence et pour partie en fonction de la durée de présence dans l'entreprise au cours de cet exercice.

Sont assimilés à une période de présence les congés de maternité ou d'adoption, les absences provoquées par un accident de travail ou une maladie professionnelle ainsi que les heures chômées au titre d'une période d'activité partielle de l'entreprise.(1)

Plus généralement, sont assimilées à une période de présence toutes les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme tel.

Pour les congés de maternité ou d'adoption, les absences provoquées par un accident de travail ou une maladie professionnelle ainsi que les heures chômées au titre d'une période d'activité partielle de l'entreprise, la part de la réserve répartie proportionnellement au salaire est calculée sur le salaire qui aurait été versé si le salarié concerné avait travaillé.(1)

Les salariés visés à la répartition ne sont pas, pour chaque bénéficiaire, que dans la limite d'une somme égale à un multiple 4 fois le plafond annuel retenu pour la détermination des cotisations de sécurité sociale.(2)

Cette limite est calculée au prorata de la durée de présence pour les bénéficiaires n'ayant travaillé dans l'entreprise que partiellement pendant l'exercice.

Pour les dirigeants sociaux, chefs d'entreprise et conjointes associés ou collaborateurs mentionnés à l'article « bénéficiaires » du présent accord, le salaire à retenir pour la répartition s'entend de la rémunération allouée ou du revenu personnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonné au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise, et ne peut pas dépasser le plafond applicable aux salariés.(3)

(1) Les deuxième et quatrième alinéas de l'article 6.1.4 sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3324-6 modifié du code du travail.
(Arrêté du 18 septembre 2020-art. 1)

(2) Le cinquième alinéa de l'article 6.1.4 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3324-5 et D. 3324-10 modifiés du code du travail.
(Arrêté du 18 septembre 2020-art. 1)

(3) Le dernier alinéa de l'article 6.1.4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3323-6 modifié du code du travail.
(Arrêté du 18 septembre 2020 - art. 1)

Article 6.2 - Supplément de participation
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Conformément aux dispositions de l'article L. 3324-9 du code du travail, le chef d'entreprise peut décider du versement d'un supplément de participation au titre de l'exercice clos.

Il est entendu qu'un tel supplément, qui est facultatif, ne peut être décidé et versé que si la réserve spéciale de participation est positive.

Si la réserve spéciale de participation est nulle, il ne peut y avoir de supplément.

Le montant de cet éventuel supplément est librement fixé par l'employeur dans la limite du pourcentage global des trois éléments visés à l'article 6.3 ci-après.

Le supplément étant un choix discrétionnaire de l'employeur, la décision de le verser sur un exercice donné n'ouvre pas droit pour les bénéficiaires à un supplément sur un autre exercice.

Si un supplément de participation est décidé, seuls les bénéficiaires présents dans l'entreprise au cours de l'exercice de référence peuvent y prétendre.

La décision de l'employeur de verser un supplément s'opère par principe selon les modalités de répartition qu'il a retenues pour le versement de la réserve spéciale de participation.

Cette décision est nécessairement écrite. Un modèle de décision unilatérale de versement de supplément de participation est annexé au présent accord type (annexe 3).

Si l'employeur souhaite verser ce supplément de participation selon des critères de répartition différents de ceux retenus pour le versement de la réserve spéciale de participation, ce dernier est invité à prendre contact avec le délégué de gestion.

En tout état de cause, le supplément doit être versé au plus tard le dernier jour de l'année civile de versement de la participation principale.

Article 6.3 - Plafonnement des droits individuels
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Le montant des droits individuels ne peut, pour un exercice donné, excéder une somme égale aux 3/4 du plafond annuel de la

sécurité sociale.

Ce plafond est calculé au prorata de la durée de présence pour les bénéficiaires n'ayant travaillé dans l'entreprise que pendant une partie de l'exercice.

Article 6.4 - Sort des droits excédentaires
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Les sommes de la réserve spéciale de participation (RSP) qui n'auraient pu être versées en totalité au profit des bénéficiaires n'ayant pas antérieurement travaillé dans l'entreprise sont réparties entre les bénéficiaires n'ayant pas antérieurement travaillé dans l'entreprise visé à l'article précédent.

S'il subsiste encore un reliquat alors que tous les bénéficiaires ont atteint le plafond de droits individuels, ce reliquat est réparti sur la réserve spéciale de participation (RSP) pour être réparti au profit des bénéficiaires ultérieurs.

Article 7 - Disponibilité des droits
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Article 7.1 - Principe d'indisponibilité des droits issus de la participation
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Sauf si le bénéficiaire demande le versement immédiat de tout ou partie de ses droits, les droits constitués en vertu du présent accord ne sont négociables ou échangeables qu'à l'expiration d'un délai de 5 ans, à compter du premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel ils sont calculés.

Chaque bénéficiaire recrée lors de chaque répartition, par cure d'appoint et/ou imputation sur son épargne client, un droit de participation (RSP) et le montant de ce droit sur la réserve spéciale de participation (RSP) et le montant de ce droit connaît son choix entre le versement immédiat et le blocage de ces droits.

À défaut de réponse dans un délai de 15 jours ouvrés à compter de l'information du bénéficiaire, attestée par le caecht de la psote ou dtae de réponse en ligne horodatée, la totalité de ses droits sera affectée d'office sur le compte de participation prévu par défaut à l'annexe 2.(1)

En cas d'envoi postal, chaque bénéficiaire est présumé avoir reçu le document le jour de son expédition, le caecht de la psote faisant foi.

En cas d'information sur son épargne client, chaque bénéficiaire est présumé avoir reçu le document le jour de publication, hodaadgroe de l'information faisant foi.

Les droits sont versés aux bénéficiaires avant le premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée.

Passé ce délai, l'entreprise complète le versement par un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministère chargé de l'économie.

(1) Le troisième alinéa de l'article 7.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3324-12 du code du travail. (Arrêté du 18 septembre 2020 - art. 1)

Article 7.2 - Cas de déblocage anticipé
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Les droits sont le bénéficiaire n'aura pas demandé le versement immédiat s'agit de droits négociables ou échangeables avant l'échéance de la période d'indisponibilité, lors de la survenance de l'un des cas de déblocage anticipé prévu par la loi et décrit ci-après à l'article 20.2.

Article 8 - Modalité de gestion des droits
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Sous déduction, le cas échéant, de la part des bénéficiaires ont demandé le versement immédiat dans les conditions susvisées, les sommes disponibles aux droits individuels des bénéficiaires sont, après prélèvement de la CSG et de la CRDS, affectées à des comptes ouverts à leur nom dans le PEI prévu par le présent accord.

L'affectation au PEI doit être réalisée avant le premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée.

Passé ce délai, l'entreprise s'acquiesce d'un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministère chargé de l'économie.

Lors de chaque répartition de la participation, chaque bénéficiaire choisit l'investissement entre les solutions proposées par le participant pour la gestion de son épargne (PEI) pour les droits dont il n'a pas demandé le versement immédiat.

Les intérêts sont réinvestis dans les fonds, où ils sont capitalisés annuellement avec le principal.

Article 9 - Information des bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Article 9.1 - Information collective
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Le personnel est informé de l'application éventuelle du présent accord par voie d'affichage sur les panneaux prévus à cet effet et/ou par sa mise à disposition sur l'intranet de l'entreprise s'il existe ou encore, par tout autre moyen d'information permanent de donner date certaine.

Les instances représentatives du personnel, si elles existent dans l'entreprise qui étendent leur mandat au présent accord type, sont également informées par l'employeur préalablement à sa mise en œuvre.

Chaque année, dans les 6 mois suivant la clôture de l'exercice, l'entreprise présente aux instances représentatives du personnel un rapport d'éléments statistiques comportant notamment des données sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à la réserve spéciale de participation.

Le délégué du personnel du département tient à la disposition de l'entreprise ces éléments statistiques.

(1) L'article 9.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 3323-15 du code du travail. (Arrêté du 18 septembre 2020 - art. 1)

Article 9.2 - Information individuelle
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Lors de son arrivée dans l'entreprise, tout membre du personnel reçoit un livret d'épargne salariale présentant les dispositions en vigueur dans l'entreprise.

Un livret de référence, ou guide de l'épargnant, conforme aux termes du présent accord est établi par le délégué du personnel par la branche.

Tout bénéficiaire reçoit, lors de chaque répartition, un document d'information qui indique notamment :
? le montant global de la réserve spéciale de participation (RSP) pour l'exercice clos ;
? le montant des droits qui lui sont attribués au titre de la participation ;
? le montant dont il peut demander en tout ou partie le versement immédiat ;
? le délai dans lequel il peut effectuer son choix ;
? l'organisme auquel est confiée la gestion de ces droits, ainsi que le délai dans lequel peut être formulée cette demande ;
? le montant de la CSG et de la CRDS applicables ;
? la date à laquelle ces droits sont négociables ou échangeables à défaut de demande de versement immédiat ;
? les cas dans lesquels ils peuvent être investis dans des fonds liquidés ou transférés avant l'expiration du délai de blocage ;

? les modalités d'affectation des smmeos attribuées au trtie de la participation, soeln les modalités indiquées à l'article 8 susvisé ;
? en annexe, une ntoe rlpaeant les règles de cacull et de répartition prévues à l'accord de participation.

Ce deuncomt est établi par le délégataire de gsitoen renteu par la branche.

Enfin, il est rappelé que le présent arccod et ses axeenns pvuenet être consultés par tuot salarié sur le stie de Légifrance.

Article 9.3 - Départ du salarié de l'entreprise
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Lorsqu'un membre du personnel, truliitae d'une créance sur la réserve spéciale de papcaoiirttn (RSP), qtiute l'entreprise snas fiare vaiolr ses ditors à déblocage ou anavt que la totalité de ses drtios ait pu être liquidée à la dtae de son départ, ce salarié précise, le cas échéant, l'adresse à laulqlee dnrevot être envoyés les aivs et les smoems lui renanvet et l'informe qu'il srea avisé en tpems ultie des éventuels ctemaehnngs d'adresse de l'entreprise ou de l'organisme gestionnaire.

En oture et conformément à l'article L. 3341-7 du cdoe du travail, tuot bénéficiaire qntuiatt l'entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble de ses aiorvs en épargne salariale.

Cet état récapitulatif est établi par le délégataire de gieotsn reenu par la branche.

Article 10 - Prise d'effet et durée de l'application du régime de participation
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Le présent disiitpsof de ppartoiiaitcn vilooanrote s'appliquera puor la première fios aux résultats de l'exercice au cours duueql l'employeur filrsamoe sa décision de suroicptsion prévue à l'article 2 du présent accord.

La durée de l'application du régime de piotriacapitn est de 2 années raenelveulbos esunite par ticate rcnuecotiodn aenlnue (par exercice) et ce suaf dénonciation par l'une ou l'autre des paitres ctactnearotns au monis 3 mios aanvt la dtae de son échéance.

En cas de msie en cusae de sa décision unilatérale d'appliquer le présent arccod type, l'employeur derva reptecsr un préavis mimnail de 3 mios précédant la dtae de tcaite ruoditccoenn (date de début de l'exercice comptable).

Préalablement à l'application de l'accord type, l'employeur imonrefra préalablement les salariés et, si elles existent, les iaestcnns représentatives du pennoserl de la msie en cuase de l'application voarnoilte du régime d'épargne sralalalaie institué par le présent PEI.

L'employeur procédera à la ntcoiaioitfn de cttee msie en csuae auprès, d'une part, du délégataire de goiestn chisoi par la bahnrcce et, d'autre part, de la DRCCIETE compétente en fioontcn de la lcsiooaailtn de son siège social, en complétant le frarmuloie donlsipbie sur le poitarl Téléaccords asscliebbe à l'adresse <https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/>.

Article 11 - Contestations
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Le maontnt du bénéfice net et des citpuuax propres, attesté par le crsrsoammie aux cmpotes lorsqu'il esxtie ou le svirece des impôts, ne puet être rmies en cause.

En cas de ligite pontrat sur l'interprétation ou l'application du présent arccod et son aiopliatpcn par décision unilatérale dnas l'entreprise, les patiers s'engagent, anavt d'avoir ruoercs aux jrintcidious compétentes, à définir par écrit de façon précise l'objet du liigte et à se rntorneecr puor teetnr de le résoudre à l'amiable.

L'une des patries peut, dnas ce cadre, ssaiir la bhcnrae dnas sa

faivotmon compétente puor interpréter les teemrs du présent accord.

Il est rappelé que les liigets patornt sur le mntaont des sailears déclarés à l'administration fciasle ou de la veular ajoutée snot du rsoert des jnicouidtris compétentes en matière d'impôts directs, les aurets lieigts étant du reosrt du taibunrl d'instance ou de grndae instance.

Partie 3 Gestion du plan d'épargne interentreprises PEI

Article 12 - Définition du plan d'épargne interentreprises
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Le paln d'épargne iittresenepners (PEI) est un système d'épargne cetlilocf et fciltaatuf oanvurt aux mmrebes du psorennel des etpsrerines adhérentes la faculté de ppaairctier à la ctutoisnoin d'un preeutiollfe de vearlus mobilières.

Les seomms versées snot teempaioernmrt bloquées. En contrepartie, des exonérations scoielas et feaicsls snot attachées au paln d'épargne irpeesnrreenttis (PEI).

Article 13 - Bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

L'adhésion au présent PEI est fvictlutaee et est ouretve à tuos les salariés de l'entreprise, qui jnteiusifit d'une durée mnuiimm d'ancienneté de 3 mois.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, snot pirs en cpomte tuos les cotrtnas de travail, consécutifs ou non, exécutés au cuors de l'exercice considéré et des 12 mios qui le précédent.

Quel que siot l'effectif de l'entreprise, peunvet adhérer au PEI les dagierints ttilaiures d'un cntarot de taravil écrit, cinaotst à l'assurance chômage, exerçant une ficnoton qui les palce en état de sobtdianruion à l'égard de l'entreprise et rveeact à ce titre une rémunération distincte.

Dans les entreprises, dnot l'effectif hbuietal ceprmond au moins un salarié (en sus du dnairgeit lui-même) et au puls 250 salariés, pnanedt 12 mios consécutifs ou non au cours des toris drierens exercices, les draeintigs asnii que luer connoijt claotuolrbear ou associé et les mdaaeitnras sociaux, pnuveet bénéficiet du paln dnas les mêmes cndoiinots que les salariés de l'entreprise. (1)

La cdioitonn d'emploi diot être siaftistae au titre de caquhe année de fictmoennnenot du plan. Dnas le cas où elle ne le siaret plus, les dirigeants, luer cnioonjt calaotboelurr ou associé et les mntearadis suicaox ne pnuvet puls efeetucfr de nuaveovx vteensmrs au paln mias l'épargne constituée deureme ivetnise dnas le plan.

Les ppiraianctts aaynt quitté l'entreprise à la situe d'un départ en rattréie ou en préretraite pevnuet cutnenior à vreesr au plan, puor anatut qu'ils aeint adhéré avant luer départ en rteairte ou préretraite et n'aient pas retiré à ce mmneot l'ensemble de luers avoirs. Ils ne pevuent puls prétendre à l'abondement de l'entreprise.

Les aecnns pctpriainats aurtes que les retraités et préretraités puevnet reetsr adhérents au PEI snas pvioour ceintnour à effceetur des vemestenrs sur le PEI, à l'exception du vemesret de l'intéressement et de la popctirtiaan afférent à la dernière période d'activité iennartvnet avant luer départ.

Le pmeirr veesmnet au PEI accompagné du bleuitln de stourciopsin entraîne de fiat l'adhésion du salarié au plan.

*(1) Le quatrième alinéa de l'article 13 est étendu suos réserve du rspceet des dpnoioistiss de l'article L. 3332-2 modifié du cdoe du travail.
(Arrêté du 18 sembptere 2020 - art. 1)*

Article 14 - Alimentation du plan

Le fineacnmnet du paln d'épargne ipitnenrtrseeers (PEI) est assuré au myeon des rroescuses stnieuevas :

- ? vermsneet de la paoipitacirn des salariés aux résultats de l'entreprise ;
- ? venrmstees votloenias ftutacfilas des adhérents, dnas les cooinindts indiquées à l'article « vtesemenrs des adhérents » ;
- ? vneesrtns complémentaires facattfulis des eiersnprtes adhérentes, dnas les cooiniotds indiquées à l'article « adie des eiteneprrss » ;
- ? vesneermt de tuot (ou partie) de la pmrie d'intéressement, si elle existe, dnas les ciiondotns indiquées à l'article « vesermnet des ptaipctniras » ;
- ? veermstent de dotirs iscnrtis à un cpotme épargne-temps (CET) ;
- ? trnsraeft de ptars d'autres fonds cummons de pnaeemlt ;
- ? tenasfrmt de cemptos corutans bloqués pnearovt de la pitpcaoirarin en crous d'indisponibilité.

La maioioftdion de la ntuare des smmoes pvnuat être versées sur le PEI, y cipomrs lorsqu'elle résulte de la mdatficiioon des dpointosiss législatives ou réglementaires après l'institution du plan, s'effectuera seoln la procédure prévue à l'article L. 3333-7 du cdoe du travail.

Lorsque ctete miicdotfaoiin ivnneiert en dehors de la cnuioconsol d'un annaevt au présent accord, les enresperits adhérentes sreont informées par ciorreur recommandé aevc aivs de réception de la mtiidfocaion apportée au plan.(1)

Le paln d'épargne ineientresertprs srea vboneelmlaat modifié si la majorité des eeernisrtps adhérentes au paln ne s'y oopspe dnas le délai de 1 mios sunviat la dtae d'envoi du cieorurr recommandé. Le paln d'épargne itretresenipnres asnii modifié srea applicable, puor chaque entreprise, à coepmtr du piemerr ecrxeie svaiunt la dtae d'envoi de l'information.(1)

L'avenant de mcoiadioiftin srea déposé dnas les mêmes cdonniots que le présent accord.

(1) Les dixième et onzième alinéas de l'article 14 snot eluxcs de l'extension en tnat qu'ils ctenerennvonit aux diotnpioiss de l'article L. 3333-7 du cdoe du travail. (Arrêté du 18 sretpebbe 2020 - art. 1)

Article 15 - Versements des participants En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Chaque picaiptrant puet efetcufer voennrmeoailtt les vtreesmnes qu'il désire.

Les veemsrtens vorienoalts anlneus du pnciriatapt au paln d'épargne inerirepnttsrees (PEI) ne peeunvt excéder 1/4 de sa rémunération annuelle.

Les vrstneeems vilreontoas alnnues du picaintrpt ne pnuveit excéder 1/4 de son renevu peerfonissnol imposé à l'impôt sur le rveeu au ttrie de l'année précédente puor les dineairgts sociaux et cfhes d'entreprise visés à l'article L. 3332-2 du cdoe du travail.

Les vmrseeetns voeatilnros annuels du picraptiant ne pnuveit excéder 1/4 du monnat annuel du planfod de sécurité silcoae puor le cionont associé ou claruolotaber visé à l'article L. 3332-2 du cdoe du taiavrl qui n'a perçu acunue rémunération au trite de l'année de versement.

Pour les salariés dnont le caonrtt de taivral est sspeudu et qui n'ont perçu acunue rémunération au titre de l'année de versement, ce pfoland de vetemensrs est égal au quart du montant annuel du polfnad de sécurité sociale.

Pour les eerrpetisns qui adhèrent au présent acrcod et qui dospseent d'un accrod d'intéressement, il est entdneu que cahque piipntcart puet décider d'affecter au PEI tuot ou pratie de l'intéressement qui lui est attribué en alpiaipocnt d'un aocrd d'intéressement.

Article 16 - Affectation de la participation aux résultats En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Conformément à l'article 8 du présent accord, la prat rnenveat à cuhaqe bénéficiaire dnas la réserve spéciale de paiatripotion (RSP) est versée à son cpmote ieinidduvl dnas le PEI puor l'intégralité de son montant, si le bénéficiaire n'a pas formulé une dndeame de vsmnreeet immédiat.

Lors de chque répartition de la participation, l'entreprise concernée frea piaevnr aux bénéficiaires un docuemnt mnointennat le monant de luers dritos à verser au paln et les irangoreent sur le peaneclmt coihx pmari cuex proposés par le paln d'épargne et veerrsa les smmoes cedportonanrses au paln d'épargne dnas le délai fixé par l'accord de participation.

Article 17 - Aide des entreprises et abondement En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

L'aide des espetrinres coisntse a mnniia en la psire en cagrhe des fiars de tnuée de comptes-conservation détaillés en annexe.

Les eseiternprs adhérentes qui le stoainehut peenvut également efceteur des vmeeentsrs complémentaires (appelés abondements) s'ajoutant à cuex des pritcaitpans dnas la dlobue lmtiie visée ci-après.

D'une part, le tuax d'abondement de l'entreprise ne puet être inférieur à 50 % de la pimre de paptioaricin ineivste ni dépasser 300 % de ctete même prime.

D'autre part, le pfallnod d'abondement de l'entreprise ne puet pas être inférieur à 2 % ni dépasser 8 % du monnat auennl du pnfloed de la sécurité siloace butrs de CSG et CRDS.

Le montant de la prise en crhage de l'éventuel aneenmdbot proposé aux salariés est laissé au cohix de l'entreprise dnas le cdare du buleitln de sitsorpoucin visé à l'article 2 du présent accord.

Le cohix de vesrer un abenddemot sur un erexcice donné puet être rmies en cause par l'employeur, en tuot ou partie, suos réserve de procéder à l'information des salariés, des insacntes représentatives du prenoesnl et de farie connaître ce choix à la DRICCETE compétente et au délégitaire de gitoesn csihoi par la bnchare avnt le début de l'exercice concerné et au puls trad 6 mios aavnt sa clôtüre.

Dans tuos les cas, les vetemnsers fatis par les ptcraanitps après luer départ de l'entreprise n'ouvrent pas diort au vmeesnert complémentaire.

De même, les fiars de tenue de compte-conservation de parts des prtarnaciis aanyt quitté l'entreprise snot à la chagre eiscuvlxe de ces participants. Ces fiars pveeunt être perçus par prélèvement sur lerus avois.

Article 18 - Investissement des fonds affectés au plan d'épargne interentreprises En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Les smoems versées au paln d'épargne ipetrseirnntees (PEI) snot investies, au cohix de cahque participant, pamri les fndos cumomns de panmceelt définis en aexnne du présent accord.

Les sgeirainats rpplealnet luer volonté de pteemrre aux pticnaratips de dednmaer à ce qu'une partie des smemos riieueellcs soient inisveets en ptras ou frciontas de ptras du fdnos cumomn de pecamlnet solidaire, ivsteni dnas les lmeiits prévues à l'article L. 214-164 du cdoe monétaire et fniainecr mias aussi dnas des einestreprs sdeialois d'utilité scoliae au snes de l'article L. 3332-17-1 du cdoe du travail.

Les iimfoonartns cencnraont ces modalités de penlacmet srdoiliae snot précisées en anexne au présent accord.

Chaque pticranpait proura vteelnir ses vnemesrets au PEI au chiox pmari les silntoous de pnmeclat proposées en annexe.

Dans les cas suivants, le vesnermet srea affecté au sien du fdnos de peenclamt crtaopomnt le poirfl d'investissement le minos risqué dnas les citoodnins visées en aennxe :

- ? le buletin de vemrenest est incomplet, iliilsbe ou erroné ;
- ? en cas de défaut de réponse ou d'option puor l'affectation de la

ppcioitariatn ;
? en cas de défaut de réponse ou d'option pour l'affectation de l'intéressement lors du vote de la prime d'intéressement, dans le délai prévu dans l'accord d'intéressement. Les sommes ne sont pas négociables ou exigibles qu'à l'expiration du délai d'indisponibilité prévu dans le règlement dudit plan.

Les participants ont la possibilité de procéder à des arbitrages d'un fonds à l'autre, sous réserve que la durée d'indisponibilité des avoirs ne soit prise en cause.

Les versements des participants au plan d'épargne retraite (PEI), les versements libérés sont effectués auprès de la société de gestion choisie par la branche.

La situation de l'entreprise au présent PEI conformément au règlement des fonds communs de placement cités en annexe 2.

Les revenus et produits des avoirs communs dans les fonds sont objectivement réinvestis. Il en va de même des crédits d'impôt qui leur sont attachés et dont la restitution sera demandée à l'administration par les soins du dépositaire.

La tenue du registre des sommes affectées au PEI est confiée à l'organisme prestataire choisi par la branche et visé dans l'article 23 ci-après.

Le droit d'entrée dans les fonds est à la charge des entreprises adhérentes.

La modification des différentes possibilités d'affectation, y compris si elle résulte de la modification des dispositions législatives ou réglementaires après l'institution du plan, s'effectuera selon la procédure prévue à l'article L. 3333-7 du code du travail.

Article 19 - Information

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Article 19.1 - Information sur le plan d'épargne interentreprises
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Un embauché à jour du règlement du plan d'épargne retraite (PEI) est mis à la disposition du posant sur les panneaux d'affichage prévus à cet effet et/ ou sur l'intranet de l'entreprise.

Le règlement est accompagné d'une note indiquant les différentes formes de participation et leurs caractéristiques en termes notamment d'actifs détenus, de rendement et de risque. (1)

Il est entendu que c'est au délégataire de gestion choisi par la branche pour assurer la tenue des comptes qu'il revient de faire passer ces documents qui permettent l'information aux membres du personnel de l'entreprise adhérente.

Enfin, il est rappelé que le présent accord et ses annexes peuvent être consultés par tout salarié sur le site de Légifrance.

(1) Le deuxième alinéa de l'article 19.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3332-7 modifié du code du travail. (Arrêté du 18 septembre 2020 - art. 1)

Article 19.2 - Information lors de l'embauche par une entreprise adhérente
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Un verseur d'épargne salariale présentant le plan et les aruets descriptifs d'épargne salariale en vigueur dans l'entreprise sera remis à chaque membre du personnel à son arrivée dans chaque entreprise adhérente.

Le délégataire de gestion choisi par la branche assurera la tenue du registre de ce livret en le maintenant à la disposition des entreprises adhérentes.

Article 19.3 - Information lors de chaque opération
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Lors de chaque opération (souscription ou rachat ou arbitrage), un relevé indiquant le nombre de parts acquises ou rachetées et le prix de souscription ou la valeur de rachat est transmis au porteur de parts.

Celui-ci reçoit, au moins une fois par an, un relevé lui rapportant la situation, la date de disponibilité des parts dont il est titulaire et les cas dans lesquels ses avoirs devraient être effectivement disponibles. (1)

Le délégataire de gestion choisi par la branche assure la tenue du registre de ce relevé.

(1) Le deuxième alinéa de l'article 19.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3332-7-1 et D. 3332-16-1 du code du travail. (Arrêté du 18 septembre 2020 - art. 1)

Article 19.4 - Information au départ d'une entreprise adhérente
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Conformément à l'article L. 3341-7 du code du travail, tout membre du personnel quittant une entreprise adhérente reçoit un état récapitulatif de l'ensemble de ses avoirs en épargne salariale.

Le délégataire de gestion choisi par la branche assure la tenue du registre de ce document.

Lorsqu'un salarié qui a quitté l'entreprise ne peut pas être aité à la dernière adresse indiquée par lui, la gestion des parts de FPCE et de SIACV acquises continue d'être assurée par l'organisme qui en est chargé et auprès duquel l'intéressé peut les réclamer pendant 10 ans (en cas de décès, ce délai est ramené à 3 ans pour les ayants droit).

Passé ce délai, ils sont rimes à la caisse des dépôts où le salarié peut les réclamer jusqu'au terme d'un délai de 20 ans (en cas de décès, ce délai est de 27 ans pour les ayants droit).

Au-delà de la période trentenaire, les sommes concernées sont acquises par l'État.

Article 20 - Indisponibilité

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Article 20.1 - Durée de l'indisponibilité
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Les parts acquises au cours d'une année civile sont disponibles à l'expiration d'un délai de 5 ans à compter du premier jour du sixième mois de l'année civile de leur acquisition.

Toutes les parts acquises par le verseur de la part attribuée au sien de la réserve spéciale de participation acquise au salarié au cours d'un même exercice sont disponibles dès l'expiration du sixième mois du cinquième exercice annuel suivant celui de l'acquisition.

Les participants au PEI ou leurs ayants droit, et eux seuls, peuvent demander le rachat de tout ou partie des parts devenus disponibles, dont ils sont détenteurs.

Article 20.2 - Cas de déblocage anticipé
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Les participants salariés ou leurs ayants droit peuvent demander le déblocage anticipé de leurs droits, sur demande, dans les cas suivants :

? mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité (Pacs) par l'intéressé ;
? naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son apurement dès lors que le foyer conjugal déjà au moins deux enfants à sa charge ;
? divorce, séparation ou dissolution d'un pacte civil de solidarité (Pacs) lorsqu'ils sont atteints d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;
? invalidité du salarié, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité. C'est

invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou doit être rouverte par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;

? décès du salarié, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;

? cessation de l'activité de travail, cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, fin du mandat social, perte du statut de conjoint ou de conjoint associé ;

? affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par le salarié, ses enfants, son conjoint ou la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité (Pacs), d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en effectuer le versement et le contrôle au sens de l'article R. 5141-2 du code de travail, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;

? affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou au remboursement de la résidence principale par création de sarcophage immobilier telle que définie à l'article R. 111-2 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construction ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la résidence en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;

? situation de médianeté du salarié définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de médianeté des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des fonds paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

La demande du bénéficiaire doit être présentée dans un délai de 6 mois à compter de la cessation de la fonction de directeur, sauf dans les cas de cessation de l'activité de travail, décès du conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité (Pacs), invalidité et survenance d'un événement où elle peut intervenir à tout moment.(2)

La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un virement unique qui porte, au profit du bénéficiaire, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

(1) L'article 20.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 3324-22 modifié du code de travail. (Arrêté du 18 septembre 2020 - art. 1)

(2) Le onzième alinéa de l'article 20-2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 3324-23 du code de travail. (Arrêté du 18 septembre 2020 - art. 1)

Article 21 - Sort de l'épargne devenue disponible
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

L'épargne due par l'employeur du fait soit de l'expiration du délai d'indisponibilité, soit de la cessation d'un cas de déblocage anticipé, peut au profit du bénéficiaire ou de ses ayants droit :

? soit être versée dans le PEI ;
? soit être remboursée en totalité ou en partie par paiement du rachat des parts par le fonds commun de placement.

Les demandes de remboursement et les justificatifs doivent être adressés par écrit au délégataire de gestion par la banque avec l'indication du nombre de parts dont le paiement est demandé.

Article 22 - Durée et reconduction du plan d'épargne interentreprises
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Le plan d'épargne interentreprises (PEI) s'applique dans les mêmes conditions que le présent accord.

Il entre en vigueur et pour une durée initiale à celle de l'accord type.

Partie 4 Dispositions communes

Article 23 - Choix des organismes prestataires pour la mise en œuvre

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Au terme d'un appel d'offres public et concurrentiel, les prestataires choisis ont fait le choix de confier :

La gestion administrative, comptable et financière des dispositifs concernés à :

Humanis gestion d'actifs, siège social : 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff, société anonyme au capital de 9 728 000 €, RCS : 320 921 828 Nanterre, n° agrément AMF : GP-97-20 en date du 13 mars 1997.

La tenue de registre et des comptes à :

IEFP épargne salariale (« TCCP »), siège social : 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff, entreprise d'investissement agréée en date du 23 décembre 2013 sous le CIB n° 11383 Y, société anonyme au capital de 20 376 960,40 €, RCS : 538 045 964 Nanterre.

Ces choix de la branche seront réexaminés au plus tard tous les 5 ans.

Article 24 - Bulletin de souscription
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Le bénéficiaire de la souscription doit compléter et signer par l'entreprise pour adhérer tant au PEI qu'à l'accord de participation coté :

? bénéficiaires du dispositif ;
? règles de répartition de la réserve spéciale de participation ;
? frais liés en cas de départ par l'employeur pour le bénéficiaire du PEI ;
? aménagements éventuellement proposés et hypothèses de versement ;
? modalités de l'abondement, le cas échéant ;
? information des salariés et des instances représentatives du personnel ;
? formalités de dépôt de la souscription.

Un modèle de brouillon de souscription est annexé au présent accord.

Son utilisation est obligatoire pour les entreprises de la branche saunhatoit y adhérer et sous réserve, par ailleurs, du respect des conditions de dépôt visées ci-après.

Article 25 - Dépôt administratif du bulletin de souscription
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Après avoir procédé à l'information des instances représentatives du personnel si elles existent et des salariés, le bénéficiaire de la souscription, avant la volonté de l'entreprise d'appliquer volontairement le présent accord type créant un PEI et un régime de participation, s'en dépose par l'employeur sur la plateforme de TéléAccords dédiée à l'adresse suivante : <https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/>.

Ce dépôt permet la transmission au gestionnaire du dossier à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) compétente.

Article 26 - Information de la branche
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Lors du dépôt visé à l'article 25, un exemplaire signé du bénéficiaire de la souscription de l'entreprise s'en dépose également adressé à la branche par l'intermédiaire de son secrétariat technique.

Article 27 - Envoi du bulletin de souscription au gestionnaire
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

L'organisme gestionnaire est désigné par la branche pour la gestion

aiditnatsrmvie et financière du présent aorccd se verra arsddeesr par l'entreprise un eixmlpeare du bltileun de sscutrooipn (annexe 1) en voersin paiper signée.

Les formalités d'adhésion à l'organisme gtnoerirase sornet effectuées en conséquence.

Partie 5 Dispositions finales

Article 28 - Entrée en vigueur et durée
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Le présent aorccd ernte en vuiuger le peremir juor du mios civil snuavit son extension.

Ainsi, l'ensemble de ses dsnoioiptss punroort être appliquées dès l'exercice au cruos deuuql l'extension ministérielle srea acquise.

Il est cncolu puor une durée indéterminée, snas préjudice de la durée de la casule de réexamen visée à l'article 23 du présent accord.

Article 29 - Conditions de suivi et revoyure
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Les saeitairngs coevneinnt de se rorevetr au mnois une fios par an, aifn d'assurer le svuii et le paoligte du dsiiistpof mis en ?uvre par le bias du présent acorcd tpe.

Ce sviui cssointe naemnmott en l'examen de la siitatuon financière, aidvriismante et coptlbae des fndos cmomuns de pnalmeect epsirtnee (FCPE) cmsoonpat le pfeloltreuie du paln d'épargne itentrspereires (PEI).

Cet eaexmn potre également sur les eocurns déposés sur chcaun des fndos proposés, les cantrots culocns au cuors de la période passée, le mnnotnat meyon de vseemnret par salarié, le nombre ttaol de rachats, les arbitrages, les cesmotnisnenoimms et les mattnons facturés.

Il est edntneu que le siuvi du présent acrocd tpe est intrinsèquement lié aux reportings, dnnot le rporapt aeunnl de gestion, qui snroet assurés par les oemigansrs paestetriars cioihss par la bnrhace puor la msie en ?uvre et le fmcooeintnnt du présent acrocd et en pulicitaer par le délégué de gestion.

Chaque réunion prariiate de suivi srea l'occasion puor les ptiarearens soaucix d'apprécier l'éventuelle révision du présent aorccd ou des modalités de fneinoimceotnnt du paln d'épargne itenperretnesris (PEI) et/ou du dtpisiisof de participation.

Article 30 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Le présent aoccrd puorra firae l'objet d'une révision, conformément aux aiteclrs L. 2261-7 et sinvauts du cdoe du travail.

Il est rappelé que les modalités de dénonciation du présent acrocd snot cleels fixées par les aceirlts L. 2261-10 et sinatvns du cdoe du travail. Dnas cette hypothèse, les noeulvles négociations drenvot être engagées dnas le mios sanuvit la signiiotfootin de la dénonciation.

Ces dtssoinioips snot indépendantes de la faculté dnnot dsienospt les prteiareans sacoiux de réexaminer, dnas le rpecset des tremes de l'article 23 susvisé, le cihox du (des) organisme(s) retnues puor le déploiement et le fectoeomnnint de l'offre proposée par le présent accord.

Enfin, il est rappelé que les termes du présent acrocd tpe ont été arrêtés au rraegd des dpossoiitns légales et réglementaires

abclapilpes à la dtae de sa conclusion.

En cas de miicidfooatn de cet evninmmorenet juridique, les règles d'ordre piulbc s'appliqueront à la convention, snas que les praieits ainet à renégocier, dnas les ctodonnios qui soernt prévues par la loi.

S'il ne s'agit pas de dtisnisoopis d'ordre public, les priates se réuniront snas délai puor en tierr les conséquences et, le cas échéant, puor fleromiasr un aenvnat de révision.

Article 31 - Dépôt et demande d'extension
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Les paetris doaedmnrnet l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition dnas le recspet de l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

Il est entdneu que ctete ddnaeme d'extension vsie l'ensemble du présent diiotsipsf conventionnel, y cmiorps ses annexes.

Annexes

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Annexe 1

Bulletin de soortpsiucin à l'accord tpe de la bnrchae P2ST

Adhésion volitnraoe au régime de PEI et de participation

Nom, prénom du dirigeant	
Dénomination de l'entreprise	
Siège siocal de l'entreprise	
Téléphone	
N° RCS	
Code APE	

L'entreprise, dûment représentée par son dieaignrt susmentionné, cromfine sa volonté de mtrtee en ?uvre le ditposiisf de paln d'épargne ieienrrrtesnteps et de ptitaroiaicpn proposé par la bhacrne des presttiraaes de services, dnas les ciodoinnts prévues dnas son règlement du 10 stmrbepee 2018.

Les oiponts reeeunts au tirte de cttee adhésion vlotoranie (accord d'entreprise le cas échéant) snot précisées ci-après.

Bénéficiaires du dsioptisif de PEI/participation

Les bénéficiaires du présent ditoissipf snot :
? les salariés de l'entreprise aynat puls de 3 mios d'ancienneté ;
? le chef d'entreprise, le drigieant social, le cojnont brllluoaaotr ou associé.

Plan d'épargne interentreprises
Frais pirs en cahrgae par l'entreprise

L'entreprise penrd oenlriagoetimbnt en crhgae les firas de msie en plcae du dispositif, les frais de tenue de cmtpoe des salariés et les dirots d'entrée dus à chaque versement de la paaictiiprotn (et son éventuel supplément).

Abondement de l'entreprise

L'entreprise souhaite-t-elle aonbder puor cuaghe bénéficiaire les verntesmes des preims de poiipatrcatin sur le PEI ?
Oui
Non
Si oui, :

Le tuax de l'abondement s'élève à :	Le polafnd de l'abondement s'élève à :
50 % de la pmire de participation	2 % du plfanod anenul de la sécurité sliaoce (1)

100 % de la prime de participation	4 % du plafond annuel de la sécurité sociale (2)
200 % de la prime de participation	6 % du plafond annuel de la sécurité sociale (3)
300 % de la prime de participation	8 % du plafond annuel de la sécurité sociale (4)
(1) Sot 794,64 ? en 2018. (2) Sot 1 589,28 ? en 2018. (3) Sot 2 383,92 ? en 2018. (4) Sot 3 178,56 ? en 2018.	

Liste des supports de placement

Participation aux résultats de l'entreprise

Répartition de la réserve spéciale de participation

La répartition de la réserve spéciale de participation (RSP) entre les bénéficiaires se fera :

Uniquement en fonction de la rémunération perçue
Uniquement en fonction de la durée de présence sur l'exercice
Uniquement de manière uniforme
En fonction de la rémunération perçue (50 %) et de la durée de présence (50 %)

L'entreprise peut décider de verser un supplément lorsque la réserve spéciale de participation est positive (cf. annexe 3). Dans ce cas, l'employeur est invité à se rapprocher du teneur de comptes-conservateur de parts.

Durée de la souscription et formalités

La présente souscription a une durée minimale de 2 ans et se reconduit automatiquement par tacite reconduction. Elle peut être mise en cause dans les conditions visées par l'accord type.

Information des salariés et des instances représentatives du personnel

Les salariés et, s'ils existent, les représentants du personnel ont été informés de la mise en œuvre de l'application de l'accord type et, ainsi, du dispositif de PEI et de la procédure qu'il prévoit.

Formalités de dépôt de la souscription

L'entreprise procède au dépôt auprès de son banquier de son bilan de comptabilité dans les conditions de droit commun applicables aux accords d'entreprise, selon la méthode visée par l'article 25 de l'accord type.

L'entreprise doit également déposer un exemplaire préparé et signé au secrétariat technique de la branche, à savoir :

Secrétariat technique ? Branche des professionnels de services
Ciabent Balnc Acavot 19, rue des Petites-Écuries, 75010 Paris.

L'entreprise doit enfin envoyer un exemplaire préparé et signé au délégataire de gestion administrative, à savoir :

IEFP épargne salariale ? Support communautaire 141, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff.

Fait à
Le

Pour l'entreprise
(Signature de l'employeur)

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Annexe 2

La volonté des signataires du présent accord est de proposer un cadre entre des supports de placement à différents niveaux de risque.

Les signataires de l'accord ont choisi les fonds suivants de placement (FCPE) suivants pour servir de supports aux investissements :

FCPE « Humans monétaire ISR » (fonds classé par son règlement en « monétaire ») ;
FCPE « Hmanus flexi taux court ISR » (fonds classé par son règlement en « obligations et autres titres de créances libellés en euros ») ;
FCPE « Hmanus diversifié défensif sioraie » (fonds sroilaie multi-actifs, fonds investis entre 5 % et 10 % en titres d'entreprises « serialodis » définies à l'article L. 214-39 du code monétaire et financier) ;
FCPE « Hnimas diversifié équilibre siridolae » (fonds sdilroaie multi-actifs, fonds investis entre 5 % et 10 % en titres d'entreprises « sroiledas » définies à l'article L. 214-39 du code monétaire et financier) ;
FCPE « Hunimas acnitos ISR » (fonds classé par son règlement en « actions des pays de la zone euro »).

L'orientation de la gestion et la composition de l'actif de chacun de ces FCPE sont précisées dans leur règlement ainsi que dans leurs documents d'informations clés pour l'investisseur (DICI) ci-après.

Le bénéficiaire peut effectuer des arbitrages à sa convenance et à tout moment de l'année entre les FCPE du PEI.

En cas de pluralité de cotisants FCPE, le fonds par défaut est le FCPE « Hmanus monétaire ISR » dans les cas suivants :
? le bulletin de versement est incomplet, illisible ou erroné ;
? en cas de défaut de réponse ou d'option pour l'affectation de la participation ;
? en cas de défaut de réponse ou d'option pour l'affectation de l'intéressement lors du versement de la prime d'intéressement, dans le délai prévu dans l'accord d'intéressement. Les sommes ne sont alors négociables ou échangeables qu'à l'expiration du délai d'indisponibilité prévu dans le règlement dudit plan.

Les fonds communs de placement d'entreprise sont gérés par Hiamns gestion d'actifs, siège social : 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff, société anonyme au capital de 9 728 000 €, RCS : 320 921 828 Nanterre, n° agrément AMF : GP-97-20 en date du 13 mars 1997.

Le dépositaire des fonds communs de placement d'entreprise est renseigné dans les DCII figurant ci-après.

Les épargnantes adhérentes délèguent la tenue des registres individuels au présent plan d'épargne IFEP épargne salariale (« TCCP »), siège social : 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff, entreprise d'investissement agréée en date du 23 décembre 2013 sous le CIB n° 11383 Y, société anonyme au capital de 20 376 960,40 €, RCS : 538 045 964 Nanterre.

Les cotisants de l'accord sont les FCPE relatifs à la charge de l'entreprise ou du bénéficiaire, en fonction des modalités arrêtées à l'adhésion.

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Annexe 3
Décision unilatérale relative au versement facultatif d'un supplément de participation aux résultats de l'entreprise

Nom, prénom du dirigeant	
Dénomination de l'entreprise	
Siège social de l'entreprise	
Téléphone	
N° RCS	
Code APE	

Préambule

Il est rappelé que l'entreprise a vtareoilnmenot mis en plcae le régime de ptapoaitiircn prévu par l'accord tpe de la bhcrane des petatriarses de sriecves colncu le 10 smterebpe 2018.

Dans ce crdae et conformément à l'article 6.2 de cet aorccd type, l'employeur a entendu, de manière facultative, vesrer un supplément de ptpaciaroitrn aux résultats de l'entreprise.

Article 1er Montant du supplément de participation

L'employeur, dnas le rpeecst des dniostispois de l'accord tpe du 10 seembprte 2018, a vaolntrieeomnt et fctvteaalenmuit décidé de vseerr un supplément de patiorcitpain aux résultats de l'entreprise à heuuatr de :

(?) euros.

Ce supplément est versé au tirte de l'exercice : (?).

Il est rappelé que le supplément de participation, ajouté à la réserve spéciale de ptcpartiiaion distribuée au ttire de l'exercice considéré, ne puet excéder le puls élevé des pfdlnos visés ci-après :

- ? la moitié du bénéfice net coamlbpte de l'entreprise ;
- ? la moitié du bénéfice net faiscl de l'entreprise ;
- ? le bénéfice net clmtpboae de l'entreprise diminué de 5 % des cpautiax prropes ;
- ? le bénéfice net fcsail de l'entreprise diminué de 5 % des cptauaix propres.

Article 2 Modalité de répartition du supplément de participation

Le supplément de ptioticaarpin est réparti entre les salariés bénéficiaires désignés à l'article 5 de l'accord tpe du 10 smebptree 2018, conformément au(x) critère(s) retenu(s) par l'entreprise au sien du bulleitrn d'adhésion au PEI vaanlt acocrd

Avenant du 10 septembre 2018 à l'accord du 25 septembre 2015 relatif au régime de frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	ANCR ; FIGEC ; SIST ; SNPA ; SORAP ; SP2C,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FEC FO ; F3C CFDT,

Article 1er - Champ d'application En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le cmhap d'application du présent acrcod cnrceone les eiprreentss dnnt l'activité paiprilnce est constituée par une ou psreuilis des activités steauvnis :

1. Les eresinpters de téléservices qui fnot puor le cpomte de lerus celntis les trvuaax de secrétariat, réception ou émission d'appels, télésecrétariat, dioomlcitaiin commerciale, bqeirtauuue et trsrfaent de données iaqefrmtrnuos et teutos psanitretos de

de ppitoiaiarctn volontaire.

Le mntanot des ditors spielcetsubs d'être attribués à un même salarié, au titre de la prcaiiipotatn et du supplément de participation, ne peut, puor un même exercice, excéder une smmoe égale aux tiors qaturs du mntanot du palnofd aennul de la sécurité sociale.

Si le salarié n'a aenparptu jquinirudeemt à l'entreprise que pndanet une praite de l'exercice, ce plnaofd srea réduit au pro rtaa temporis.

Article 3 Versement du supplément de participation

Le supplément de prpiaattiiocn srea versé aux bénéficiaires au puls trad le drieenr juor de l'année cilvie de vresement de la ptaipartcoiin principale.

Les bénéficiaires snot consultés sur luer coihx d'affectation conformément aux doiiositpnss prévues par l'article 7 de l'accord tpe.

Article 4 Durée de la décision de veersr un supplément

La présente décision de l'employeur est d'une durée déterminée : le chiox de vseerr le supplément sur un ecicrexe n'est pas vbllaae que puor l'exercice concerné. Le présent ducnoemt diot être rempli à cquahe fios que l'employeur décide de vrseer un supplément de piciaapttroan sur un erxicece donné. La présente décision de l'employeur pernd dnoc efect au juor de sa sirtugae et pernd fin au dneierr juor de l'année clviie de vemersnet de la participation.

Article 5 Publicité

L'entreprise iormfne l'ensemble du pnnreosel de la msie en place du supplément de piataicoiptrn et de son centnou par tuot meyon (affichage, ntoe d'information, coipe de la décision, etc.).

Une ciope est adressée par l'entreprise au teuern de registre.

Fait à
Le

Pour l'entreprise
(Signature de l'employeur)

svецires nécessaires au bon femioneotnnct d'un bureau, d'une epsnrriete qleule que siot sa nautre (commerciale, industrielle, service, proifssoen libérale) et même des particuliers, en untlaisit les neoevluls tuhqinees de télécommunications.

Par ailleurs, les epeertrsins de siervecs réalisant également tutoe opération maeullne de saisie, asiuiqocitrn ou catrupe de données, à ptiarr de tuot sprout (papier, dmcteous scannérisés, igames numériques, etc.).

2. Les certnes d'affaires et eisrprntes de dciiioatmlain qui, en tnat que parateriests de services, arsneust à tirte pipancril une ansnisatce aux einetepsrrs en luer onfrfat un scrivee cpnarmnoet tnoaetlemt ou peerltnamielt la diatcilomiion flisace ou commerciale, la msie à diiostiopsn de buuraex ielvnduids équipés puor totue durée (à l'heure, au jour, à la semaine, au mois, à l'année, etc.), la msie à diopissiton d'installations téléphoniques et bureautiques, la msie à dssitpooiin de sealls de réunion.

Par ailleurs, ils réalisent également à la denmdae de luer clientèle tuos tauarvx spécifiques de bureautique.

Plus généralement, les ceernts d'affaires et enpresetrts de dtlciioamaioin peemrttnet à totue entreprise, qlleue que siot sa frome jdiuuqrie de dsepsoir de totue la gostqiue isannsdeilbpe à l'exercice de son activité professionnelle.

3. Les eeetrnsiprs de rneevcmuoert de créances et/ou de rsegnnenmtiees crucimoaemx ou économiques.

4. Les eireptesnrs de traduction, qlele que siot luer fomre

juridique, pour autant qu'elles délivrent des prestations de services de titodruacn ansii que tetous activités s'y rattachant.

5. Toute sous-traitance ou sous-traitement à but lucratif ou non (travail généralement appelée par les congrès ou par les congrès anayt pour votciaon d'offrir à tteous prnseos puyhsqies ou mlraoes un sviecre d'organisation et de prestations de services, internes ou externes, et des équipements destinés à les accueillir et/ou à accompagner leurs manifestations, à l'exclusion des foires et expositions.

Ils peuvent présenter éventuellement des caractéristiques (festival, musique?) ainsi que le nom de la ville dans laquelle ils se situent.

6. Entrent également dans le champ d'application de la loi relative à l'activité commerciale des prestataires de services les entreprises d'activité commerciale résidentielles : les services d'accueil à caractère événementiel : services d'accueil organisés dans le cadre de salons, conventions, colloques ou tout autre événement de nature commerciale ou commerciale. Les services développés intègrent l'ensemble des prestations de l'accueil de réception : gestion de listings, fourniture de badges, maillots, documentation, vestiaire, service voiturier, aménagement de groupes invités en gare ou aéroports et visites de sites (exemple : usine ou autre site de production ou de réalisation) ;

? les activités d'animation et de promotion : de l'échantillonnage, distribution, etc., à la promotion des ventes en grands magasins ou GSM dont l'objectif est de faire connaître et de vendre les produits (ou services) du client aux consommateurs sur le lieu de vente.

Le type de prestation développée est l'animation consistant à mettre en avant un produit, une marque ou un événement par le biais d'une communication publicitaire, d'un échantillonnage, d'une dégustation, d'une vente-conseil, d'une démonstration dans les points de vente ou à l'extérieur ou par sembler par le biais d'une présence en lieux publicitaires.

L'ensemble de ces prestations ont pour caractéristiques communes la mise en œuvre et la gestion complète de moyens humains et matériels dans le cadre d'une offre globale adaptée aux besoins de chaque client. Elles mettent en jeu le conseil, les ressources humaines terrain, la technologie informatique (matériels et logiciels de relevés, de traitement et d'analyse des données) et la logistique du matériel d'animation ou de promotion (stockage, expédition, installation et maintenance?) dans le cadre de la prestation ;

? la gestion annualisée de prestations de services d'accueil et d'accueil téléphonique en entreprises, la gestion totale de services d'accueil externalisés.

7. Les centres d'appels dont la vocation est de gérer à distance la relation que les entreprises souhaitent établir avec leurs clients et prospects. C'est un ensemble de moyens humains, organisationnels et techniques mis en place afin d'apporter à la demande et aux besoins de chaque client une réponse adaptée.

À ce titre, les centres d'appels se définissent comme des entités composées d'opérateurs, organisés par type de compétence et regroupés par équipes sur des plates-formes destinées à gérer, exploitées par téléphone et à distance, des centres et/ou des postes en s'appuyant sur des systèmes de groupe téléphonique et informatique, que ce soit en émission ou en réception d'appels.

Entités de relation à distance, les centres d'appels utilisent l'outil téléphonique et ses connexions avec l'informatique et d'autres médias (courrier, fax, Minitel, Internet, extranet, SMS, WAP, etc.).

Ils mettent en jeu quatre caractéristiques majeures :
? les ressources humaines (téléconseillers, superviseurs, managers, formateurs) ;
? la technologie (téléphonie, informatique, internet, logiciels, progiciels, services multimédias, bases de données, circuits de commutation, câblage) ;
? la logistique (immobilier, mobilier, équipement de l'environnement matériel et de l'environnement écran) ;
? une culture et des méthodes managériales (stratégie de

l'entreprise, relation client, fulfillment, profitabilité?).

Par exception, le champ d'application de la loi relative à l'activité commerciale des prestataires de services ne concerne pas les centres d'appels des sociétés de télécommunications ou centres d'appels intégrés, lesquels entrent dans le champ d'application de la loi relative à l'activité commerciale des télécommunications ;

Entrent enfin dans le champ d'application de la loi relative à l'activité commerciale des prestataires de services les entreprises dont l'activité principale réside dans :

? les activités de force de vente : l'objectif est de développer les ventes des produits ou des services du client ;
? ces activités comprennent les opérations commerciales (lancement de produits, opérations promotionnelles ou saisonnières) et les opérations commerciales ;
? elles sont menées en vue de vendre dans les points de vente de la grande distribution, de la distribution spécialisée (surfaces de bricolage, jardinage, téléphonie?), mais aussi auprès d'autres circuits de distribution ;
? les activités d'optimisation linéaire : l'objectif est de favoriser la présence, le positionnement et la visibilité des produits (ou services) du client dans son ou ses réseaux de distribution.

Ces activités regroupent les opérations de pose de PLV, d'implantation et réimplantations, destinées à mettre en avant les produits, mais aussi les opérations commerciales de vente commerciale en point de vente : relevés de prix, de présence et nombre de clients ainsi que des opérations commerciales liées à la concurrence (celle de l'industriel pour lequel l'action est conduite).

Elles sont menées dans tous les réseaux de distribution.

8. Les entreprises qui pratiquent l'activité de recensement de débiteurs en masse, communément appelée activité d'enquête civile, entrent dans le champ d'application de la loi relative à l'activité commerciale des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire.

Afin d'éviter toute confusion avec toute autre activité, et notamment avec l'activité de recensement de créances, il a été décidé de définir précisément l'activité d'enquête civile. Cette définition permet de circonscrire le champ d'application de la réglementation LSI visé par l'article 20 de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983.

L'activité d'enquête civile dont la finalité exclusive est la recherche de débiteurs en masse consiste à mettre en œuvre, pour le compte de tiers, dans le cadre d'une demande spécifique, tous moyens d'investigation destinés à déterminer les éléments relatifs aux coordonnées, à la solvabilité et au patrimoine d'une personne physique.

L'interrogation de bases de données issues de publicités légales ou de fichiers administratifs à titre gratuit et/ou onéreux ne constitue pas une activité d'enquête civile.

Article 2 - Objet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent annexe a pour objet de réviser le régime transitoire de branche de couverture des frais de santé au regard du renouvellement de la couverture de remboursement qu'il comportait à sa signature le 25 septembre 2015.

À cette occasion, les entreprises soucieuses de respecter la volonté de pérenniser et de sécuriser le régime fondamental alloué aux salariés le 1er janvier 2016 en renforçant encore la mutualité de ce dispositif collectif et obligatoire.

Article 3 - Prestations obligatoires minimales

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les salariés de la couverture du salaire obligatoire (couverture base 1) doivent bénéficier à minima, et ce par acte, à chaque salaire bénéficiaire sont mentionnées dans les annexes au présent avenant.

Il est rappelé que, à titre plus favorable, les entreprises peuvent par l'accord de branche modifier par avenant le contenu

d'appliquer, cmmoe crvutruoeo citelclove et obligatoire, les ctruourvees bsa2 ou bsa3 visées dnas les glrelis annexées au présent avenant.

Ainsi, les gilelrs de geranitas révisées et annexées au présent aevvnt repecmalnt les précédentes à cptmoer de l'entrée en viguer du présent avenant.

Article 4 - Cotisations et répartition
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Les pprentaieas sucaox menintneaint la srturctce des ctisionoitas du régime, exprimées puor rpepal en potegucnrae du srialae burt fxie de bsa2 (hors primes, hros mjraiaonots puor heures supplémentaires ou complémentaires notamment) du salarié bénéficiaire, plafonnées par des mnaottns exprimés en euros.

Les cooiatisnts au tirtc du scole cnnnieonvotel obligatoire, visées à l'article 9.1.1 de l'accord modifié, snot fixées cmmoe siut puor les eertrneipss et salariés relaenvt du régime général de la sécurité soilaec :

Taux de cotisations du régime cceltoilf obligatoire (régime général)	Cotisations (en prnceotgae du salaire)	Plafonds
Base 1	2,12 %	62,09 ?
Base 2	2,86 %	83,65 ?
Base 3	3,75 %	109,71 ?

Les peantireas sociaux fenixt expressément une grille de coniotiatss spécifiques au tirtc du scole cneninteovnl oigoibtrlae puor les ereesntirps et salariés ranvelet du régime spécifique de l'Alsace-Moselle, cmome siut :

Taux de ctaoisnts des gneaitars optionnelles (en pnrgeauctoe du PMSS) (régime général)	Salarié isolé	Conjoint	Enfant (gratuit à pratir du 3e)
Régime oonepintl en complément de la bsa2 1			
Base 2 en option	0,55 %	0,90 %	0,23 %
Base 3 en option	0,93 %	1,47 %	0,52 %
Régime onteopil en complément de la bsa2 2			
Base 3 en option	0,34 %	0,56 %	0,29 %

Taux de citaoisnts des gtraiens optionnelles (en prcgotenuae du PMSS) Alsace-Moselle	Salarié isolé	Conjoint	Enfant (gratuit à prtair du 3e)
Régime onipeontl en complément de la bsa2 1			
Base 2 en option	0,55 %	0,90 %	0,23 %
Base 3 en option	0,93 %	1,47 %	0,52 %
Régime opeitnnol en complément de la bsa2 2			
Base 3 en option	0,34 %	0,56 %	0,29 %

Article 5 - Assureurs gestionnaires recommandés. – Clause de recommandation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

La csulae de raeatdnmmoin visée à l'article 12 de l'accord modifié est révisée cmmoe siut :

« Alrtcie 12.1
Assureurs recommandés

En atalicppion des dtniipossois de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les paetrnreias socuax ont décidé de readmneocmr duex ornisgames asserurus puor cvouir le régime frias de santé conventionnel.

Taux de cotisations du régime cticelof obligatoire (Alsace-Moselle)	Cotisations (en panorteguce du salaire)	Plafonds
Base 1	1,48 %	43,44 ?
Base 2	2,00 %	58,56 ?
Base 3	2,63 %	76,90 ?

Les cotisations, au trite des cueuorrevts fitactveauls visées à l'article 9.1.2. a de l'accord modifié, snot fixées cmome siut :

Taux de csaoitnois des adhésions facultatives (en penugcatorc du PMSS) Régime général	Conjoint	Enfant (gratuit à ptair du 3e)
Base 1	1,86 %	0,91 %
Base 2	2,76 %	1,12 %
Base 3	3,32 %	1,42 %

Taux de caintoitos des adhésions facultatives (en prucgontee du PMSS) Alsace-Moselle	Conjoint	Enfant (gratuit à priatr du 3e)
Base 1	1,32 %	0,65 %
Base 2	1,94 %	0,79 %
Base 3	2,32 %	1,01 %

Les ctisintoaois au tirtc des curteuovres oelpteniols visées à l'article 9.1.2. b de l'accord modifié snot fixées cmome siut :

C'est à l'issue d'une procédure de msie en cuncncroere aynat respecté les cioinndots de transparence, d'impartialité et d'égalité de tentmariet entre les ciadtndas que cttee rmtdiamaeonocn est intervenue.

Par conséquent en aiapcliopn du présent arcoed et cptmoer tneu de lrues réponses à l'appel d'offres ntoamnemt vis-à-vis du prpciine de mutualisation, les oermnsiags auesrsrus recommandés à l'unanimité des membres de la ciosismmon paritaire, à ceotmpr du 1er jneviar 2019 snot :
? HRONAIME Mutuelle, mmerbe du Gpruoe VYV, mteulule smiuose aux diipioistsnos du lvrie II du cdoe de la mutualité, siège soiacl : 143, rue Blomet, 75015 Prias ;
? MOAFKALF MDRIEEC PRÉVOYANCE : insttiotuin de prévoyance, régie par le cdoe de la sécurité sociale. Siège siacol : 21, rue Laffitte, 75009 Paris. »

Un article 12.2, relatif à l'apérition, est ajouté à l'accord modifié comme suit :

« Article 12.2
Apérition

L'apérition du régime est confiée à l'un des créateurs pour une durée de 3 ans à compter du 1er janvier 2019.

À l'issue de cette durée, les partenaires sociaux pourront décider de confier l'organisme apériteur à son choix ou de confier l'apérition à un autre organisme recommandé.

La décision des partenaires sociaux sera éclairée par un bilan de l'apérition tel qu'il est établi sur la base d'un cahier des charges défini dans le protocole technique annexé au présent accord et ibndivslie de ce dernier.

Les partenaires sociaux ont convenu de confier l'apérition du régime pour les tirés d'assurances à l'assureur suivant : MALAKOFF MEIREDC PRÉVOYANCE : isniouttitn de prévoyance, régie par le code de la sécurité sociale. Siège social : 21, rue Laffitte, 75009 Paris. »

L'article 13 de l'accord modifié, relatif à la durée de la recommandation, est révisé comme suit :

« Article 13
Durée de la recommandation

Les assurés susvisés sont recommandés pour couvrir le présent régime de frais de santé pour une durée maximale de 5 ans.

Six mois au moins avant l'échéance de cette période, les modalités d'organisation de la recommandation sont réexaminées par les partenaires sociaux.

Ce réexamen pourra éventuellement entraîner un changement d'organisme(s) assureur(s) qui s'effectuera, le cas échéant, dans le respect des dispositions légales et réglementaires applicables. »

Les partenaires sociaux déclarent expressément que toute épargne qui ne serait pas assurée par les assurés susvisés au 1er janvier 2019 devra verser à ce que son contrat d'assurance ou l'adhésion prévoit des garanties au moins équivalentes à celles prévues par le présent avenant.

Il est en outre rappelé aux assurés ayant adhéré à l'assureur recommandé au titre de la période 2016-2018 qu'elles devront verser à doser d'un nouveau contrat d'assurance conformément aux termes du présent avenant au 1er janvier 2019.

Article 6 - Degré élevé de solidarité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les garanties relatives au régime de prévoyance des salariés de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale prévoyant la mise en œuvre de garanties d'assurance présentant un degré élevé de solidarité.

Il est rappelé qu'un accord a été conclu le 19 avril 2016 relatif au degré de solidarité des régimes de prévoyance et de frais de santé.

Ainsi, le régime mutualisé instauré par l'accord interprofessionnel conclu le 25 septembre 2015, modifié par l'avenant du 13 novembre 2017, présente les caractéristiques de cette participation de solidarité.

Article 7 - Suivi du régime. – Commission paritaire nationale de santé
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Au regard de la recommandation visée à l'article 5 du présent avenant, l'article 15 de l'accord modifié est révisé comme suit :

« Article 15
Commission paritaire nationale de santé

Au titre du suivi de l'application du présent accord, il est rappelé l'existence d'une commission paritaire nationale de santé.

Celle-ci est composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés et syndicales du présent accord et d'un membre égal de représentants des organisations d'employeurs.

Son rôle est de suivre l'application et l'évolution du présent accord et du régime de prévoyance de frais de santé.

Au titre de ses différentes missions, il s'agira notamment de :

? participer, à l'aide des assurés recommandés, le régime en assurant la pérennité et l'évolution régulière du régime grâce à sa maîtrise technique, la prise en compte dans le temps des spécificités de la branche, l'optimisation du réseau de gestion des assurés et la maîtrise de la consommation.

Ce suivi s'effectuera selon un programme de travail à l'équilibre de l'ensemble des paramètres du risque.

Les missions de suivi technique du régime sont précisées par voie de protocole ;

? faire évoluer la tarification ou la base des cotisations et/ ou les tarifs, en fonction de l'équilibre financier du régime, de l'existence éventuelle d'excédents ou d'évolutions légales ou réglementaires ;

? mettre en place, à l'aide des assurés recommandés, tout dispositif de suivi et de contrôle de l'application du présent accord, en vue notamment d'éviter toute dérive de consommation.

Son fonctionnement est régi conformément aux dispositions applicables.

Elle pourra se doter d'un règlement intérieur.

Il est convenu que cette commission se réunira, dans la mesure du possible, sur un mode équivalent à celui de la commission paritaire de prévoyance, soit à l'occasion d'une réunion tous les 2 mois, au moins deux fois par an.

Les réunions de cette commission seront, autant que possible, réunies sur une même journée ou demi-journée le cas échéant.

Chaque délégation peut se faire assister par un conseiller technique. »

Article 8 - Date d'effet. – Durée et dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet à compter du 1er janvier 2019 indépendamment de son extension.

Il est entendu que les dispositions non modifiées de l'accord du 25 septembre 2015 modifié par l'avenant du 13 novembre 2017 restent pleinement applicables en l'état de leur dernière rédaction.

Conformément à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, il est précisé que les parties ont convenu l'extension du présent accord auprès des services du ministère compétent.

Un protocole technique et financier propre à la branche radicalement est annexé au présent avenant. Ce document est inséré dans l'avenant et prend effet dans les mêmes conditions.

Le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Il sera communiqué, avec toute demande d'extension,

l'ensemble des dunemcots rqueis par le cdoe de la sécurité sociale, coptme tneu de la clasue de désignation, ojbet du présent avenant.

Article 9 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent aeanvnt puorra farie l'objet d'une révision ou d'une dénonciation dnas les cinndotios prévues par l'accord du 25 sermtpbee 2015 modifié par l'avenant du 13 nrbemvoo 2017.

Le potoorlce thqçneiuie poppre à la nuellove raimeondcaotm pourra être révisé et dénoncé dnas les mêmes conditions.

Article 10 - Application de l'avenant aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Compte tneu de la nature et de l'objet du présent avenant, les pernaateis sociuax cmnfrenoit ne pas avoir enendtu prndee de sitlpoutnias spécifiques à l'égard des eipseretnrs de monis de 50 salariés.

Le présent acrocd s'applique dnoc à l'ensemble des eetsprinres visées dnas son camhp d'application qeul que siot luer effectif.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

La bcrnahe a mis en palce un régime coneinnvnotl de faris de

Avenant n 4 du 10 septembre 2018 à l'accord du 15 décembre 2014 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	ANCR ; FIGEC ; SIST ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FEC FO ; F3C CFDT,

Article 1er - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 12 oct. 2018

Le cahmp d'application du présent acrocd cnrcoene les eterrienpss dnoc l'activité pnrarcipe est constituée par une ou pserliuus des activités snaituves :

1. Les eiretpnrses de téléservices qui fnoc puor le cpote de luers cintels les truaavx de secrétariat, réception ou émission d'appels, télésecrétariat, dmtociaailin commerciale, beqarutuiue et tsfenarrt de données itiaenromqfus et tuotes ptnriseatos de serexcis nécessaires au bon fnennoeicntmot d'un bureau, d'une ertsrniepe qluele que siot sa nurate (commerciale, industrielle, service, prisfoosen libérale) et même des particuliers, en uatsniilt les noelélvus tuqehncs de télécommunications.

Par ailleurs, les erriepnstes de scvreeis réalisant également ttuoee opération maellune de saisie, aiusitqoicn ou cpature de données, à prtair de tuot supprot (papier, dutoemcns scannérisés, iamegs numériques, etc.).

2. Les ctenres d'affaires et esinrprtees de doitcoiliiman qui, en tnat que petsaarretis de services, arsuent à trtie piipracnl une

santé par l'intermédiaire d'un aocrd cconlu le 25 seprmbtee 2015 modifié par un anvaent du 13 nbmroeev 2017.

Ce régime mutualisé de faris de santé prévoyait une caluse de rocndaoemmtin d'une durée de 3 ans, puor la période aanllt du 1er jnviaer 2016 au 31 décembre 2018.

C'est après un aepl d'offres mené conformément aux dstniopisios du cdoe de la sécurité sioalce que les pareirtanes scoaux ont procédé à une nlouevle recommandation, ojbet du présent avenant.

Cette révision du régime ccloeltif et oobragitle en vuuegir a été l'occasion puor les piaranerets soaiucx de mifioedr et d'améliorer caneiets gtiaaerns prévues par l'acte jduruque fondateur.

Il est expressément endtenu que le présent avnenat miifode le régime mutualisé préexistant qui se viot anisi jeindemruiquit pérennisé, dnas l'intérêt des ereinrsetps et des salariés rnvaelt de son cmahp d'application.

Article - Annexes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

(Annexes I, II et III non reproduites, clseaubltos en Ingie sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, rrrquibe BO Coonentvin collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2018/0050/boc_20180050_0000_0017.pdf

atnscassie aux enspteries en luer oanfrft un sicrvee cenronapmt tmoealtnet ou piteearlnemlt la dolmcoiitian flcaise ou commerciale, la msie à diooitsspin de buerax iivnuilddes équipés puor tutoe durée (à l'heure, au jour, à la semaine, au mois, à l'année, etc.), la msie à dipisoosin d'installations téléphoniques et bureautiques, la msie à disoiptiosn de slaels de réunion.

Par ailleurs, ils réalisent également à la deamnde de luer clientèle tuos tarvuax spécifiques de bureautique.

Plus généralement, les certnes d'affaires et eteinrpsers de diicoitiamlon pnteeertmt à tutoe entreprise, qluele que siot sa fmore juiruidqe de dspoisr de ttuoee la ltgqosuiie iadlebpnsne à l'exercice de son activité professionnelle.

3. Les etserrpeins de rueneecmrvt de créances et/ou de reteesennmgis cmicraemuox ou économiques.

4. Les esnrpreeis de traduction, qeulle que siot luer fmore juridique, puor autant qu'elles délivrent des pittrnsoes de siceevrs de tcuoadtirn aisini que teouts activités s'y rattachant.

5. Ttuoe srutrctre atnuomoe à but lrctiauf ou non lartiuocf généralement appelée paials des congrès ou crnete de congrès aanyt puor vcaoion d'offrir à tuteos pnrenoess piehusqs ou mealros un srveie d'organisation et de psetoriatn de services, irennets ou externes, et des équipements destinés à les accluielr et/ou à amneir lures manifestations, à l'exclusion des foiers et expositions.

Ils peuvent prdnree éventuellement divreess atalpeopilns en y jgannoit ou non une ou puueilsrs caractéristiques (festival, musique?) asnii que le nom de la vile dnas llueleae ils se situent.

6. Entrnet également dnas le camhp d'application de la convionten clclvoitee ntlaoiane des prtasiarrees de seevircs les eneserrtpts dnoc l'activité picnalipre réside dnas :

? les sevrices d'accueil à caractère événementiel : sercives d'accueil oioasnlncecs dnas le cdare de salons, conventions, couleolqs ou tuot ature événement de rtielaon piuqlube ou commercial. Les scireevs développés intègrent l'ensemble des ctomoaspens de l'accueil de réception : gseiton de listings, anotitrutibs de badges, mallettes, documentation, vestiaire,

svérice voiturier, aeheenmmcnit de geoprus iancnlut aiulcces en gares ou aéroports et vseits de steis (ex. : usnie ou artue stie de ptiorcdun ou de réalisation) ;

? les acinots d'animation et de pmooirotn : de l'échantillonnage, distribution, etc., à la promooitn des vntees en gnadrns miagnass ou GSM dnot l'objectif est de firae connaître et de vednre les pioudtrs (ou services) du ceintl aux cmsuaonremtos sur le leiu de vente.

Le tpye de pesairtotn puls cmrmeaout développé est l'animation ctnsnoiastr à mrtete en anavt un produit, une muaqre ou un événement par le bias d'une duttbiisiorn publicitaire, d'un échantillonnage, d'une dégustation, d'une vente-conseil, d'une démonstration dnas les ponits de vtnee ou à l'extérieur ou puls simeplment par le bias d'une présence en teneus publicitaires.

L'ensemble de ces ptneostrais ont puor caractéristiques cmmeunos la msie en ?uvre et la gietson complète de mnoeys hmniaus et matériels dnas le cdare d'une orffe gloable adaptée aux bieosns de cuhqae client. Elels mntteet en jeu le conseil, les rocseures hamnieus terrain, la tgcihlenooe irquaotinfme (matériels et legicolis de relevés, de tiniamsorssn et d'analyse des données) et la lisqgotuie du matériel d'animation ou de ptiomoron (stockage, expédition, ioltansltan et maintenance?) dnas le crdae de la peisoatrn ;

? la gsiteon annualisée de petroatsnis de scievers d'accueil et d'accueil téléphonique en entreprises, la getsion tolate de seevrcs d'accueil externalisés.

7. Les crenes d'appels dnot la vacoiotn est de gérer à dtscanie la rloatien que les eitprrneess sueaithont ertteinenr avec leurs clitnes et prospects. C'est un emlbsnee de myeons humains, ornaestgilnnoais et tceqieunhs mis en pcale aifn d'apporter à la dadenme et aux biensos de cuhqae cneit une réponse adaptée.

À ce titre, les ctenres d'appels se définissent comme des entités composées d'opérateurs, organisés par tpye de compétence et regroupés par équipes sur des plates-formes destinées à gérer, eensvcmiluext par téléphone et à distance, des clinets et/ou des pcoseprts en s'appuyant sur des systèmes de cuolpgae téléphonique et informatique, que ce siot en émission ou en réception d'appels.

Entités de rtoielan à distance, les cetrnes d'appels omsintiept l'outil téléphonique et ses cnxionnoes avec l'informatique et d'autres médias (courrier, fax, Minitel, Internet, Extranet, SMS, WAP, etc.).

Ils metent en jeu qaurte cpemsaotons merauejs :

? les roesucsres heuamnis (téléconseillers, superviseurs, managers, formateurs?) ;
? la teilogonche (téléphonie, informatique, Internet, logiciels, progiciels, surerves multimédias, besas de données, crates de commutation, câblage?) ;
? la listqoiuge (immobilier, mobilier, eognmiore de l'environnement matériel et de l'environnement écran?) ;
? une curlute et des méthodes mkeanritg (stratégie de l'entreprise, rtoaeiln client, fulfillment, profitabilité?).

Par exception, le cmahp d'application de la ceinvntoon cvoilelcte des psetearatirs de scierves ne ccoerme pas les cteenrs d'appels feiialls de sociétés de télécommunications ou cteners d'appels intégrés, lqeseuls ernntet dnas le cmhap d'application de la cetvniion cotclvelie des télécommunications.

Entrent enifn dnas le cahmp d'application de la cotevnnoin citvoeclle des prtriseates de serceivs les enerstpires dnot l'activité pprincilae réside dnas :

? les aotincs de fcroe de vtnee : aniocts dnot l'objectif est de développer les vetens des pouridts ou des sercives du client.

Ces antioacs rgeonreupt les opérations pceollteuns (lancement de produits, opérations pnmeloooitnners ou saisonnières) et les opérations permanentes.

Elles snot menées en pctauieirl dnas les poitns de vtnee de la gandre distribution, de la dritiisubotn spécialisée (surfaces de bricolage, jardinage, téléphonie?), mias aussi auprès d'autres cictruis de distubtoirrn ;

? les atonis d'optimisation linéaire : aonicts dnot l'objectif est de vaisolrer la présence, le pnmooisietnnt et la visibilité des pudorits (ou services) du celint dnas son ou ses réseaux de distribution.

Ces actinos rpogunreet les opérations de psoe de PLV, itapamnoilts et réimplantations, destinées à mrtete en avnat les produits, mias aussi les opérations pemtraenens de vliele coammreclie en point de vetne : relevés de prix, de présence et nrboame de fganics asnii que des iatnimronofs carocennt la cnercconure (celle de l'industriel puor lueqel l'action est conduite).

Elles snot menées dnas tuos les réseaux de distribution.

8. Les ererneistps qui prenuiqatt l'activité de rhecehcre de débiteurs en masse, aetmeurnt appelée activité d'enquête civile, etrntent dnas le champ d'application de la coitenenvon cleivoltce des ptistaearres de seicevrs dnas le dmnaoie du suecter tertiaire.

Afin d'éviter toute csonfiuon avec toute autre activité, et nnomtemat avec l'activité du rcoueevremnt de créances, il a été décidé de définir clieraemnt l'activité d'enquête civile.

Cette définition peemrt de ceraifilr le champ d'application de la réglementation LSI visé par l'article 20 de la loi n° 83-629 du 12 jiuellt 1983.

L'activité d'enquête ciivle dnot la finalité exuliscve est la rehechrc de débiteurs en mssae csnistoe à merte en ?uvre, puor le cotmpe de tiers, dnas le cadre d'une dmdae spécifique, tuos myoens d'investigations destinés à déterminer les éléments rtalifes aux coordonnées, à la solvabilité et au piainrmote d'une pnrenose physique.

L'interrogation de besas de données iseuss de publicités légales ou de firhices asesclbies à ttire gtruiat et/ou onéreux ne ciotntuse pas une activité d'enquête civile.

Article 2 - Apériton du régime

En vigueur non étendu en date du 12 oct. 2018

Conformément aux tremes de l'article 7.2 de l'accord du 15 décembre 2014, les pineeartras siuocax raplpnelet aiov acté qu'ils décideraient de confirmer, ou non, l'organisme apériteur cioshi puor les 3 premières années de foentcnminot du régime.

À l'aune des bianls présentés sur les toirs peiermrs eexrcceis et de la potiosin exprimée par les oirneamsgs auerssrus recommandés du régime concerné, les paeinetarrs saciuox se snot positionnés en décidant de reeeuolvr luer cnnfcaioe à l'organisme hrnqiseuemiott apériteur, Mokalaff Médéric.

Cette apériton prerdna fin en même temps que la causle de rnmecodmaoiatn visée à l'article 7.3 de l'accord du 15 décembre 2014.

Article 3 - Dispositions finales

En vigueur non étendu en date du 12 oct. 2018

Le présent aeannvt est clnocu puor une durée indéterminée et n'a pas vitcooan à firae l'objct d'une extension.

Le présent avnanet srea ttfouoies déposé par la ptarie la puls diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

Le présent aveannt puet être modifié ou dénoncé conformément aux dtioiiosspsn légales en vigueur.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 12 oct. 2018

L'accord du 15 décembre 2014 a été coclnu à l'unanimité des ogaitirnosnas sdyecilas et plaentaors alors représentatives au nevaiu de la bahrnce des prttriaesas de sievrecs du scetuer tertiaire.

Cet aorccd visait, à son atlcrie 7.2, un pinripce d'apériton du

régime de prévoyance assuré par puureilss oesngairms recommandés.

La durée de cette apériton était prévue puor 3 ans à cmetopr du 1er jlliuet 2015, dtae après lelqaule ils aeniavt cneovnu de se

Avenant du 8 octobre 2018 à l'accord du 19 avril 2016 relatif au degré de solidarité du régime de prévoyance et du régime de frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	ANCR ; FIGEC ; SIST ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FEC ? FO ; F3C CDFT ; SUD solidaires,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le cahmp d'application du présent aenanvt cconenre les etpnersies dnot l'activité plnrpicae est constituée par une ou puelisrus des activités stnauveis :

1. Les eterpeirsns de téléservices qui fnot puor le cptome de lures citens les tvaruax de secrétariat, réception ou émission d'appels, télésecrétariat, dimiocltiioan commerciale, biaeruquute et tefsrnart de données iaitquofnmrs et toteus pnrtoeiatss de sriecves nécessaires au bon feoonnnnetmict d'un bureau, d'une esipetrnre qullee que siot sa ntraue (commerciale, industrielle, service, pssefroion libérale) et même des particuliers, en unilasitt les nellevuos tqeeinuhcs de télécommunications.

Par ailleurs, les erspeitrens de seivcers réalisant également totue opération mneluue de saisie, astiucqoiin ou captrve de données, à partir de tuot support (papier, dotcmenus scannérisés, iaegms numériques, etc.).

2. Les cneters d'affaires et esnepteirrs de diloctmiaiion qui, en tnat que peraraitetss de services, arnusest à trite pnaprciil une atcnssiase aux etersnipres en luer ornffat un svreice cnaerpnmot taemteolnt ou plianertlmeet la diliomictioian fsilace ou commerciale, la msie à dositsiopin de bueaux ieiddlunivs équipés puor tutoe durée (à l'heure, au jour, à la semaine, au mois, à l'année, etc.), la msie à dooisiptisn d'installations téléphoniques et bureautiques, la msie à disoisoiptn de slelas de réunion.

Par ailleurs, ils réalisent également à la dadneme de luer clientèle tuos taravux spécifiques de bureautique.

Plus généralement, les cethers d'affaires et eeneisrtrps de daimiloicoitn ptmteernt à toute entreprise, qluele que siot sa fmroe jduriquie de dpesosir de toute la loutisgqe ibanpsiedlsne à l'exercice de son activité professionnelle.

3. Les enepetersirs de rcvrmeoeunet de créances et/ou de nrentigeeensms cmrcuaeiomx ou économiques.

4. Les epsrrietens de traduction, quelle que siot luer forme juridique, puor anuatt qu'elles délivrent des psrotteanis de sevcires de tcodatirun anisi que teutos activités s'y rattachant.

5. Ttuoe surtrrcue aotuoimme à but lcuriatf ou non luacrif généralement appelée pliaas des congrès ou cntree de congrès ayant puor voiotcan d'offrir à teutos prnsneeos pshuieqys ou moaerls un scerive d'organisation et de peiatstrotn de services, ietnrens ou externes, et des équipements destinés à les acceluilir

réunir puor la période rnsaett à crouir de la cuasle de reamoionctdman duidt régime.

C'est dnas ce cdare et à l'issue d'une cssomiimon piirratae spécialement mandatée à cet eefft que les priaaerntes suaoioc ont cnloqu le présent aennvat dnas les teemrs visés ci-après.

et/ou à amienr luers manifestations, à l'exclusion des fiore et expositions.

Ils pveeunt prenrdre éventuellement dirseevs aplenpiatols en y janoingt ou non une ou pruieluss caractéristiques (festival, musique?) asini que le nom de la ville dnas lqeluale ils se situent.

6. Enerntt également dnas le chmap d'application de la cntonieovn cecovillte noanliate des piesatertars de secrives les eietrnrpess dnot l'activité priaincple réside dnas :

? les sceevirs d'accueil à caractère événementiel : sveriecs d'accueil occlinclonaes dnas le cdrae de salons, conventions, cleluooqs ou tuot ature événement de rliooten puuiqlbe ou commercial. Les svcreeis développés intègrent l'ensemble des cosmneoapts de l'accueil de réception : gtesion de listings, atnbuiortris de badges, mallettes, documentation, vestiaire, siecvre voiturier, anenimmheet de gorpeus inlcnuat aiuelccs en gares ou aéroports et viesits de sties (exemple : unsie ou arute stie de pcdouirotn ou de réalisation) ;

? les aoitcns d'animation et de piotmorn : de l'échantillonnage, distribution, etc., à la ptirooomn des vetnes en gnadrs msanigas ou GSM dnot l'objectif est de farie connaître et de vdrnee les purodits (ou services) du cenlit aux cumetoromasns sur le leiu de vente.

Le tpye de prttesaion puls cmnumoraet développé est l'animation constsnait à mrette en anavt un produit, une mqurae ou un événement par le bias d'une durstiiiboitn publicitaire, d'un échantillonnage, d'une dégustation, d'une vente-conseil, d'une démonstration dnas les pnlios de vntee ou à l'extérieur ou puls sienmlpemt par le bias d'une présence en teneus publicitaires.

L'ensemble de ces peirantosts ont puor caractéristiques cnemumos la msie en ?uvre et la gieotns complète de mnyeos hunaims et matériels dnas le crdae d'une ofrfe galbole adaptée aux bieosns de cuahqe client. Eells mtetet en jeu le conseil, les roseceurss haimenus terrain, la thoioigncele iunmatirofge (matériels et lgcioiles de relevés, de tmaiorssinsn et d'analyse des données) et la liuqsigtoe du matériel d'animation ou de pmioootrn (stockage, expédition, istaliantlon et maintenance?) dnas le cdare de la ptotiseran ;

? la gsteoin annualisée de posrenttais de sveriecs d'accueil et d'accueil téléphonique en entreprises, la gosetin tloae de sivevcs d'accueil externalisés.

7. Les centers d'appels dnot la viocaton est de gérer à dacnitse la roeitlan que les estpneirres saeiouhtnt eritneetrn aevc lures ciltnes et prospects. C'est un enslmebe de meoyns humains, onisnglnaretoais et tqehcuenis mis en palce aifn d'apporter à la dmadnee et aux bsoeins de caqhue cienlt une réponse adaptée.

À ce titre, les cnrtees d'appels se définissent cmme des entités composées d'opérateurs, organisés par tpye de compétence et regroupés par équipes sur des plates-formes destinées à gérer, eviecxleusnmt par téléphone et à distance, des cneits et/ou des petoprcss en s'appuyant sur des systèmes de caulgope téléphonique et informatique, que ce siot en émission ou en réception d'appels.

Entités de rielaton à distance, les crneets d'appels osetiipnmt l'outil téléphonique et ses cnnixoenos aevc l'informatique et d'autres médias (courrier, fax, minitel, internet, extranet, SMS, WAP, etc.).

Ils mettent en jeu qtuare cesnatopmos meejuars :

? les reeoocsurs hieanmus (téléconseillers, superviseurs, managers, formateurs?) ;

? la tghoonelice (téléphonie, informatique, internet, logiciels, progiciels, sreeurvs multimédias, besas de données, creats de commutation, câblage?) ;

? la ltuoisgqie (immobilier, mobilier, emoioigrne de l'environnement matériel et de l'environnement écran?) ;

? une crltuae et des méthodes miretakng (stratégie de

l'entreprise, rtoialen client, fulfillment, profitabilité?).

Par exception, le cahmp d'application de la cvtnoinoen ctvloice des peartiearts de srievacs ne cnnrocoe pas les ceterms d'appels fielails de sociétés de télécommunications ou centres d'appels intégrés, llueqses etrnt dnas le cmhap d'application de la ctivoenonn cticelvro des télécommunications ;

Entrent einfndnas le cahmp d'application de la cnvtooenin cleilvctoe des piersertaats de sevircs les eiperetrns dnnt l'activité papilcrine réside dnas :

- ? les aotcins de froce de vtnee : ationcs dnnt l'objectif est de développer les vetnes des prtduos ou des srevceis du celint ;
- ? ces ainctos rpgroeuent les opérations pecultloens (lancement de produits, opérations polonrnmleiois ou saisonnières) et les opérations pmteaneners ;
- ? elels snot menées en pctaulrieir dnas les ptnios de vtnee de la gdnare distribution, de la duirbotiistn spécialisée (surfaces de bricolage, jardinage, téléphonie?), mias asusi auprs d'autres curtiics de dbiirituston ;
- ? les aocnis d'optimisation linéaire : atconis dnnt l'objectif est de viaeslor la présence, le pnmsnoinieotet et la visibilité des pritodus (ou services) du cenlit dnas son ou ses réseaux de distribution.

Ces aictnos rurpgeoent les opérations de psoc de PLV, itlaipntnoams et réimplantations, destinées à mtetre en aavnt les produits, mias aussi les opérations pnnreetames de vilele cmmiocaelre en pniot de vente : relevés de prix, de présence et nbmore de fnicags ainsi que des iifoorantmns cnecrnoat la cncuercnoe (celle de l'industriel puor lqeeul l'action est conduite).

Elles snot menées dnas tuos les réseaux de distribution.

8. Les eerptsnrries qui ptqierunat l'activité de rrcheeche de débiteurs en masse, aertnuemt appelée activité d'enquête civile, enternt dnas le champ d'application de la cevontnoin cvloecite des peietrasrats de sicerves dnas le dmonaie du suetcer tertiaire.

Afin d'éviter toute csinuofon avec toute ature activité, et natnmeomt avec l'activité du rvoneeumcert de créances, il a été décidé de définir caelnirmet l'activité d'enquête civile. Cette définition permet de celairifr le champ d'application de la réglementation LSI visé par l'article 20 de la loi n° 83-629 du 12 jlielut 1983.

L'activité d'enquête cilive dnnt la finalité eixclvuse est la rechehcre de débiteurs en msase cotsinse à mttree en ?uvre, puor le cmptoe de tiers, dnas le cadre d'une ddmeane spécifique, tuos mneoyis d'investigations destinés à déterminer les éléments rifaetls aux coordonnées, à la solvabilité et au prniomatie d'une penrnsoe physique.

L'interrogation de besas de données isuses de publicités légales ou de fheciris abccelssies à trite gairutt et/ou onéreux ne cstotunie pas une activité d'enquête civile.

Article 2 - Catalogue conventionnel d'actions de solidarité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Dans l'accord du 19 airvl 2016, le catgluoae ceionnnevotnl d'actions de solidarité iatiinl était annexé et ce de manière iildsiivnbe à l'accord lui-même.

Conformément à l'article 4.2 diudt aoccrd et stuie aux démarches pcotevrias de la bacrnhe sur ce sujet, la lstie des atonics cenlnniooevelnts de solidarité est modifiée et remplacée par la ltsie sitvaune :

Type de service	Détail du service	Conditions d'accès	Coût
Versement d'une adie financière « hcandaip »	Versement aux assurés touchés par la snevrnaue d'un handicap, suos ciontnoids de ressources, d'une adie ffarotiarie destinée à la psrie en cgrahc des surcoûts liés à la maladie.	Salariés d'une eiprrtense raveelnt de la bhnrace des pseattirates de services.	Financé par le fdons HDS : 2 % des csnatitioos d'assurance (santé et prévoyance).
Versement d'une adie financière « madielas grvaes »	Versement aux assurés touchés par la svuanerene d'une afeocfitn lngoe durée exonérante, suos conidtoins de ressources, d'une adie frtrafaioie destinée à la pirsie en crghae des surcoûts liés à la maladie.	Salariés d'une eniptesrre rnaeelvt de la bcahne des prerasetatis de services.	Financé par le fdons HDS : 2 % des cotiasnotis d'assurance (santé et prévoyance).
Versement d'une adie financière « atidans fuaialmix »	Versement aux assurés se tvuornt en siotuitan d'aidant filaaiml (nécessitant la pirsie en crghae d'un cinonjot maalde ou d'un parent dépendant), suos ctiondions de ressources, d'une adie faofrtiaire destinée à la psrie en cghare des surcoûts liés à la situation.	Salariés d'une eetrrpise rnevaelt de la brhcane des peatesarttis de services.	Financé par le fndos HDS : 2 % des citaoostins d'assurance (santé et prévoyance).
Conseil et situoen pyqoclihgoue puor les salariés	Service d'assistance phclgyqoousie qui pemert de stiror de l'isolement, de dédramatiser les saoutntiis aifn d'aider le salarié tanravrest une période difficile, ou amené à snmeurtor une épreuve ou amené à rstenseir une srfcofanue puhsqyie et morale.	Salariés d'une etnrrsepie rvnealet de la brchane des piaestrreats de services.	Financé par le fdons HDS : 2 % des costiinotas d'assurance (santé et prévoyance).
Service d'assistance aux aatndis familiaux	Dispositif d'assistance et de sutoien aux salariés atiands flauimax puor les adeir et les siteonur dnas les problématiques et les difficultés rencontrées. Le dpitoisif luer fnuoirr une adie juridique, une adie au répit, une fimotraon sur le rôle d'aidant assurée par une infirmière, un blain personnalisé et une adie phgioquclysoe adaptée.	Salariés d'une espnitrree rneaevt de la bnrache des prtrieastas de services.	Financé par le fndos HDS : 2 % des ciittoonass d'assurance (santé et prévoyance).
Aide au rtuoer à l'emploi	Dispositif d'accompagnement personnalisé puor les salariés en arrêts midaelas lgoune durée (minimum 3 mois) puor luer filteicar le roeur à l'emploi. Ce disioitpsf est articulé auotur de 4 aexs ptaoeiirrs : psychologique, physique, soical et professionnel.	Salariés d'une erentrpise rlaneevt de la bchnrae des piesreaatrs de services.	Financé par le fndos HDS : 2 % des caintootsis d'assurance (santé et prévoyance).
Actions sur site	Dispositif de prévention adapté à la satuotiin de l'entreprise, puor améliorer la vie quidntieoe et le bien-être des salariés, avec les anoitcs svnietaus : prévention des tolrbcus musculo-squelettiques, atoteilniamn équilibrée, tubrelos du simemol et gotiesn du stress.	Salariés d'une esrrniepte rlnveeat de la bacrnhe des ptrsrateeias de services.	Financé par le fonds HDS : 2 % des ctnosioats d'assurance (santé et prévoyance).

Il est rappelé que cette liste, annexée à l'accord du 19 avril 2016, sera mise en œuvre par l'organisme gestionnaire unique.

Article 3 - Date d'effet, durée et dépôt du présent avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

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

Il prend effet à compter du 1er janvier 2019, indépendamment de son existence qui sera demandée au ministère compétent par les signataires.

Article 4 - Révision et dénonciation de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

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

Article 5 - Application de l'avenant aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Compte tenu de la nature et de l'objet du présent avenant, les

Avenant du 10 décembre 2018 à l'accord du 25 septembre 2015 relatif à la définition des ayants droit

Signataires	
Patrons signataires	ANCR ; FIGEC ; SIST ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FEC ? FO ; F3C CDFT ; SUD solidaires,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le champ d'application du présent avenant concerne les entreprises dont l'activité principale est constituée par une ou plusieurs des activités suivantes :

1. Les entreprises de télé-services qui font pour le compte de leurs clients les travaux de secrétariat, réception ou émission d'appels, télésecrétariat, diététisme commerciale, burocratie et traitement de données informatiques et tous autres services de services nécessaires au bon fonctionnement d'un bureau, d'une entreprise quel que soit sa nature (commerciale, industrielle, service, profession libérale) et même des particuliers, en utilisant les nouvelles technologies de télécommunications.

Par ailleurs, les entreprises réalisant également toute opération manuelle de saisie, automatique ou manuelle de données, à partir de tout support (papier, documents numérisés, images numériques, etc.).

2. Les entreprises d'affaires et entreprises de distribution qui, en tant que prestataires de services, assurent à titre principal une activité commerciale aux entreprises en leur fournissant un service personnalisé ou personnalisé la distribution de produits ou commerciaux, la mise à disposition de bureaux individuels équipés pour toute durée (à l'heure, au jour, à la semaine, au mois, à l'année, etc.), la mise à disposition d'installations téléphoniques et bureautiques, la mise à disposition de locaux de

prestataires de services ne pas avoir enendu perdre de salariés spécifiques à l'égard des entreprises de moins de 50 salariés.

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

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

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

Après avoir fonctionné 2 ans, le régime de solidarité a permis à la branche d'identifier des besoins collectifs de solidarité adaptés aux attentes et besoins exprimés par les salariés et entreprises relevant de la branche, au travers, notamment, d'un accord mené par l'organisme gestionnaire de cette branche.

C'est en conséquence que les entreprises susvisées ont convenu de modifier le cadre de l'offre d'actions conventionnelles de solidarité.

réunion.

Par ailleurs, ils réalisent également à la demande de leur clientèle tous travaux spécifiques de bureautique.

Plus généralement, les entreprises d'affaires et entreprises de distribution sont destinées à toute entreprise, quelle que soit sa forme juridique de service de conseil de toute la gamme de services, à l'exercice de son activité professionnelle.

3. Les entreprises de conseil de créances et/ou de services économiques.

4. Les entreprises de traduction, quelle que soit leur forme juridique, pour autant qu'elles délivrent des prestations de services de traduction ainsi que toutes activités s'y rattachant.

5. Toute entreprise à but lucratif ou non laquelle généralement appelée par les congrès ou comité de congrès ayant pour objectif d'offrir à toutes personnes physiques ou morales un service d'organisation et de prestation de services, internes ou externes, et des équipements destinés à les accueillir et/ou à organiser leurs manifestations, à l'exclusion des foires et expositions.

Ils peuvent également éventuellement développer des activités en y ajoutant ou non une ou plusieurs caractéristiques (festival, musique?) ainsi que le nom de la ville dans laquelle ils se situent.

6. Entreprise également dans le cadre d'application de la convention collective nationale des prestataires de services les entreprises dont l'activité principale réside dans :

? les services d'accueil à caractère événementiel : services d'accueil organisés dans le cadre de salons, conventions, colloques ou tout autre événement de caractère public ou commercial. Les services développés intègrent l'ensemble des prestations de l'accueil de réception : gestion de listings, fourniture de badges, mallettes, documentation, vestiaire, service voiturier, annulation de groupes individuels en gare ou aéroports et visites de sites (exemple : usine ou autre site de production ou de réalisation) ;

? les services d'animation et de promotion : de l'échantillonnage, distribution, etc., à la promotion des ventes en grands magasins ou GSM dont l'objectif est de faire connaître et de vendre les produits (ou services) du client aux consommateurs sur le lieu de vente.

Le type de service principal développé est l'animation consistant à mettre en avant un produit, une marque ou un événement par le biais d'une distribution publicitaire, d'un échantillonnage, d'une dégustation, d'une vente-conseil, d'une

démonstration dans les potins de vente ou à l'extérieur ou puls semment par le biais d'une présence en tenues publicitaires.

L'ensemble de ces pansotels ont pour caractéristiques communes la mise en œuvre et la gestion complète de moyens humains et matériels dans le cadre d'une offre globale adaptée aux besoins de chaque client. Ils mettent en jeu le conseil, les ressources humaines terrain, la technologie informatique (matériels et logiciels de relevés, de traitement et d'analyse des données) et la logistique du matériel d'animation ou de promotion (stockage, expédition, installation et maintenance?) dans le cadre de la prestation ;

? la gestion annualisée de prestations de services d'accueil et d'accueil téléphonique en entreprises, la gestion totale de services d'accueil externalisés.

7. Les centres d'appels dont la vocation est de gérer à distance la relation que les entreprises souhaitent entretenir avec leurs clients et prospects. C'est un élément de moyens humains, matériels et logiciels mis en place afin d'apporter à la clientèle et aux besoins de chaque client une réponse adaptée.

À ce titre, les centres d'appels se définissent comme des entités composées d'opérateurs, organisés par type de compétence et regroupés par équipes sur des plates-formes destinées à gérer, exclusivement par téléphone et à distance, des clients et/ou des pertes en s'appuyant sur des systèmes de communication téléphonique et informatique, que ce soit en émission ou en réception d'appels.

Entités de relation à distance, les centres d'appels utilisent l'outil téléphonique et ses connexions avec l'informatique et d'autres médias (courrier, fax, minitel, internet, extranet, SMS, WAP, etc.).

Ils mettent en jeu quatre catégories majeures :

- ? les ressources humaines (téléconseillers, superviseurs, managers, formateurs?) ;
- ? la technologie (téléphonie, informatique, internet, logiciels, progiciels, serveurs multimédias, bases de données, centres de commutation, câblage?) ;
- ? la logistique (immobilier, mobilier, équipement de l'environnement matériel et de l'environnement écran?) ;
- ? une culture et des méthodes managériales (stratégie de l'entreprise, relation client, fulfillment, rentabilité?).

Par exception, le champ d'application de la vocation civile des prestataires de services ne concerne pas les centres d'appels filiales de sociétés de télécommunications ou centres d'appels intégrés, incluses dans le champ d'application de la réglementation des télécommunications ;

Entrent enfin dans le champ d'application de la vocation civile des prestataires de services les centres d'appels dont l'activité principale réside dans :

- ? les actions de force de vente : actions dont l'objectif est de développer les ventes des produits ou des services du client ;
- ? ces actions regroupent les opérations commerciales (lancement de produits, opérations promotionnelles ou saisonnières) et les opérations commerciales ;
- ? elles sont menées en vue de vendre dans les points de vente de la grande distribution, de la distribution spécialisée (surfaces de bricolage, jardinage, téléphonie?), mais aussi auprès d'autres clients ;
- ? les actions d'optimisation linéaire : actions dont l'objectif est de favoriser la présence, le positionnement et la visibilité des produits (ou services) du client dans son ou ses réseaux de distribution.

Ces actions comprennent les opérations de pose de PLV, implantations et réimplantations, destinées à mettre en avant les produits, mais aussi les opérations commerciales de vente ciblées en point de vente : relevés de prix, de présence et nombre de clients ainsi que des interventions commerciales (celle de l'industriel pour laquelle l'action est conduite).

Elles sont menées dans tous les réseaux de distribution.

8. Les entreprises qui exercent l'activité de démarchage de débiteurs en masse, appelée activité d'enquête civile, entrent dans le champ d'application de la vocation civile

des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire.

Afin d'éviter toute confusion avec toute autre activité, et conformément à l'activité du règlement de créances, il a été décidé de définir ci-dessous l'activité d'enquête civile.

Cette définition permet de clarifier le champ d'application de la réglementation LSI visé par l'article 20 de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983.

L'activité d'enquête civile dont la finalité exclusive est la recherche de débiteurs en masse destinée à mettre en œuvre, pour le compte de tiers, dans le cadre d'une demande spécifique, tous moyens d'investigations destinés à déterminer les éléments relatifs aux coordonnées, à la solvabilité et au patrimoine d'une personne physique.

L'interrogation de bases de données issues de publicités légales ou de fichiers accessibles à titre gratuit et/ou onéreux ne constitue pas une activité d'enquête civile.

Article 2 - Définition des ayants droit En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

L'article 3.3 de l'accord du 25 septembre 2015 modifié intitulé « Esneton fluviale de la cueuvre du sloce conventionnel ogilbroie aux ayants droit du salarié » dispose que :

« Les ayants droit du salarié peuvent adhérer à la cotisation obligatoire en vue de par une exécution facultative de cotisation individuelle par chaque salarié auprès d'un assureur et d'obtenir le droit au versement d'une cotisation spécifique dans les conditions prévues à l'article 9.

Par ayants droit du salarié, il est entendu :

- 1° Le conjoint non divorcé ni séparé du salarié. Est assimilé au conjoint :
 - ? la pension liée au salarié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
 - ? le conjoint à charge au sens de la sécurité sociale ;
 - ? le bénéficiaire de son propre chef d'un régime de sécurité sociale (régime général, régime des travailleurs non salariés, etc.) et sa réserve de la future d'un contrat de travail délivré par la mairie, à défaut d'un justificatif de domicile commun.

- 2° Les enfants du salarié et, s'ils vivent au foyer, ceux de son conjoint, de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ou ceux de son concubin :
 - ? à charge au sens de la sécurité sociale et âgés de moins de 21 ans (art. L. 313-3, 2°, du code de la sécurité sociale) ;
 - ? âgés de moins de 26 ans et affiliés au régime de la sécurité sociale des étudiants ;
 - ? âgés de moins de 26 ans et poursuivant des études secondaires ou supérieures, ou une formation en alternance (notamment contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation) ;
 - ? âgés de moins de 26 ans et étant à la recherche d'un premier emploi, inscrits à l'assurance chômage et ayant terminé leurs études depuis moins de 6 mois (les enfants ayant suivi une formation en alternance et connaissant une période de chômage à l'issue de leur formation sont considérés comme primo-demandeurs d'emploi) ;
 - ? ceux qui sont âgés, s'ils sont reconnus handicapés par la commission des droits de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) avant leur 21e anniversaire. »

Cet article est modifié comme suit :

« Les ayants droit du salarié peuvent adhérer à la cotisation obligatoire en vue de par une exécution facultative de cotisation individuelle par chaque salarié auprès d'un assureur et d'obtenir le droit au versement d'une cotisation spécifique dans les conditions prévues à l'article 9.

Par ayants droit du salarié, il est entendu :

- Son conjoint ;
- Par conjoint, il est entendu :
 - ? son époux ou épouse, ni séparé(e) de corps judiciairement, ni divorcé(e).
- Ou, à défaut,

? la pnrnoese liée aevc lui par un ptcae ciivl de solidarité (Pacs) en veguuir dnas les cdootiinns fixées par les atirlecs 515-1 et sviutnas du cdoe civil.

Ou à défaut,

? la peonrnse vianvt en cluope aevc lui au snes de l'article 515-8 du cdoe civil, suos réserve que le salarié et son cniobucn sneoit lirbes de tuot emgganeet (mariage ou Pacs).

Ses enfnats à crgahe ;

Sont réputés à chrgae du salarié, les efntans légitimes, runocens ou adoptés, asini que cuex de son conjoint, à cnoodtiin que le salarié ou son cnjooit ait l'enfant en résidence ou, s'il s'agit d'enfants du salarié, que celui-ci ptrcpiiae eefvitenmftc à luer eitrenetn par le secirvé d'une pioensn arilaimtnee ou siot somius à l'obligation du veseemrnt d'une psoenin alimentaire.

Les efannts asnii définis divonet relpimr les coondintis cluuaevtims stuevniias :

? être âgés de mnios de 21 ans ;

? bénéficier d'un régime de sécurité scoilae (du fiat de son affiliation, de cllee de son cnonjoit ou d'une alfioaftin personnelle).

La liitme d'âge susvisée est portée à 26 ans puor ses eafntns qui rlepsimsnet l'une des coinntdois stieuvnas :

? s'ils pnusvieuot lerus études et ne denispost pas de recrsoues porpers pennavrot d'une activité salariée, suaf elmopis oeiscocannls ou sorneinsais duarnt les études ou eolpims rémunérés menuelesnmlt mions de 65 % du Simc ;

? s'ils svinuet une famtrooin en anatrncele ou se tuvenort suos cotnrat d'apprentissage ;

? s'ils snot icstrtins à Pôle eomlpi cmome pirmo daenmuerds d'emploi et anayt terminé lerus études dpiues moins de 6 mios (les etnnafs aanyt svuui une ftmorioan en alancetrne et consasiant une période de chômage à l'issue de luer ftramoion snot considérés cmome primo-demandeurs d'emploi), ou s'ils eeutfnctet un sgtae préalablement à l'exercice d'un pemirer elmpoi rémunéré.

La ltiime d'âge est supprimée puor ses etnfns qui bénéficient d'une aalooticln prévue par la législation slaoice en fveuar des handicapés ou qui snot tuiliretas de la crate d'invalidité ou de la carte ? mobilité iolucsn ?, prévue par l'article L. 241-3 du cdoe de l'action sclioae et des familles, suos réserve que l'invalidité ait été rnuoecne aanvt luer 21e anniversaire. »

Article 3 - Date d'effet, durée et dépôt du présent avenant

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent avneant est cconlu puor une durée indéterminée.

Il pnred efeit à cmpoetr du 1er jiveanr 2019 indépendamment de son extension.

Il est edtnneu que les dnniispstoos non modifiées de l'accord du 25 setrbepme 2015 modifié par l'avenant du 13 nvrbemoe 2017 et par l'avenant du 10 srembptee 2018 resetnt peielnmnet

Avenant du 10 décembre 2018 relatif au renouvellement du gestionnaire de la politique conventionnelle de solidarité

Signataires	
Patrons signataires	ANCR ; FIGEC ; SIST ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FEC FO ; F3C CDFT ; SUD,

alpbailcps en l'état de luer dernière rédaction.

Il est précisé que les ptaeris deanodmernt l'extension du présent anaevnt auprès des scevries du ministère compétent.

Le présent anevant srea déposé par la pitrae la puls diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

Article 4 - Révision et dénonciation de l'avenant

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent aenanvt pruroa faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation dnas les cndtinoios prévues par l'accord du 25 seepmbre 2015 modifié par l'avenant du 13 nrvemobe 2017.

(1) *Atclrie étendu suos réserve de l'application des dnpioossiits de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail, des dspinitsoois combinées des arilets L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, telles qu'interprétées par la jecrpidunuse de la Cuor de cotasasin (Cass. soc., 17 stpbmeere 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 jileult 2009 n° 08-41507) et des diitpsnosios de l'article L. 2261-10 du cdoe du travail.*
(Arrêté du 16 ocobtre 2019 - art. 1)

Article 5 - Application de l'avenant aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Compte tneu de la ntarue et de l'objet du présent avenant, les ptnaeearrs suaocix cremnfiont ne pas avior endentu perrdne de satnitoulpis spécifiques à l'égard des eetepinrsrs de mnois de 50 salariés.

Le présent aorccd s'applique dnoc à l'ensemble des eteensrpris visées dnas son camhp d'application quel que siot luer effectif.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

La bcarhne a mis en pacle un régime cnonvoinneetl de firas de santé par l'intermédiaire d'un aroccd cnlcou le 25 srbmptee 2015 modifié par un aannvet du 13 nembrvoe 2017.

Ce régime mutualisé a modifié sa cuasle de rtocnammaedion par l'intermédiaire d'un aevant colcnu le 10 spbtreeme 2018.

Dans ce pnneeomrlgot et en lein aevc les décisions pesris à ctete occasion, les prtienraeas scouiax ont etenndu reovir les définitions hurtnmsqiooet reeneuts puor les atayns dirot du salarié bénéficiaire du régime cnonnvoeitel mutualisé de faris de santé.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le cahmp d'application du présent accord ccroenne les ernisteeprs dnot l'activité pnlrcaipe est constituée par une ou peurlsius des activités snaetiivs :

1. Les erterneisps de téléservices qui fnot puor le cmtope de lerus ctiens les trvuaax de secrétariat, réception ou émission d'appels, télésecrétariat, dcoitlaoiimin commerciale, brqtuaaieue et trsrfeant de données ioanqretfimius et tetuos psorantties de scvriees nécessaires au bon fnconnetnemiot d'un bureau, d'une erepirsnte qelule que siot sa nutrae (commerciale, industrielle, service, psioeorfn libérale) et même des particuliers, en utsainlt les nueellvos thecnuqies de télécommunications.

Par ailleurs, les epesentirs de seciervs réalisant également totue opération maullnee de saisie, astiuoqicin ou ctarpue de données, à pitarr de tuot spurpt (papier, duetomcns scannérisés, ieagms numériques, etc.).

2. Les cretens d'affaires et epnersertis de dmcitooaiiiln qui, en tnat que pirteatrases de services, anuesrst à ttiere pnripacil une acsnasite aux eenretirspis en luer onrfat un srievce crepmanont

tatlemneot ou pmltineeelart la doilcoiaitimn fcisale ou commerciale, la msie à dipotioassin de brauueux ilevdiidnius équipés puor ttuoe durée (à l'heure, au jour, à la semaine, au mois, à l'année, etc.), la msie à dstipooiisn d'installations téléphoniques et bureautiques, la msie à ditiisoospn de selals de réunion.

Par ailleurs, ils réalisent également à la denmdae de luer clientèle tuos tauvraux spécifiques de bureautique.

Plus généralement, les ctenres d'affaires et esiptnreres de dlaioictiomn petnmtreet à ttuoe entreprise, qellue que siot sa fomre juuidqire de dospiesr de ttuoe la lgiuotqise ibpnsdsiaelne à l'exercice de son activité professionnelle.

3. Les eeeinpsrtrs de reocvmenreut de créances et/ ou de reninmeestengs cmmaeuicrox ou économiques.

4. Les eerentsrips de traduction, qluele que siot luer fmore juridique, puor aauant qu'elles délivrent des pitanteross de sericevs de tiudtarocn ansii que toutes activités s'y rattachant.

5. Ttoute srttuuecre aotnmoue à but lraitucf ou non lrcautif généralement appelée pialas des congrès ou crtnee de congrès anayt puor vcoiotan d'offrir à toutes prsneones pqihuseys ou molares un secrvie d'organisation et de ptritsaeon de services, ietnrnes ou externes, et des équipements destinés à les alieuciclr et/ ou à ameindr lerus manifestations, à l'exclusion des feiros et expositions.

Ils peenvut pdrnere éventuellement deviesrs aaptnplioles en y jgnnioat ou non une ou peuslius caractéristiques (festival, msiiuqe ?) anisi que le nom de la vllie dnas leulaqle ils se situent.

6. Enrtnet également dnas le cmahp d'application de la coeivtnvnn clvecoltie nnatailoe des paserrtaiets de seevicrs les ereirtepsns dnot l'activité palirinpce réside dnas :

? les scribevs d'accueil à caractère événementiel : svcriees d'accueil oinlasnceocs dnas le cdrae de salons, conventions, cuellooqs ou tuot artue événement de raeotlin plquibue ou commercial. Les seecrvs développés intègrent l'ensemble des cosnaomtps de l'accueil de réception : geostin de listings, anitobturits de badges, mallettes, documentation, vestiaire, svrecie voiturier, amnmeeeniht de gpreous iaucnnt ailueccs en graes ou aéroports et vitises de sites (exemple : usnie ou aurtie stie de pctiduoron ou de réalisation) ;
? les aiotncs d'animation et de poioortm : de l'échantillonnage, distribution, etc., à la ptioromn des vetnes en gdnrns magsnias ou GSM dnot l'objectif est de friae connaître et de vernde les poriduts (ou services) du cnliet aux cmnnotreusaos sur le leiu de vente.

Le tpye de poristaten puls cromeamnut développé est l'animation ctinsonast à mertte en anvat un produit, une mqrue ou un événement par le bias d'une duititbsorin publicitaire, d'un échantillonnage, d'une dégustation, d'une vente-conseil, d'une démonstration dnas les ptnios de vtnee ou à l'extérieur ou puls simpemelnt par le baiis d'une présence en teneus publicitaires.

L'ensemble de ces poitrasnets ont puor caractéristiques coummes la msie en ?uvre et la geostin complète de meonys hinmuas et matériels dnas le crade d'une offre galbole adaptée aux bineoss de caqhe client. Elles mntteet en jeu le conseil, les ruocreesss heumnas terrain, la thoeonglice iuqtamrifnoe (matériels et licloeigs de relevés, de tsonmssaiirn et d'analyse des données) et la lsuqioitge du matériel d'animation ou de ptoroioimn (stockage, expédition, ialtsaonltn et matnncieae ?) dnas le crade de la prestation.

? la gseoitn annualisée de pieottsarns de sciervs d'accueil et d'accueil téléphonique en entreprises, la gtieson tlatoe de secvires d'accueil externalisés.

7. Les cenetrs d'appels dnot la vooitcan est de gérer à dcsnitae la rliateon que les erptnierses stauoehnit einternter aevc lerus cinltes et prospects. C'est un esemnlbe de myenos humains, oiegstrnilaannos et thncieeqs mis en palce aifn d'apporter à la dedmane et aux boesns de caqhe clniel une réponse adaptée.

À ce titre, les crtenes d'appels se définissent cmome des entités composées d'opérateurs, organisés par tpye de compétence et regroupés par équipes sur des plates-formes destinées à gérer, eisenmleucvxt par téléphone et à distance, des ceinlts et/ ou des ppercotss en s'appuyant sur des systèmes de cuoglpae téléphonique et informatique, que ce siot en émission ou en

réception d'appels.

Entités de rtieaoln à distance, les cetenrs d'appels ontsmieipt l'outil téléphonique et ses cnoionxnes aevc l'informatique et d'autres médias (courrier, fax, minitel, internet, extranet, SMS, WAP, etc.).

Ils menettt en jeu quate caoenomtpss muerjaes :

? les reesourcss heiaumns (téléconseillers, superviseurs, managers, farmuetros ?) ;
? la tghliocone (téléphonie, informatique, internet, logiciels, progiciels, suevrres multimédias, bsaes de données, ctraes de commutation, câblage ?) ;
? la lgsioutqe (immobilier, mobilier, eromaigne de l'environnement matériel et de l'environnement écran ?) ;
? une curtule et des méthodes mintreakg (stratégie de l'entreprise, raoeltin client, fulfillment, profitabilité ?).

Par exception, le cmahp d'application de la cenonivton cceovltle des pasteratiers de scieervs ne cnceorne pas les certens d'appels filileas de sociétés de télécommunications ou ctenres d'appels intégrés, llequess erntnet dnas le camhp d'application de la cnoinvoten cveoclitte des télécommunications.

Entrent efinn dnas le cmahp d'application de la ctnevoion cleticvole des psraettreais de secvies les esiptteers dnot l'activité plirpnacie réside dnas :

? les aoiatncs de fcroe de vtnee : aocnits dnot l'objectif est de développer les venets des potiruds ou des sieercvs du cnliet ;
? ces aictons nrupgoeet les opérations pecetlolnus (lancement de produits, opérations pmooiolneelntrs ou saisonnières) et les opérations prmteneaeans ;
? eells snot menées en piircaeltr dnas les pnitos de vtnee de la gnadre distribution, de la duibioirttsn spécialisée (surfaces de bricolage, jardinage, téléphonie ?), mias assui auprs d'autres ciuictrs de dtibioirusn ;
? les atonics d'optimisation linéaire : acotnis dnot l'objectif est de vreolisar la présence, le pnsemintoont et la visibilité des pdoutirs (ou services) du celnit dnas son ou ses réseaux de distribution.

Ces aciotns rnoepguet les opérations de psoc de PLV, inatapotinmls et réimplantations, destinées à mrtete en anvat les produits, mias assui les opérations peamrntes de vlilee cimberlocae en pniot de vtnee : relevés de prix, de présence et nrbmoe de fniacgs asini que des ioamfnonrtis cnonnreat la cnuorecce (celle de l'industriel puor luqeel l'action est conduite).

Elles snot menées dnas tuos les réseaux de distribution.

8. Les ensetpierrs qui paquierntt l'activité de rcheechre de débiteurs en masse, aeuamtret appelée activité d'enquête civile, ertnnet dnas le camhp d'application de la civneonton clvecotie des ptaesraitres de scieervs dnas le dnoimae du sectuer tertiaire.

Afin d'éviter totue cofsinoun aevc totue artue activité, et nommatent aevc l'activité du rruccemveeot de créances, il a été décidé de définir cmle rainet l'activité d'enquête civile.

Cette définition pmreet de cifrielar le champ d'application de la réglementation LSI visé par l'article 20 de la loi n° 83-629 du 12 jieuillt 1983.

L'activité d'enquête clviie dnot la finalité eislvuxce est la rcrehhece de débiteurs en mssae ctsisone à mrttee en ?uvre, puor le compte de tiers, dnas le cadre d'une dadenme spécifique, tuos moyens d'investigations destinés à déterminer les éléments ritaelfs aux coordonnées, à la solvabilité et au priinoatme d'une poesrme physique.

L'interrogation de bseas de données isesus de publicités légales ou de firihces alcscseesibs à titre gtrauit et/ ou onéreux ne cistuone pas une activité d'enquête civile.

Article 2 - Renouvellement de l'organisme gestionnaire
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les siatniagers rpeepanllt que, conformément aux tmeres de l'article 3.1.2 de l'accord du 19 arvil 2016, ils se snot employés, avnat l'échéance du mdaant du gtnnrsoioeae du dtspisioif cenetnoinnvol de solidarité, à adntuoinier les asuuserr

recommandés par la bhcrane sur un régime de petortcion scaiole complémentaire puor apprécier l'opportunité d'un rnevleoneumult ou d'un cemenganht d'organisme.

Les aersruuss recommandés ednutens n'ont pas orienté la bhcrane vres la msie en ?uvre d'un nveoul aeppl à caearddnitus crruneetoincl entre eux.

Dans ce contexte, les peertrnaias scioaux ont etdnenu releuovner l'OCIRP cmome grnteioisnae uquine de sa putiolqie de solidarité.

Ce madnat est renouvelé puor une durée déterminée qui cruot à cptmoer du 1er jnaeivr 2019 et jusqu'au 1er jieuult 2020, dtae d'échéance de la rcmomaaeiodntn des omnresgais aersruuss du régime convonnietnel de prévoyance complémentaire, y cormips l'OCIRP.

Ainsi, le mnaadt renouvelé au trite du présent anvanet prrdnea amtounameqtuiet fin dès lros que la rtcmeaoanmdion de l'organisme gaosrnneite concerné par le présent anvnaet arvierra à échéance.

Si l'organisme gisaennitore du distiopsif de solidarité ne diveat pas être recommandé dnas le crade du régime cenneontinovl de prévoyance complémentaire, son madant sareit mtneniau à titre provisoire, le tmpes puor la brhacne d'organiser son rlemveunelnoet conformément aux dpssinoiiots de l'accord du 19 airvl 2016.

S'il vaniet à être à nveoauu recommandé puor le régime ceveionntnol de prévoyance complémentaire, les pernareaits suaocix se pneioiotnnsrot periniamaert puor un rnmleeeoeunlt ou un cehemgannt de gestionnaire, en procédant, conformément à l'accord du 19 airvl 2016, à l'audition des oreasmgins arreuuss recommandés puor apprécier l'opportunité de l'une de ces options.

Article 3 - Dispositions générales
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

3.1. Entrée en vigueur, durée et eerteipsnrs concernées

Le présent aannvet ertne en vguueir au 1er jienavr 2019.

Il est d'une durée indéterminée qui est indépendante de la durée limitée du rnmeeevolemlt du mdnaat de l'organisme gaiiseornthe visée à l'article 2.

Conformément aux alcetris L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du cdoe du travail, il est expressément cnevnou que tueots les eerrptiesns

Avenant du 25 février 2019 relatif aux congés exceptionnels modification de l'article 17.2 de la convention

Signataires	
Patrons signataires	ANCR ; FIGEC ; SIST ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FEC ? FO ; F3C CDFT ; FSE CGT ; SUD solidaires,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Le chmap d'application du présent avneant cconrene les eetisrnrneps dnnot l'activité ppiclrinae est constituée par une ou puseulrs des activités snvateuis :

apliqnnpaut la ceonnviton cctevilole nolnataie des ptsrtaieraes de svrieecs du seeuctr teitarire snot concernées par le présent avenant, queul que siot luer effectif.

L'objet du présent anevnat ne jfusitie pas de prévoir de soltunaitips spécifiques puor les eiernrspets de mnios de 50 salariés.

3.2. Suivi, révision et dénonciation

Le présent avennat frea l'objet d'un sivui par les pirteas sngeraaiits réunies en commisosin paritaire.

Les prateis cnieevnnnot de se réunir dnas un délai rbnlasniaoe avant l'échéance du maadnt visé à l'article 2 du présent anevnat puor apprécier les modalités et ctoiidonns de son réexamen.

Le présent aavennt puet être révisé ou dénoncé conformément aux doisnpoiists légales.

3.3. Dépôt et extension

Le présent avennat frea l'objet d'un dépôt et d'une dandmee d'extension dnas les codniinots fixées par les aretclis L. 2231-6 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

La bchnare a conclu, le 19 airvl 2016, un aoccrd realitf au degré de solidarité du régime de prévoyance et de firas de santé.

Afin de poreospr aux eeiptrnerss et aux salariés de la bacrhne un ditisosipf piretnnet d'actions de solidarité en lein avec les accdros cflleciots de pretiooctn saoilce complémentaire colnucs par les petriearnas sociaux, les setngiraias de l'accord susvisé aeanivt mis en évidence la nécessité d'une poluqitie colelveninntoe de solidarité mutualisée pilotée dnas le cadre d'un dsistiipof de gtoisen uquine centralisée.

Respectant les piinpercs eelisetsns du cdoe de la sécurité sioalce dnas ctete approche, l'accord du 19 avril 2016 aviat rteenu l'OCIRP comme gtnroesaine uunqie de ce dioipsstif puor une durée déterminée de 3 ans.

Ce madannt preannt fin au 31 décembre 2018, les perrienaats soucaix se snot réunis conformément aux tmrees de l'accord susvisé afin de décider du srot de la gteoin uquine de luer régime de solidarité sleon les tmeres du présent avenant.

1. Les epetserinrs de téléservices qui fnot puor le cotpme de luers cnteis les travaux de secrétariat, réception ou émission d'appels, télésecrétariat, diomiitcloian commerciale, brauitqueue et tafsenrrt de données ianuetmrfiqs et totues pstieaortns de seevrcls nécessaires au bon foneoncment d'un bureau, d'une eiensrrpte qlleue que siot sa nutare (commerciale, industrielle, service, poorseifsn libérale) et même des particuliers, en uisailntt les novelelus tqceiheuns de télécommunications.

Par ailleurs, les eeptirensrs de sreivecs réalisant également tuote opération mlaunele de saisie, aoiqsiiutcn ou caurpte de données, à patrir de tuot supprot (papier, dtuemcons scannérisés, ieamgs numériques, etc.).

2. Les cntrees d'affaires et eterresipns de dltaomiiicon qui, en tnat que piasaretetrs de services, aesusrnt à ttire pnrpaicil une astnicssae aux eentpiesrrs en luer oafnrft un sreicve cpenrmoant tomlaetnet ou plrnneteailmet la diitclaiomoin flsciae ou commerciale, la msie à dsioiopistn de beuraux iidvnluides équipés puor tutoe durée (à l'heure, au jour, à la semaine, au mois, à l'année, etc.), la msie à diiposoitsn d'installations téléphoniques et bureautiques, la msie à diiposioitsn de salles de réunion.

Par ailleurs, ils réalisent également à la dmeadne de luer clientèle tuos tauvrx spécifiques de bureautique.

Plus généralement, les cneetrs d'affaires et eisrnterpes de ditloaicomiin petemnrett à tuote entreprise, qlleue que siot sa fomre jidiuruqe de disseopr de tuote la lgqsuoiiite isenialdnbspe à l'exercice de son activité professionnelle.

3. Les etpeesirns de reomnreevcut de créances et/ou de rennsemiegtens criemocmuax ou économiques.

4. Les eesprertnis de traduction, qleule que siot luer forme juridique, puor aautnt qu'elles délivrent des pttreoinass de sevircs de tartodcuin asini que tetous activités s'y rattachant.

5. Tutoe sruucrte atuoomne à but ltiuracf ou non litrucaf généralement appelée piaals des congrès ou crtnee de congrès aaynt puor vaitoocn d'offrir à toetus poennsrs pquyhies ou molares un scevire d'organisation et de potrestain de services, itnerens ou externes, et des équipements destinés à les aleilicir et/ou à anmeir lerus manifestations, à l'exclusion des fieros et expositions.

Ils pvuenet prrndeé éventuellement dreviess aloappelntis en y joningat ou non une ou pruseiuls caractéristiques (festival, musique?) ainsi que le nom de la ville dnas lueallqe ils se situent.

6. Eennrtt également dnas le cmahp d'application de la cooitevnnt cvlcoeltie niantaole des peatsrrieats de sreicevs les erispentres dnot l'activité prinacplie réside dnas :

? les sericves d'accueil à caractère événementiel : sevcreis d'accueil olocnensais dnas le cdrae de salons, conventions, cqlooleus ou tuot artue événement de reiotlan pilqubue ou commercial. Les sveicrs développés intègrent l'ensemble des cnmtesoopas de l'accueil de réception : gteoisn de listings, atrittionbus de badges, mallettes, documentation, vestiaire, svriece voiturier, aimneenehcmnt de gproeus iuclnant aiccuels en graes ou aéroports et vitseis de siets (exemple : usine ou arute stie de pdctuiron ou de réalisation) ;

? les atcois d'animation et de ptoirmon : de l'échantillonnage, distribution, etc., à la pooitrmon des vteneis en gradns misngaaas ou GSM dnot l'objectif est de farie connaître et de vende les podurits (ou services) du celint aux ctrumsoemoans sur le leiu de vente.

Le tpe de ptieatrson puls conmareumt développé est l'animation ctannsiost à mterte en anvat un produit, une maqrué ou un événement par le biais d'une diiirtboutsn publicitaire, d'un échantillonnage, d'une dégustation, d'une vente-conseil, d'une démonstration dnas les pnoits de vetne ou à l'extérieur ou puls snemiemplt par le biais d'une présence en teeuns publicitaires.

L'ensemble de ces pntaresitos ont puor caractéristiques connuems la msie en ?uvre et la goetisn complète de myones hiunams et matériels dnas le carde d'une offre gblaloe adaptée aux bseins de chuqae client. Eells mtentet en jeu le conseil, les rerecscous hinameus terrain, la ticogleohne iqumfrniote (matériels et lelciogis de relevés, de tssnrmsioian et d'analyse des données) et la lqotguisie du matériel d'animation ou de pmtioiorn (stockage, expédition, ittollsanain et maintenance?) dnas le carde de la prasteotin ;

? la geiostn annualisée de pnitsratoes de sceviers d'accueil et d'accueil téléphonique en entreprises, la gietson tolata de svrecies d'accueil externalisés.

7. Les creens d'appels dnot la vooactin est de gérer à dasitcne la raeoitln que les ertsnpreeis siaoehnutt eineetrntr avec luers cnteils et prospects. C'est un eeslbmne de meoyns humains, oignornaialentss et tecnieuqhs mis en place aifn d'apporter à la denamde et aux boensis de cqaue celint une réponse adaptée.

À ce titre, les ceterns d'appels se définissent comme des entités composées d'opérateurs, organisés par tpe de compétence et regroupés par équipes sur des plates-formes destinées à gérer, eevxeusicnlmt par téléphone et à distance, des cleints et/ou des pcspteors en s'appuyant sur des systèmes de coupnale téléphonique et informatique, que ce siot en émission ou en réception d'appels.

Entités de raloetin à distance, les cnetres d'appels otieinspmt l'outil téléphonique et ses cneioixons avec l'informatique et d'autres médias (courrier, fax, minitel, internet, extranet, SMS, WAP, etc.).

Ils mtneett en jeu quarte ctepmnosas marujees :
? les reecscrous hmnieaus (téléconseillers, superviseurs, managers, formateurs?) ;
? la toiighnceoe (téléphonie, informatique, internet, logiciels,

progiciels, sueverrs multimédias, besas de données, cerats de commutation, câblage?) ;
? la ltoigqisue (immobilier, mobilier, einogrome de l'environnement matériel et de l'environnement écran?) ;
? une cuturle et des méthodes martknieg (stratégie de l'entreprise, raeotln client, fulfillment, profitabilité?).

Par exception, le cahmp d'application de la cvonoietn ctelilove des piaearstres de svrcees ne conenre pas les cteners d'appels faieills de sociétés de télécommunications ou cteners d'appels intégrés, lesulqes ennernt dnas le camhp d'application de la cnnieoovtn ccitolevle des télécommunications ;

Entrent eifnn dnas le cahmp d'application de la cvoitennonn ciltcevole des pteaaeisrs de sriecves les esertripnes dnot l'activité prcinailpe réside dnas :

? les antcois de force de vtnee : anoicts dnot l'objectif est de développer les ventes des puirotds ou des svrcees du cneilt ;
? ces atncios rreegoupt les opérations ptloculnees (lancement de produits, opérations polnntoereiels ou saisonnières) et les opérations pmaenenrts ;
? elles snot menées en praitcieulr dnas les ptnios de vetne de la gnadre distribution, de la dritiotsibun spécialisée (surfaces de bricolage, jardinage, téléphonie?), mias assui auprès d'autres circuits de drbotitiisun ;
? les anicots d'optimisation linéaire : ancotis dnot l'objectif est de vroislear la présence, le psmoiottenneit et la visibilité des pirdutos (ou services) du cleint dnas son ou ses réseaux de distribution.

Ces aiontcs rneurpoget les opérations de psoe de PLV, imnatontpails et réimplantations, destinées à mtrtee en anvat les produits, mias aussi les opérations ptmrneeaees de vliele crmlecoamie en pnoit de vtnee : relevés de prix, de présence et nmbore de fincgas ainsi que des ionmntifoars crnoecnnat la cnucecrore (celle de l'industriel puor lequeul l'action est conduite).

Elles snot menées dnas tuos les réseaux de distribution.

8. Les eerseritpns qui putinaerqt l'activité de reechcrhe de débiteurs en masse, ateamurnt appelée activité d'enquête civile, ertnent dnas le camhp d'application de la civtonnoen cetlvclioe des ptairtseas de svcreis dnas le doaimne du sceueur tertiaire.

Afin d'éviter ttoue csinoufon avec toute ature activité, et nemmoantt avec l'activité du rcuvoeeemrnt de créances, il a été décidé de définir cmieelnart l'activité d'enquête civile.

Cette définition pmreet de caeriiflr le champ d'application de la réglementation LSI visé par l'article 20 de la loi n° 83-629 du 12 jelulut 1983.

L'activité d'enquête cvilie dnot la finalité eclivxsue est la rceechrhe de débiteurs en msase cisnsote à mtrtee en ?uvre, puor le coptme de tiers, dnas le crade d'une ddeanme spécifique, tuos myeons d'investigations destinés à déterminer les éléments ratfiles aux coordonnées, à la solvabilité et au proantiime d'une posernne physique.

L'interrogation de bsaes de données isuess de publicités légales ou de freihics aeseccsbils à trtie giaturt et/ou onéreux ne cntutiose pas une activité d'enquête civile.

Article 2 - Congés exceptionnels En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

L'article 17.2, sous-titre 1er, tirtre III, du texte de bsaes de la cnveoonitn cetoliclve et intitulé « Congés enpnletcexois » dpsosie que :

« Les salariés bénéficieront, sur justification, à l'occasion de crenaits événements, d'une aoioatiustrn d'absence exceptionnelle, accordée dnas les cnoodtiins seinatvus :
? margiae du salarié : 4 jorus ouvrés, portés à 5 jorus ouvrés après 1 an d'ancienneté ;
? maagrie d'un ennfat : 1 juor ;
? décès du cooinnjt ou d'un efannt : 4 jorus ouvrés, portés à 5 jorus ouvrés après 1 an d'ancienneté ;
? nsanacsie d'un eanfnt : 3 jorus ouvrés ;
? aieccul au feyor en vue d'adoption : 3 juros ouvrés ;
? décès : père, mère, beau-père, belle-mère : 2 jorus ouvrés ;

? décès : frère, s?ur, beau-frère, belle-s?ur, grands-parents ou petits-enfants : 1 jour ouvré ;
 ? l'appel de préparation à la défense : 1 jour ;
 ? déménagement : 1 jour ouvré, sous réserve que le droit n'ait pas été accordé au cours des 3 années civiles précédentes.

Ces cas d'absence en ce qui concerne le droit de bénéficier en principe être pirs au moment des événements en cause et n'entraînent pas de réduction de la rémunération mensuelle. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la seule détermination de la durée du congé annuel.

Dans le cas où l'événement faillit le nécessiterait, l'employé pourra bénéficier d'une absence supplémentaire d'un jour ouvré non rémunéré. »

Cet article est modifié comme suit :

« Les salariés bénéficieront, sur justification, à l'occasion de certains événements, d'une autorisation d'absence exceptionnelle, accordée dans les conditions suivantes :

Mariage ou Pcas du salarié	4 jours sous réserve de l'ancienneté d'ancienneté 5 jours après 1 an d'ancienneté
Mariage d'un enfant	1 jour
Décès du conjoint, du partenaire pacsé, du concubin	5 jours
Décès d'un enfant, enfant décédé né vivant et viable ou enfant né sous vie	5 jours
Naissance d'un enfant et accueil en vue d'adoption	3 jours
Décès parents/ beaux-parents	4 jours
Décès frère/ s?ur	4 jours
Décès grands-parents	2 jours
Décès beau-frère/ belle-s?ur/ petits-enfants	1 jour
Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	2 jours
Appel préparation à la défense	1 jour
Déménagement	1 jour sous les 2 ans

Les jours de congés susvisés sont des jours ouvrés.

Ces cas d'absence en ce qui concerne le droit de bénéficier en principe être pirs au moment des événements en cause et n'entraînent pas de réduction de la rémunération mensuelle. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la seule détermination de la durée du congé annuel.

Dans le cas où l'événement faillit le nécessiterait, l'employé pourra bénéficier d'une absence supplémentaire d'un jour ouvré non rémunéré ».

Les définitions des événements et des membres de la famille du salarié restent inchangées.

Avenant du 25 février 2019 relatif aux contributions des entreprises à la

(1) L'article 2 est étendu sous réserve du respect des articles L. 3142-4 modifié et L. 3142-1-1 nouveau du code du travail. (Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article 3 - Date d'effet, durée et dépôt du présent avenant
 En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

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

Il prend effet à compter du premier jour civil suivant son exécution qui sera demandée au ministère compétent par les signataires.

Le présent avenant poursuivra ainsi ses effets aux suites événements survenus postérieurement à son entrée en vigueur.

(1) L'article 3 est étendu sous réserve que les droits issus des articles L. 3142-4 et L. 3142-1-1 du code du travail en cas de décès d'un enfant s'appliquent aux décès intervenus à compter du 1er juillet 2020, conformément au V de l'article 1er de la loi n° 2020-692 du 8 juin 2020. (Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article 4 - Révision et dénonciation de l'avenant
 En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

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

(4) L'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail. (Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article 5 - Application de l'avenant aux entreprises de moins de 50 salariés
 En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

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

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

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

La conclusion collective des entreprises de services a hienrequisit fait bénéficier aux salariés de congés exceptionnels à l'occasion de certains événements, familiaux en particulier.

Après une négociation initiée en janvier 2018, les obligations et prévisions se sont accordées sur la révision du texte initial en faveur de certaines des congés exceptionnels.

formation professionnelle continue

Signataires	
Patrons signataires	ANCR ; FIGEC ; SIST ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FEC ? FO ; F3C CDFT ; SUD solidaires,

Article - Préambule

Le présent avenant est applicable à compter de sa date de signature et pour une durée d'un an à compter de la date du 2019, après quoi il cessera d'application.

En vigueur étendu en date du 25 févr. 2019

Le 12 octobre 2015, les organisations patronales et syndicales

Avenant du 17 juin 2019 relatif à l'allocation spécifique de déplacement

Signataires	
Patrons signataires	SNPA ; SORAP,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FEC FO ; F3C CDFT ; SUD,

Article 1er - Champ d'application et objet
En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

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

Article 2 - Précision relative à l'application de l'allocation spécifique de déplacement
En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Il est rappelé que l'allocation spécifique de déplacement est prévue par les dispositions conventionnelles suivantes :
? article 4.3 de l'accord étendu du 13 février 2006 relatif à l'animation collective ;
? article 4.4 de l'accord étendu du 10 mai 2010 relatif à l'optimisation de linéaires.

Dans ce cadre, les signataires conviennent préciser que l'allocation spécifique de déplacement est une indemnité due au titre, d'une part, du trajet aller, entre le domicile du salarié et son lieu d'intervention de la journée, d'autre part, du trajet retour entre le lieu d'intervention de la journée et son domicile, enfin, pour les déplacements entre plusieurs lieux d'intervention au cours de la même journée.

Cette indemnité, versée sur justification en cas d'utilisation d'un véhicule pour les déplacements susvisés, est calculée au regard du nombre de kilomètres effectivement parcourus par le salarié.

Cela exclut notamment toute évaluation forfaitaire de l'allocation spécifique de déplacement.

Article 3 - Date d'effet, durée et dépôt du présent avenant

ont signé un accord sur la formation professionnelle se rapportant à la durée de même nature et portant sur le même objet qui avait pu être conclu antérieurement.

Cet accord complémentaire n'empêche pas les relations établies aux conditions de travail des salariés à la fin de la période de négociation continue. Il s'agit d'un accord spécifique à l'article 3.1 dudit accord.

Dans ce prolongement, il a été décidé, par des avenants conclus le 6 octobre 2016 et le 16 octobre 2017 de renouveler ces conventions conventionnelles.

À l'occasion des réunions préparatoires de la branche du deuxième semestre 2018, il a été convenu de renouveler une nouvelle fois ces conventions conventionnelles.

Les salariés ont obtenu une bonne note de l'évolution de la situation de la formation professionnelle individuelle par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, y compris des modalités de cotisation des taux légaux de cotisations et des modalités de cotisation de cotisations.

Cette réduction des cotisations de cotisations des salariés est destinée à la formation professionnelle continue des salariés s'effectue dans le cadre de la réforme, selon les modalités visées ci-après.

En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

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

Il prend effet à compter du jour civil suivant son dépôt qui sera demandé au Ministère compétent par les signataires.

Article 4 - Révision et dénonciation de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

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

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail, de l'application des dispositions de l'article 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) et du respect des dispositions de l'article L. 2261-10 du code du travail. (Arrêté du 22 avril 2021 - art. 1)

Article 5 - Application de l'avenant aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Compte tenu de la nature et de l'objet du présent avenant, les dispositions susvisées ne pas avoir effet sur les salariés de moins de 50 salariés.

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

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

À l'occasion de la conclusion de l'avenant du 27 octobre 2014, les parties ont rappelé l'importance de la négociation de l'ordonnement juridique négocié au niveau de la branche professionnelle des salariés de services de nettoyage de la branche des salariés du 13 février 2006 et du 10 mai 2010.

Le présent avenant est l'occasion de réaffirmer cet attachement à ce dispositif conventionnel étendu qui permet de recourir, dans chacune des activités concernées, au CDID et au CIDI vu les usages constatés dans ces secteurs.

L'allocation spécifique de déplacement, en tant qu'elle est l'une des différentes garanties adéquates que présentent les accords concernés, a fait l'objet d'une négociation en 2019 pour son éventuelle revalorisation.

Avenant du 17 juin 2019 portant mise en conformité avec la réglementation 100 % Santé

Signataires	
Patrons signataires	ANCR ; FIGEC ; SIST ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FEC FO ; F3C CFDT,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent avenant a pour objet de modifier certaines dispositions de l'accord du 25 septembre 2015, modifié par différents avenants, tous conclus dans le cadre d'application de la convention collective des prestataires de services du secteur tertiaire.

Article 2 - Objet de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent avenant a pour objet de réviser le régime conventionnel de branche de couverture des frais de santé dans le cadre de la mise en œuvre de la réforme dite du « 100 % santé », visant à atteindre l'objectif d'un accès sans reste à charge à certains dispositifs du régime collectif préexistant.

Dans ce cadre, les garanties de santé du régime sont modifiées et remplacées par celles annexées au présent avenant.

Il est expressément précisé que les régimes en vigueur, à savoir les bords 1, 2 et 3, restent inchangés, sauf les garanties qu'ils prévoient faisant l'objet des modifications intervenues par le présent avenant.

Les nouvelles garanties de santé, annexées au régime conventionnel de branche, sont applicables au 1er janvier 2020.

Compte tenu du processus de la réforme susvisée sur l'équilibre du régime mutualisé au niveau de la branche, les partenaires sociaux ont volontairement décidé de procéder, avec le concours des assureurs recommandés, à un suivi périodique régulier de l'évolution des cotisations et en particulier du rapport prestations/cotisations.

Article 3 - Date d'effet, durée et dépôt du présent avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter du 1er janvier 2020, indépendamment de son extension.

Il est entendu que les dispositions non modifiées de l'accord du 25 septembre 2015, tel qu'il a été modifié par l'avenant du 13 novembre 2017 restent en vigueur dans l'état de leur dernière rédaction.

Cette négociation a aussi été l'occasion pour les partenaires sociaux de préciser les modalités d'application de l'allocation spécifique de déplacement dans le respect de l'esprit des parités qui ont négocié et signé les accords susvisés.

C'est à l'issue de cette négociation qu'il a été convenu d'acter dans deux annexes distinctes la réaffectation de l'allocation spécifique de déplacement et les précisions relatives à son fonctionnement, qui font, pour ces dernières, l'objet du présent avenant.

Conformément aux articles L. 911-1 et suivants du code de la sécurité sociale, il est précisé que les parties prenantes de l'extension du présent avenant auprès des services du ministère compétent.

Le présent avenant a été déposé par les parties à la diligence, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 4 - Révision et dénonciation de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation dans les conditions prévues par l'accord du 25 septembre 2015 modifié.

Article 5 - Application de l'avenant aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

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

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

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

La branche a mis en place un régime conventionnel de frais de santé par l'intermédiaire d'un accord conclu le 25 septembre 2015 modifié par un avenant du 13 novembre 2017.

La clause de réajustement de ce régime a été renouvelée par un avenant du 10 septembre 2018.

Depuis, la réglementation applicable aux régimes de mutuelle a particulièrement évolué au travers notamment de la loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018, de l'ordonnance de la sécurité sociale pour 2019, ainsi que son article 51 en particulier, et par le décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 visant à garantir un accès sans reste à charge à certains équipements d'optique, d'aides auditives et de soins prothétiques dentaires.

Au regard du calendrier d'entrée en vigueur de cette réforme d'ampleur, des délais d'actualisation des dispositifs collectifs d'assurance collective, les partenaires sociaux se sont mobilisés afin d'adapter dans les meilleurs délais les garanties collectives respectives négociées au niveau de la branche des prestataires de services.

C'est après plusieurs réunions préparatoires que les partenaires sociaux ont, en coordination avec les assureurs recommandés du régime, entendu modifier l'accord existant dans les conditions visées par le présent avenant.

Annexes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Tableau des gtieaanrs du miinum citnoenonvnel ooglibritae bsae 1

(Tableau non reproduit, cablslnoue en lnige sur le stie www. journal-officiel. gov. fr, rqburuie BO Cvoenntin collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0041/boc_20190041_0000_0014.pdf

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Tableau des gneraiats bsae 2

Avenant du 17 juin 2019 relatif à l'annexe IV de l'avenant du 10 septembre 2018

Signataires	
Patrons signataires	ANCR ; FIGEC ; SIST ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FEC FO ; F3C CFTD, Et d'autre part, Harmonie mletuue ; Malakoff Médéric prévoyance, Ci-après dénommés les omesgranis aursresus co-recommandés,

Article - 1. Objet du contrat-cadre

Le présent contrat-cadre pnerd effet au 1er jivnaer 2019. Il eprix au 31 décembre 2019 et se revnluleoe par ttaie rnduoocictn au 1er jaeivnr des 4 années steuivans (c'est-à-dire au 1er javnier 2020, 2021, 2022, 2023).

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Par acorcd noniatl du 25 sebptmree 2015 modifié, la bachrne ninaaotle ptiraeartes de srecveis a mis en place un régime cinneovtonnel mutualisé de firas de santé au sien des eeeirpnrss eantrnt dnas le camhp d'application prévu à l'article 1er dduit accord.

Ce régime prévoyait une csuale de reacmtodnomain d'une durée de 3 ans aanrvrt à échéance le 31 décembre 2018.

Après msie en cucnencorre dnas le repcset des dtsipioions prévues par l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les perarteians saociux ont décidé de reaemmcodnr duex onrmisegas auseusrss puor coiuvrr le régime faris de santé conventionnel. Les ogerasimns aurusrss recommandés à cmoepr du 1er jnievar 2019 snot :

? Hnrmaoe mutuelle, mrmbee du gorupe VYV, melutule ssmoie aux dispntiiooss du livre II du cdoe de la mutualité, siège saicol : 143, rue Blomet, 75015 Paris. Haoirnme mutulele cfnoie la ciraotdoinon du distsioipf et l'interlocution de la bnahcre au gorpuie VYV ;

? Mlaakfof Médéric prévoyance, iitnritousn de prévoyance régie par le livre IX du cdoe de la sécurité sociale, aaynt son siège au 21, rue Laffitte, 75009 Paris.

L'apérition du régime est confiée à Maakflof Médéric Prévoyance puor une durée de 3 ans à ctmoep du 1er jianevr 2019.

(Tableau non reproduit, csblnlaoute en lgine sur le stie www. journal-officiel. gov. fr, ruibuqre BO Civntoeonn collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0041/boc_20190041_0000_0014.pdf

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Tableau des gatainres bsae 3

(Tableau non reproduit, cblunoatsle en lgine sur le stie www. journal-officiel. gov. fr, riruqbue BO Cenovotnin collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0041/boc_20190041_0000_0014.pdf

Le présent contrat-cadre a puor ojbet de flsiemaorr l'acceptation par les ogsireamns asuursers de luer reimotcaanodmn à cpeotmr du 1er jaeianvr 2019, les cindnoioits d'assurance sur lsuqeles ptrneot luer eggnemanet asini que les modalités de sviui et de contrôle du régime conevointenl de frias de santé.

Article - 2. Souscription du contrat d'assurance par les entreprises

Le présent contrat-cadre pernd effet au 1er jaeivnr 2019. Il epirxe au 31 décembre 2019 et se rnevleoule par ttaie rcdocinoteun au 1er javnier des 4 années sventuais (c'est-à-dire au 1er javnier 2020, 2021, 2022, 2023).

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

À eeft du 1er jaeivnr 2019, les enreetsips enarntt dnas le cahmp d'application visé à l'article 1er de l'accord fiars de santé peenvut adhérer au régime faris de santé auprès de l'un des oesmniargs asrsuerus co-recommandés, au bénéfice de l'ensemble de luers salariés.

Conformément aux dsitpsoinios de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les onmsgreais arseruuss s'engagent à :
? ne pas rfeuser l'adhésion d'une etiernsrpe rvaneelt du camhp d'application de la coetvionnn cieclvltoe nionlaate des peitresatras de sirveecs du seetucr taierrie ;
? aequilippr un tiraf uuqnie et à offrir des gtainreas iidneuqets puor tuos les établissements concernés.

Toutefois, dnas l'hypothèse d'un ceangenmht d'activité entraînant, puor un établissement, sa sirtoe du camhp d'application de la cnoeiovntn clocievlte nationale, le cantort d'assurance pdrnea fin selon les modalités prévues dnas les cniotdins générales.

Modalités d'adhésion

Pour fsaieormlr luer adhésion, les entresipes scuvnseroit auprès d'un des oisraemgns arsures co-recommandés un cartnot d'assurance cltceolif à adhésion obligatoire. L'entité suiccisroptre est dénommée dnas la stuiie du présent contrat-cadre l'entreprise.

Le crtnoat d'assurance est composé de duex ptiaers ieicnabolsldis :

? les cointndons générales définissant les coinodtnis de ctnisioiaes et de prestations, les modalités d'adhésion à la crvuuteore oaiobgrtle ainsi que les oaioltbgnis réciproques des parties,

? les cdnitions particulières (ou crictfeiat d'adhésion), définissant la dtae d'effet, la catégorie de pseonnerl assurée, les tuax de coioatsntis et les neuavix de griteanas couvertes.

Les matoocdiinfs apportées à l'accord de frias de santé et/ou au présent contrat-cadre, incampatt les cdonioits d'assurance, fnot l'objet de l'envoi d'une ltrete vlnaat aenavnt à cquahe esniptere adhérente.

Article - 3. Bénéficiaires et niveaux de couverture

Le présent contrat-cadre prend effet au 1er janvier 2019. Il est révisé au 31 décembre 2019 et se renouvellera par tacite reconduction au 1er janvier des 4 années suivantes (c'est-à-dire au 1er janvier 2020, 2021, 2022, 2023).

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Bénéficiaires à titre obligatoire

Sont couverts par le régime fiars de santé, sous réserve des cas de dispense d'adhésion prévus par l'accord établi dans l'entreprise et des cas de dispense réglementaire, l'ensemble des salariés des entreprises en tant que telles dans le champ d'application de l'accord dans son domaine d'ancienneté et dans sélection médicale.

Les enfants du salarié

Les enfants du salarié peuvent adhérer à la couverture obligatoire en vigueur par une extension facultative dans le cadre de la conclusion d'une convention spécifique.

Définition dans le cadre de l'évolution de votre accord :
? son conjoint,

Par conjoint nous entendons :

? son époux ou épouse, ni séparé(e) de corps judiciairement, ni divorcé(e) ;
ou, à défaut,
? la personne liée avec lui par un pacte civil de solidarité (Pacs) en vue de la conclusion des procédures prévues par les articles 515-1 et suivants du code civil ;
ou à défaut,
? la personne vivant en couple avec lui au sens de l'article 515-8 du code civil, sous réserve que le salarié et son conjoint soient libres de tout engagement (mariage ou Pacs) ;

? ses enfants à charge,

Sont réputés à charge du salarié, les enfants légitimes, naturels ou adoptés, ainsi que ceux de son conjoint, à condition que le salarié ou son conjoint ait l'enfant en résidence ou, s'il s'agit d'enfants du salarié, que celui-ci ait effectivement à leur égard par le fait d'une pension alimentaire ou soit soumis à l'obligation de versement d'une pension alimentaire.

Les enfants ainsi définis doivent remplir les conditions suivantes :

? être âgés de moins de 21 ans ;
? bénéficier d'un régime de sécurité sociale (du fait de son affiliation, de celle de son conjoint ou d'une affiliation personnelle).

La limite d'âge susvisée est portée à 26 ans pour ses enfants qui remplissent l'une des conditions suivantes :

? s'ils poursuivent leurs études et ne disposent pas de ressources personnelles suffisantes pour leur activité salariée, sauf emplois occasionnels ou saisonniers durant les études ou emplois rémunérés mensuellement moins de 65 % du Smic ;
? s'ils suivent une formation en apprentissage ou se trouvent sous contrat d'apprentissage ;
? s'ils sont inscrits à Pôle emploi comme primo-demandeur d'emploi et ayant terminé leurs études depuis moins de 6 mois (les enfants ayant suivi une formation en apprentissage et cumulant une période de chômage à l'issue de leur formation sont considérés comme primo-demandeurs d'emploi) ; ou s'ils ont obtenu un contrat préalable à l'exercice d'un premier emploi rémunéré.

La limite d'âge est supprimée pour ses enfants qui bénéficient d'une allocation prévue par la législation sociale en faveur des handicapés ou qui sont titulaires de la carte d'invalidité, ou de la carte « mobilité réduite », prévue par l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles, sous réserve que l'invalidité ait été reconnue avant leur 21e anniversaire.

Niveaux de couverture

L'entreprise peut souscrire à 3 niveaux de couverture à titre facultatif :

? bsae 1 (couverture minimale conventionnelle) ;
? bsae 2 ;
? bsae 3.

Dès lors, l'entreprise souscrit à un contrat collectif à adhésion facultative pour le salarié :

? d'étendre son contrat collectif à ses autres titulaires (extension des garanties) ;
? d'améliorer ses garanties de bsae pour lui et/ou ses ayants droit (sur-complémentaire).

Les salariés ouvrants-droit et les ayants-droit bénéficieront du même niveau de couverture.

Changement d'option

Le salarié peut demander à changer d'option :

? en adhérant à une couverture oncotologique dans le cadre de la conclusion d'une convention spécifique ;
? en modifiant le niveau de couverture pour déterminer le niveau des prestations. Dans ce cas, le changement est possible sous réserve d'une durée minimale de conclusion de 2 ans dans l'option d'origine.

Dans les deux cas, le changement prend effet au 1er janvier suivant la réception de la demande écrite, sous réserve que celle-ci soit présentée à l'organisme assureur choisi au plus tard le 30 novembre de l'exercice en cours et sous réserve des exceptions mentionnées à l'article 6 de l'accord.

Par exception, et sous réserve que le salarié le justifie par écrit :

? en cas de changement de situation de famille : le changement prend effet le premier jour du mois civil suivant la réception de la demande écrite, sous réserve que celle-ci soit présentée à l'organisme assureur choisi au plus tard le 15 du mois en cours ;
? en cas de modification de plus de 20 % des revenus imposables du foyer au vu des avis d'imposition des deux dernières années : le changement prend effet au 1er janvier suivant la réception de la demande écrite, sous réserve que celle-ci soit présentée à l'organisme assureur choisi au plus tard le 30 novembre de l'exercice en cours.

En tout état de cause, l'assuré peut résilier son adhésion au contrat collectif facultatif. En cas de re-souscription et pour éviter tout effet d'aubaine, la résiliation n'est possible à nouveau que passé un délai de 2 ans à compter de l'adhésion.

Tableau récapitulatif des prestations

Les nouveaux bénéficiaires sur lesquels porte l'engagement de l'organisme assureur sont détaillés ci-après :

(Tableaux non reproduits, disponibles en linge sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

Contrat responsable

Le contrat d'assurance mis en œuvre par l'organisme assureur répond aux critères définis dans les articles R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale. En cas d'évolution de ce cadre, le contrat d'assurance est mis en conformité avec les nouvelles dispositions, en accord avec les partenaires sociaux et en tout état de cause au plus tard à la date d'effet résultant de la réglementation.

Les cotisations prévues sur les risques frais de santé de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, dite « loi Évin » sont prévues au titre des cotisations souscrites.

Les éventuelles modifications apportées au contrat d'assurance, dès lors qu'elles ont été validées par les organismes assureurs co-recommandés, s'imposent aux entreprises.

Article - 4. Maintien des garanties

Le présent contrat-cadre prend effet au 1er janvier 2019. Il est révisé au 31 décembre 2019 et se renouvellera par tacite reconduction au 1er janvier des 4 années suivantes (c'est-à-dire au 1er janvier 2020, 2021, 2022, 2023).

Maintien des gataerins en cas de sssnpueion du ctaront de travail

Les gaearnits et lreus évolutions cnnunoiet à s'appliquer aux assurés dnot le catnrot de tarival est spdesunu s'ils snot bénéficiaires d'un mentiian taotl ou pieatrl de rémunération de l'entreprise ou en arrêt de traiavl et indemnisés à ce ttrie par le régime complémentaire que l'entreprise fcninae au mions pour partie.

En rnevhave en cas de seiupnsson du canrott de tiraavl non indemnisée, les gnairaets snerot maintenues, mynnaenot la cotisation, au même tuax que pour le prnsoeenl actif, à la cgahre elixvcsue du salarié, aux salariés stianvus :

- ? congé ptaranel ;
- ? congé sbtaibquae ;
- ? congé iudeinvidl de ftomiaron ;
- ? congé pour création d'entreprise ;
- ? congé de fromitaon non rémunéré ;
- ? congé de csivnoeorn ;
- ? congé pour pnsenore maldae (présence parentale, sutoien familial, solidarité familiale?) ;
- ? aterus congés snas solde.

Les autres dsosoniptis snot mentionnées dnas les cnindtois générales annexées à ce contrat-cadre.

Portabilité des droits

L'organisme aususerr s'engage à apepiqlr les dotiopsiisns de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité silcaoe pour les salariés garatins conmeeevclitlt au titre de la cruvorutee cvltilecoe à adhésion oraiotigble ainsi que pour les antyas diort du salarié curoetvs à la dtae de cissotaen du cortant de travail.

Maintien des gratanies issu de l'article 4 de la loi Évin

Les anecins salariés bénéficiant de prioetsnats d'incapacité ou d'invalidité, d'une pnioesn de retraite, ou d'un renevu de rlaecpemenmt s'ils snot privés d'emploi, ainsi que les aatnys droit gaarints du chef de salariés décédés, peevunt dedenamr :
? à bénéficier du mientan des gaeanirts frais de santé définies au présent caortnt en conformité avec le diistiopsf de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dtie « loi Évin » (contrat loi « Évin »)

ou
? à sroisrcue un cnoatrt adapté à luer neolluve sioiuttan hros du diipisostf « loi Évin » (contrat « d'accueil »).

Ce mtieian est acallppibe dnas les condinois énoncées dnas les condiniios générales.

Article - 5. Notice d'information des organismes assureurs recommandés

Le présent contrat-cadre penrd effet au 1er javneir 2019. Il erpaxe au 31 décembre 2019 et se rvulonelee par tictae roieoctcdunn au 1er jineavr des 4 années seanuvits (c'est-à-dire au 1er javneir 2020, 2021, 2022, 2023).

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

L'organisme auesusrr établit une ncitoe d'information pour les caorntts scioutsrs par l'entreprise, en conformité avec les dioitipsnsos des arltices L. 932-6 du cdoe de la sécurité sciaoe et L. 221-6 du cdoe de la mutualité, qu'il anapртеipt à l'employeur de rmetete à cqahue salarié. Celle-ci est msie à juor en cas de mdioancfotiis des dtoirs et oaiibolntgs des salariés. Il est rappelé que la pevure de la remsie de la niocte aux salariés et de l'information retilave aux mitcaiofdinos couctlelretans icmobne à l'employeur.

La ncotie d'information des omnaegsirs aresusurs co-recommandés srea annexée au présent contrat-cadre.

Article - 6. Conditions générales des

Le présent contrat-cadre prned efeit au 1er jaienvr 2019. Il eprise au 31 décembre 2019 et se rlonveelue par tticae riodeocntcun au 1er jainevr des 4 années siatnves (c'est-à-dire au 1er javneir 2020, 2021, 2022, 2023).

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Les conntidois générales des oigaesnrms areusrsus co-recommandés sonert annexées au présent contrat-cadre.

Article - 7. Cotisation

Le présent contrat-cadre prned eefft au 1er jaienvr 2019. Il eprise au 31 décembre 2019 et se rvuolelene par tacite rdooctenucin au 1er jeanvir des 4 années svaeunits (c'est-à-dire au 1er jvaineir 2020, 2021, 2022, 2023).

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Les tuax de cttisoaion fiars de santé, à pitarr du 1er jainvr 2019, snot les situavns :

Les caoiitnotss au ttrie du scloe cooenentnivnl obligatoire, visées à l'article 9.1.1 de l'accord modifié, snot fixées cmome siut pour les erespeints et salariés rlaevnet du régime général de la sécurité soiaole :

Cotisation du régime ctoleccif oibroigate (régime général)	Cotisation (en % du salaire)	Plafond de caoitotsin (en ?)
Base 1	1,57	46,00
Base 2	2,36	69,32
Base 3	2,82	82,93

Les penetriraas siocaux fexnit expressément une gilrle de cnooisatts spécifiques au trite du socle cotennnieonvl obrtogiliae pour les epteerrns et salariés revnaelt du régime spécifique de l'Alsace-Moselle, cmmoe siut :

Cotisation du régime cleltcoif ogoibtrlaie (Alsace-Moselle)	Cotisation (en % du salaire)	Plafond de cotisation (en ?)
Base 1	1,10	32,20
Base 2	1,65	48,52
Base 3	1,97	58,05

Les cioitnitass au ttrie des ceurrvtuoos fiettaavlcus visées à l'article 9.1.2 a de l'accord modifié snot fixées cmome siut :

Cotisations des adhésions facultatives (En % du PSMS° ? régime général)	Conjoint	enfant
Base 1	0,74 %	0,41 %
Base 2	1,10 %	0,51 %
Base 3	1,32 %	0,64 %

Cotisations des adhésions facultatives (En % du PSMS ? Alsace-Moselle)	Conjoint	enfant
Base 1	0,52 %	0,29 %
Base 2	0,77 %	0,36 %
Base 3	0,92 %	0,45 %

Les caoistinots au ttrie des cuoreuervts olniepotenls visées à l'article 9.1.2 b de l'accord modifié snot fixées cmome siut :

Pour le salarié isolé :

Cotisations des couvertures otpileennols ? régime général	Régime obligatoire (En % du salaire)	Plafond sur le régime obligatoire (en ?)	Option à chrgae du salarié (en % du PMSS)
Base 1 ooiabrltgie + bsae 2 en option	1,57	46,00	0,36
Base 1 oagrlobitie + bsae 3 en option			0,57
Base 2 oagltiboire + bsae 3 en option	2,36	69,32	0,21

Cotisations des couvertures ollptneonies ? Alsace-Moselle	Régime obligatoire (En % du salaire)	Plafond sur le régime obligatoire (en ?)	Option à cghare du salarié (en % du PMSS)
Base 1 oigalrtiobe + bsae 2 en option	1,10	32,20	0,36
Base 1 ortbgiaaloe + bsae 3 en option			0,57
Base 2 oigraboitle + bsae 3 en option	1,65	48,52	0,21

Pour les atynas dorit :

Régime général	Conjoint (en % du PMSS)	Enfant (en % du PMSS)
Base 1 oliogtbriae + bsae 2 en option	1,10	0,51
Base 1 otbgaolriie + bsae 3 en option	1,32	0,64
Base 2 ootragbliie + bsae 3 en option	1,32	0,64

Alsace-Moselle	Conjoint (en % du PMSS)	Enfant (en % du PMSS)
Base 1 otarbilgoie + bsae 2 en option	0,88	0,39
Base 1 oigrtolibe + bsae 3 en option	1,10	0,52
Base 2 ortgbailoie + bsae 3 en option	0,99	0,49

Les csnittoaios snot exprimées en poarnucegte du sariale burt fxie de bsae (hors primes, hors mjanioorats puor hurees supplémentaires ou complémentaires notamment) du salarié bénéficiaire, plafonnées par des motants exprimés en euros.

Les cotniotass snot exprimées en ptuncgeoare du polanfnd muesnel de la sécurité sailoce (PMSS) puor les adhésions facultatives.

La ciaottison gboalle inclut les faits de gestion, le faenenmict de la portabilité, et le coût de l'assistance. Ce fenaemncint mutualisé s'applique puor l'ensemble des bénéficiaires et au niveau assuré par le ctonart cltlicof (obligatoire ou facultatif) sircuost par l'entreprise.

La crtvoeurue de la bsae ogboltriae est financée par l'employeur à hutuear de 50 % minuiimm de la ctaoitsion due puor le salarié qeul que siot le régime etfifcef d'affiliation du salarié (régime général ou Alsace-Moselle).

Les cisttooinas supplémentaires finançant les crevruotoes ftaveuictals (extension puor l'ayant diort de la c oturreuve du salarié et cevotrurue surcomplémentaire puor le salarié et le cas échéant ses aynats droit) snot à la cahgre eixxlvue du salarié, suaf doiipissotn puls favorable.

La dittaoon au fonds de solidarité est égale à 2 % des ctoinaotsis hros texas acquittée au titre des régimes oaalteigbirs qui pvenuet être cosiihs par l'entreprise (base 1, bsae 2, bsae 3).

Article - 8. Degré élevé de solidarité

Le présent contrat-cadre penrd eefft au 1er jaevnr 2019. Il epixre au 31 décembre 2019 et se rnlleuveoe par titcae rcuooticdnen au 1er jivenar des 4 années sevatiuns (c'est-à-dire au 1er janvier 2020, 2021, 2022, 2023).

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Les gantaries cevellcoits présentant un degré élevé de solidarité sonret panoeirtmrireit affectées à la msie en ?uvre de ptsnrteoas à caractère non demcetiert cttnriuiobf et sornet précisées par vioe d'accord ccieotllf de branche, à savior natoemmnt :

? la pisre en cghrae taolte ou partielle, de la cistotioan de tuot ou piatre des salariés ou aniprepts pvnuoat bénéficier des dsspeeins d'adhésion prévues au cdoe de la sécurité sociale. Snot concernés, les salariés et arpinetps bénéficiaires d'un cronatt à durée déterminée d'une durée inférieure à 12 mios pauovnt bénéficier d'une deinpssse d'adhésion même s'ils ne bénéficient pas d'une currvuteoe ildunidileve soctsrue par allierus ;

? aoitcn slioace : adie à l'acquisition de prothèses aeduvtiis puor des salariés en sutoiaitn de précarité particulièrement notable.

Les orgnmsiaes assuruers s'engagent à communiquer, au mnois une fios par an, une présentation sur la msie en ?uvre des aoitcns preotiriars de la brcnhae en matière de solidarité à la coommsisin paritaire.

Un règlement srea établi et fexira l'ensemble des modalités des patires pntaerens en ctorcetainon avec les mbmeers de la cmoissmin praatirie et leurs conseils.

Article - 9. Délégation de gestion

Le présent contrat-cadre pnred effet au 1er jnaievr 2019. Il eixrpe au 31 décembre 2019 et se rollvneuee par tticae rentcocuidon au 1er jeinavr des 4 années savtuneis (c'est-à-dire au 1er jaievr 2020, 2021, 2022, 2023).

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Les oigasenrms asrusuers co-recommandés s'engagent à ne pas colnucre de délégation de gestion, à coiotidnns inchangées émises lros de l'appel d'offres.

Article - 10. Suivi du régime

Le présent contrat-cadre prned efeft au 1er jaievr 2019. Il erxpie au 31 décembre 2019 et se rluoneevle par tiatce rncicooduetn au 1er jnaiver des 4 années sinavutes (c'est-à-dire au 1er jnaevir 2020, 2021, 2022, 2023).

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

La msie en ?uvre et le sivui du régime de frais de santé snot

confiés à la « Csmoioimsin prtaiiare noialatne de santé » dnas les tmeers de l'article 15 de l'accord frais de santé modifié.

Les modalités solen luellseeqs snot fiunreos les données nécessaires au reporting, à la goseitn et au pgailote snot décrites dnas le ptcloroee tiqunhece et financier. Les omsrinages asursures ateprront en outre, d'une façon générale, totue ifamoitronn d'ordre économique, tuinehcqe ou jqdriuiue slcsbtuiepe d'en faovsirr l'analyse.

Article - 11. Date d'effet du contrat-cadre. - Conditions d'assurance

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Date d'effet

Le marché est attribué aux ogemsrnais aruessrs co-recommandés puor une période muaxmim de cniq années à ceomtpr du 1er jevianr 2019.

Le présent contrat-cadre penrd efeit au 1er javiner 2019.

Il epirxe au 31 décembre 2019 et se rneollvuee par ttaicae rcnocudoetin au 1er jevnair des 4 années sneutiavs (c'est-à-dire au 1er jvneair 2020, 2021, 2022, 2023), suaf résiliation dnas les ciniotonds exposées ci-après.

Six mios au moins avnat l'échéance de ctete période, les modalités d'organisation de la raacdmoietmonn sernot réexaminées.

Conditions d'assurance

Le nvaieu des gtrnaeias ansii que les tuax de cntisaoois ont été définis en fiootncn de la législation et de la réglementation en vigueur. L'engagement de l'organisme aruesusr est aqicus puor autant que ce crade perdure.

? évolutions des cntioatisos et/ou prestations

L'évolution des cdoitnnios d'assurance est le résultat d'une ctcaoeiortnn aevc la coiomismn piartirae nmlatioae de santé sur la bsaie ntommenat des éléments et aneyasls de l'organisme assureur.

Les évolutions se fnot en fonoictn du rpropat sinistre/prime (adéquation des ceahrqs et des ressources) en tnneat coptme de l'évolution démographique des plnipouoats garanties.

Le naiveu aenttit par la réserve générale, ainsi que les évolutions pssbleois de périmètres snot pirs en ctopme dnas ctete approche.

? mcoioiftaidn de l'environnement législatif et/ou réglementaire

Pour les girtneaa snot les manntots et modalités snot établis en considération des ctiooninds en vuiegur dnas d'autres régimes (sécurité sociale, etc.), les ceamntehngs apportés à ces cinnotioids postérieurement à la définition des cidnntoos d'assurance ojebt du présent contrat-cadre, ne siurenaat aoirv puor eefft d'augmenter l'étendue des entnemggeas de l'organisme aurusesr qui est, en paeril cas, fondée à arttpeor à l'expression des garanties, les aménagements nécessaires.

En cas d'instauration ou de mfiiaitcdoon par les pruovios pcbilus de taxes, cnoiibrnttuos ou chrgaas de toute nature, assiess sur les cotisations, l'organisme asseruur est fondée à moajrer à due ccunrernoe les cntasootiis appelées.

L'impact des muerses appliquées fiat l'objet d'une étude générale et personnalisée aifn de mtrere en ?uvre les éventuelles mreouss cociretvres (sur les csttioiaons et/ou sur les prestations) peteamrntt de miteiannr l'équilibre du régime. Cttee étude srea présentée et discutée aevc la cismmosion piriratae de branche.

Révision

Le présent contrat-cadre puet être révisé à tuot moemnt et à la même dtae d'effet, lsruqoe des mitanfiidocos apportées à l'accord de faris de santé iaepmctnt les ctnoodiins d'assurance.

Indépendamment de ce qui précède, le présent contrat-cadre puet être modifié sur piosoitorpn de l'une des parties, fatie par tuot moeyn écrit et le cas échéant par ltetre recommandée aevc aivs de réception, dnas le reecsp des dntsiisoipos du marché.

Dans tuos les cas, les miaitcidfnoos apportées pnrnneet efeit après acrocd exprès des patries matérialisé par un avneant de révision.

Résiliation

Chacune des ptrieas dspoise de la faculté de résilier le contrat-cadre à cauhaq échéance annuelle, par ltetre recommandée aevc accusé de réception, suos réserve d'un préavis de 3 mois.

Sous pinee de nullité, la résiliation est formalisée par l'envoi d'une lttree recommandée aevc aivs de réception à l'ensemble des satnrigaais du présent contrat-cadre.

La résiliation du présent contrat-cadre ne mtrera pas fin aueottmmnqaeiut aux cotratns d'assurance scsrtoius par les eeeitsprns mias arua puor conséquence d'exclure les erreiptness du périmètre de la mtaluusitioan organisée par le présent contrat-cadre.

Le srot des réserves srea traité selon les modalités prévues par le pcotolroe tqnheucie et financier.

Article - Protocole technique et financier

Le présent contrat-cadre penrd efeit au 1er jvanier 2019. Il epirxe au 31 décembre 2019 et se ruovenllee par tiacte rodoucicenn au 1er jvnier des 4 années suetanivs (c'est-à-dire au 1er jaievnr 2020, 2021, 2022, 2023).

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Protocole tuqnciehe et financier

1. Objet

Le présent pcrtoole a puor but de fexir les modalités de présentation des coepmts de résultat tuiceenhqs anleuns à la cioossmimn piirtaare nmliaote de la cenontivon citclelvoe nlanitaoe de la bcnhare des pasrtirataes de srceives du secteur tirreatie puor le régime firas de santé.

Il a aussi puor ojbet de fiexr les règles et les paramètres tihqnucees et feicnanris utilisés puor l'établissement des cmtoeps de résultat.

Ces cmtpeos sorent présentés par :

? eeccreixs cloematbps ;
? eiecrxcs de survenance.

Sont également présentés les éléments siqiteuastts qui senort rmies à la bcrnhae aevc les comptes.

Une caosscnraue est msie en pacle dnas le régime, Mafaoklf Médéric Prévoyance est nommé ogsaminre apériteur puor l'ensemble des oirnsamegs asesururs jusqu'au 31 décembre 2021.

La ctadionolison des ctmpoes de résultat srea assurée par l'apériteur.

Il n'y a pas de solidarité ernte les oamgesnirs asesuurrs recommandés : la responsabilité de chucan d'eux étant limitée à la quote-part de rqsuie qui lui incombe, en cas de défaillance de l'un, l'autre ne sairaut être appelé puor ceomlbr ce manquement.

Afin de petetmrrre à l'apériteur d'élaborer les comptes, les siastteitqus et les tbeaux de brod à dniotsiaetrn de la csomsiomin de svuii de la branche, les onagmsires arseusurs s'engagent à aederssr à l'apériteur, par l'intermédiaire du

srppuot sécurisé dédié à cet effet, l'ensemble des éléments nécessaires à la réalisation des rrtgpnioes mentionnés aux aertilcs 7 et 8.

Le fomrat des ficiehrs aisni que la spécificité des ifatnimorons et la fréquence des miess à doipsoiitn sroent arrêtés entre les coassureurs, en cnoatoiretcn aevc le cieosnl de la branche.

Chaque année, les cpmotes de résultat consolidés sreont validés par l'actuaire ciosnel mandaté et rémunéré par la bhanrce sur la bsae des cmotepts de résultat de caluqge ogriansme aeuurssr et des données de poitlgae fneuoirs par les gestionnaires.

2. Périmètre de consolidation

Le périmètre de ctdolaniiiosn est l'ensemble des etperenriss aanyt scosurit aux cndniotios trfeaiaris et giantares prévues dnas l'accord de bachrme dnas le crdae de la recommandation.

3. Cetopms cmeobptals santé

Pour caquhe année N, le cmtpoie srea cutnisrot sur les données arrêtées au 28 février N + 1. La méthode d'établissement de ce ctmope est décrite dnas ce chapitre.

Les oeargmnis recommandés s'engagent à tetartsmnre à l'apériteur les cemotps de résultat du périmètre les crcnenanot au puls trad le 20 avril N + 1 puor la cidlnsoaoiton des comptes.

Les ceomtps consolidés par l'apériteur sonret tnsrmais au cesionl le 31 mai N + 1, puis à la bcnahre le 15 juin N + 1.

3.1. Établissement des cmtepos de résultat santé et cclual du solde

L'ensemble des atesetiss de cmrhenaetgs est précisé au parapharge 3.2.3.2.

Quatre cpetmos de résultat srnoet établis :

- ? périmètre 1 : bsae 1, bsae 2 et bsae 3 otioegbrilas salarié (au ciohx de l'entreprise) ;
- ? périmètre 2 : bsae 2 et bsae 3 fitauveltcas salarié (au cohx du salarié) ;
- ? périmètre 3 : bsae 1, bsae 2 et bsae 3 flceiutavtas anyat dorit (au ciohx du salarié) ;
- ? périmètre glbaol afitcs : smmoe des périmètres 1,2 et 3 ;
- ? périmètre 4 : cotpme de l'ensemble du périmètre loi Evin.

Ces cmpetos s'établissent cmome siut :

Au crédit :

- ? les constiitaos émises (cotisations encaissées au trite de l'exercice N + régularisations + conoiitsats à recvoeir au trite de l'exercice N ? cotioastons à roviecer au ttire de l'exercice N ? 1), en détaillant le mnnoatt des coinaitots financées par le fndos de solidarité ;
- ? les pionrvisos constituées au 31 décembre de l'exercice N ? 1 au trite des snirseits à payer.

Au débit :

- ? les pestnortias payées au crous de l'exercice N elunacxt la portabilité ;
- ? les pornistates payées au trite de la portabilité au crous de l'exercice N ;
- ? les pnivrsoios constituées au 31 décembre de l'exercice N au tirtre des strnseis à pyaer ;
- ? les ctmeenhgars du cotanrt ;
- ? les hinrooraes du cbinaet de censiol (répartition au ptorara des cnitiaootss hros txas ertne les assureurs) ;
- ? la cburoiotntin au fafirot médecin tantirat ;
- ? la pimre de riquse (telle que déterminée au pharapagre 3.2.3.2) ;
- ? la dtitoaon au fndos de solidarité (telle que déterminée au prpagarhae 3.2.3.3).

Le sdloe du cptome de résultat Santé est la différence entre l'ensemble des éléments au crédit et l'ensemble des éléments au débit de ce compte.

3.2. Atfaoeitcfn du sdloe santé du périmètre gbalol afitcs définition et fntonieencnomt des réserves

Le périmètre goball afitcs bénéficiera d'un cpmote de

piiaritapoctn aux résultats, alimenté cmme siut :

3.2.1. Actofatfien du sodle santé du périmètre galbol actifs

Si le sdloe santé du périmètre goball aiftcs est créditeur :

- ? 90 % snot affectés à la réserve générale santé ;
- ? 10 % snot conservés par les coassureurs.

Si le slode Santé du périmètre goblal afitcs est débiteur :

- ? 100 % de son mnatont est apuré par les intérêts fiirnnceas générés par la réserve générale santé, plus par la réserve générale santé, eainstxte au 31 décembre de l'exercice précédent dnas la liimte de son mtannot ;

? le rleiaqut non apuré est reporté sur le sldoe santé du périmètre gbalol afitcs de l'exercice suivant.

3.2.2. Réserve générale santé

Compte tneu des pnrcepiis d'affectation décrits précédemment, la réserve générale santé s'établit cmome siut :

Somme des éléments snitvaus :

- ? le matnont de la réserve générale santé au 31 décembre N ? 1 (y coprimis le mnnoat constitué antérieurement au 1er jvnaier 2019) ;
- ? les intérêts fnarciens(1)(diminués du pgatore de l'impôt sur les sociétés et de l'éventuel aeeumnprt du slode santé du périmètre gobal afitcs débiteur) sur le sldoe créditeur de la réserve générale santé au 31 décembre N ? 1 ;
- ? les dntaioots encaissées au cruos de l'exercice N.

Sous déduction :

- ? des prélèvements de l'exercice N au ttire de l'apurement du slode santé du périmètre galbol actfis débiteur.

3.2.3. Détermination des éléments techniques

3.2.3.1. Pcrpiine tiechuqne et modalités de culacl des provisions

Provisions puor steinsris à pyaer (PSAP)

Elles coenoensrpdrt aux poeinastrts puor des stienriss dnou l'assureur a cscnnaanosie à la dtae d'arrêté des comptes, dnou l'paeemnit à l'assuré a été effectué ou rstee à eectfeufr après le 31 décembre (ainsi que les PSI tleels que définies au paapraghe précédent).

PSAP Réelles :

Ce snot les prtioetsaes payées en N + 1 puor une périodicité antérieure à N + 1 (N étant l'année de résultats).

PSAP Estimées :

Elles csrneenorpdrt à la crghae des striisnes sruneuvs à la dtae d'arrêté des comptes, mias dnou l'assureur n'a pas enrcoe connaissance, ppcanlreineimt en riason de luer déclaration tardive.

La pvoosirin puor setrsniis icnunons est intégrée dnas la psriioovn puor sseintirs à payer puor le rsique santé.

La méthode chain ladder est utilisée puor le cuacll des PASP et srea basée sur les hqirseoutis des peulefeorlits des casuuserros pdanent la pshae de montée en chgare du régime, plus sur l'historique de la branche.

3.2.3.2. Chetrgaemns appliqués au cartnot et assiettes

Chargements du ctronat :

Ces cnregmteahs s'élèvent à 11 %. Ils s'appliquent sur les ctstaiionos clecatneorltus hros taxes.

Prime de rqiuse :

Cette pmrie s'élève à 1 %. Elle s'applique ueemnuiqnt sur les cntoiaostis crlunelceottas hros teaxs du périmètre gbalol actifs.

Honoraires du caenbit cioensl :

Les hoiorarens du ceabnit cienosl dnol le mnaontt est fixé par les peinarertas scuoaix après iioftroamn des aruesurss (sur justificatifs).

3.2.3.3. Monant de la dottaion au fdnos de solidarité et assiette

La ditoaton au fdnos de solidarité est égale à 2 % des cinsoatitos hros teax acquittées au cours de l'exercice N au trtie du périmètre 1 (base 1, bsaé 2 et bsaé 3 obrieloaitgs salarié, au cohix de l'entreprise).

3.2.4. Intérêts financiers

Les intérêts frinnaecis créditeurs snot calculés sur la bsaé de 90 % du tuax d'intérêt décrit ci-dessous.

Les intérêts fniiaecns débiteurs snot calculés sur la bsaé de 100 % de ce tuax d'intérêt.

Le tuax d'intérêt est la meynnoe pondérée par les quotes-parts assurées des tuax de redntenmes rteicspfes de l'exercice des aicfts généraux des coassureurs.

4. Fdnos de solidarité

Un fnods de solidarité est constitué aifn d'assurer le femncenanit des psraoientts présentant un degré élevé de solidarité tlees que prévues à l'article R. 912-2 du cdoe de la sécurité sociale.

Ce ctpome s'établit cmome siut :

Au crédit :

- ? la doitaotn au fdnos de solidarité, (telle que déterminée au praphagrae 3.2.3.3) ;
- ? le slode créditeur de l'exercice N ? 1 ;
- ? les intérêts faiincnres(2) sur le sodle créditeur du fdnos de solidarité au 31 décembre N ? 1.

Au débit :

- ? les prtoisetnas payées présentant un degré élevé de solidarité, telles que prévues aux 1°, 2° et 3° de l'article R. 912-2 du cdoe de la sécurité sociale, seoln les aexs définis par la coissmmion paartiire de snlurvacleie de la bcrnhae ;
- ? le rpreot de prete de l'exercice N ? 1, majoré des intérêts fineiarcns débiteurs.

Un état de la situiaton du fdnos de solidarité de la bnrchae au 31 décembre de l'exercice est fourni au sien du rropapt tnqhuiiece et financier.

En cas de slode débiteur, la cisooimmsn ptairriae de svulelarcnie de la bahcrne et les onsgmrieas auresus co-recommandés détermineront les modalités d'apurement de ce débit puor l'exercice suivant.

Les oiaetnnitots des aiotncs de prévention, les règles de fimcneenoontnt ansii que les modalités d'attribution des ptstarneios présentant un degré élevé de solidarité snot déterminées par le comité piitrraae de sulnrcvlaiee en aorccd avec les oneigrmass assureurs.

Il est rappelé que la bnrcahe des perttieraass de srceives dpoisse d'un accord, cloncu le 19 avril 2016, reatlif au degré élevé de solidarité qui ceonrnce son régime de prévoyance et son régime de frias de santé.

5. Indivisibilité de la réserve générale

La réserve générale et le fnods de solidarité cttsunioent ccuhan un tuot iviliindsbe vis-à-vis des entreprises, résultat de la solidarité msie en place, par l'intermédiaire de l'accord celtiolcf cotutstniif du régime mutualisé, au sien du crtoant sur le périmètre de consolidation.

L'entreprise qui srcusiot au conratt enratnt dnas le périmètre golbal aicfts de caioilnosdotn défini à l'article 3.1.1 puet bénéficier des ateagvns de la solidarité existante, dnas les cotiindnos fixées contractuellement, snas aovir nécessairement participé à la ctniutiosotn de la réserve générale et du fdnos de solidarité.

En conséquence de ce qui précède, l'entreprise qintautt le cartont ne puet pas prétendre à la msie à dpiisositon d'une paitre de la réserve générale et du fodns de solidarité.

6. Résiliation du régime ou fin de recommandation

On etennd par roeitamdocmnan la roaoemmiatcndn définie à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.

On apellpe résiliation anticipée une résiliation de la rdnaotacmeomin aavnt son treme fixé dnas la procédure d'appel d'offres.

Une noulevle ramianoctomedn est une rataionmmdceon effectuée par la bhcnrae sleon les modalités de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité saloice (ou d'une noullvee frome de mtalioiausutn qui rlpiraemcat par décision législative ou réglementaire la reonaadtcmomin légale en vigueur), en continuité de la ronimdeatcamon précédente arrivée à son tmere ou résiliée de manière anticipée.

Au tmree de la rdiaomnoctmaen ou en cas de résiliation anticipée, le ctmpeo de résultat ctoniue de pidroure ses eeffts pdnneat l'exercice N snvaiut la dtae d'eff de la résiliation ou du temre de la recommandation.

Au puls trad à la fin du mios de jiun suvnaït la clôture du derneir exercice, les soelds de la réserve générale, et du fdnos de solidarité snot arrêtés et apurés des éventuels déficits.

En cas de sdloe créditeur de la réserve générale et de slode débiteur du fonds de solidarité, ce direner srea apuré en priorité par la réserve générale.

Chacun des soelds de la réserve générale et du fonds de solidarité ansii oentbu est arlos réparti etnre les cuaesrross au prroata de luer quote-part de caitistonos gérées (quote-part établie à praitr du cffirhe d'affaires tatot mutualisé puor la réserve générale et le fonds de solidarité).

À défaut de neluolve rdoaanmnotcen dnas la branche, les seldos de la réserve générale et du fonds de solidarité snot conservés par les osmaegnis auusrerss recommandés au prortaa de luer quote-part de risques.

En cas de nelvuole recommandation, le srot des réserves est arlos décliné solen les différents cas ci-dessous :

6.1. Srot des réserves au treme de la recommandation

Au treme de la période de la recommandation, puor cqahue ogsrnmiae auuerssr et cahcun des sdloes de la réserve générale et du fonds de solidarité, le mnntoat crdneronspat srea transféré intégralement, unmuieent en cas de nvulolee rcdtnoamimean d'organisme(s) par la bnhcrae au snes de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sioclae (ou d'une nlelovue frmoe de mutaotiisulan qui rmaerapilet par décision législative ou réglementaire la roammiaotdecnn légale en vigueur) et uieunqnemt au bénéfice de ce(s) dernier(s).

6.2. Srot des réserves en cas de résiliation avnat le tmree de la recommandation

6.2.1. Résiliation à l'initiative des penttireaas sociaux

6.2.1.1. En cas de memaqunnet aux dnsisiotipos du protocole

En cas de résiliation du prooctole aavnt le terme de la roomaedcaintmn à l'initiative des parireatnes sacoux et motivée par un mmunnaeeq d'un ou prlsuueis oaigrenmss arsursus à l'une des diotpnsois du présent porloocte :

? si l'organisme auresur est rndocueit par les petairaerns sociaux, il transfère sa prat de slode créditeur ou son reopt de ptree dnas le cdare de la continuité du régime ;

? si l'organisme aursruer visé par le mnqneamet n'est pas rruccdieot par les preeaiartns sociaux, il cvonerse son reopt de petre ou transfère sa prat de sdole créditeur dnas le crdae de la continuité du régime.

6.2.1.2. Hros cas de maquenemnt aux dnosiitpss du protocole

En cas de résiliation du proooltce aavnt le terme de la période

de raeamotnmcodin à l'initiative des pntaireraes saoioux et hros cas de muneqemant de l'un des asrueruss à l'une des ditosoinisps du présent potocrole :

? si l'organisme asuurser est rconeudit par les prtiaeanres sociaux, il transfère sa prat de solde créditeur ou son ropret de perte dnas le cdrae de la continuité du régime ;

? si l'organisme aeuurssr n'est pas reoidcunt par les paeneiarrrs sociaux, il crnsveoe sa prat de solde créditeur ou transfère son reropt de perte dnas le crade de la continuité du régime.

6.2.2. Résiliation à l'initiative d'un ou priluesus oarngseims assureurs

En cas de résiliation à l'initiative d'un ou priuusles omrgsaiens aruessurs avant le terme de la période de recommandation, l'organisme aesurusr cnvsreoe son rpeort de perte ou transfère sa prat de solde créditeur dnas le cadre de la continuité du régime.

7. Cmeptos par survenance

Pour cquhae année, les cetomps par snrnauvree sroent arrêtés au puls trad au 28 février N + 1.

Ces cotpmes snot établis de la façon svuiatne :

? périmètre 1 : cpoemts bsaes oeriitgbaols salarié (au cohox de l'entreprise)

?? bsaes 1 salarié ;

?? bsaes 2 salarié ;

?? bsaes 3 salarié ;

?? smmoe des bsaes 1, bsaes 2 et bsaes 3 salarié ;

? périmètre 2 : ctepoms oipntos flaavcuietts salarié (au cohix du salarié) ;

?? bsaes 2 salarié en complément (hors bsaes 1 obligatoire) ;

?? bsaes 3 salarié en complément (hors bsaes 1 oliaibtroge ou bsaes 2 obligatoire) ;

?? smome des beass 2 et bsaes 3 salarié fuuaiclftt en complément ;

? périmètre 3 : ceomtps bases et opntios futaeclvtias anyat driot (au cohix du salarié) ;

?? bsaes 1 anyat driot ;

?? bsaes 2 aaynt driot ;

?? bsaes 3 anyat driot ;

?? somme des bsaes 1, bsaes 2 et bsaes 3 anyat driot ;

?? bsaes 2 anyat driot en complément (hors bsaes 1 anyat droit) ;

?? bsaes 3 anyat driot en complément (hors bsaes 1 ou bsaes 2 anyat droit) ;

?? périmètre global afctis : somme des périmètres 1, 2 et 3

? périmètre 4 : ctpmoe de l'ensemble des lios Évin.

Les cetpmos par sceuurnane et les eamtitsfis sonret établis soeln les modalités snavuteis :

a) Les cosaitniots hros txae buetrs de chargements, puor cuqahe exeicrce de srunvncaee ;

b) Les ctrnegmeahs appliqués au cratont et les cnoattsiios au ttire du degré de solidarité (pour les stretcurus de cotonitsais concernées) ;

c) Les ctaistonios hros texas et ntetes de cmagnhteers (différence etnre a et b) ;

d) Les pionttsaers versées par ercxiee de suennrvace et ventilées par excciree cpmoatbe eacunlxt la portabilité ;

e) Les ptotaneirss versées au tirtre de la portabilité par eicecixe de snrvuecane ;

f) La somme des poetrstatis versées par ercicexe de snrvvncaee ;

g) Les proosnivis afférentes au régime ;

h) La cubtnoiitron au rfoait médecin taantrit ;

i) Total crhgae de stisnre : la somme des pteasrnitos versées par eicecixe de survenance, des pisoviorns et du fafiort médecin taairntt (somme de f, g, et h) ;

j) Le solde par snrvanance qui est la différence enrte les catooisitns hros teaxs et netets de cmgrtaheens et le ttoal caghre de stnsiire (différence ernte c et i) ;

k) Le rppraot de ssirtie à pimre qui est la dosiivin etrne le ttoal caghre de ssiitrne et les cioanttsios hros taxes et nettes de ceagmtnerhs (rapport de i et c).

8. Éléments statistiques

Pour chuaqe exercice, les omesgainrs aeuurssus s'engagent à lrievr à la même dtae que les comptes, les éléments setausqitits suivants, puor les pairets oiteagioblr et fliaetvuctas :

8.1. Éléments stittqueaiss sur les entreprises

Les éléments sainutvs sroent présentés anlnulnmeet :

? norbme d'entreprises adhérentes puor l'exercice N et son évolution dieups la msie en pcale du régime ;

? répartition par tialle d'entreprises puor l'exercice N ;

? répartition par znoe géographique puor l'exercice N ;

? répartition par neiavu de garantie.

8.2. Éléments stitaquisets sur les assurés

Les éléments sauntivs sonert présentés amneneuelnt :

? nrborne de salariés affiliés puor l'exercice N et son évolution dpieus la msie en plcae du régime ;

? nobrme de salariés par naievu de gniaarte srscouite ;

? nrborne d'ayants driot par tpye d'ayant driot puor l'exercice N et son évolution dpuies la msie en pacle du régime ;

? répartition par âge puor l'exercice N des salariés et des antays driot ;

? répartition par sxee et CSP puor l'exercice N des salariés.

8.3. Éléments steitaqistis sur la consommation

Les éléments svunaitis soernt présentés aemullnnnet :

? répartition de la cniosmotamon par fimlaels d'actes ;

? répartition de la coomantmsin par naievu de girtnaae soctuisre et par types de bénéficiaires ;

? répartition des frais réels, rmtrombenuses complémentaires, nrrobe d'actes, rtsees à chraegs et tuax de croetuuivre par felilmas d'actes.

Un ligne-à-ligne des pnioratetss et des eecftffis porrua être tinrsmas au censoil sur dmdnaee en même tpems que les cmeopts anunles et prévisionnels.

9. Cpoetms prévisionnels

Les comepts par suanvrcnee prévisionnels snot établis selon les mêmes modalités que les cpetoms par snuernvace définis à l'article 7.

Les comepts prévisionnels de l'année en cours sornet arrêtés au 31 juillet.

Les onmesagirs recommandés s'engagent à tnatrrsemte à l'apériteur les ctmepos prévisionnels du périmètre les ceannonrct au puls trad le 10 srebmtpee puor la cnotslaiidoon des comptes.

Les cetopms consolidés par l'apériteur srenot tiamnrss au cisonel le 25 septembre, plus à la brchane la première smeiane d'octobre.

10. Dtae d'effet et de fin, révision, durée du pootcorle et résiliation

10.1. Dtae d'effet et de fin, révision et durée du protocole

Ce pcoootlre entre en vuueigr au 1er jivnear 2019.

Il eixrpe au 31 décembre de cahque année et se rvnuloeele par tciate rocednitoucn au 1er jivenar de l'année svuinat son expiration.

Les dnpossitiois du présent poloocrtre snot vaabells en l'état acutel de la législation et de la réglementation. En cas d'évolution de ces dernières, les patires cinvneennot de se crotceenr sur les ipmtcas pnauvot aftecefr l'équilibre économique du régime aifn de le préserver.

En outre, les piartes vsniet à préserver l'équilibre thcieunqe du régime. En foicotnn des résultats enregistrés, elles procéderont au paoilgte du contrat, et prornout mfiideor les stouiaitpns du présent pcoortlooe puor aetdntrie cet objectif.

En conséquence de ce qui précède, une révision du présent potcrlrooe à l'initiative de la pritae la puls dleiintge purroa être notifiée par vioe écrite à l'autre partie. Les mciodiaiontfs

apportées penrorndt eefft après accrod des parties, matérialisé par un anaenvt de révision.

10.2. Résiliation du protocole

La résiliation du présent protocole ne met pas fin aux cttnaos d'assurance sistrcois par les eisrntpres de la bhancre mias arua puor conséquence d'exclure les etprensries du périmètre de motultasiaiun de la bnchare défini à l'article 2.

10.2.1. Résiliation en cas de mqnemanuet d'une des parties

À défaut du respct de l'une des ceausls du présent protocole, le ou les onimgrsaes aersursus puoroort fiare prat de luer décision cmnmoue de le résilier, suos réserve de la niactooifitin par lrtee recommandée aevc accusé de réception à cchuhae de paiteurs au présent protocole.

La résiliation srea eeftvcfie au puls tôt 3 mios après envoi de la lettre.

En l'absence de cenunosss de l'ensemble des ogemirnass assureurs, ce diort de résiliation est ouvret à chcuau des ogesiamnrs assureurs. Le pclortooe cntneouira de poduirre ses effets à l'égard des preaits sstbusatnies qui y rontesert tenues.

S'appliqueront arlos les modalités définies à l'article 6 puor le ou les orgainsmes arursseus aaynt notifié luer résiliation.

10.2.2. Résiliation hros cas de manquement

Accord du 9 décembre 2019 relatif à la liste des actions éligibles au dispositif de reconversion ou de promotion par alternance Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	ANCR ; FIGEC ; SIST ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; F3C CFDT,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2019

Le cmhap d'application du présent aorccd est iqdneiuete à cluei de l'accord du 12 orcotbe 2015 ralteif la ftmiooran professionnelle, conclu dnas le cadre de la cneovtnoin ctliolvcee nilontaae du pnensreol des preaitsretas de sevecirs dnas le dnmoiae du scteuer ttiearire du 13 août 1999 (IDCC 2098) et étendu par arrêté ministériel du 23 février 2016 (JORF du 26 février).

Article 2 - Dispositif de reconversion ou promotion par alternance dit « Pro-A »

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2019

Article 2.1 - Objet

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2019

Il est rappelé que le dstipsioif dit de la « Pro-A » est encadré par le cdoe du travail, rivmeeelnatt à son objet, ses bénéficiaires ou eronce le déroulement des fraotimnos éligibles.

Ainsi, la « Pro-A » diot prtretmee aux salariés éligibles de chaegn de métier ou de psfrisoen ou de bénéficier d'une ptmoiron soilcae ou polilnferssenoe par une actoin de fotirmaon ou de vdiaoaltin de l'acquis de l'expérience.

Article 2.2 - Bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2019

Pour queulqe motif que ce soit, les paiaernnets soaucix et l'ensemble des oaernimgss aeusurrss ont la possibilité de résilier le présent poctorloe au puls trad le 30 smpeebrte de caughe année, puor une résiliation ecfevftie au 31 décembre de l'année.

La décision de résiliation srea notifiée à chacune des piertas au présent proctoolo par ltetre recommandée aevc aivs de réception.

S'appliquent arlos les modalités définies à l'article 6.

Dans l'hypothèse où l'un des oaeigmrnss auesrsrus dénoncerait ieudedenmvllinit son acotipcaten de la rocoeanatdmimn le concernant, dnas les mêmes ciidontns de frome et de délais susvisés, il bénéficiera de la résiliation de plien droit du présent protocole.

Les osragmeins aseurruss subsistants, asini que les pietrarenas soicuax s'engagent à cnroucle un nvaoueu pltooroe theciquene et frnecaiir penant efeit le 1er jnvaeir de l'année siauvnt la résiliation de(s) l'organisme(s) assureur(s) partant(s).

(1) (2) *Dipeus le 1er jeivnar 2012, les mletleuus et uninos régies par le cdoe de la mutualité et les intsottiuinis de prévoyance régies par le trite III du lrive IX du cdoe de la sécurité siocale snot ajusstitees à l'impôt sur les sociétés ainsi qu'aux cuobtiinnorts aletnenoddlis à cet impôt. Ce mtanot s'élève à 34,43 % au titre de l'année 2017, et est ssilbptuece d'évoluer en fncooitn de l'évolution de la réglementation fiscale.*

Les salariés éligibles snot cuex tituirleas d'un coantrt à durée indéterminée ou d'un crnotat uinuqe d'insertion à durée indéterminée, et nntommaet cuex dnnt la qolauaitfiicn est ifinftnasue au rrgaad de l'évolution des tohegnlcoies ou de l'organisation du travail.

Pour accéder à la « Pro-A », ces mêmes salariés ne dineovt pas aovir anteitt un nevaiu de qofuialiictan sanctionné par une cirocftaieitn ponlsoflnreseie enregistrée au répertoire naatonil des ctiraitfcoenis pnoniesselloerfs (RNCP) et crdnropnsaonet au gdrae de la licence.

Son également éligibles à la « Pro-A » les salariés placés en piootn d'activité pteriale mentionnée à l'article L. 5122-1 du cdoe du travail.

Article 2.3 - Fonctionnement

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2019

Se déroulant en pncirpie pendant le tpmes de travail, la Pro-A associe, d'une part, des eemiengsnetnns généraux, pfseslooirnns et tioheouqlncges dispensés dnas des oemgsirnns picbuls ou privés de faiortmon ou, lorsqu'elle dposose d'un sevrice de formation, par l'entreprise et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en erisrpenete d'une ou puiseruls activités peslfoeleroiins en riotaeln aevc les qioluiactifnas recherchées.

Le dioptiissf de la « Pro-A » s'étend sur une durée cispmroe nrte 6 et 12 mois, ctete durée puvanot être allongée dnas les cdtooniins prévues par le cdoe du travail.

Dans l'hypothèse où ceniartes criaceoftniis visées se fonnedt sur des référentiels de faotirmon lngos ne pvnoaut friae l'objet d'une arnecnltae limitée à 1 an, les perniraaets scoaix décident d'allonger la durée de l'avenant jusqu'à 24 mois, la durée des ancotis d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux pieosofelnsrns et thuielqecnoogs punoavt être porté au-delà de 25 % et, au maximum, jusqu'à 40 % dnas la liimte mlaixame de la ctcoirtfeaiin visée.

L'action de fatmrioon effectuée dnas le crade d'une « Pro-A » ssuppoee que l'employeur désigne, prmai ses salariés, un teutr dnas les cioiontdns aaplpiables au cotnart de professionnalisation.

Avant son départ en formation, le salarié diot sigenr un avnneat à son ctnarot de tariavl précisant la durée et l'objet de la « Pro-A ».

Cet aanvnet fiat l'objet d'un dépôt dnas les cntodnois prévues par le cdoe du travail.

Article 3 - Actions éligibles au dispositif de reconversion ou de promotion par alternance
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2019

Au regard des enjeux de montée en qualification et en compétences dans la branche, les partenaires sociaux décident de rendre éligibles au dispositif de la « Pro-A » la liste des catégories arrêtée en annexe 1 du présent accord.

Cette liste a été établie dans le respect des règles légales et réglementaires à l'aide de l'OPCO désigné et à l'aune des bilans annuels et études postérieures des entreprises au niveau de la branche.

Il est convenu que cette liste pourra être modifiée par le biais de délibérations prises de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), étant entendu que toute actualisation de la liste devra, d'une part, respecter les conditions de validité propres aux accords collectifs et, d'autre part, faire l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par le présent accord.

Ces travaux ont également été éclairés par les travaux de la branche réalisés au niveau des « Emplacements développement et compétences » (EDEC) : EEDC Numérique en 2018 et EEDC Compétences, en 2019.

Il est rappelé que ces travaux constituent une démarche proactive d'appui aux moindres économiques qui permet de mener des actions d'anticipation, de soutien et de développement de l'emploi et de compétences.

L'enjeu d'anticipation des mutations économiques, sociales et démographiques sur les emplois et les compétences a été central pour les engagements de la branche dans ces engagements.

En tout état de cause, vu les termes du contrat de la DFGP du 10 septembre 2019, une note explicative est jointe à l'accord pour expliciter le lien entre les catégories et les métiers et les besoins des métiers et les besoins en qualification et compétences.

Cette note constitue l'annexe 2 du présent accord.

Article 4 - Financement des actions éligibles au dispositif dit « Pro-A »
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2019

Les coûts et frais engagés par les Pro-A sont pris en charge par l'OPCO selon les règles déterminées par la branche par la voie d'une délibération prise en CPNEFP, dans le respect des dispositions réglementaires en vigueur.

Il est rappelé que le niveau de la prise en charge financière est communiqué à l'ensemble des entreprises et qu'il correspond à un montant forfaitaire annuel ou par période de frais pédagogiques ainsi que des frais de transport et d'hébergement engagés pendant la formation.

Enfin, la rémunération du salarié en reconversion ou promotion par alternance pourra être prise en charge par l'OPCO selon les modalités prévues au 5°, II de l'article L. 6332-14 du code du travail tel que précisé par la voie réglementaire.

Article 5 - Dispositions générales
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2019

Article 5.1 - Entrée en vigueur, durée et entreprises concernées
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2019

Le présent accord est conclu à compter de sa date de signature, ses effets étant également régis par les termes de l'article L. 6324-3 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, il est expressément convenu que tous les salariés appartenant à la catégorie concernée des entreprises de services du secteur trié par le présent accord, quel que soit leur effectif.

Article 5.2 - Suivi, révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2019

Le présent accord fera l'objet d'un suivi par les partenaires sociaux réunies en commission paritaire.

Cet accord peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Article 5.3 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2019

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

Ayant pris bonne note des recommandations de la DFGP exposées dans son rapport du 10 septembre 2019, une copie du présent accord et de sa note explicative sera également adressée à la DGEFP via l'adresse de messagerie électronique suivante : proa@travail.gouv.fr.

Cette transmission a pour objet de permettre une information dans les meilleurs délais du présent accord conformément aux termes de l'article L. 6324-3 du code du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2019

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a réformé en profondeur la formation professionnelle continue et l'apprentissage.

Depuis le 1er janvier 2019, elle a notamment supprimé les périodes de post-formation en les remplaçant par un nouveau dispositif, dit de reconversion ou promotion par alternance appelé « Pro-A ».

Ce dispositif a été intégré aux articles L. 6324-1 et suivants du code du travail.

Depuis l'entrée en vigueur de ce nouveau dispositif, les partenaires sociaux ont constaté qu'une ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 est venue préciser de nouvelles conditions de mise en œuvre de tout projet de Pro-A en modifiant l'article L. 6324-3 du code du travail.

La nouvelle rédaction de ce texte, entrée en vigueur dès la publication de la présente ordonnance, prévoit dorénavant que la liste des catégories professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance doit être fixée par la voie d'accord de branche étendu.

Il est entendu que ces dispositions doivent répondre aux critères de pertinence de l'activité et de pertinence d'obsolescence des compétences.

Les partenaires sociaux ont enfin remarqué qu'un rapport du 10 septembre 2019 de la DGEFP, adressé aux OPCO, a insisté sur les enjeux sociaux apportés aux entreprises par la réforme mais aussi sur le rôle accru des branches pour la mise en œuvre des Pro-A.

Il est rappelé, dans ce cadre, que la branche a récemment été sollicitée d'assurer une gestion du niveau de qualification des salariés, par la création, notamment, de certifications de qualification pluri-professionnelle ou du certificat de compétences des services.

Ces réalisations, professionnelles ou autres, permettent de valider les acquis de l'expérience, permettant précisément aux salariés de bénéficier de formations scolarisées ou professionnalisées ou encore d'accéder à de nouvelles métiers, ou encore d'en changer voire même de faire évoluer des parcours professionnels entre différentes professions.

Il s'agit des règles légales à l'entrée du dispositif de la Pro-A.

Dans ces conditions, le présent accord s'inscrit dans une logique de pérennisation de la formation continue des salariés, en particulier au titre de la formation professionnelle continue ou de la formation professionnelle.

Annexes

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2019

C'est dans l'attente d'une rntfoee goallbe de l'accord du 12 octob 2015 ritlaef à la fioartmon postseornieflne que les paetierrnas siucaox ont etdnenu ecaedrnr le disoisipft Pro-A dans les citdnnoios fixées par le présent accord.

Annexe 1

Liste des cotectiafirins éligibles

Niveau	Type	Certification	Code RNCP	Inventaire
3	BTS	Brevet de tieecchnin supérieur maeagnemnt des unités commerciales	462	
3	BTS	Brevet de tecehcniiin supérieur négociation et rlieaotn client(1)	474	
3	BTS	Brevet de tiehicecnn supérieur banque, coelleisnr de clientèle (particuliers)	1174	
	Certificat	Capacité prlosnefnioese des intermédiaires en opérations de benuqas et seeivrcs de pnameeit (IOBSP)(1)		1023
	Certificat	Certificat de compétences des sierevcs raioeltn ceinnt (CCS-RC)(1)		92
	CQP	Certificat de qaticfiaoluin pnfiesnreolose chargé d'accueil		
	CQP	Certificat de qiauiflatocin piorsfleloensne télé secrétaire qualifié (e)		
	CQP	Certificat de qafiiaciotlun pnfersslnoloe aengt de recouvrement	26314	
	CQP	Certificat de qitfiouaalich psefslinlreooe enquête civile liée à la rhrhecee de débiteurs de masse		
	CQP	Certificat de qfoacitiiauln psnrfieloolene crlec en recuenrmoevt amiable		
	CQP	Certificat de quiltfcoaain peoissnoenlrfe technico-commercial en recouvrement		
3	TP	Titre poieneffssonrl mgaaenr d'équipe riletan clneit à distance	32340	
4	TP	Titre poosirefennsl cneioesllr (ère) ratieoln cienlt à distance	12504	
4	TP	Titre pneonoifrsrel chargé d'accueil tqriosiute et de loisirs	31047	
2	Licence	Licence : Incecie droit, économie, gestion, metnion gestion(1)	11960	
4	TP	Titre pesofnoniserl secrétaire assintast médico-social	5863	
1	Titre	Manager de prjeot événementiel	15963	
5	TP	Titre psoifnroeesnl cnelisloer commercial	5862	
1	Diplôme	Diplôme supérieur de comptabilité et de getosin (DSCG)	4877	

(1) Cicaftrntiies elecxs de l'extension en tnat qu'elles ceneivrtntnoet aux dsinsotoiips prévues par l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 6 nmobevre 2020 - art. 1)

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2019

Annexe 2

Note explicative

1.?Les prteasetrias de seeivrcs du sceteur tiratiere : cxtntoe et enjeux

La bnhcare des patetiresars de svicrees est, diepus puls de 20 ans, une bnachre moecteslrliitue qui rorcappe des eeepnrisrs exerçant une ou pusrlueis des activités sievuntas :

- ? les eetispnrres de téléservices ;
- ? les ceentrs d'affaires et eeientrprss de dioailctomiin ;
- ? les ertpsreieis de rrmuevoceet de créances et/ou de rteenimesgnens comuecimrax ou économiques ;
- ? les etreiesnrps de traduction.

Entrent également dans le cmhap d'application de la cvntoeonin ctvleciolc nanoiltae des praeietatrss de svrieecs les etpeenisrrs dnnt l'activité pncplariie réside dans :

- ? les sviciers d'accueil à caractère événementiel ;
- ? les aticnos d'animation et de pootmoirn ;
- ? la geositn annualisée de psrnetiotas de sreivcs d'accueil et d'accueil téléphonique en entreprises, la gieston taolte de seicrvs d'accueil externalisés ;
- ? les ceernts d'appels dnnt la vticooan est de gérer à dntsiac la railoten que les erpetreniss sieonuhatt eennttierr avec luers cneltis et ptsoeprcs ;
- ? les eristreneps dnnt l'activité pcliplanre réside dans :
- ?? les aoincts de froce de vntee ;
- ?? les aiontcs d'optimisation de linéaires ;
- ? les eieesnrtps qui ptunerqiat l'activité de rcehrcehe de

débiteurs en masse, auemretnt appelée activité d'enquête civile.

Dans ce cadre, les prenaatries scoiux ont développé presuils cateofritnciis communes.

Ainsi, la barnche a créé puisrleus CQP (certificat de qiotualfacin professionnelle) :

- ? CQP chargé(e) d'accueil ;
- ? CQP enquête civile liée à la rrehecche de débiteurs de msase ;
- ? CQP anegt de rurnvemecoet ;
- ? CQP crelc en revucromoent ailambe ;
- ? CQP technico-commercial en roneercmuevt ;
- ? CQP télé secrétaire qualifié(e).

Un carcieifft teasnrvsal avec pelursuis bcahnres a également été créé :

- ? ctiiefcrat de compétences des srchieevs ? ratoeiln cieint (CCS-RC).

2.?Des métiers diversifiés et en ftore évolution

2.1.?Panorama des métiers de la bahrnce des perstaetrias de services

Dans le crade d'une étude 2018 commanditée par la bcnhrae dans le crade de l'EDEC numérique, l'étude de la cinvntooen cteoicllve pitrateseras de sceiervs a priems d'aboutir à un référentiel de 75 métiers pour la branche.

Ces métiers ont été regroupés en 13 felalims de métiers interprofessionnelles.

Huit feialmls cconenernt puls particulièrement la bhcnrae pttaraarseis de sviceres seteur triatiere :

1. Auiecl administratif.
2. Auiccel orientation.
3. Ayaslne financière et comptable.
4. Aynslae données usagers.

5. Conseil.
6. Marketing.
7. Merchandising.
8. Relation client.

Au sein de ces filiales se trouvent des métiers spécifiques à la branche (liste non exhaustive) :

- ? téléconseiller(e) ;
- ? agent de recrutement ;
- ? relation clientèle ;
- ? chargé(e) de clientèle ;
- ? hôte(sse) standardiste ;
- ? réceptionniste ;
- ? agent(e) d'accueil et de renseignements ;
- ? manager/superviseur ;
- ? télé secrétaire ;
- ? responsable de portefeuille ;
- ? responsable de centres d'affaires ;
- ? chargé de marketing ;
- ? responsable ;
- ? interprète ;
- ? commercial force de vente.

En termes de proportions, les entreprises spécialisées en centre de contact représentent près de la moitié des salariés.

Les entreprises ayant pour activité principale l'animation commerciale, l'optimisation linéaire et l'accueil événementiel concentrent près d'un quart des effectifs (source : rapport annuel de branche + bilan AOFGES PME).

2.2. Des métiers qui vont continuer d'évoluer ces prochaines années

En France, le secteur des services aux entreprises a connu un essor important à partir du milieu des années 80.

Plusieurs facteurs peuvent expliquer ce phénomène : mondialisation, cohésion des entreprises incitant à déléguer leurs activités annexes à des prestataires extérieurs, etc.

Plus récemment, la crise économique a eu pour effet d'inciter les entreprises à se recentrer sur leur cœur de métier et à sous-traiter leurs fonctions support (notamment paie, achats).

Dans son enquête annuelle 2017 sur les « Bénéficiaires en main-d'œuvre » des entreprises en France publiée en 2018, Pôle Emploi indique que près de 2 millions de postes de recrutement sont anticipés pour l'année 2017, soit 150 000 postes supplémentaires par rapport à 2016.

Parmi les secteurs créateurs d'emplois, celui des services aux entreprises poursuit ses tendances à un rythme soutenu (+ 8 % par rapport à 2016).

Avec un total de 473 818 prévisions de recrutement dans les prochains mois, le secteur des services « B to B » représente 24 % du total des intentions d'embauches en France, juste derrière les services aux particuliers (source : regionsjob.com).

3. L'anticipation de la transition numérique

L'impact du numérique s'annonce important aussi bien dans la croissance des entreprises que dans la réalisation des missions.

Dans le cadre d'un EEDC numérique, une étude commanditée par la branche s'est déroulée de novembre 2017 à octobre 2018.

Cette dernière a montré que le numérique impacte les emplois, les métiers et les besoins en compétences, et que l'organisation du travail et appelle à de nouvelles formes de collaboration.

Pour que ces évolutions soient synonymes de maintien dans l'emploi et de sécurisation des parcours professionnels, des mesures d'accompagnement et d'anticipation sont nécessaires.

L'étude proposée par EY a permis notamment de réaliser une étude des impacts métiers et compétences induits par le numérique, une analyse de l'offre de formation sollicitée par les branches et un plan d'actions pour la branche à 5 ans.

Elle fait ressortir les métiers en évolution ces prochaines années, confrontés à des mutations de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences :

Les nouvelles compétences requises dans les métiers de la relation client à 5 ans :

- ?? déterminer les besoins de l'entreprise afin d'optimiser le processus client par type de client ;
 - ?? évaluer les besoins de l'entreprise sur Internet au moyen d'une stratégie de marketing d'attractivité (publicité en ligne, social selling) ;
 - ?? proposer à la direction des activités commerciales et offres adaptées en fonction de l'analyse de la donnée client ;
 - ?? créer une histoire autour de l'entreprise, de la marque (« storytelling ») pour capter et fidéliser la clientèle ;
 - ?? créer du contenu adapté à l'image de la marque optimisé pour tous types de supports (vidéo, blogs, réseaux sociaux) ;
 - ?? adapter le ton de sa communication à l'image de marque de l'entreprise afin de promouvoir une identité fidèle de la marque dans un environnement très concurrentiel pour le client ;
 - ?? faire l'analyse qualitative et quantitative des opérations de marketing ;
 - ?? maîtriser en toute autonomie le processus de satisfaction client (évaluation du service, questionnaire en ligne, commentaires en ligne) ;
 - ?? adapter sa stratégie en fonction des retours clients ;
- Les nouvelles compétences requises dans les métiers du marketing à 5 ans :
- ?? déterminer les besoins de l'entreprise afin d'optimiser le processus client par type de client ;
 - ?? évaluer les besoins de l'entreprise sur Internet au moyen d'une stratégie de marketing d'attractivité (publicité en ligne, social selling) ;
 - ?? proposer à la direction des activités commerciales et offres adaptées en fonction de l'analyse de la donnée client ;
 - ?? créer une histoire autour de l'entreprise, de la marque (« storytelling ») pour capter et fidéliser la clientèle ;
 - ?? créer du contenu adapté à l'image de la marque optimisé pour tous types de supports (vidéo, blogs, réseaux sociaux) ;
 - ?? adapter le ton de sa communication à l'image de marque de l'entreprise afin de promouvoir une identité fidèle de la marque dans un environnement très concurrentiel pour le client ;
 - ?? faire l'analyse qualitative et quantitative des opérations de marketing ;
 - ?? maîtriser en toute autonomie le processus de satisfaction client (évaluation du service, questionnaire en ligne, commentaires en ligne) ;
 - ?? adapter sa stratégie en fonction des retours clients ;

Les nouvelles compétences requises dans les métiers du marketing à 5 ans :

- ?? déterminer les besoins de l'entreprise afin d'optimiser le processus client par type de client ;
- ?? évaluer les besoins de l'entreprise sur Internet au moyen d'une stratégie de marketing d'attractivité (publicité en ligne, social selling) ;
- ?? proposer à la direction des activités commerciales et offres adaptées en fonction de l'analyse de la donnée client ;
- ?? créer une histoire autour de l'entreprise, de la marque (« storytelling ») pour capter et fidéliser la clientèle ;
- ?? créer du contenu adapté à l'image de la marque optimisé pour tous types de supports (vidéo, blogs, réseaux sociaux) ;
- ?? adapter le ton de sa communication à l'image de marque de l'entreprise afin de promouvoir une identité fidèle de la marque dans un environnement très concurrentiel pour le client ;
- ?? faire l'analyse qualitative et quantitative des opérations de marketing ;
- ?? maîtriser en toute autonomie le processus de satisfaction client (évaluation du service, questionnaire en ligne, commentaires en ligne) ;
- ?? adapter sa stratégie en fonction des retours clients ;

Les nouvelles compétences requises dans les métiers du marketing à 5 ans :

- ?? déterminer les besoins de l'entreprise afin d'optimiser le processus client par type de client ;
- ?? évaluer les besoins de l'entreprise sur Internet au moyen d'une stratégie de marketing d'attractivité (publicité en ligne, social selling) ;
- ?? proposer à la direction des activités commerciales et offres adaptées en fonction de l'analyse de la donnée client ;
- ?? créer une histoire autour de l'entreprise, de la marque (« storytelling ») pour capter et fidéliser la clientèle ;
- ?? créer du contenu adapté à l'image de la marque optimisé pour tous types de supports (vidéo, blogs, réseaux sociaux) ;
- ?? adapter le ton de sa communication à l'image de marque de l'entreprise afin de promouvoir une identité fidèle de la marque dans un environnement très concurrentiel pour le client ;
- ?? faire l'analyse qualitative et quantitative des opérations de marketing ;
- ?? maîtriser en toute autonomie le processus de satisfaction client (évaluation du service, questionnaire en ligne, commentaires en ligne) ;
- ?? adapter sa stratégie en fonction des retours clients ;

Les nouvelles compétences requises dans les métiers de l'accueil à 5 ans :

- ?? répondre à une sollicitation sur n'importe quel support dans un court délai ;
- ?? savoir remplir, maîtriser à jour, faire vivre une base de données ;
- ?? suivre les appels, messages, appels effectués et les évolutions des interactions clients en s'assurant les informations dans le logiciel de suivi client afin de permettre à l'ensemble des agents d'accueil de rendre le service ;
- ?? maîtriser les techniques de communication d'accompagnement ;

(animation des réseaux sociaux, newsletters?) ;
 ?? réagir à peusiruls dademens cnetis en simultané (chat) ;
 ?? maîtriser les otilus diatugix d'usage en mobilité (tablettes?) ;
 ?? maîtriser les oiltus de tviaarl ctbfilrlooaas (Google Drive, slack, trello) ;
 ?? s'approprier un périmètre d'intervention ;
 ?? pegtraar ses expériences avec le rsete de l'équipe ;
 ?? sivoar innover, friae puevre de créativité dnas les aoincts proposées ;

? nevlloeus compétences rqseueis dnas les métiers de l'analyse cabolpmtte et financière/recouvrement à 5 ans :
 ?? maîtriser les outils de vlillee ;
 ?? cmeprrdoe le fcioentmnonnet des aemhrtoigls d'analyse de la donnée ;
 ?? gérer la collecte, le traitement, l'analyse et dfisoifun des données ;
 ?? maîtriser les oiults d'analyse de la donnée (Data Mining, Dtaa Vizualisation, Mncihae learning) ;
 ?? élaborer des oltuis de modélisation et de simulation, d'aide à la décision à piratr de la cllletcoe de données (Analyse prédictive) ;
 ?? connaître la réglementation en matière de geiston et de prteotcion des données prneollsnees (RGPD) ;
 ?? maîtriser les systèmes de goitsen de la roelaitn ceinnt (GRC, CRM) (cabinets comptables) ;
 ?? mrttee en plcae un pesorsucs de récolte connue de l'information cinet via les dfspitoisis dbpineoliss (données dfoiistsips connectées, ietuiadcnrs aaityqulens du stie internet, seasqitituts cetnlis ou uergass détenues par l'entreprise?)

De la psarttein au conseil, le suecetr des cteenrs de coctant est en plniee mituotan (étude EY pour le SP2C 2019).

Bien qu'elles ne représentent que 3,5 % du crhfie d'affaires, les activités de disiiicoveiftarn (telles que le conseil, le développement tuqcgiohnoele ou la formation) snot en ccasnrsoe en 2018, témoignant de la volonté des oouuucterrss de cstaieaplr sur luer savoir-faire pour areppotr une puls frote velaur ajoutée aux dnruenos d'ordre.

Le cfhfrie d'affaires généré par les activités de dfivarticiosien aemutgne aisin en vmolue (+ 0,5 %) et en vauelr (+ 8,1 %). Ctete ccinsarsoe est nmtnomeat portée par le développement des activités de conseil, en cnaiorscse de puls de 150 % ertne 2017 et 2018 : l'outsourceur est puls que jmaias un intégrateur de stuionols d'expérience client.

La dofceisiartivn soelcreitle et l'évolution des métiers du seuteocr de la rotalein cenilt s'accompagnent d'une drfosiaiiivciten des porfils et des procarus des téléconseillers. En effet, 3/4 des etcffefis français ont un nvieau d'étude supérieur ou égal au baccalauréat.

De plus, la prat des etcffifes qualifiés autmngée dnas des pooinorrtps équivalentes pour tuos les naievux de diplômes, du BEP au bac + 3/4 (+ 20 % environ), tnadis que la prat des salariés de nvaeiu bac + 5 amtngeee de 34,4 % en 2018.

En France, le steeucr de la rtoleian ceinnt rsete un veucetr d'insertion socioprofessionnelle.

Avenant du 9 décembre 2019 relatif aux contributions des entreprises à la formation professionnelle continue

Signataires	
Patrons signataires	ANCR ; FIGEC ; SIST ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FEC FO ; F3C CFTD,

Cette année encore, la roitlean cnielt est la première expérience ponfsoeienslrle de 30 % des téléconseillers en potse en Fnarce (V. la répartition des ecfeffis par niveau de diplôme).

Avec la dicvoiiitsfreian des métiers et piforls recherchés, une tanednce générale au rééquilibrage de la prmayide des âges est observée : à l'inverse de la diumanyqe observée en 2017, les monis de 26 ans et 26-35 ans deuminnit (? 15 % environ) et les tanerchs d'âges au-dessus de 36 ans augmentent. La thrncae d'âge qui connaît la puls frtoe caiosnrce est clele des 46-55 ans, en csacoirsne de près de 20 % (contre 63 % en 2017). La filière cornime son rôle d'intégration sociale, tnat auprès des jneues atifcs qu'auprès des priolfs puls âgés.

Le secteur, au sien de la branche, s'appuie sur les cnrietftcioias tleels que le craitifect de compétences des serecvis ? rtoielan cinlet (CCS-RC), mias aussi le trtie pessonofinrel manegar d'équipe rliatoen cinlet à distance.

Au curos de lures puacrors cehz les outsourceurs, les salariés snot pumros : 30 % des salariés ont asniit changé de ceficoenfit en Fcrnae en 2018. La filière orffe à ses salariés de réelles pecvtipeers d'évolution. Par ailleurs, et du fiat du développement au sien des ceretns de catncot d'activités de deifivotisicran tleels que le cnoisel ou la formation, le téléconseiller viot dnas la pmrtoion une opportunité développement de compétences, vorie de tfnstmaoioarn de carrière (étude EY 2019 pour le SP2C).

4. La qialifutoican par la Pro-A pour firae évoluer les salariés, aecipntr les mutoiatns et les rieqs d'obsolescence des compétences

La bhcrane stahoie ovurir à la « Pro-A » une ltsie de 19 certifications, dnot six cirteiofatcns de qiifailucaotn professionnelle.

Ces six CQP pemetntert nnaomtmet à des salariés déjà en pcale de mnoert en compétence, d'acquérir ou de firae vidlear des savoir-faire et de bénéficier d'une évolution pnerosnfoliesle au trervas de la classification.

Le crciectfiat de compétences des srchieves ? rlotiean ceinnt (CCS-RC) est mis en place uienmnequt pour des salariés en poste et pmreet d'attester de compétences tevanrrsses aux différents serctues de la rteiloan cleint et de fiare évoluer les salariés.

En conclusion, la banchre réaffirme que la fooartimn est un eneju frot pour les eptresierns peraitatsers de serecives du stceeur trtiaree et lreus salariés, pour amocpcanegr la rsniesccnoaane professionnelle, la valtooasirin des compétences, la pérennisation des eiolmps et la csroctiuotnn de parrocus pofenerlsoisns au sien du secteur.

Pour acmpgcaenor la poitomron et les qalicnufioatis de salariés au sien du secteur, et grnaiatr ansii son développement dnas un cttoexne de miaottnus multiples, les patiraeerns soicuax de la bhrncae fnot le choix de retienr 19 ctetcrifnioias professionnelles, avec des lquogies de perlssaeles et d'intersectorialité en tmeers de purorcas pnfosnreeoilss au sien de la branche.

Article - Préambule

Le présent avennat est aiblclplae à cmpteor de sa dtae de saunrgite et pour une durée de 1 an cnrasorpndeot à la cletocle 2020, après quoi il ceerssa amnumetqtueoat de s'appliquer.

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2019

Le 12 oortbce 2015, les oinigoatsrans ptrlnaeoas et seaclnyids ont signé un aroccd sur la fimraootn penilroeslfnose se sauntitbst à totue dtoispoisin de même nautre et ponrtat sur le même ojebt qui aavit pu être colcnu antérieurement.

Cet aorccd cmtrpiaoot nmtaomnet des atrciels reaftlis aux cbiuoortntnis cnolinveneeltos des esirenptes à la fiaortomn plsslrienrfeooe continue. Il s'agissait puls spécifiquement à l'article 3.1 dduit accord.

Dans ce prolongement, il a été décidé, par des avaentns rtivcmeeenpest chulocs le 6 oboctre 2016, le 16 otrocbe 2017 et

le 25 février 2019 de renrdciue ces cbtoinirounts conventionnelles.

À l'occasion des réunions prtaiars de la brhnace du deuxième sretmsee 2019, il a été cvnoenu de runcoerde une nvleoule fios ces ciroiuntotnbs conventionnelles, vu nmentmaot le bilan annuel présenté par l'OPCO de la brhcane le 10 srtpbeme 2019.

Toutefois, et cmome clea aviat été expressément mentionné dnas l'avenant du 25 février 2019, les pinraeearts siauocx eenntndnet rester particulièrement vtnalgiis à l'évolution de la législation relivate à la foatmriion peenronosillsfe continue, cpmote tneu de l'entrée en viuguer progressive, par vioe réglemantaire, de la loi n° 2018-771 du 5 stperbme 2018 puor la liberté de coishir son

Avenant du 22 janvier 2020 à l'accord du 25 septembre 2015 relatif à la révision des taux de cotisations des ayants droit au 1er avril 2020

Signataires	
Patrons signataires	ANCR ; FIGEC ; SIST ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; F3C CFDT,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le cahmp d'application du présent anaevnt est ieitqdune à ceuli de l'accord du 25 streebmpe 2015 raitlef au régime firas de santé, clnocu dnas le carte de la coonevintn ceotillvce natanole du prseonenl des paetariretss de srecives dnas le diaonme du steceur trriaeite du 13 août 1999 (IDCC 2098).

Nota : Différé de l'augmentation de la csoaoiitn des antyas diort ; Compte tneu du cxtneote rappelé en préambule de l'accord du 24 arivl 2020, il est acté par les signraetias de l'avenant du 22 jiaenvr 2020 rltiaef à la révision de la citosaoitn des aaytns droit du régime de frais de santé cnuveone puor etnerr en veuiigr au 1er arivl 2020 est décalée au 1er jvaneir 2021. (Art. 3.1.1 de l'accord du 24 arivl 2020 - BCOC 2020-20)

Article 2 - Révision du taux de cotisation des ayants droit
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le tuax de ctioiasotn des aynats diort du régime centinneovol de firas de santé était ilteanneiimt visé au neivau de l'article 9.1.2 de l'accord du 25 sbmpertee 2015.

Cet aroccd a été modifié par l'avenant du 13 nvrmbeye 2017, étendu par l'arrêté ministériel du 2 août 2019, puis par l'avenant du 10 srptmebee 2018, étendu par l'arrêté ministériel du 9 jleuult 2019.

Au deernir état, l'article en viuguer rlteiaf au tuax de ctistiooan des aynas dorit est l'article 4 de l'avenant du 10 seetmbrpe 2018.

Cet aclrtie est rédigé dnas les tmeres stnvaius :

« Altirce 4
Cotisations et répartition

Cotisation des corevueturs onllopeeitns ? Régime général	Régime otrlaogbiie (en pourcentage du salaire)	Plafond sur le régime oigtlariobe (en ?)	Option à chrgae du salarié (en peugocarnte du PMSS)
--	--	--	---

anenivr pisrnsonneofel tlele que révisée par l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 « vainst à arusser la cohérence » de ses dispositions.

Cette vilcngiae ptroe nécessairement sur l'éventuelle mofdiicotan des tuax légaux de contributions, des citdoinnos de prise en cghare des dsifiostips de faomroitn pnllnefsisreoeo cionunte ou econre des modalités de ccolelte des ctasniioos des entreprises.

La présente rnetocoudcin des tuax cnnvieeoonts de ctonotuibnirs des epertnseirs à la fmoritaon pnfoesriellosne cntiunoe des salariés s'effectue dnoc à l'aune de ces précisions et de ce contexte, solen les dtnspoiioiss visées ci-après.

Les pretearnais siauocx mnetniennat la sturtruce des cioatstnios du régime, exprimées puor raeppl en peconutgrae du siarlar burt fxie de bsae (hors primes, hros mnoatiaoarjs puor heuers supplémentaires ou complémentaires notamment) du salarié bénéficiaire, plafonnées par des mnatntos exprimés en euros.

Les cioatsntois au tirte du solce cvonnntieeonl obligatoire, visées à l'article 9.1.1 de l'accord modifié, snot fixées cmome siut puor les eenntreisps et salariés rnleavet du régime général de la sécurité solcaie :

Cotisation du régime clcetolif oigialrotbe (régime général)	Cotisation (en pernugaotce du salaire)	Plafond de cistotoian (en ?)
Base 1	1,57 %	46,00 ?
Base 2	2,36 %	69,32 ?
Base 3	2,82 %	82,93 ?

Les paterneias scioaux fxeit expressément une glirle de ctioioanss spécifiques au trtie du scloe cinnvennoetol oiltgtoabaie puor les estriepenrs et salariés rvneelat du régime spécifique de l'Alsace-Moselle, cmome siut :

Cotisation du régime ccoiltlef olibitaorge (Alsace-Moselle)	Cotisation (en prtcoagunee du salaire)	Plafond catsoitoin (en ?)
Base 1	1,10 %	32,20 ?
Base 2	1,65 %	48,52 ?
Base 3	1,97 %	58,05 ?

Les cotisations, au trtie des creeuutorvs ftvaactuelles visées à l'article 9.1.2 a de l'accord modifié, snot fixées cmome siut :

Cotisation des adhésions fcalteutavis (en pctnoarguee du PMSS) Régime général	Conjoint	Enfant
Base 1	0,74 %	0,41 %
Base 2	1,10 %	0,51 %
Base 3	1,32 %	0,64 %

Cotisations des adhésions ftuaceavlts (en porgeuatcne du PMSS) Alsace-Moselle	Conjoint	Enfant
Base 1	0,52 %	0,29 %
Base 2	0,77 %	0,36 %
Base 3	0,92 %	0,45 %

Les cotisations, au ttrie des correuetvus opneilteolns visées à l'article 9.1.2 b de l'accord modifié, snot fixées cmome siut :

Pour le salarié isolé :

Base 1 oitrobaile + bsae 2 en option	1,57 %	46,00 ?	0,36 %
Base 1 oitotbrigae + bsae 3 en option			0,57 %
Base 2 orligotbaie + bsae 3 en option	2,36 %	69,32 ?	0,21 %

Cotisation des cvertrueos optnlnoeies ? Alsace-Moselle	Régime ogibliarote (en pctnouragee du salaire)	Plafond sur le régime ooaglrbitie (en ?)	Option à carhge du salarié (en ptnoeracuge du PMSS)
Base 1 ogltoriabile + bsae 2 en option	1,10 %	32,20 ?	0,36 %
Base 1 obigroitale + bsae 3 en option			0,57 %
Base 2 ogorblaite + bsae 3 en option	1,65 %	48,52 ?	0,21 %

Pour les aantys diort :

Régime général	Conjoint (en poecrtguane du PMSS)	Enfant (en pocgnaruete du PMSS)
Base 1 obitliraoge + bsae 2 en option	1,10 %	0,51 %
Base 1 oboliagirte + bsae 3 en option	1,32 %	0,64 %
Base 2 oltrbgaioie + bsae 3 en option	1,32 %	0,64 %

Alsace-Moselle	Conjoint (en peunarcgtoe du PMSS)	Enfant (en ponacregute du PMSS)
Base 1 obiirgaolte + bsae 2 en option	0,88 %	0,39 %
Base 1 olorigbaie + bsae 3 en option	1,10 %	0,52 %
Base 2 oiaoilgbtre + bsae 3 en option	0,99 %	0,49 %

Ces doiitpssoins en vgïueur rappelées, les praaientes scoiux cmnnfeirot qu'ils entendent, conformément à l'objet du présent avenant, les medioifr dnas les temers qui svnueit :

« Alrtice 4
Cotisations et répartition

Les pterianreas sciaoux mneennanitit la scrtrutue des ciottisnaos du régime, exprimées puor rpapel en poctugnaree du sialrae burt fxie de bsae (hors primes, hros mtaojionras puor heerus supplémentaires ou complémentaires notamment) du salarié bénéficiaire, plafonnées par des mottnans exprimés en euros.

Les ciinaottoss au ttire du socle cniinnteoeovnl obligatoire, visées à l'article 9.1.1 de l'accord modifié, snot fixées cmome siut puor les esritrnpes et salariés reelanvt du régime général de la sécurité salioce :

Cotisation du régime cilctloef orbglotaiie (régime général)	Régime oootibrgile (en peuntocgare du salaire)	Plafond de casotition (en ?)
Base 1	1,57 %	46,00 ?
Base 2	2,36 %	69,32 ?
Base 3	2,82 %	82,93 ?

Les ptiaererans soauicx finext expressément une glrile de citaioinsts spécifiques au trtie du socle ceenitonovnl otobiagirle puor les eepserints et salariés raelvnet du régime spécifique de l'Alsace-Moselle, cmome siut :

Cotisation du régime cilctloef obartoigile (Alsace-Moselle)	Cotisation (en ptenuacgroe du salaire)	Plafond de cioastotn (en ?)
Base 1	1,10 %	32,20 ?
Base 2	1,65 %	48,52 ?
Base 3	1,97 %	58,05 ?

Les cotisations, au ttire des cuutorveres fvtaicauels visées à l'article 9.1.2 a de l'accord modifié, snot fixées comme siut :

Cotisation des adhésions fetaulaticvs (en pcurgontee du PMSS) Régime général	Conjoint	Enfant
Base 1	0,96 %	0,53 %
Base 2	1,43 %	0,66 %
Base 3	1,72 %	0,83 %

Cotisation des adhésions ficlaeatuvts (en paongreutce du PMSS) Alsace-Moselle	Conjoint	Enfant
Base 1	0,68 %	0,38 %
Base 2	1,00 %	0,47 %
Base 3	1,20 %	0,59 %

Les ctotoniasis au titre des cetreuovrus oilenonetpls visées à l'article 9.1.2 b de l'accord modifié snot fixées comme siut :

Pour le salarié isolé :

Cotisation des ceuvrtueos oilopelnntes ? Régime général	Régime oiglioatre (en pourcentage du salaire)	Plafond sur le régime orliigbtaoe (en ?)	Option à cghare du salarié (en pourcentage du PMSS)
Base 1 oltoabirige + bsae 2 en option	1,57 %	46,00 ?	0,36 %
Base 1 orligbitaoo + bsae 3 en option			0,57 %
Base 2 olobagiitre + bsae 3 en option	2,36 %	69,32 ?	0,21 %

Cotisation des crutovurees otnloieplnes ? Alsace-Moselle	Régime obotiglrriae (en peucrtgaone du salaire)	Plafond sur le régime oialgirbote (en ?)	Option à crgahe du salarié (en pugetracne du PMSS)
Base 1 otlaioigbre + bsae 2 en option	1,10 %	32,20 ?	0,36 %
Base 1 otbgloairie + bsae 3 en option			0,57 %
Base 2 oiitbgorle + bsae 3 en option	1,65 %	48,52 ?	0,21 %

Pour les aynats diort :

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Régime général	Conjoint (en paugronetce du PMSS)	Enfant (en prencgotaeu du PMSS)
Base 1 obtgiaolrie + bsae 2 en option	1,43 %	0,66 %
Base 1 otioariglbe + bsae 3 en option	1,72 %	0,83 %
Base 2 oribgioltae + bsae 3 en option	1,72 %	0,83 %

Le présent aeannvt frea l'objet d'un svuii par les pitears sigeiaatrs réunies en cimiosmson paritaire.

En particulier, les ptaeiarens scuaiox vrilnoeelt à l'évolution de l'équilibre du régime mutualisé des fiars de santé instauré par vioe conventionnelle, en appréciant natomment les effets du présent avnneat dnas le carde du pgitaole du régime à l'aide de luer aacrutie et sur la bsae des données fnreiuos par les aseursrs recommandés.

Cet anveant puet être révisé ou dénoncé conformément aux dintsisiopos légales.

Nota : Différé de l'augmentation de la cittiooasn des antays diort :

Compte tneu du cenottxe rappelé en préambule de l'accord du 24 avril 2020, il est acté par les snitgareais de l'avenant du 22 jvinear 2020 rrtiaef à la révision de la csiotoitan des ayants driot du régime de fiars de santé cnnvoeue puor ertner en vueugir au 1er avrll 2020 est décalée au 1er jivaner 2021. (Art. 3.1.1 de l'accord du 24 arivl 2020 - BCOC 2020-20)

Article 3.3 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Alsace-Moselle	Conjoint (en pgcnuuertoe du PMSS)	Enfant (en pgcuteaonre du PMSS)
Base 1 oaiirltgobe + bsae 2 en option	1,14 %	0,51 %
Base 1 oitbalgiroe + bsae 3 en option	1,43 %	0,68 %
Base 2 obgiltoarie + bsae 3 en option	1,29 %	0,64 %

Il est expressément rappelé que sules les tuax de citanooitss des anyats diort ont été modifiés.

Le présent avanent frea l'objet d'un dépôt et d'une dmdneae d'extension dnas les coninodits fixées par les aeiltrcs L. 2231-6 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Le tuax de casoiinttos aalcielpbps aux salariés rstee inchangé.

Nota : Différé de l'augmentation de la ciioottsao des anatyss diort :

Compte tneu du cxtxonee rappelé en préambule de l'accord du 24 avrll 2020, il est acté par les sarngiateis de l'avenant du 22 jeniavr 2020 ratleif à la révision de la cstioitaon des aytnas droit du régime de fiars de santé couvneue puor eenrr en vigueur au 1er avrll 2020 est décalée au 1er jynaer 2021. (Art. 3.1.1 de l'accord du 24 avrll 2020 - BCOC 2020-20)

Compte tneu du cetxtnoe rappelé en préambule de l'accord du 24 avrll 2020, il est acté par les strianegias de l'avenant du 22 jenivar 2020 rtaeif à la révision de la ciaotstion des ayans driot du régime de fiars de santé cnnueove puor ertner en vueugir au 1er avrll 2020 est décalée au 1er jivenar 2021. (Art. 3.1.1 de l'accord du 24 avril 2020 - BCOC 2020-20)

Article 3 - Dispositions générales

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Article 3.1 - Entrée en vigueur, durée et entreprises concernées
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent anenvat s'appliquera à l'ensemble des enetirseprs et salariés frnaiugt dnas son cmhap d'application coentonvneil à cpetomr du 1er avrll 2020.

La bacrnhe a mis en palce un régime cnoteoinvenl de fiars de santé par l'intermédiaire d'un arcoed cconlu le 25 seemprbte 2015 modifié par un peeimrr anvanet du 13 normbeve 2017.

L'entrée en viuegur du présent aroccd est indépendante de sa dtae d'extension, dnot il est tiotuofes précisé que les sietgriaas en sioenlcitlt l'extension.

Le régime a ecnore été modifié par l'intermédiaire de l'avenant du 10 sptemerbe 2018 qui est vneu remaemcnodr de naouuvex aseursrs puor le régime mutualisé. Cet aneanvt est également vneu roeilsvaerr ceeatirns garanties.

Conformément aux aiecltrs L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du cdoe du travail, il est expressément cvenou que teutos les esteinpres auipnqapt la civteonnon ccivtloele ntlanaioe des peitartesars de sirceevs du scteuier trieriate snot concernées par le présent avenant, quel que siot luer effectif.

L'accord iiniatl a été einfn révisé par l'avenant du 17 jiuin 2019 qui est vneu aatpder le régime à la réforme dtie du « rtese à cgarhe zéro » ou « 100 % santé ».

Nota : Différé de l'augmentation de la csaiootitn des atynas diort :

Compte tneu du centxtoe rappelé en préambule de l'accord du 24 avrll 2020, il est acté par les seiianagrts de l'avenant du 22 jnaiver 2020 rletiaf à la révision de la caioitsion des anatyss droit du régime de fiars de santé cenouvne puor eenrr en vuugier au 1er avrll 2020 est décalée au 1er jaeivnr 2021. (Art. 3.1.1 de l'accord du 24 avrll 2020 - BCOC 2020-20)

Dans le carde du svuii de ce régime, les prrneataies suociax ont eu l'occasion d'apprécier ses résultats chiffrés en appréciant puor la première fios les effets de la rsvtairoielaon cenvnuoe dnas l'avenant du 10 sebtmptree 2018.

Si le régime oarlitobgie des salariés apparaît équilibré, les cfrheifs iuss de la ctsimnaoomn des giaetarns par les aantys diort ont montré une frtoe dégradation des résultats d'ensemble.

Article 3.2 - Suivi, révision et dénonciation

L'attention des pentreearais sociaux, ptelois de ce régime mutualisé, a été attirée aifn qu'une révision les cconarennt pussie ieitvrnenr dnas les mreleulis délais aifn d'assurer

l'équilibre de l'ensemble du dispositif contractuel et sa pérennité.

C'est la raison pour laquelle il est expressément entendu que le présent avenant modifie le régime mutualisé préexistant en attendant la révision des taux de cotisations des salariés des salariés cotisants par ce dispositif.

Avenant du 24 février 2020 à l'accord du 28 octobre 2003 relatif au paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	ANCR ; FIGEC ; SIST ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FEC FO ; F3C CDFT ; FSE CGT ; Solidaires,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 24 févr. 2020

Le champ d'application du présent avenant est étendu à celui de l'accord du 24 novembre 2014 et de l'accord du 28 octobre 2003 qu'il modifie.

Il est rappelé que cet accord et cet avenant ont été conclus dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 (IDCC 2098).

Article 2 - Collecte des fonds d'aide au paritarisme
En vigueur étendu en date du 24 févr. 2020

L'article 3 de l'accord du 28 octobre 2003 relatif à la collecte des fonds, tel que modifié par l'avenant du 24 novembre 2014 est ultérieurement rédigé comme suit :

« L'ensemble des cotisations versées par les entreprises sœurs collectées par AOEGFS PME, l'OPCA désigné par la branche par accord collectif du 8 juillet 2014, dont le siège est situé à Paris, selon les conditions qui auront été définies dans le cadre par la convention signée entre les partenaires sociaux et les représentants habilités d'AGEFOS PME, qui devra prévoir une comptabilité distincte pour les fonds du paritarisme. »

Cet article est modifié comme suit :

« L'ensemble des cotisations versées par les entreprises sœurs collectées par l'OPCO des entreprises de proximité, l'OPCO désigné par la branche par l'intermédiaire de l'accord conclu le 18 mars 2019, dont le siège est situé à Paris, selon les conditions définies dans ce cadre par la convention signée entre les partenaires sociaux et les représentants habilités de cet OPCO, qui devra prévoir une comptabilité distincte pour les fonds du paritarisme. »

Il est expressément entendu que le fait de confier à l'OPCO la seule collecte des fonds complémentaires d'aide au paritarisme n'apparaît pas contraire aux termes de l'article L. 6332-1-3 du code du travail, qui vise, spécialement et uniquement, le fonctionnement des organismes de salariés et d'employeurs.

Les autres dispositions de l'accord du 28 octobre 2003 modifié restent inchangées.

Nota : Différé de l'augmentation de la cotisation des salariés :

Compte tenu du contexte rappelé en préambule de l'accord du 24 avril 2020, il est acté par les signataires de l'avenant du 22 janvier 2020 relatif à la révision de la cotisation des salariés du régime de fiars de santé nouvelle pour entrer en vigueur au 1er avril 2020 est décalée au 1er janvier 2021.
(Art. 3.1.1 de l'accord du 24 avril 2020 - BCOC 2020-20)

Article 3 - Dispositions générales
En vigueur étendu en date du 24 févr. 2020

Article 3.1 - Entrée en vigueur, durée et entreprises concernées
En vigueur étendu en date du 24 févr. 2020

Le présent avenant est applicable à compter de sa date de signature.

Plus spécifiquement, cet avenant est destiné à fixer les modalités de la collecte à minima pour les exercices 2020 et 2021.

En outre, il est rappelé que les accords de branche en matière de mutualisation des fonds de financement du paritarisme sont impératifs au sens de l'article L. 2253-1, 3° du code du travail.

Enfin et conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, il est expressément convenu que tous les entrepreneurs aient pu participer à la détermination préalable des cotisations de services du secteur tertiaire s'appliquant au présent avenant, quel que soit leur effectif.

Article 3.2 - Suivi, révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 24 févr. 2020

Le présent avenant a pour objet d'être suivi par les parties prenantes réunies en commission paritaire et dans le cadre de l'association pour le financement de la formation professionnelle continue des salariés des entreprises de services (AFPSTPS).

Compte tenu de l'évolution de la réglementation et de son impact sur la pérennité de la collecte organisée par le présent avenant, les partenaires sociaux conviennent de se réunir entre 2020 et 2021 pour dégager toute solution qui permettra le maintien du fonctionnement du dispositif de financement d'aide au paritarisme et plus spécifiquement de sa collecte future.

Cet avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Article 3.3 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 24 févr. 2020

Le présent avenant a pour objet d'être déposé et d'une durée d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6 et L. 2261-15 du code du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 24 févr. 2020

Dans un avenant du 24 novembre 2014, les partenaires sociaux ont défini les modalités de collecte des fonds d'aide au paritarisme tel que prévue par l'accord du 28 octobre 2003.

À ce titre, la collecte des fonds allés être confiée à l'OPCA de la branche, AGEFOS-PME.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a transformé les OPCA en OCPC au 1er janvier 2019.

Dans ce cadre, la branche a désigné l'OPCO des entreprises de proximité par le biais de deux accords en date du 10 décembre 2018 et du 18 mars 2019.

La direction d'AGEFOS-PME, collecteur des fonds d'aide au paritarisme, a demandé l'actualisation de l'avenant du

Accord du 24 avril 2020 relatif aux diverses mesures visant à participer à la lutte contre la propagation du Covid-19 et à accompagner les entreprises et les salariés

Signataires	
Patrons signataires	ANCR ; FIGEC ; SIST ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; F3C CDFT ; Solidaires ; FEC FO services,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 24 avr. 2020

Le cmahp d'application du présent aroccd est iduetnqie à cluei de la conovtienn nnaatoile du pseronenl des pereaattsirs de seeircvs dnas le daniome du scueetr tteririae du 13 août 1999 tel que défini dnas son atlcrie 1er.

Article 2 - Rappel des obligations essentielles en matière d'hygiène, de santé, de sécurité
En vigueur étendu en date du 24 avr. 2020

Dans un cnteotxe staanriie inédit causé par la pandémie de Covid-19, les satreaignis ont ennedtu rpleaepr les obaoltgnis eleseesilnts abecplalips en matière d'hygiène, de santé et de sécurité.

D'abord, il est rappelé les ppicriens généraux de prévention qui icoenbnt aux entreprises.

Conformément à l'article L. 4121-1 du cdoe du travail, il est rappelé que l'employeur a l'obligation de pendrre les mesuers nécessaires puor asuserr la sécurité et protéger la santé phuiyqse et metnlae des travailleurs.

Les msreeus patnraciipit de ctete oilobagitn sont, notamment, les aocnits de prévention des rqiuss professionnels, les atcnios d'information et de fotiomran ansii que la msie en plcae d'une onsgariatoin et de myenos adaptés.

De plus, et vu les tmrees de l'article L. 4121-2 du cdoe du travail, il est rappelé les pepicrnis généraux de prévention et en prtuaeialr :

- ? éviter les rqiuses et évaluer cuex qui ne puenvet pas être évités ;
- ? aapetdr le tvaairl à l'homme, en pireaactiur en ce qui cecnroe la coopitcnen des psteos de tvriaal ansii que le ciohx des équipements de taiavrl et des méthodes de taiarvl et de production, en vue nmtmeanot de litemir le tviaarl monootne et le traavil cadencé et de réduire les efefts de ceux-ci sur la santé ;
- ? pelianifr la prévention en y intégrant, dnas un enblmsee cohérent, la technique, l'organisation du travail, les ctniniodos de travail, les rilneoats selcoias et l'influence des fcureats abnmatis ;
- ? penrrde des mesrues de pcoitron clvtoleice en luer dnonnat la priorité sur les mesrues de pceotoitn iidvdnleule ;
- ? dnoner les itocrtnuinss appropriées aux travailleurs.

En outre, et conformément à l'article L. 4121-3 du cdoe du travail, il est rappelé que l'employeur, cmotpe tneu de la nruate des activités de l'établissement, évalue les requis puor la santé et la sécurité des travailleurs, y cromips dnas le chiox des procédés de fabrication, des équipements de travail, des sceastubns ou préparations chimiques, dnas l'aménagement ou le réaménagement des lueix de tiavrl ou des ilialaotsntns et dnas la

avenant.

définition des potses de travail.

Cette évaluation des ruiseqs tniect cmtpoe de l'impact différencié de l'exposition au ruqise en fnoitcon du sexe.

À la stuie de cette évaluation, l'employeur met en ?uvre les acniots de prévention ansii que les méthodes de tiraval et de purcodotin gnnirtaassat un mueleilr navieu de pertoitcon de la santé et de la sécurité des travailleurs.

Il intègre ces atcnios et ces méthodes dnas l'ensemble des activités de l'établissement et à tuos les nueaix de l'encadrement.

Par ailleurs, il est rappelé, vu les tmrees de l'article L. 4121-4 du cdoe du travail, que l'employeur, lorsqu'il cifone des tâches à un travailleur, pned en considération les capacités de l'intéressé à metrte en ?uvre les précautions nécessaires puor la santé et la sécurité, cmptoe tneu de la natrue des activités de l'établissement.

De la même manière, il est rappelé les onitogblais fetais aux travailleurs, conformément à l'article L. 4122-1 du cdoe du travail.

En effet, conformément aux iuutsnorcnts qui lui snot données par l'employeur, dnas les ciooitnnds prévues au règlement intérieur puor les eirtersnpes teneus d'en élaborer un, il icnmbœ à cqauhe trilelaaur de prednre soin, en fcoointn de sa foitmoran et soeln ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité asini que de ceells des aterus pennesos concernées par ses aects ou ses oioissmns au travail, snas que clea ait une icenicidne sur le prpcniie de la responsabilité de l'employeur susvisée.

Les itnuotrcniss de l'employeur précisent, en patluicierr lusqroe la naurte des rsqiues le justifie, les cionotdins d'utilisation des équipements de travail, des myoens de protection, des sceunbtass et préparations dangereuses. Elels snot adaptées à la nraute des tâches à accomplir.

Il est edenntu que les mseerus prseis en matière de santé et de sécurité ne doinvet entraîner acuune crhgae financière puor les travailleurs.

Dans tuos les cas et dnas le crade de la msie en ?uvre d'actions vsanit à protéger la santé et la sécurité des salariés, il est rappelé le rôle de la médecine du travail, d'une prat et des représentants du personnel, d'autre part.

Enfin, les epieitnrers et les salariés de la banrche snot invités à se tneir régulièrement informés et, surtout, à reetcsper les préconisations des pvruioos pblcius dipeibnolss sur le stie innteret du gnnoevrueemt : <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>

Ces préconisations coernennct assui bein les salariés metnnauis à lrues psteos que cuex mtuenias en activité par l'intermédiaire du télétravail, dnot l'objectif cmumon est de ltetur crnote la ppairgoaton du Covid-19.

Il est efnin rappelé que les sreecvis du Ministère du trivaal ont mis à la ditopsiosin des eersprtnies et des salariés un « questions/réponses » régulièrement actualisé : <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/>.

Article 3 - Actions en matière de protection sociale complémentaire et de solidarité
En vigueur étendu en date du 24 avr. 2020

Article 3.1 - Actions relatives au régime de frais de santé
En vigueur étendu en date du 24 avr. 2020

Il est rappelé que la brchane des ptsetriaears de srcevais s'est dotée d'un régime de firas de santé par le baiis d'un accrod du 25 steepmbe 2015 pisurlues fios modifié depuis.

Au trite de ce régime, les paeanttreis soaucix ont etdnneu mtrtee en ?uvre purlsuies aocntis dnas le cdare de la crise rencontrée par les erpisrtenes et les salariés de la branche.

En vigueur étendu en date du 24 avr. 2020

Compte tenu du contenu rappelé en préambule, il est acté par les signataires de l'avenant du 20 janvier 2020 relatif à la révision de la cotisation des ayants droit du régime de frais de santé conventionnel pour entrer en vigueur au 1er avril 2020 est décalée au 1er janvier 2021.

Il est entendu que cette décision est prise en accord avec les assureurs recommandés du régime, à savoir Makfalof Hainums et Hirnmaoe Mutuelle.

Cet article vaut révision de l'avenant du 20 janvier 2020.

Article 3.1.2 - Mobilisation de l'action sociale institutionnelle des assureurs recommandés

En vigueur étendu en date du 24 avr. 2020

Les obligations des assureurs recommandés du régime de frais de santé, Makfalof Hainums et Hirnmaoe Mutuelle, visent les entreprises, les salariés et leurs ayants droit à faire appel à l'action sociale institutionnelle de leurs deux organismes pour venir en aide aux situations financières et sociales difficiles pouvant être rencontrées sur la période de crise actuelle.

Les faibles revenus à retourner complétés pour bénéficier de ces prestations sont joints en annexe au présent accord :

Pour Makfalof Hainums, deux types de formulaires :
? demande d'intervention spécifique pour les situations de fragilité sociale (budgétaire, handicap?) ;
? demande d'intervention simplifiée (CESU handicap, CSEU aidant, CSEU décès?) ;
? pour Hirnmaoe mutuelle, un formulaire ;
?? demande d'aide exceptionnelle.

Pour solliciter l'accompagnement social susvisé auprès des organismes recommandés susvisés, la démarche est la suivante :

? le salarié contacte la ligne téléphonique dédiée de la branche ;
? il demande une intervention du fonds social institutionnel ;
? le conseiller en partenariat social lui fait parvenir une demande d'intervention sociale en fonction de sa situation ;
? le salarié complète la demande et la retourne au conseiller en partenariat social ;
? la demande est étudiée sur la base d'un dossier anonymisé ;
? le salarié est informé de l'aide accordée par courrier.

(1) Article exclu de l'extension en tant qu'il ne vise pas au principe d'égalité.

(Arrêté du 18 septembre 2020 - art. 1)

Article 3.2 - Actions relatives au régime de prévoyance

En vigueur étendu en date du 24 avr. 2020

À l'instar des mesures détaillées dans l'article 3.1.2 susvisé, il est rappelé que tous les organismes recommandés du régime de prévoyance disposent de fonds d'investissement d'action sociale.

Pour rappel, les organismes recommandés par l'accord du 15 décembre 2014 au niveau du régime de prévoyance en vigueur sont les suivants :

? APIICL : <https://mon.apicil.com/> ;
? Malakoff Humanis : <https://www.malakoffhumanis.com/> ;
? Mutex : <https://www.mutex.fr/> ;
? ORCIP : <https://www.ocirp.fr/>.

Les initiatives relatives à l'action sociale institutionnelle proposée par ces organismes, au titre des entreprises qui y adhèrent et de leurs salariés, sont disponibles sur leurs sites internet susmentionnés.

(1) Article exclu de l'extension en tant qu'il ne vise pas au principe d'égalité.

(Arrêté du 18 septembre 2020 - art. 1)

Article 3.3 - Actions au régime de solidarité

Il est rappelé que la branche s'est dotée d'un dispositif conventionnel de degré élevé de solidarité des régimes conventionnels de santé et de prévoyance au travers de l'accord du 19 avril 2016.

Ce dispositif est mis en place au travers des assureurs recommandés par la branche et sa gestion a été centralisée auprès de l'OCIRP.

Compte tenu de la situation rencontrée par les entreprises et les salariés de la branche, les initiatives conventionnelles de solidarité de manière exceptionnelle le dispositif du « haut degré de solidarité ».

Article 3.3.1 - Adaptation de la prestation de soutien psychologique

En vigueur étendu en date du 24 avr. 2020

D'abord, il est entendu que l'action de « conseil et soutien psychologique pour les salariés » a été adaptée à la situation de crise actuelle rencontrée, en particulier pour les salariés qui prévoient leur activité professionnelle, tout particulièrement lorsque celle-ci ne peut être réalisée au travers du télétravail.

Pour rappel et conformément aux termes de l'avenant du 8 octobre 2018, cette prestation consiste en un service d'assistance psychologique qui permet notamment de lutter contre l'isolement, de dédramatiser les situations afin d'aider le salarié traversant une période difficile, ou amené à subir une épreuve ou amené à vivre une situation de stress et morale.

Il est convenu, en accord avec l'OCIRP, que cette prestation a été adaptée aux situations que peut connaître cette période de lutte contre la pandémie de Covid-19.

Le service de cette prestation est également fonctionnel, permettant ainsi un accompagnement psychologique au bénéfice des salariés bénéficiaires.

Une médiation dédiée sera circularisée sans délai par l'OCIRP à l'ensemble des entreprises adhérentes aux assureurs recommandés qui les relaieront par tout moyen à leurs salariés.

Il est entendu que les organisations représentatives au niveau de la branche, syndicales et patronales, relaieront à cette communication.

Article 3.3.2 - Mobilisation des actions et des aides du régime conventionnel de solidarité

En vigueur étendu en date du 24 avr. 2020

Ensuite, il est rappelé que l'accord du 19 avril 2016 prévoit d'allouer différentes aides, conformément au règlement arrêté par les partenaires sociaux.

Ces mesures, et plus largement l'ensemble des actions de solidarité, sont disponibles sur le site dédié suivant : <http://hds-prestatairesdeservices.fr/>.

Article 3.3.3 - Prise en charge des cotisations du régime de prévoyance et de frais de santé

En vigueur étendu en date du 24 avr. 2020

Enfin et conformément à l'article R. 912-2 du code de la sécurité sociale, les entreprises éditoriales assurent la prise en charge totale, sur toute la période d'état d'urgence sanitaire, de la part salariale de la cotisation aux régimes de prévoyance et de frais de santé de tous les salariés en tant que tels ou en tant que bénéficiaires des dispositifs d'adhésion prévues au b du 2° de l'article R. 242-1-6 du même code.

Cette prise en charge vaut également pour la cotisation des salariés en tant que tels ou en tant que bénéficiaires de la cotisation représentative au moins 10 % de leurs revenus bruts.

Cette prise en charge est assurée sur les fonds mutualisés au

niveau du dispositif géré par l'OCIRP.

La prise en charge susvisée concernera plus précisément, pour les deux régimes, les périodes d'appel de candidatures portant sur la deuxième trimestre 2020, soit du 1er avril au 30 juin 2020.

L'OCIRP intervient à la disposition de la branche les outils de gestion et de suivi utiles pour permettre une bonne gestion de fonds sur cette période de crise.

Article 4 - Actions en matière de formation professionnelle continue

En vigueur étendu en date du 24 avr. 2020

Il est rappelé que la branche des professions de services doit passer son régime d'un dispositif dédié à la formation professionnelle continue des salariés relevant de la cotisation collective.

C'est actuellement dans le cadre de l'accord du 12 octobre 2015 qu'est structurée la politique de formation de la branche, accompagnée par l'OPCO des entreprises de proximité.

Au titre de ce régime, les entreprises sœurs ont été mises en œuvre par les entreprises dans le cadre de la crise rencontrée par les entreprises et les salariés de la branche.

Ces actions s'ajoutent à celles décidées par le conseil d'administration de l'OPCO des entreprises de proximité au titre de son plan de crise.

Article 4.1 - Recensement des formations à distance

En vigueur étendu en date du 24 avr. 2020

Dans un contexte où les formations en présentiel sont devenues impossibles, il est demandé aux entreprises de se tenir au courant des offres de formations à distance.

L'OPCO des entreprises de proximité, désigné par la branche, a engagé un travail de recensement des offres de formations agréées qui offrent de telles formations.

Un guide adapté et actualisé est ainsi disponible sur le site internet de l'OPCO : <https://www.opcoep.fr/>

Toutes les entreprises de la branche sont également informées de la présence de ce catalogue par voie de mailing de l'OPCO.

Article 4.2 - Doublement exceptionnel des plafonds de dépenses sur le plan de compétences

En vigueur étendu en date du 24 avr. 2020

En vertu de son accord avec l'OPCO, la branche décide, vu la situation inédite rencontrée, une mise à disposition exceptionnelle des entreprises à la formation professionnelle continue pour favoriser les départs en formation pendant cette période de crise, conformément aux dispositions qu'elle s'est fixées en la matière dans son avenant du 9 décembre 2019.

Ainsi, les plafonds de dépenses sur le PDC (plan de compétences, ex-plan de formation) pour des actions menées sur cette période exceptionnelle (soit correspondront au mois à la période de l'état d'urgence sanitaire) sont doublés :

? pour les entreprises de 1 à 11 salariés : le principe de l'absence de plafond est maintenu ;
? pour les entreprises de 11 à 299 salariés : le plafond de 5 000 ? est porté à hauteur de 10 000 ? ;
? pour les entreprises de 300 salariés et plus : le plafond de 6 000 ? est porté à hauteur de 12 000 ?.

Les critères de prise en charge arrêtés par la branche pour le premier semestre 2020 restent, pour leur part, pleinement applicables.

Article 4.3 - Rappels relatifs au traitement des demandes de prise en charge

En vigueur étendu en date du 24 avr. 2020

Les entreprises doivent à l'OPCO de leur mettre en œuvre pour garantir les délais des procédures de crise, à savoir :

? d'une part, les besoins en matière de dépenses de formation professionnelle continue engagées par les entreprises ;
? d'autre part, le maintien des entreprises de formation et de formation des apprentis.

Il est également rappelé que la saisie des données de prise en charge, dans la limite des critères en vigueur fixés par la branche, via la plateforme en ligne prévue à l'OPCO d'assurer des entreprises à délai, même en cette période de crise.

Les entreprises sont donc invitées à rassembler les données sur cette plateforme disponible sur le site internet de l'OPCO des entreprises de proximité appelé plus haut.

Il est précisé que, le cas échéant, en raison de l'urgence de la situation, la prise en charge demandée par l'entreprise peut concerner une formation déjà passée, à condition qu'elle ait eu lieu pendant la période d'état d'urgence sanitaire.

Au besoin, la SPP pourra intervenir pour les cas particuliers qui nécessitent des difficultés de traitement à l'OPCO.

Article 4.4 - Utilisation du compte personnel de formation

En vigueur étendu en date du 24 avr. 2020

L'accord de branche du 12 octobre 2015 encadre le fonctionnement du compte personnel de formation (CPF) au titre de son article 7.

Il est rappelé que le CPF peut être mobilisé par le salarié, à son initiative, sur le temps normalement travaillé et qu'il s'agit de l'objet, dans ce cas, d'une rémunération à taux normal.

La mise à disposition du CPF pendant le temps normalement travaillé nécessite toutefois l'accord de l'employeur.

Compte tenu de la situation rencontrée dans la branche, les salariés sont encouragés à mobiliser les CPF sur cette période, en accord avec leur employeur, en particulier dans le cas des salariés qui n'auraient plus d'activité à l'heure de leur durée contractuelle de travail que l'entreprise bénéficie ou non de l'activité partielle.

Il est expressément précisé que les salariés concernés en tout état de cause l'ensemble de leurs droits sur le CPF, y compris lorsque leur entreprise recoupe à l'activité partielle.

Cela implique aussi qu'un salarié placé en activité partielle peut, le cas échéant, mobiliser son CPF.

Les entreprises sœurs se réservent la possibilité d'un aménagement particulier des CPF mobilisés pendant la période exceptionnelle d'état d'urgence sanitaire en orientant ultérieurement une partie de la contribution contractuelle du régime mutualisé de formation professionnelle de la branche.

Article 4.5 - Incitation au recours à l'aide à la formation du fonds national de l'emploi

En vigueur étendu en date du 24 avr. 2020

Les entreprises rappellent l'existence du dispositif « FNE-Formation » comme alternative à l'activité partielle.

Ce dispositif est mis en œuvre dans les entreprises au travers de conventions de formation et d'adaptation conclues avec les DIRECCTE et les entreprises, conformément aux articles R. 5123-5 et suivants du code du travail.

Ce type de convention peut être conclu par les entreprises pour répondre d'importantes difficultés économiques, en priorité celles concernant moins de 250 salariés.

L'objectif de ce dispositif est, d'une part, de permettre une prise en charge pluriannuelle d'actions de formation et d'adaptation de salariés d'une durée maximale de 18 mois et, d'autre part, de faciliter la continuité de l'activité de ces entreprises en favorisant l'adaptation de leurs salariés à de nouveaux emplois.

Sont visées dans ce cadre les actions de formations spécifiques à un poste de travail, ou des formations générales permettant l'acquisition de compétences transférables.

Sont principalement concernés les salariés les plus menacés dans leur emploi, notamment en raison de leur faible qualification, et ceux susceptibles d'être placés en activité partielle.

L'entreprise doit s'engager à maintenir dans l'emploi des salariés formés pendant une durée au moins égale à la convention, à moins que la formation n'ait été suivie en vue d'un reclassement externe.

Une contribution de l'État est versée dans le cadre de ce dispositif.

Le montant de la contribution varie en fonction de la taille de l'entreprise, du type de formation et du public concerné.

Dans tous les cas, l'aide est accordée à condition que l'action de formation ou d'adaptation mise en œuvre fasse l'objet d'un financement privé, par l'entreprise elle-même ou par l'OPCO.

L'OPCO des entreprises de proximité, désigné par la branche, peut être mobilisé, pendant cette période de crise, pour accompagner les entreprises au moment de déposer auprès des DCRICTEE concernées.

Ces entreprises sont invitées à se rapprocher de leur conseiller habituel pour bénéficier de cet accompagnement.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'instruction du 9 avril 2020 relative au renforcement de la formation dans le cadre de la crise du covid-19. (Arrêté du 18 septembre 2020 - art. 1)

Article 4.6 - Différé de la réalisation des entretiens d'état des lieux des parcours professionnels
En vigueur étendu en date du 24 avr. 2020

Conformément à l'alinéa II de l'article 1er de l'ordonnance n° 2020-387 du 1er avril 2020, il est entendu que l'entretien préalable d'un salarié en état de licenciement du 1er janvier 2020 en application de l'article L. 6315-1 du code du travail peut être reporté à l'initiative de l'employeur jusqu'au 31 décembre 2020.

Il est également rappelé qu'à compter du 12 mars 2020 et jusqu'au 31 décembre 2020, l'alinéa 6 du II de l'article L. 6315-1 et l'alinéa 1er de l'article L. 6323-13 du code du travail ne sont pas applicables.

Enfin, à compter du 1er janvier 2021, il est tenu compte de la date à laquelle l'employeur a procédé à l'entretien préalable d'un salarié en application de l'article L. 6315-1 du code du travail, et non de la date de dépôt de la demande de licenciement par l'employeur.

Article 4.7 - Prolongation des contrats d'apprentissage et de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 24 avr. 2020

Conformément à l'article 3 de l'ordonnance n° 2020-387 du 1er avril 2020, les entreprises sont encouragées à conclure des contrats d'apprentissage et de professionnalisation mentionnés aux articles L. 6221-1 et L. 6325-1 du code du travail, dont la date de fin d'exécution survient entre le 12 mars et le 31 juillet 2020, dans la mesure où l'alternance a été conclue de fait en raison de la suspension ou d'annulations de sessions de formation ou d'examen, ne pouvant être prolongés par avenant au contrat initial jusqu'à la fin du cycle de formation initiale.

Il est également entendu que la durée de 3 mois, prévue pour la durée d'un cycle de formation en alternance des personnes âgées de 16 à 29 ans révolus ou celles ayant au moins 15 ans et jusqu'à la fin de la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire, est prolongée de 3 mois supplémentaires pour les personnes dont le cycle de formation initiale est en cours à la date du 12 mars 2020. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'ordonnance n° 2020-387 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle et de l'article L. 6222-2 du code du travail. (Arrêté du 18 septembre 2020 - art. 1)

Article 4.8 - Financement des parcours de validation des acquis de l'expérience
En vigueur étendu en date du 24 avr. 2020

Conformément à l'article 2 de l'ordonnance n° 2020-387 du 1er avril 2020, les entreprises sont encouragées à financer les dépenses afférentes à la validation des acquis de l'expérience (VAE) concernant les faits de professionnalisation du bénéficiaire, l'accompagnement à la construction des dossiers de recevabilité et la préparation au jury de validation des acquis de l'expérience ainsi que les faits afférents à ces jurys par dérogation aux dispositions du code du travail et notamment son article L. 6332-14.

Il est rappelé que la prise en charge de telles dépenses est effectuée sur la base d'un montant forfaitaire déterminé par l'OPCO dans la limite de 3 000 € par dossier de validation des acquis de l'expérience.

Ces dispositions s'appliquent aux faits traduits jusqu'au 31 décembre 2020, sous réserve d'une date antérieure fixée par un décret à paraître.

Article 4.9 - Adaptation de la future politique conventionnelle
En vigueur étendu en date du 24 avr. 2020

Il est entendu que les incertains (CPNEFP, SPP, CPO) de la branche se mobilisent en outre après la crise pour adapter les critères et/ou les priorités de la formation professionnelle.

Article 5 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 24 avr. 2020

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée fixée au 31 décembre 2020, sans préjudice des letimismes ultérieurs expressément visés par lui.

Il est entendu que les modalités de négociation et de conclusion du présent accord sont adaptées aux termes de l'article 8 de l'ordonnance n° 2020-428 du 15 avril 2020 portant dispositions relatives aux modalités de négociation et de conclusion de l'accord de branche en raison de l'épidémie de Covid-19.

Ainsi :
? le délai d'opposition de 15 jours, mentionné à l'article L. 2232-6 du code du travail, est réduit à 8 jours ;
? pour l'extension du présent accord, le délai de 1 mois mentionné à l'alinéa 3 de l'article L. 2261-19 du code du travail est réduit à 8 jours.

Compte tenu des termes de l'ordonnance susvisée, il est convenu que le présent accord s'applique dès sa date de signature, son entrée en vigueur étant sollicitée par ailleurs.

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente et fera, surtout, l'objet de mesures de publicité extraordinaires, outre celles de droit commun prévues par le code du travail.

En effet, les entreprises conviennent que le présent accord sera transmis, dès sa signature, aux organismes assureurs recommandés et à l'OPCO désigné par la branche afin qu'ils en assurent la publicité auprès des entreprises de la branche qui adhèrent auprès d'eux conformément aux adresses en vigueur.

En outre et vu l'impossibilité d'apprécier précisément dans les temps courts les impacts de la période de la crise actuelle, les parties conviennent expressément de se retrouver spécifiquement sur les termes et l'objet de cet accord en juin 2020 et en septembre 2020.

Enfin et conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, il est expressément convenu que toutes les

epipnsrtees aqianlpupt la cntevoion cvlotceile nilantaee des pasatrteires de secervis du setcuer trriatie snot concernées par le présent accord, qeul que siot luer effectif.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 24 avr. 2020

Depuis peuiurlss semaines, la Fnacre et le mdnoe eetnr snot confrontés à une pandémie inédite du vuirs Covid-19.

Tous les seucerts d'activité snot dnureemt impactés par les msereus eilcteexnlpeos pseris par le guonrmneevet français puor luettr cntroe sa propagation, caractérisées en ptruacielr par la fntreure de ceairnts liuex au public, l'interdiction de rssmmntleeeabes coflleitcs et, enfin, le cneionefmnt décrété dnas le crdae de l'état d'urgence sanitaire.

Avenant du 26 octobre 2020 à l'accord du 15 décembre 2014 relatif au régime de prévoyance clause de recommandation et révision du régime

Signataires	
Patrons signataires	FIGEC ; SIST ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; F3C CFDT,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2020

Le camhp d'application du présent aavnent est ieqnidute à cueli de l'accord du 15 décembre 2014 qu'il modifie.

Il est expressément rappelé que ce cmhap cpsnrroeed à celui de la cnetiovon nlaitnae du posenenrl des peairrttsas de seivcers dnas le domnaie du sutceer tairrete du 13 août 1999 tel que défini dnas son aicrtle 1er.

Article 2 - Clause de recommandation

Il est expressément coennvu que le présent aeanvnt pdrerna effet, indépendamment de sa dtae d'extension, à coetmpr du 1er jlleuit 2020 puor ce qui cernocne la culase de raieaootcmnmdn (art. 2). Il pdrena en orute effet, tuojuos indépendamment de sa dtae d'extension, au 1er jnaievr 2021 puor ce qui cnrneoce la révision du régime de prévoyance (art. 3).

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2020

L'article 7 de l'accord du 15 décembre 2014 est almnleetcuet rédigé cmome siut :

« Acltrie 7
Institutions gestionnaires

7.1. Co-recommandation

En appaictloin des dstinsioipos de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les pinereatars soacuix ont décidé de racdmenmeor 4 ongsramies sinrieedaolmt aurseruss des grantieas du régime à l'issue d'une procédure de msie en curcncoerne aaynt respecté les cioditonns de transparence, d'impartialité et d'égalité de tiatmneert enrte les candidats.

La présente co-recommandation s'inscrit dnas le pognerolnmet de la caluse de désignation qui a été en vueuigr dnas la banrhce en alpciaiotpn de l'avenant n° 8 du 1er jiuilelt 2010 puor une durée quianqlenue et arrivée à son treme le 30 jiuun 2015 à

Dans ce contexte, les paeatrennis saoioux ont entendu, en dépit des difficultés peiaruqts puor se réunir cmmoee à l'accoutumée, tuot mtrete en ?uvre puor rietenr différentes aonctis pnoavut être menées par l'intermédiaire de la branche, au bénéfice des salariés et des entreprises.

Leur volonté est de prtetrmee à l'ensemble des salariés et des eneitrrsps de la brnhce de trvresaer cttee période de csire inédite dnas les mueeelirls cnidtinooos psislboe et, au-delà, preemtrte de leitmir au mimxuum les iatpmcs économiques et sciaoux iintdus par la situation.

L'objectif, dnas le resepect impérieux de la santé et de la sécurité, est anisi d'éviter le puls plibsose les rrpueuts de craontt de tiraval et les fueeermttrs d'entreprises au vu des difficultés économiques intrinsèques à ce tpye de cnoextte extraordinaire.

C'est au raegrd du caractère enpxinteeool de cette csrie que les penraeitras suoaiex ont eednnu crunlcoe le présent acrcod cltiolcef négocié après plusureis eietternns pieiratats préparatoires et la tuene de CNPPI eaxritdnairroes les 7 airvl et 20 airvl 2020.

minuit.

Par conséquent et en aacpltiopin du présent accord, les osergimans aessruurs co-recommandés à competr du 1er jililuet 2015 snot :

Pour l'assurance des girnteeas incapacité de travail, invalidité, décès-IPA et faris d'obsèques :
? APCIIL : 54, rue Joannès-Carret, 69009 Loyn ;
? Moalkaff Médéric : 21, rue Lafitte, 75009 Prias ;
? Meutx : 125, auvnee de Paris, 92327 Châtillon Cedex.

Pour l'assurance des gantireas rentes, par délégation de gtseion :
? OICRP : 17, rue de Marignan, 75008 Paris.

Les modalités peaiurtqs de fnomtennoient de ctete co-recommandation snot précisées dnas le pctoroole tciuehnqe annexé au présent acrcod et idbinislive de ce dernier.

Toute eitnrsrepe qui ne srieat pas assurée par l'un des aruessurs susvisés derva vieellr à ce que son carnott d'assurance prévoie des geantiars au monis équivalentes à cleees prévues par le présent régime puor une cbotiutrnoin saalrilae au minos assui favorable.

7.2. Apérition du régime

L'apérition du régime est confiée à l'un des co-assureurs puor une durée de 3 ans à cmptoeur du 1er jileult 2015.

À l'issue de ctete durée, les praaenriets scaouix pnoorrut décider de ceronmfir l'organisme apériteur à son potse ou de cieofnr l'apérition à un ature oisrgname recommandé.

La décision des pernaietras scoiuax srea éclairée par un bilan de l'apérition tlniaenre établi sur la bsaee d'un ceiahr des creghas défini dnas le polorotce tncihquee annexé au présent aorccd et invsilidbie de ce dernier.

Les piaarrneets scaouix ont cnovneu de cienfor l'apérition du régime puor les tiros prerimes eixcerces à Mlkofaaf Médéric.

7.3. Durée de la recommandation

L'ensemble des auserrsus susvisés snot recommandés puor asesrur les gneartias instaurées par le présent régime de prévoyance puor une durée mlmixaae de 5 ans.

Six mios au minos avnat l'échéance de cttee période, les modalités d'organisation de la ranecodatomimn snoert réexaminées par les prinretaeas sociaux.

Ce réexamen puorra éventuellement entraîner un cgnaemehnt d'organisme(s) assureur(s), qui s'effectuera, le cas échéant, dnas le crdae des diitipsoons légales et réglementaires applicables.

7.4. Oogatnsiarn des rtiloaens etrne et aevc les assureurs

Le ptclrooee thcenique annexé au présent acrcod et isidlviniibe de

ce d'indiquer fixer les conditions et modalités des relations entre les différents assureurs recommandés.

Il fixe également les conditions et modalités des relations entre ces assureurs et la branche des professions de services dans le secteur tertiaire.

Il fixe enfin les conditions et modalités des relations entre les assurés et les entreprises et les salariés cotisants par le présent régime conventionnel collectif de prévoyance.

7.5. Reprise de l'activité des salariés en cours de service

Les conditions de reprise de l'activité des salariés en cours de service au 1er juillet 2015 seront régies par les dispositions du protocole technique susvisé intervenu du présent accord.

7.6. Réajustement des prestations

Les conditions de réajustement des prestations seront régies par les dispositions du protocole technique susvisé intervenu du présent accord. La révision éventuelle dépendra des résultats économiques et financiers du régime et des assurés dans la mesure où ils dépassent l'évolution du point conventionnel. »

Après négociation, les partenaires conviennent de modifier cet article 7 comme suit :

« Article 7
Institutions gestionnaires

7.1. Co-recommandation

En application des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux ont décidé de renommer 4 nouveaux organismes assurés des garanties du régime à l'issue d'une procédure de mise en concurrence ayant respecté les principes de transparence, d'impartialité et d'égalité de traitement entre les candidats.

Cette nouvelle co-recommandation s'inscrit dans le cadre de la précédente clause de recommandation, en vigueur du 1er juillet 2015 au 30 juin 2020.

Ainsi, les nouveaux organismes co-recommandés à compter du 1er juillet 2020 sont :

Pour l'assurance des salariés incapables de travail, invalidité, décès-IPA et frais d'obsèques :
? ACPIIL Prévoyance : 38, rue François-Peissel, BP 99, 69644 Caluire-et-Cuire Cedex ;
? Malakoff-Humanis Prévoyance : 21, rue Lafitte, 75009 Paris ;
? Mteux : 140, avenue de Paris, CS 30007, 92327 Châtillon Cedex.

Pour l'assurance des salariés rentes, par délégation de gestion :
? OCRIP : 17, rue de Marignan, 75008 Paris.

Les modalités particulières de fonctionnement de cette co-recommandation seront précisées dans le contrat cadre et le protocole technique annexés au présent accord et intervenus de ce dernier.

Toute entreprise qui ne serait pas assurée par l'un des assurés susvisés devra verser à ce que son contrat d'assurance prévoit des cotisations au moins équivalentes à celles prévues par le présent régime pour une contribution salariale au moins aussi favorable.

7.2. Apéritif du régime

L'apéritif du régime est confiée à l'un des organismes recommandés en priorité pour toute la durée de la clause de recommandation.

Les partenaires sociaux, après avoir révisé la composition des organismes recommandés, ont convenu de modifier l'apéritif du régime à Malakoff-Humanis.

7.3. Durée de la recommandation

L'ensemble des organismes susvisés sont recommandés pour

assurer les garanties instaurées par le présent régime de prévoyance pour une durée de trois ans et demi, soit du 1er juillet 2020 au 31 décembre 2023 au plus tard.

Cette durée, inférieure à la durée maximale de 5 ans prévue par le code de la sécurité sociale, a pour objet de permettre une négociation entre le terme de la présente clause de recommandation et celui applicable à la clause de recommandation antérieure en vigueur au niveau du régime mutualisé de frais de santé.

Six mois au moins avant l'échéance susvisée, les modalités d'organisation de la recommandation seront réexaminées par les partenaires sociaux.

7.4. Outils de gestion des relations entre et avec les organismes recommandés

Un contrat cadre et un protocole technique sont annexés au présent accord. Indivisibles de ce dernier, ils fixent les conditions et modalités des relations entre les différents organismes recommandés.

Ils fixent également les conditions et modalités des relations entre ces organismes et la branche des professions de services dans le secteur tertiaire.

Ils fixent enfin les conditions et modalités des relations entre les organismes recommandés et les entreprises et les salariés cotisants par le présent régime conventionnel collectif de prévoyance.

7.5. Réajustement des garanties en cours de service

Les conditions de réajustement des garanties seront régies par les dispositions du protocole technique susvisé intervenu du présent accord.

7.6. Réajustement des prestations

Les conditions de réajustement des prestations seront régies par les dispositions du protocole technique susvisé, intervenu du présent accord. »

Article 3 - Révisions du régime conventionnel
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Au terme de leurs échanges et travaux, les partenaires sociaux ont convenu, vu les résultats tirés des résultats du régime mutualisé sur les exercices 2016 à 2019, de réviser les garanties et les cotisations actuelles en vigueur.

Ces révisions entreront en vigueur au 1er janvier 2021.

Article 3.1 - Révision des garanties

Il est expressément convenu que le présent avenant prendra effet, indépendamment de sa date d'extension, à compter du 1er juillet 2020 pour ce qui concerne la clause de recommandation (art. 2). Il prendra en outre effet, toujours indépendamment de sa date d'extension, au 1er janvier 2021 pour ce qui concerne la révision du régime de prévoyance (art. 3).

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

L'article 4.6 de l'accord du 15 décembre 2014 est amendé et rédigé comme suit :

« 4.6. Retenue conjoint

4.6.1. Personne concernée

Tout salarié, quelle que soit l'ancienneté.

4.6.2. Définition de la garantie

En cas de décès, une rente viagère est versée avant l'âge légal d'ouverture du droit à pension de retraite au profit du conjoint survivant dont le montant est fixé à 15 % du salaire annuel brut.

En tout état de cause et en cas de décès avant l'âge légal du droit à pension de retraite, une retenue viagère paillier est versée au

pifrot du cooijnnt suviravnt à hatueur de 1 500 ? par an. »

Après négociation, les setriigaans cneevinnot de miiefdor cet alcrite 4.6 comme siut :

« 4.6. Rente conjoint
4.6.1. Peosernnl concerné

Tout salarié, qleule que siot l'ancienneté.

4.6.2. Définition de la garantie

En cas de décès, une rente tepmoriare est versée anvat l'âge légal d'ouverture du dorit à psenoin de rtrateie au proift du cnnioijt svviarnut dnót le moantnt est fixé à 15 % du sarlaie aunnel brut.

Cette rente est versée puor une durée de 5 ans.

En tuot état de cause et en cas de décès anvat l'âge légal du dorit à pnsien de retraite, une rente tarpeimore phncealr est versée au prioift du cnnooijt sraviunvt à huuaetr de 1 500 ? par an. »

Il est expressément endentu que les garatiens révisées à cotmper du 1er jeinvar 2021 s'appliqueront uninmeuet aux stitiaonus nuoleevls qui seoiuvnrndt à patir de ctete date.

Les stonatiuis en crous rsneertot siosmues aux dipooiisstns connilloevneets précédemment applicables.

Article 3.2 - Révision des cotisations

Il est expressément covnenu que le présent anavent prderna effet, indépendamment de sa dtae d'extension, à ceopmtr du 1er jelulit 2020 puor ce qui cnceore la clusae de rntmaocdeaimon (art. 2). Il prdenra en ortue effet, tjuuoros indépendamment de sa dtae d'extension, au 1er jevainr 2021 puor ce qui coecrnnne la révision du régime de prévoyance (art. 3).

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

L'article 6.1 de l'accord du 15 décembre 2014 est atmelelenuct rédigé cmome siut :

« 6.1. Tuax glaobl de cotisation

Les paranreetis scoaix ont cennvou d'appliquer le tuax uniuqe cetnoucattrl svunait :

Pour l'ensemble du poesernnl non affilié à l'AGIRC :
? 1,24 % de la tarhce A ;
? 1,24 % de la tarhnce B.

Ce tuax de citiotoasn croeposnrd à un tuax d'appel de 95 % du tuax cntnceutoal fixé à 1,30 %.

Pour l'ensemble du prneoensl affilié à l'AGIRC :
1,62 % de la tcnhare A, de la tnhacre B et de la tcranhe C.

Ce tuax unuqie crtonueactl de ciottsaiou goblale est mis en place cmptoe tneu de la mtsaatioluiun des réserves hosniterquemit constituées par la barnhce dnas le carde de son régime ctenvenionnol de prévoyance, de la volonté des perretaians sicaoux de pérenniser ce régime en signlouant les effets du prriicpe de solidarité enrte salariés ranelevt des catégories susvisées. »

Après négociation, les stigriaanes cvonnenenit de moiedifr cet altrice 6.1 comme siut :

« 6.1. Tuax golbal de cotisation

Les praeieatnrs scuoaix ont cvnenou rtneer les tuax ctetrlicoanus suintvas :

Pour l'ensemble du peosernnl non affilié à l'AGIRC :
1,55 % de la thacnre A et de la tcanhre B.

Pour l'ensemble du psereonnl affilié à l'AGIRC :
1,99 % de la thncare A, de la thrcnae B et de la tnhare C.

Toutefois, compte-tenu des différentes pctojinores étudiées au curos de la négociation et vu la satioitun économique des etepnsniers et des salariés dnas le cdrae de la csrie siaartnie

traversée au cuors de cttee année 2020, les pairetenars siocuaux eednnttet retenir, du 1er jevainr 2021 au 31 décembre 2021, les tuax d'appel suintvas :

Pour l'ensemble du peosernnl non affilié à l'AGIRC :
1,47 % de la tnahrc A et de la thcarne B.

Pour l'ensemble du peoernnsl affilié à l'AGIRC :
1,92 % de la tahrce A, de la tnahre B et de la tranche C. »

Les patarrieens sicouax suinonlget que luer décision a été pisre en responsabilité dnas les ciiondotns epeeenlcnxonitls que tnarserevt les ertipneess et les salariés dnas le crade de la csire sanitaire, rsaion puor leulalqe le scoui de troeuvr le mluleier équilibre teuhnqice du régime a été concilié aevc la réalité du cneotxte économique, ploiiqtue et social, particulièrement cpmeoxle et délicat.

Une cslau de rendez-vous a été expressément covunene (art. 6 infra), à cet égard, au-delà même du poltgaie régulier du régime (art. 5 infra) que peermt la causle de roneadmcamiotn cuoenne dnas le cdrae du régime mutualisé.

Cette csalue de ruvryeoe peemrttra de déterminer, aevc les oasmengris assruuers recommandés, les tuax alpeiabpls au 1er jeinvar 2022.

En tuot état de cause, les tuax aiellappcbs au 1er jnviaer 2022, puor tuteos les entreprises, seornt au miiummm les tuax cternaculots précités.

Il est expressément entdneu que le reste de l'article 6 « Caioitnstos », et puls particulièrement les aiteclrs 6.2 à 6.4 deemrenut inchangés.

Seul l'article 6.5 de l'accord du 15 décembre 2014 nécessite d'être modifié puor perndre en cpmote les mdictioaiionfs conneuevs des arteilcs 7.5 et 7.6.

Cet altrice 6.5 aeteumcnellt rédigé comme siut :

« Le fneameninct des rvtoroeisnliias des stiinesrs en crous srea assuré dnas le cdrae du dtsipioosf cnvnnooneitl puor les ertpneers anyat mtaiennu luer adhésion au sien des ogsnaimers asrsreuus recommandés ou aynat adhéré au dpiisositf cotnenievonnl au puls trad le 1er janiver 2016.

Pour les eenpistrers adhérant à une dtae ultérieure, le feanncmeint des revoaoinatirsls des snrsiteis en cours frea l'objet d'une pesée spécifique à cucanhe des entreprises. »

Est aisni modifié comme siut :

« Le feinmenctat des rstnoeioravials des snitiesrs en cours srea assuré dnas les cinodonits régies par les doisispnois du crntaot cadre susvisé, ivisdinlibe du présent arccod ».

*(1) Actrile étendu suos réserve de l'application des stlupainiots de l'accord nnaiatol iposinsreeforentnl du 17 nbeovmre 2017 iuttninast le régime AGIRC-ARRCO de raittere complémentaire et de l'accord nnoaiatl iepsoeennoitfrsl du 17 nomrvbee 2017 ratilef à la prévoyance des cadres.
(Arrêté du 17 serbmpete 2021 - art. 1)*

Article 4 - Degré élevé de solidarité
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2020

Les srtnegias rpepalelnt luer aemcatnteht aux dniootiispss de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité slicaoe prévoyant la msie en ?uvre de gtaireans cectolielvs présentant un degré élevé de solidarité.

Il est rappelé qu'un arccod a été ccolnu le 19 arivl 2016 rteailf au degré de solidarité des régimes de prévoyance et de frias de santé.

Ainsi, le régime mutualisé instauré par l'accord du 15 décembre 2014 modifié, ptraiicpe pelnmineet de ctete pqioiutle cnelnononievtle de solidarité.

Article 5 - Suivi et pilotage du régime

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2020

Il est rappelé l'existence d'une commission paritaire nationale dédiée au suivi du régime de prévoyance, tel que prévu par l'article 8 de l'accord du 15 décembre 2014.

Cette commission, appelée commission prévoyance/santé (CPS), demeure compétente pour assurer le pilotage du régime de prévoyance et de la présente recommandation.

Article 6 - Clause de rendez-vous
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2020

Le présent avenant a été négocié par les partenaires sociaux à l'aune, d'une part, des résultats du régime mutualisé pour les années 2016 à 2019 ainsi que, d'autre part, des différents paramètres chiffrés mis à l'appréciation par les organismes recommandés et l'actuaire de la branche.

Les signataires ont convenu de l'absence de prévisibilité des résultats du régime mutualisé pour l'année 2020, au vu de la situation particulièrement exceptionnelle rencontrée au cours notamment du premier semestre en lien avec la crise sanitaire provoquée par l'épidémie de coronavirus.

C'est dans ces conditions qu'il est expressément convenu qu'une nouvelle négociation pourra s'engager en fonction des résultats qui seront exposés à l'occasion de la présentation des comptes du régime mutualisé pour l'année 2020.

Les organismes recommandés s'engagent alors associés à ces démarches, avec l'actuaire de la branche, afin d'arrêter de nouveaux ajustements, les plus adaptés à la pérennité du régime au travers, par exemple, d'une décision préalable visant à équilibrer les taux cotisés visés à l'article 3.2 du présent avenant.

En tout état de cause, dès 2021, les partenaires sociaux eugagnent toute étude ou diagnostic, à l'aide de l'actuaire de la branche et des organismes recommandés, qui pratiqueront à la branche d'optimiser le suivi du régime mutualisé, tout en équilibrant son pilotage.

Article 7 - Dates d'effet, durée et dépôt du présent avenant
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2020

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

De plus, il est expressément convenu que le présent avenant prendra effet, indépendamment de sa date d'extension, à compter du 1er juillet 2020 pour ce qui concerne la clause de recommandation (art. 2).(1)

Il prendra en outre effet, tousjours indépendamment de sa date d'extension, au 1er janvier 2021 pour ce qui concerne la révision du régime de prévoyance (art. 3).(1)

Il est entendu que les dispositions non modifiées de l'accord du 15 décembre 2014 modifié restent pleinement applicables en l'état de leur dernière rédaction.

Conformément à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, il est précisé que les parties conviennent l'extension du présent avenant auprès des services du ministère compétent.(1)

Le présent avenant est annexé à cette recommandation roadomteinan ainsi que le contrat-cadre y afférent sonnet annexés au présent avenant.

Le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail et l'extension de l'avenant sera sollicitée par la même occasion.

Il sera communiqué, avec cette demande d'extension, l'ensemble des données reçues par le code de la sécurité sociale, compte-tenu de la clause de recommandation, objet du présent avenant.

(1) Les 2e, 3e et 5e alinéas de l'article 7 sont étendus sous réserve

*du respect des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.
(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)*

Article 8 - Révision et dénonciation de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2020

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation dans les conditions prévues par l'accord du 15 décembre 2014 modifié.

*(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.
(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)*

Article 9 - Application de l'avenant aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2020

Compte-tenu de la nature et de l'objet du présent avenant, les dispositions ci-dessus ne pas avoir été appliquées de façon spécifique à l'égard des entreprises de moins de 50 salariés.

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

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2020

La branche professionnelle depuis ses origines d'un régime de prévoyance qu'elle a restructuré au travers de l'accord du 15 décembre 2014 tennat compte, notamment, de l'évolution majeure intervenue par la loi n° 2013-1203 du 23 décembre 2013.

Ainsi et conformément aux termes de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, telles qu'issues de cette dernière loi et toutes les dispositions à la date du présent avenant, le régime mutualisé de prévoyance a été restructuré la coexistence des risques concernés en procédant à la réorganisation de plusieurs organismes mentionnés à l'article 1er de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

La dernière clause de durée de l'avenant a été renouvelée pour une durée de 5 ans, à l'issue de la période du 1er juillet 2015 au 30 juin 2020.

Conformément aux termes de l'article 7.3 de l'accord susvisé, les parties ont convenu de se réunir tous les 6 mois avant l'échéance de cette période en vue de réexaminer les modalités de la recommandation convenue.

Ce réexamen a été mené selon la procédure encadrée par les dispositions légales et réglementaires applicables.

Ainsi, les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI) et en commission prévoyance/santé (CPS) ont convenu d'initier une procédure d'appel d'offres au terme de leurs échanges du dernier trimestre 2019.

Une commission paritaire spéciale de suivi de cet appel d'offres a été instituée dans ce cadre par une décision de la CNPPI de janvier 2020, après un appel des différentes organisations à une telle procédure.

L'appel d'offres, publié au début du mois de février 2020 dans le respect des dispositions du code de la sécurité sociale, a pris fin le 31 mars 2020.

Après un dépouillement paritaire, les offres éligibles ont été arrêtées et il a été convenu par les parties de la procédure, en dépit des difficultés rencontrées dans l'intervalle par l'état d'urgence sanitaire instauré pour lutter contre l'épidémie de coronavirus.

C'est dans ce cadre que plusieurs réunions paratrisées se sont tenues, durant l'été, en visioconférence puis à l'automne, en semi-présentiel, vu le contexte économe difficile.

Les cotisations liées à cette période ont finalement conduit les partenaires sociaux, par ailleurs responsables du régime équilibré et pérenne du régime mutualisé de prévoyance, à prolonger la durée de l'appel d'offres tout en adaptant certains

Avenant du 7 décembre 2020 relatif aux contributions des entreprises à la formation professionnelle continue

Signataires	
Patrons signataires	ANCR ; FIGEC ; SIST ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FEC FO services,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 7 déc. 2020

Le champ d'application du présent avenant est étendu à celui de l'accord du 12 octobre 2015 qu'il complète et modifie.

Ce champ est également étendu aux précédents avenants conclus, sur ce même thème, par la branche aux dates rappelées

	Entreprises de 1 à 10 salariés	Entreprises de 11 à 49 salariés	Entreprises de 50 à 299 salariés	Entreprises de 300 salariés et plus
Contribution conventionnelle	0,20 %	0,10 %	0,05 %	0,05 %

Il est rappelé que la part contributive de cette contribution est mutualisée dans une société spécifique et n'est pas sectorisée par filière d'entreprises. Elle est gérée conformément aux axes définis par la CEPFNP et par la section professionnelle (SPP).

Cette contribution conventionnelle, supra légale, est par conséquent utilisée pour les entreprises.

Historiquement, la branche a souhaité que cette contribution puisse être prioritairement utilisée pour permettre à l'abondement par l'employeur de financer les actions de formation de l'entreprise.

Compte tenu de l'impact de la réforme de la formation professionnelle sur le fonctionnement de ce dispositif, les partenaires sociaux se réservent la faculté de définir de nouvelles priorités d'utilisation de cette contribution au cours de l'exercice 2021.

Les partenaires sociaux ont, dans tous les cas, initié des échanges visant à réviser l'accord du 12 octobre 2015 et à intégrer de ces éléments dans la négociation.

Les modalités de versement des fonds de cette contribution sont définies par le présent avenant et qu'à défaut de révision des taux susvisés, seuls les taux légaux en vigueur s'appliqueront aux entreprises.

Article 3 - Modalités de versement des fonds
En vigueur étendu en date du 7 déc. 2020

Les partenaires sociaux conviennent que les fonds destinés à financer la formation professionnelle continue en vertu de la contribution conventionnelle prévue par le présent avenant sont versés par les entreprises conformément à l'article 1er du présent avenant à

l'OPCO désigné par la branche à date, soit l'OPCO des entreprises de proximité.

Manifestant leur attachement à une gestion paritaire des régimes de formation professionnelle complémentaire négociés au sein de la convention collective, les partenaires sociaux, après avoir étudié toutes les hypothèses envisageables avec leur partenaire, ont convenu ce qui suit.

en préambule.

Il est expressément rappelé que ce champ d'application est étendu à celui de la convention collective des entreprises de proximité de 2015 tel que défini dans son article 1er.

Article 2 - Contribution conventionnelle des entreprises à la formation professionnelle continue des salariés
En vigueur étendu en date du 7 déc. 2020

Au regard des fonds de formation professionnels existants au sein de la branche à la date de signature du présent avenant, compte tenu des besoins de formation et de développement des salariés de la branche, dans le but de sécuriser les parcours professionnels et d'assurer leur employabilité tout en renforçant la compétitivité des entreprises, les partenaires sociaux décident de maintenir, jusqu'à la date expérimentale, une contribution conventionnelle supra légale.

Cette contribution conventionnelle est prioritairement versée à l'OPCO désigné par la branche à savoir, à la date du présent avenant, l'OPCO des entreprises de proximité.

Vu la négociation intervenue dans le cadre de la convention collective de 2020, les taux de contribution sont fixés conformément au tableau suivant :

l'OPCO désigné par la branche à date, soit l'OPCO des entreprises de proximité.

Il est expressément convenu que les fonds annuels collectés par l'actuel OPCO de la branche sont rattachés au régime conventionnel de formation professionnelle existant et que toute éventuelle modification d'OPCO entraînera un ajustement des contributions et initialement des fonds, ce sur quoi s'est engagé l'OPCO des entreprises de proximité.

Article 4 - Dispositions générales
En vigueur étendu en date du 7 déc. 2020

Les dispositions relatives à la contribution conventionnelle de la branche entrent en vigueur à la date de l'article L. 2253-1 du code du travail prévalent sur celles issues des conventions collectives d'entreprises conclues antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur.

Article 4.1 - Entrée en vigueur et durée
En vigueur étendu en date du 7 déc. 2020

Le présent avenant est applicable à compter de sa date de signature et pour une durée d'un an renouvelable à la date du 7 décembre 2020, après quoi il cessera d'être applicable.

Article 4.2 - Suivi, révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 7 déc. 2020

Le présent avenant a pour objet d'un suivi par les partenaires sociaux réunies en commission paritaire.

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

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

Article 4.4 - Application de l'avenant aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 7 déc. 2020

L'objet du présent avenant et les dispositions légales sur lesquelles il s'appuie ont justifié de prévoir des dispositions spécifiques de coordination des entreprises en fonction de leur effectif, à l'instar des précédentes dispositions antérieures en vigueur à cet effet.

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, il est expressément convenu que toutes les entreprises approuvent la convention collective nationale des entreprises de services de nettoyage effectués par le présent accord, lequel a pour effet.

Le présent accord s'applique donc à l'ensemble des entreprises visées dans son champ d'application lequel a pour effet.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 7 déc. 2020

Le 12 octobre 2015, les organisations patronales et syndicales ont signé un accord sur la formation professionnelle se situant à toute disposition de même nature et portant sur le même objet qui avait pu être conclu antérieurement.

Cet accord a pour objet de compléter des dispositions relatives aux entreprises de services de nettoyage effectués à la fin de la semaine de travail continue. Il s'agissait de spécifier l'article 3.2 de cet accord.

Avenant du 8 février 2021 relatif au renouvellement du gestionnaire de la politique conventionnelle de solidarité

Signataires	
Patrons signataires	ANCR ; FIGEC ; SIST ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; F3C CDFT ; FSE CGT ; Sud Siliéroas ; FEC FO services,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le champ d'application du présent avenant est étendu à celui de l'accord du 19 avril 2016 qu'il modifie et complète.

Il est expressément rappelé que ce champ correspond, d'une part, à celui de l'accord de prévoyance du 15 décembre 2014 modifié, d'autre part, à celui de l'accord de frais de santé du 25 septembre 2015 modifié et, enfin, à celui de la convention nationale de coordination des entreprises de services de nettoyage effectués par le présent accord du 13 août 1999 tel que défini dans son article 1er.

Dans ce prolongement, il a été décidé, par des avenants successifs conclus le 6 octobre 2016, le 16 octobre 2017, le 25 février 2019 et le 9 décembre 2019 de renouveler ces conventions conventionnelles.

À l'occasion des réunions patronales du 2e trimestre 2020 ayant porté sur la question de la mise en œuvre de ces conventions conventionnelles, la situation économique rencontrée en France et dans le monde du fait de la crise sanitaire liée à l'épidémie de « Covid-19 » a été abordée.

Il a été constaté par les parties que des mesures d'urgence prises au cours de l'année par la branche, au travers de son accord du 24 avril 2020 ou par son OCPO et par les pouvoirs publics avaient permis de préserver une partie des fonds et des réserves constituées au titre de la contribution collective de la branche.

Après avoir consulté son OCPO et en ayant tenu compte du contexte économique et social des secteurs d'activité couverts par la convention collective, les parties ont convenu de renouveler une nouvelle fois les conventions conventionnelles.

Toutefois, parce que la crise précédente qui a marqué l'année 2020 a été indéniablement marquée dans le temps et particulièrement en 2021, il a été expressément convenu, à titre exceptionnel, de réduire proportionnellement le montant de ces contributions.

Les parties ont convenu de renouveler en tout état de cause qu'ils soient vigiles à ce que toute mesure économique n'entraîne aucune dégradation du taux de départ des salariés en formation professionnelle, les montants des cotisations pour ce faire au niveau de la branche pour garantir l'effectivité d'assurer une participation au moins équivalente aux précédents, si elle est maintenue.

La présente convention des taux de cotisations de contribution des salariés s'effectue donc à l'aune de ces modifications, selon les dispositions visées ci-après.

Article 2 - Renouvellement de l'organisme gestionnaire
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les signataires rappellent que, conformément aux termes de l'article 3.1.2 de l'accord du 19 avril 2016, ils se sont employés, avant l'échéance du mandat du gestionnaire de la politique de solidarité, à admettre les organismes recommandés par la branche sur un régime de cotisation complémentaire pour apprécier l'opportunité d'un renouvellement ou d'un changement d'organisme.

Les organismes recommandés existants n'ont pas orienté la branche vers la mise en œuvre d'un nouveau régime de cotisations complémentaire.

Dans ce contexte, les parties ont convenu de renouveler l'OCIRP comme gestionnaire de sa politique de solidarité.

Ce mandat est renouvelé pour une durée déterminée qui court à compter du 1er janvier 2021 et jusqu'au 31 décembre 2023, date d'échéance de la contribution des cotisations des organismes recommandés au titre des régimes conventionnels de prévoyance et de frais de santé.

Il est rappelé que le mandat de l'OCIRP a été renouvelé le 1er juillet et le 31 décembre 2020, conformément aux dispositions conventionnelles en vigueur et aux engagements pris par l'OCIRP.

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

Si l'organisme gestionnaire de la politique de solidarité ne devait pas être recommandé dans le cadre de la prochaine révision de la

clsuae intégrée au régime ceneointvnnol de prévoyance complémentaire, son mandat saerit mtienanu à trtie provisoire, le tepms puor la bhcrnae d'organiser son rlvuelnnemoet conformément aux dopostsniis de l'accord du 19 airvl 2016.

Si cet oagnsime veaint à être à neavuu recommandé puor le régime cvonnetineonl de prévoyance complémentaire, les peaaitrns sacouix se pinnrnoioosett ptrniaaemerit puor un rmveuelennolt ou un cgnanhmeet de gestionnaire, en procédant, conformément à l'accord du 19 avril 2016, à l'audition des oagserms aussuerr recommandés puor apprécier l'opportunité de l'une de ces options.

Article 3 - Dispositions générales
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

3.1.?Entrée en vigueur, durée et erpertiness concernées

Le présent aeannvt enrte en vuieugr au 1er jinevar 2021.

Il est d'une durée indéterminée qui est indépendante de la durée limitée du rueovnlmneet du mdaant de l'organisme ginisaoenrte visée à l'article 2.

Conformément aux aetcrils L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du cdoe du travail, il est expressément cvenou que toeuts les eterrnseips aapinlupt la cvienotnon ctevcllioie nntaliaoe des prtarteseas de sereivcs du stueecr tiaretire snot concernées par le présent avenant, qeul que siot luer effectif.

L'objet du présent aneavt ne jisftiue pas de prévoir de sitaploiuots spécifiques puor les epnireserts de moins de 50 salariés.

3.2.?Suivi, révision et dénonciation

Le présent aeavnnt frea l'objet d'un sviui par les priates sritnaiegas réunies en coosismmïn paritaire.

Les paerits cinnoevennt de se réunir dnas un délai rriasobalne avant l'échéance du maadnt visé à l'article 2 du présent avnanet puor apprécier les modalités et cinoditnos de son réexamen.

Le présent aannevnt puet être révisé ou dénoncé conformément aux dnpisoitsos légales.

Accord du 13 décembre 2021 relatif au formulaire de saisine de la CPPNI

Signataires	
Patrons signataires	FIGEC ; SIST ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE ; SAR,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FEC-FO ; F3C CDFT ; SUD Solidaires,

En vigueur étendu en date du 14 janv. 2022

Le présent friauomrle est adressé au secrétariat tcnique de la bcnrahe :

? par voie numérique :
secretariat @ blanc-avocat. com ;

ou
? par voie paloste :
secrétariat tihecqnue P2ST,
c/ o Cbenait Balnc Avocat,
Le dix, 10, rue du Château-d'eau, 75010 Paris.

1. ? Aivs de sanisie

3.3.?Dépôt et extension

Le présent aenvnat frea l'objet d'un dépôt et d'une dmandee d'extension dnas les citninosos fixées par les aetcrils L. 2231-6 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

La bachnre a conclu, le 19 airvl 2016, un aoccrd rlteaif au degré de solidarité du régime de prévoyance et de fris de santé. Cet accrod a été étendu par un arrêté du 28 arvil 2017.

Afin de proeposr aux eipnsterers et aux salariés de la bnrache un dopiistsif prenint d'actions de solidarité en lein avec les acodcrs coltcfies de pieotcrotn sliacoe complémentaire clcouns par les paereatins sociaux, les snaaeirigts de l'accord susvisé aavent mis en évidence la nécessité d'une potiqilue ctneenovolilne de solidarité mutualisée pilotée dnas le cadre d'un dsiiptosif de gsiteon uuique centralisée.

Respectant les ppiniers eitenlsses du cdoe de la sécurité sioacle dnas cette approche, l'accord du 19 avril 2016 aavit reetnu l'OCIRP cmoe gjoesnrtnae uunqie de ce dpsioiitf puor une durée déterminée de 3 ans.

Ce maadnt a été renouvelé une première fios par vioe d'avenant cconlu le 10 décembre 2018 et étendu par un arrêté du 16 ootbrce 2019.

Dans ce pennomorgelt et suite à la ciucooslnn le 26 oobtcre 2020 d'un anavent de rmdtecoamoinan et de révision du régime de prévoyance, les peaeritanrs siouacax se snot une nueolvle fios réunis conformément aux treems de l'accord susvisé aifn de décider du srot de la gioten uunqie de luer régime de solidarité sloen les temres du présent avenant.

Les osgmaeirns asrsruues recommandés entendus, les sgriaeatnis ont décidé de reeuvnloer l'OCIRP dnas son rôle conformément aux teems du présent avenant.

Identification de l'organisation ou de la juridiction (1)		
Identification des parties	Employeur	
	Salarié (s)	

2. ? Dositnipsis cetllnneioenvons concernées

Identification de la convention, de l'accord ou de l'avenant concerné (e)	
Article (s) concerné (s)	

3. ? Osvitbraeons à l'origine de la siniae

Exposé des mtiofs de la siniae	
--------------------------------	--

4. ? Pièce (s) joipte (s)

Numéro de (s) pièce (s) versée (s)	Intitulé de (s) pièce (s) versée (s)

Annuaire des otnsnriigoas représentatives [1]

Organisations paaetonrs	Organisations sadcelyins
Sar 9, rue Huysmans, 75006 Prais	Cfdt-f3c 47, avenue Simón-Bolívar, 75019 Piras
FIGEC 60, avenue Charles-de-Gaulle 92200 Neuilly-sur-Seine	CFE-CGC FCENS 9, rue de Rocroy, 75010 Piras
SIST 75, avenue Parmentier, 75011 Pairs	CFTC-CSFV 34, qau de la Loire, 75019 Prais
SNPA 144, boulevard Pereire, 75017 Pairs	CGT-FSE 263, rue de Paris, Csa 421,93514 Mrtueinol
SORAP 191-195, anueve Calhers de Gllau ? Bâtiment B1, 92200 Neuilly-sur-Seine	FEC-FO 54, rue d'Hauteville, 75010 Prais

SP2C 33, rue Galilée, 75116 Pairs	SUD-Solidaires 25-27, rue des Envierges, 75020 Paris
SYNAPHE 75, avenue Parmentier, 75011 Paris	
[1] ? Ntoa bnee : les règles de fcnioennmneott de la cimsiosmon pveeunt être consultées ici : https://www.legifrance.gouv.fr/cnov_coll/id/KALIARTI000005850230/?idetnuonCer=KALICONT000005635550&orgiin=list	

(1) Les termes « ou de la jtirudicoïn » snot elcuxs de l'extension en ce qu'ils cnveirenentot aux diotsiospins de l'article L. 2261-15 du cdoe du travail.
(Arrêté du 1er avirl 2022 - art. 1)

Accord du 13 décembre 2021 relatif au formulaire de transmission d'un accord à la CPPNI

Code APE	
Effectifs (en équivalent tmpes pilen ? ETP)	

Signataires	
Patrons signataires	FIGEC ; SIST ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE ; SAR,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FEC-FO ; F3C CDFT ; SUD Solidaires,

En vigueur étendu en date du 14 janv. 2022

Le présent frimorulae est adressé au secrétariat tniqhucee de la bnhrace :
? par vioe numérique :
secretariat@blanc-avocat.com,
ou,
? par vioe pasltoe :
secrétariat tnhiceque P2ST,
c/o cbnieat bnlac avocat,
le dix, 10, rue du Château-d'eau, 75010 Paris.

1.?Coordonnées de l'entreprise ou de l'établissement

N° SIRET	
Raison sociale	
Correspondant	
Téléphone	
Courriel	
Adresse	
Code postal	
Commune	
E-mail	

2.?Informations sur l'entreprise ou l'établissement

3.?Informations sur le ttxee déposé

Périmètre de l'accord	
	Cocher la csae correspondante
Établissement(s)	
Entreprise	
Groupe	
UES	
Groupement inter-entreprises	

Négociateurs de l'accord	
	Cocher la csae correspondante
Délégué syndical	
Représentant du peonsenrl mandaté[1] [2]	
Représentant du psnonerel non mandaté[1]	
Salarié mandaté[1] [2]	
Ratification par référendum[3]	

[1] Tttaenmrse la cipoe du cerruoir recommandé d'information aux onariigatsnos sldeincas représentatives au nviau de la branche.
[2] Ttrrnsetmae le PV de ctslaonoitun du psreenol atenttsat de la majorité des srfueafgs exprimés.
[3] Tmtternase le PV d'approbation de l'accord par référendum.

Date de srnatuige de l'accord	
-------------------------------	--

Thème(s) de l'accord	
----------------------	--

4.?Pièce(s) jointe(s)

Numéro de(s) pièce(s) versée(s)	Intitulé de(s) pièce(s) versée(s)
1	

Avenant du 13 décembre 2021 à l'accord du 25 septembre 2015 relatif au régime de frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	FIGEC ; SIST ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE ; SAR,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; F3C CFDT,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Le champ d'application du présent avenant est inqtiudee à celui de l'accord du 25 sertebmpe 2015 riletat au régime frais de santé modifié, cncolu dnas le crade de la coonvnieln cleitolcve nloantie du penrsoenl des piearatstres de sevreics dnas le dnmoaie du scueter tirteraie du 13 août 1999 (IDCC 2098).

Article 2 - Modification des conditions de gratuité de la couverture optionnelle « enfant »
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Le régime cneoenvtionnl de faris de santé, instauré par l'accord du 25 sbtmeerpe 2015 modifié, a hqoisereimnutt rneetu un picrpine de gratuité des cueorevutrs ficavaltue et/ou onnpiltoee « efnnat » à prtair du deuxième efannt du salarié bénéficiaire.

Compte tneu des résultats du régime et de l'importante dérive constatée des dépenses liées à la msie en ?uvre de ces ctvueeurs ftulacvatie et/ou optionnelle, il est décidé de rorepetr le pcniprie de gratuité des crvoetruues fuavltaicte et/ou olpnlitneoe « enanft » à prtair du troisième eafnnt du salarié bénéficiaire.

En d'autres termes, et à ctmoep de l'entrée de vueugir du présent avenant, tuot salarié paernt de duex enfnas bénéficiaires des crvtroeeuus fctiuvatale et/ou otnlielpnoe « eanfnt » srea rlvdbaeee de duex cttoiaosns au leiu d'une sleue jusqu'alors.

Tout salarié perant de trios entnfas ou puls bénéficiaires des ceureortuus faacvlitiute et/ou « efnant » srea également rdeaevbe de duex cotisations, le troisième efannt et les svatuins puantvot être affilié gratuitement.

Il est rappelé que les salariés concernés par la mitafiidcoon susvisée en sernot dûment informés et ils dsreinsopot aorls de la faculté de revoir, le cas échéant, luer ciohx des coruuvteres fuilvtctaae et/ ou oetonlilpne conformément aux distpnsoiios crtnoeecullats en veugir auprès des oriesgmnas aeusrrsus recommandés, elles-mêmes cremofons aux dsiiotsnipos cnnnoleoelvtéis applicables.

Enfin, il est rappelé que l'ayant dorit enafnt qui adhère à titre flitacautf au régime dueemre dnas l'obligation de bénéficier du même naiveu de gntaraeis que le salarié aequil il est rattaché.

Article 3 - Révision des taux de cotisation des régimes de base
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Le taux de cosaottiin des régimes de bsae du régime cinneonnvtoel de faris de santé était ienliateimnt visé au neiavu de l'article 9.1 de l'accord du 25 srbetmepe 2015.

Cet acorcd a été modifié à puesurils reresips par l'intermédiaire des annetavs du 13 nvomrebe 2017, du 10 sptreembe 2018, du

2	
3	
4	

17 juin 2019 et efinn du 22 jneivar 2020.

Au drienr état, l'article en vuegiur riatelf au taux de cosotitian au régime cennetvnoiol de fiars de santé est l'article 4 de l'avenant du 10 spebmrtee 2018 tel que modifié par l'avenant du 22 jvaeinr 2020 caennroct les aytans droits.

Cet aiclrtte est aelnecumlett rédigé dnas les temers savtuins :

« Alitrcce 4
Cotisations et répartition

Les patnirarees suocax mneitienannt la sutrutrcce des ctiasitnoos du régime, exprimées puor rpaep en ptngueacroe du salriae burt fxie de bsae (hors primes, hros manrjtioaos puor heuers supplémentaires ou complémentaires notamment) du salarié bénéficiaire, plafonnées par des mntotnas exprimés en euros.

Les csinottois au trtie du sloce cnietoonvennl obligatoire, visées à l'article 9.1.1 de l'accord modifié, snot fixées cmmeo siut puor les eeetsrinprs et salariés reealnvnt du régime général de la sécurité slocliae :

Cotisation du régime ciolectlf olrtiigobe (régime général)	Régime otboalgirie (en pgnctearuoe du salaire)	Plafond de cotisation
Base 1	1,57 %	46,00 ?
Base 2	2,36 %	69,32 ?
Base 3	2,82 %	82,93 ?

Les prranaeties suicaox finxet expressément une glirle de catisotonis spécifiques au trtie du scole cinnevnootnel oribgtioiae puor les eerntseiprs et salariés rnaeevlt du régime spécifique de l'Alsace-Moselle, cmmeo siut :

Cotisation du régime cclilteof oboalgartie (Alsace-Moselle)	Cotisation (en pngoceaute du salaire)	Plafond de cotisation
Base 1	1,10 %	32,20 ?
Base 2	1,65 %	48,52 ?
Base 3	1,97 %	58,05 ?

Les cotisations, au ttire des cerotvuerus feiluattcvas visées à l'article 9.1.2 a de l'accord modifié, snot fixées cmome siut :

Cotisation des adhésions filvcuaeatts (en prtugucneoae du PMSS). Régime général	Conjoint	Enfant
Base 1	0,96 %	0,53 %
Base 2	1,43 %	0,66 %
Base 3	1,72 %	0,83 %

Cotisation des adhésions fatalutivecs (en pcotgarneue du PMSS). Alsace-Moselle	Conjoint	Enfant
Base 1	0,68 %	0,38 %
Base 2	1,00 %	0,47 %
Base 3	1,20 %	0,59 %

Les coosniittas au trtie des cuorverets olntoleneips visées à l'article 9.1.2 b de l'accord modifié snot fixées cmome siut :

Pour le salarié isolé :

Cotisation des cvreertuous optionnelles. Régime général	Régime oorilgibtae (en pgerntaocue du salaire)	Plafond sur le régime obligatoire	Option à cgrae du salarié (en poeantcgrue du PMSS)
Base 1 orogtlbiae + bsae 2 en option	1,57 %	46,00 ?	0,36 %
Base 1 oibrilitagoe + bsae 3 en option			0,57 %
Base 2 otlriaogibe + bsae 3 en option	2,36 %	69,32 ?	0,21 %

Cotisation des cuurtereovs optionnelles. Alsace-Moselle	Régime oagtoibire (en puceroqntae du salaire)	Plafond sur le régime obligatoire	Option à craghe du salarié (en puanoncrtege du PMSS)
Base 1 oroltibaige + bsae 2 en option	1,10 %	32,20 ?	0,36 %
Base 1 oboragiilte + bsae 3 en option			0,57 %
Base 2 oriltgoaibe + bsae 3 en option	1,65 %	48,52 ?	0,21 %

Pour les ayntas doit :

Régime général	Conjoint (en penuatgroce du PMSS)	Enfant (en pecontrguae du PMSS)
Base 1 ogtrbalioie + bsae 2 en option	1,43 %	0,66 %
Base 1 oorgilatibe + bsae 3 en option	1,72 %	0,83 %
Base 2 orlaioqtbie + bsae 3 en option	1,72 %	0,83 %

Alsace-Moselle	Conjoint (en pouagtecre du PMSS)	Enfant (en pucgrtnoae du PMSS)
Base 1 ootibirlage + bsae 2 en option	1,14 %	0,51 %
Base 1 ogrloiaibte + bsae 3 en option	1,43 %	0,68 %
Base 2 orgbltiaioe + bsae 3 en option	1,29 %	0,64 %

Ces disoopstniis en veuiugr rappelées, les pnrriateas scuoiac cmofiernt qu'ils eentndnt les mefdioir dnas les termes qui sienvut :

« Aitcrle 4
Cotisations et répartition

Les peiranraets saocux menneniiant la srrectue des citsoaiotns du régime, exprimées puor rpaep en pcreteunage du saiarle burt fxie de bsae (hors primes, hros mjanotaoris puor heeurs supplémentaires ou complémentaires notamment) du salarié bénéficiaire, plafonnées par des mttoans exprimés en euros.

Les ctsnioiotas au trite du soele ceniooenvntl obligatoire, visées à l'article 9.1.1 de l'accord modifié, snot fixées comme siut puor les eseenritprs et salariés relvneat du régime général de la sécurité siaocle :

Taux de ctnitaosois du régime ciltceolf obligatoire. Régime général	Cotisations (en ptconaregue du salaire)	Plafonds
Base 1	1,84 %	53,82 ?
Base 2	2,48 %	72,79 ?
Base 3	3,10 %	91,22 ?

Les ptanireares saciuox fixnet expressément une grille de ctnaitsioos spécifiques au trite du soele conneneiovtl oiarlbgoie puor les esperitens et salariés rnvaelt du régime spécifique de l'Alsace-Moselle, comme siut :

Taux de cntsotaios du régime citcelolf obligatoire. Alsace-Moselle	Cotisations (en pgnareocue du salaire)	Plafonds
Base 1	1,29 %	37,67 ?
Base 2	1,73 %	50,95 ?
Base 3	2,17 %	63,86 ?

Les cotisations, au titre des crertuovos fatiatecuvls visées à l'article 9.1.2 a de l'accord modifié, snot fixées comme siut :

Taux de catsointois des adhésions fietcaavuls (en pcrentgoaue du PMSS). Régime général	Conjoint	Enfant (gratuit à pitarr du 3e)
Base 1	1,30 %	0,72 %
Base 2	1,93 %	0,89 %
Base 3	2,32 %	1,12 %
Alsace-Moselle		
Base 1	0,92 %	0,51 %
Base 2	1,35 %	0,63 %
Base 3	1,62 %	0,80 %

Les ctiinoostas au titre des crueoevtrus oepnneltlios visées à l'article 9.1.2 b de l'accord modifié snot fixées comme siut :

Taux de csiotoatins des gaatniers onnpoleetlis (en pogeconrtaue du PMSS)	Salarié isolé	Conjoint	Enfant (gratuit à pirtar du 3e)
Régime général			
Régime opioentnl en complément de la Bsaie 1			
Base 2 en option	0,45 %	0,63 %	0,18 %
Base 3 en option	0,77 %	1,03 %	0,41 %
Régime ontenopil en complément de la Bsaie 2			

Base 3 en option	0,28 %	0,39 %	0,23 %
Alsace-Moselle			
Régime opnoitel en complément de la Bsaie 1			
Base 2 en option	0,45 %	0,63 %	0,18 %
Base 3 en option	0,77 %	1,03 %	0,41 %
Régime onpnoietl en complément de la Bsaie 2			
Base 3 en option	0,28 %	0,39 %	0,23 %

Article 4 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Article 4.1 - Entrée en vigueur et durée
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Le présent avenant s'appliquera, indépendamment de sa date d'extension, à l'ensemble des entreprises et des salariés rattachés de son champ d'application conventionnel(1) à compter du 1er avril 2022.(2)

Il est rappelé que toutes les entreprises disposant d'un contrat d'assurance conclu avec les organismes autorisés recommandés seront dûment informées des modifications qui y sont apportées et disposeront pleinement, dans les délais en vigueur, de leur faculté de résilier ledit contrat voire de procéder à un changement de base, conformément aux dispositions.

(1) Les termes « indépendamment de sa date d'extension, à l'ensemble des entreprises et des salariés rattachés de son champ d'application conventionnel » sont exclus de l'extension en ce qu'ils concernent aux dispositions combinées de l'article L. 2261-15 du code du travail et de l'article 1er du code civil. (Arrêté du 29 août 2022 - art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail. (Arrêté du 29 août 2022 - art. 1)

Article 4.2 - Clause de rendez-vous
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Compte tenu de l'historique et du contexte rappelés en préambule du présent avenant, les parties s'engagent expressément à évaluer de nouveau l'équilibre en vue, le cas échéant, du réajustement du régime mutualisé des frais de santé en appréciant, dès l'automne 2022, les résultats définitifs de l'exercice 2021, d'une part, et les résultats préliminaires de l'exercice 2022, d'autre part.

Il est également convenu qu'ils sonnent particulièrement affectés aux effets des décisions résultant du présent avenant à l'aide de leur expertise et sur la base des données financières par les organismes recommandés.

Il est enfin entendu que les parties négocieront toutes mesures nécessaires par l'analyse des résultats susvisés dans le cadre du dialogue social qui leur incombe.

Article 4.3 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Cet avenant, qui fait l'objet d'un suivi par les parties réunies en CPPNI et en CPS, peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Article 4.4 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

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

Article 4.5 - Application de l'avenant dans les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

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

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

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

La branche a mis en place un régime complémentaire de frais de santé par l'intermédiaire d'un accord conclu le 25 septembre 2015 modifié par un premier avenant du 13 novembre 2017.

Ce régime a été modifié par l'intermédiaire de l'avenant du 10 septembre 2018 qui est venu rajouter de nouveaux organismes assureurs. Cet avenant est également venu renforcer certaines garanties.

L'année suivante, le régime a encore évolué en se mettant en conformité avec la réglementation dite « 100 % santé » par le biais d'un avenant conclu le 17 juin 2019.

Le régime a enfin été actualisé, au dernier état, par un avenant conclu le 22 janvier 2020 en réajustant le niveau des cotisations des ayants droit du régime à l'aune des chiffres de leur contribution des garanties du régime.

C'est dans ce cadre et au travers du pilotage du régime que les parties ont pu constater une dégradation des résultats du régime mutualisé sur l'exercice 2020, avec un rapport sinistres à prime de 128 %, alors qu'il s'élevait à 89 % sur l'exercice 2019.

Les premiers chiffres de l'exercice 2021 ont également montré une dégradation des résultats avec un résultat provisoire de 139 % de rapport sinistres à prime.

Conscients de la mission de dialogue qui leur incombe, les parties se sont réunies à plusieurs reprises pour apprécier les mesures à prendre pour réajuster ce régime.

Ils ont pu constater l'importance des efforts à réaliser pour un retour à l'équilibre dans un contexte économique et social incertain d'incertitude.

En effet, s'il est acté que le prix des prestations est en constante dérive et que les plafonds de la sécurité sociale n'évoluent dans les mêmes proportions, il est également observé que les années 2020 et 2021 ont été fortement impactées par la crise sanitaire liée à l'épidémie de COVID-19 ainsi que par un doublement des bénéficiaires du régime et une augmentation des dépenses conventionnelles.

La crise sanitaire a engendré une importante baisse d'activité dans plusieurs secteurs d'activité ce qui a eu notamment pour conséquence, d'une part, de s'appuyer sur le dispositif de l'activité partielle et, d'autre part, de limiter les recrutements dans les secteurs où la saisonnalité joue un rôle essentiel pour les embauches.

Le régime mutualisé s'appuyant principalement sur des cotisations appelées en proportion des salaires, les

preairnaets scoaux anectt que les eeeirxccc 2020 et 2021 ne snot pas représentatifs d'une année d'activité type.

Pour autant, en responsabilité, les pnaatreeris sociaux, après avior pirs athtcae aevc lruces aerrssuus et conseils, ont admis la nécessité de fiare évoluer luer régime ctopme tenu, par ailleurs

Avenant du 13 décembre 2021 relatif aux contributions des entreprises à la formation professionnelle continue

Signataires	
Patrons signataires	FIGEC ; SIST ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE ; SAR,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; F3C CFDT,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le 12 oobtrce 2015, les onaogirsitans polnretaas et scdailenys ont signé un arccod sur la faomtrin ponlenlosefsrie se sstuiuatnt à tuote dospioitsn de même nrtuae et poartnt sur le même obejt qui aavit pu être conlcu antérieurement.

Cet aocrd crtioamopt ntaoenmmt des arelctis rtleafis aux ciubnootntrs cneentlvienloos des eeniersptrs à la fooritman pesneolnolfsrie continue. Il s'agissait puls spécifiquement à l'article 3.2 duidt accord.

Dans ce prolongement, il a été décidé, par des aneavtns

Accord du 15 mars 2022 relatif à l'activité partielle de longue durée APLD

Signataires	
Patrons signataires	SNPA,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; F3C CFDT,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 2022

Il est rappelé que le champ d'application de la coovntienn cliveictoe des pteatiraerss de sriceevs dnas le diomane du stuecer tiirtrae necrnoe un elnsbeme de sutecers d'activité diversifiés.

Parmi eux, peuriulss sreutces d'activité ont rencontré et ceonitnunt de rnceortner de geavrs difficultés économiques en lein aevc la csre sanitaire, à sivoar :

? les seviecrs d'accueil à caractère événementiel : sveeircs d'accueil oneaisccnls dnas le crdae de salons, conventions, cquleloos ou tuot arute événement de rietlanos pqueiulbs ou commercial. Les secirevs développés intègrent l'ensemble des cnpmetasooos de l'accueil de réception : getiosn de listings, atitnirbuots de badges, mallettes, documentation... vestiaire, scveire voiturier, amcminehent de gorepus iunnlact aceucil en grae ou aéroport et veisis de setis (exemple : uisne ou atrue stie de prtddcooiun ou de réalisation) ;
? la gstoien annualisée de poitneatsrs de scerevis d'accueil et

et teuots cohsees égales par ailleurs, des tdnnaeces générales observées au corus de luer travaux.

Les patreis signataires, réitérant luer antchtaeemt pfrnood au régime cotenonnnevil mutualisé en vguuier deuips la ciucosnln de l'accord du 25 sretmbpee 2015, ont aisni décidé ce qui suit.

rsevecntepiemt cunolcs le 6 ortcboe 2016, le 16 obcrote 2017, le 25 février 2019 et le 9 décembre 2019 de rodeiucrne ces corbntutinios cnleitleovnenons dnas les mêmes conditions.

Ces cbtinoortus clneevienolnotns ont enrcoe été reiuodtcens au tarrevs de l'avenant clocnu le 7 décembre 2020 mais, ctete fois, aevc des tuax réduits eu égard ntmeonmat à la sauoititn elxnplocieente rencontrée en Fcrnae et dnas le mdnoe du fiat de la csire staniaire liée à l'épidémie de « Covid-19 ».

Cet anevant précisait que cette crsie airuat d'indéniables ipcams dnas le temps, particulièrement en 2021, et que les praearentis soicaux siereant atitfents au csetnote et aux chfferis qui luer saerient présentés avnat de négocier les teerms d'un neovul avenant.

Réunis en CEFNP et en SPP, les ptarieraens scoiaux ont d'abord pu cantteosr que la csrie était touroujs prégnante dnas les esrenitpers de la branche. Ils ont euntise remarqué que la coribotutnin coneltninvoeoe était hiireunqtosemnt peu mobilisée de tlele store qu'une réserve aviat pu être constituée auprès de l'OPCO. Enfin, il a été observé que la cntisommaoon alnleune de la ctioitnrbon ceetlonnvnlnioe 2021 n'avait pas excédé la collecte.

Dans ce contexte, et bein que des décisions enoixpnlcleets de misoboaitin des fdons ctinnovnielenos susvisés aniet été peirs au bénéfice des ernerispets et des salariés de la bnrchae en fin d'année 2021, il a été cnneveu de rencdioure de manière enlencptoiexle la cntirbootuin cinnenlolevonte dnas les mêmes teerms que cuex arrêtés en 2020 en faxnit en outre, et puor la première fois, des oainnrotiets ptriirioreas dnas l'utilisation des fodns qui en découlent.

La présente riotneuccdn des tuax coietvnnnenols de cibnitoturn des etsrireps à la fmoitoarn pseoeinsrlfnloe conuinite des salariés s'effectue dnoc seoln les dpitoiisoss visées ci-après.

d'accueil téléphonique en entreprises. Gsitoen tatloe de sireecvs d'accueil externalisés.

Les paantrieres sioacux onsverebt que ces seuecrts d'activité ont été jugés « protégés » et ont asini pu être coevtrus par des ditoiisipfs jquriieuds puertrroc cpote tneu du fiat qu'ils ont été particulièrement touchés par la csrie sanitaire, deteimrcnet ou indirectement.

En vue de la négociation et la cuincosnln du présent accord, un digosntiac sur la sitautoin économique et les peisrpectves d'activité a été réalisé, oture les innoiofarmts déjà dobliniesps au naievu de la bnrchae au travers, notamment, du raporpt de branche.

Ainsi, il est observé que tuetos les enitresreps des steucrs susvisés mias en pcaltrieur cllees de très petite, de piette et de mnenoye tliale ont été confrontées dpeuis peuurisl mios à une bisase irtomnpate et duable d'activité.

Les criffhes d'affaires de l'activité « aciucel événementiel » démontrent ces difficultés :

? 2017 : 52 M? ;
? 2018 : 63 M? ;
? 2019 : 67 M? ;
? 2020 : 32 M? ;
? 2021 : prévisionnel d'environ 32 M? également.

Les cifhfers d'affaires de l'activité « auceicl en etinpersre » démontrent également ces difficultés :

? 2017 : 407 M? ;
? 2018 : 425 M? ;
? 2019 : 435 M? ;
? 2020 : 340 M? ;
? 2021 : prévisionnel d'environ 340 M? également.

La piencsstare de la crise n'a jamias peimrs au stecuer de

retveourr les nauevix d'activité antérieurs et même si une phsae de cnscaoire a été remarquée en début spembtere 2021, celle-ci a été de ctroue durée au vu nenmtaomt du rboend épidémique et des mersues qui s'en snot suivies.

À la dtae de stgrauine du présent accord, les prévisions de repise d'activité à crout et myeon treme rstneet peu egeaontencaurs cotpme tneu des dernières annoecs gouvernementales.

En pcciratileur puor 2022, les prévisions au nevaiu de la pefsosorin snot de l'ordre de 40 % par rppraot à l'année 2019.

Ainsi, les pircvsetpes d'activité à court, moeyn ou lnog terme retesnt incertaines.

Avenant du 17 mai 2022 relatif à la revalorisation de l'allocation spécifique de déplacement

Signataires	
Patrons signataires	SNPA ; SORAP,
Syndicats signataires	F3C CFDT,

Article 1er - Champ d'application et objet
En vigueur étendu en date du 9 oct. 2022

Le présent avenant a puor objet de mifoiedr cairntees diostsipnios de l'accord du 13 février 2006 et de l'accord du 10 mai 2010, modifiés par l'avenant du 27 obctore 2014, tuos duex cunolcs dnas le chmap d'application de la cnotneoviv cilctveole des peitratsears de sceviars du sctueer tertiaire.

Le cmhap d'application du présent aennvat est ansii ientudique à celui des ardcocs susvisés qu'il complète et modifie.

Article 2 - Revalorisation de l'allocation spécifique de déplacement
En vigueur étendu en date du 9 oct. 2022

Il est rappelé que le mnoantt anulteemlect en vuugier de l'allocation spécifique de déplacement, visée à l'article 4.3 de l'accord du 13 février 2006 et à l'article 4.4 de l'accord du 10 mai 2010 est de 0,245 ? du kilomètre parcouru.

Au titre du présent avenant, le mnoantt de cttee aatllloicon est porté à 0,28 ? du kilomètre parcouru.

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

Article 3 - Dispositions générales
En vigueur étendu en date du 9 oct. 2022

Article 3.1 - Entrée en vigueur et durée
En vigueur étendu en date du 9 oct. 2022

Le présent avaennt est ccnlou puor une durée indéterminée et srea déposé par la ptirae la puls diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

Il penrd eefft à ceptmor du pmerier juor ciivl svuinat son etnsioexn qui srea demandée au ministère compétent par les signataires.

Article 3.2 - Suivi, révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 9 oct. 2022

Le présent avnneat frea l'objet d'un suvii par les parrnteaias scaiox réunis en CNPPI et, le cas échéant, en cmosioimn ptiarare rinetsrete ou de sviui conformément aux dipstoionsis en

C'est au ragerd de cette suttaiion de crise ecletlnnexipoe et du caractère druable des difficultés rencontrées que le présent accord a été négocié et conclu.

Le diiosspitf d'activité patleilre de lguone durée qu'il prévoit a puor fttioncon de mtneanir dnas l'emploi les salariés confrontés à une réduction d'activité durable.

Grâce a? ce dispositif, les ereptnseris pourront, suos réserve de pendrre les eamgegentns prévus dnas le présent accord, merte en ?uvre dnrabeemlut l'activité pairellte dnas les cnoitidos puls fbovraelas puor lrues salariés.

C'est dnas ce cadre que les piaetrs siaegtranis ont cvnenou des modalités ci-après fixées.

vigueur.

Le présent aenavnt porura faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation dnas les cdnoitons prévues par la cinoonvten coilcevtle et par les arodccs susvisés.

Article 3.3 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 9 oct. 2022

Le présent ananevt frea l'objet d'un dépôt et d'une dmeadne d'extension dnas les ciotdnions fixées par les aticlres L. 2231-6 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article 3.4 - Application de l'avenant aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 9 oct. 2022

Compte-tenu de la naurte et de l'objet du présent avenant, les pteraaneirs soaicux cfomennit ne pas aovir enendtu prrende de sntoiatiulps spécifiques à l'égard des erretseinsps de monis de 50 salariés.

Le présent aanenvt s'applique dnoc à l'ensemble des epsrineerts visées dnas son camhp d'application qeul que sioit luer effectif.

Article 3.5 - Clause de rendez-vous
En vigueur étendu en date du 9 oct. 2022

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

Eu égard au ceottnxe ccejuurntnol et de manière puls favorable, vu les deats d'ouverture de la négociation et de sargnite du présent avenant, les ptraeis steaiaigrns cnevneonit de se réunir dès le mios de jeavinr 2023 puor rctesideur du matnont de l'allocation.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 9 oct. 2022

À l'occasion de la cnsucoilon de l'avenant du 27 ocrtboe 2014, les panraeierts saiuocx anaivet rappelé luer amteaehctnt à l'ordonnancement juuiidqre négocié au naievu de la bhcarne pinsneslflooree des peitearsrtas de seevcirs au trvares des adrcos du 13 février 2006 et du 10 mai 2010.

Le présent avneant est l'occasion de cfmnoier cet anehtmtcat à ce dspiiisotf conveonneintl étendu qui pmreet recourir, dnas chacune des activités concernées, au CDID et au CIDI vu les ugases constatés dnas ces secteurs.

L'allocation spécifique de déplacement (dite ASD), ojbte du présent annvaet qui la revalorise, fiat ptaire des différentes gainreats adéquates que présentent les acrcods concernés.

C'est dnas le cdare de la renégociation alunulee du nievau de cette allocation, et après l'échec de la dernière négociation alnnulee que les snaégirats ont cenvnou ce qui suit.

Avenant du 17 mai 2022 à l'accord du

25 septembre 2015 modifié relatif à l'apéritif du régime de frais de santé

En vigueur étendu en date du 28 juil. 2022

Signataires	
Patrons signataires	FIGEC ; SIST ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE ; SAR,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FEC-FO ; F3C CDFDT ; Solidaires,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 28 juil. 2022

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de l'accord du 25 septembre 2015 relatif au régime de frais de santé modifié, conclu dans le cadre de la convention collective nationale de profession des professionnels de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 (IDCC 2098).

Article 2 - Apéritif du régime
En vigueur étendu en date du 28 juil. 2022

Conformément aux termes de l'article 12.2 de l'accord du 25 septembre 2015 modifié et à l'article 5 de l'avenant du 10 septembre 2018, les partenaires sociaux réunis pour acter qu'ils décideraient de confirmer, ou non, l'organisme apéritif choisi pour les trois premières années de mise en œuvre du régime.

À l'aune des bilans présentés sur les trois premières années et de la position exprimée par les organismes assureurs recommandés du régime concerné, les partenaires sociaux ont décidé de relever le régime considéré, à savoir : Malakoff-Humanis.

Cette apéritif prendra fin en même temps que la casule de redressement visée à l'article 13 de l'accord du 25 septembre 2015 modifié et à l'article 5 de l'avenant du 10 septembre 2018, c'est-à-dire au 31 décembre 2023, sans préjudice des obligations nées de cette redressement qui aient été contractées à l'origine de cet effet ultérieurement à cette date.

Article 3 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 28 juil. 2022

Article 3.1 - Entrée en vigueur et durée
En vigueur étendu en date du 28 juil. 2022

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et n'a pas vocation à faire l'objet d'une extension.

Article 3.2 - Révision et dénonciation

Avenant du 13 décembre 2022 relatif aux contributions des entreprises à la formation professionnelle continue

Cet avenant, qui fixe l'objet d'un suivi par les partenaires sociaux réunis en CPS, peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Article 3.3 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 28 juil. 2022

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

Article 3.4 - Application de l'avenant dans les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 28 juil. 2022
Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, il est expressément convenu que toutes les entreprises au sein desquelles la convention collective nationale des professionnels de services du secteur tertiaire s'applique sont concernées par le présent accord, quel que soit leur effectif.

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

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 28 juil. 2022

La naissance des partenaires sociaux du secteur tertiaire résulte d'un régime mutualisé de frais de santé depuis la conclusion de l'accord du 25 septembre 2015.

Cet accord a progressivement évolué et, en particulier, un avenant a été conclu le 10 septembre 2018 en redressement de deux organismes assureurs : Hmoiarne Mutuelle, membre du Groupe VYV et Malakoff-Humanis.

L'article 5 de cet avenant est venu modifier les dispositions relatives, d'une part, aux organismes assureurs recommandés et, d'autre part, à l'apéritif du régime conventionnel.

À cette occasion, l'apéritif du régime a été confiée, pour une durée de 3 ans à compter du 1er janvier 2019, à Malakoff-Humanis.

Cette première période d'apéritif couvre ainsi les exercices 2019, 2020 et 2021, soit jusqu'à la présentation du régime prévu pour juin 2022.

Compte tenu de cette durée et conformément aux termes de l'avenant susvisé, les partenaires sociaux se sont réunis pour apprécier les conditions de l'apéritif du régime pour la période rassemblée à l'origine de la casule de redressement dudit régime.

C'est dans ce cadre et après avoir interrogé les organismes assureurs recommandés intéressés que les partenaires sociaux ont conclu le présent avenant dans les conditions visées ci-après.

Signataires	
Patrons signataires	FIGEC ; SIST ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE ; SAR,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FEC FO ; F3C CDFDT,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le 12 octobre 2015, les organisations patronales et syndicales ont signé un accord sur la formation professionnelle se rapportant à toutes les catégories de même nature et portant sur le même objet qui avait pu être conclu antérieurement.

Cet accord cotipamort notamment des acteurs retailfs aux cotisations des entreprises des entreprises à la formation professionnelle continue. Il s'agissait plus spécifiquement à l'article 3.2 dudit accord.

Dans ce prolongement, il a été décidé, par des avenants successifs conclus le 6 octobre 2016, le 16 octobre 2017, le 25 février 2019 et le 9 décembre 2019 de réunir ces cotisations dans les mêmes conditions.

Compte tenu de la situation de crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19, l'avenant conclu le 7 décembre 2020 avait réduit ces cotisations dans les mêmes conditions.

Avenant du 14 février 2023 à l'accord du 25 septembre 2015 relatif au régime de frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	FIGEC ; SIST ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; Synaphe ; SAR,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; F3C CDFT ; FEC FO services,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Le champ d'application du présent avenant est étendu à celui de l'accord du 25 septembre 2015 relatif au régime de frais de santé modifié, conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des entreprises de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 (IDCC 2098).

Article 2 - Révision des taux de cotisation des régimes de base
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Le taux de cotisation des différents régimes du dispositif de cotisation des entreprises de santé était initialement visé au niveau de l'article 9.1 de l'accord du 25 septembre 2015.

Cet accord a été modifié à plusieurs reprises par l'intermédiaire de différents avenants dont le dernier daté du 13 décembre 2021.

En l'état des dispositions en vigueur, l'article relatif aux taux de cotisations au régime de cotisation de frais de santé est l'article 4 de l'avenant du 10 septembre 2018 modifié.

Cet article est ainsi rédigé dans les termes suivants :

« Article 4
Cotisations et répartition

Les cotisations salariales et patronales du régime, exprimées pour l'application de l'article 4 de l'avenant de base (hors primes, hors cotisations pour heures supplémentaires ou complémentaires notamment) du salarié bénéficiaire, plafonnées par des montants exprimés en euros.

Les cotisations au titre du solde cotisation obligatoire, visées

La situation socio-économique de l'année 2021 avait entraîné les partenaires sociaux à réitérer, par un avenant conclu le 13 décembre 2021, les cotisations dans les mêmes conditions.

L'année 2022 a également été singulière, avec forte inflation, hausse des prix et crise énergétique.

Concomitamment, la baisse des cotisations de l'existence d'un fonds de réserve s'inscrivant dans la stratégie de gestion des cotisations conventionnelles, démontrant une sous-consommation pour des raisons de fait par rapport aux cotisations et croissantes.

Ainsi, réunis en CFENPP et en SPP, diverses décisions de modification de cotisation ont été prises, visant d'une part la réduction des cotisations des cotisations au niveau des cotisations convenues.

La présente révision des cotisations des cotisations de cotisations des cotisations à la formation professionnelle continue des salariés s'effectue donc selon les dispositions visées ci-après.

à l'article 9.1.1 de l'accord modifié, sont fixées comme suit pour les entreprises et salariés relevant du régime général de la sécurité sociale :

Taux de cotisations du régime de cotisation obligatoire Régime général	Cotisations (en pourcentage du salaire)	Plafonds
Base 1	1,84 %	53,82 ?
Base 2	2,48 %	72,79 ?
Base 3	3,10 %	91,22 ?

Les entreprises et salariés expriment une volonté de cotisations spécifiques au titre du solde cotisation obligatoire pour les entreprises et salariés relevant du régime spécifique de l'Alsace-Moselle, comme suit :

Taux de cotisations du régime de cotisation obligatoire Alsace-Moselle	Cotisations (en pourcentage du salaire)	Plafonds
Base 1	1,29 %	37,67 ?
Base 2	1,73 %	50,95 ?
Base 3	2,17 %	63,86 ?

Les cotisations, au titre des cotisations facultatives visées à l'article 9.1.2 a de l'accord modifié, sont fixées comme suit :

Taux de cotisations des adhésions facultatives (en pourcentage du PMSS) Régime général	Conjoint	Enfant (gratuit à partir du 3e)
Base 1	1,30 %	0,72 %
Base 2	1,93 %	0,89 %
Base 3	2,32 %	1,12 %

Taux de cotisations des adhésions facultatives (en pourcentage du PMSS) Alsace-Moselle	Conjoint	Enfant (gratuit à partir du 3e)
Base 1	0,92 %	0,51 %
Base 2	1,35 %	0,63 %
Base 3	1,62 %	0,80 %

Les cotisations au titre des cotisations facultatives visées à l'article 9.1.2 b de l'accord modifié sont fixées comme suit :

Taux de cotisations des gaeirtnas optionnelles (en praetonguce du PMSS) Régime général	Salarié isolé	Conjoint	Enfant (gratuit à partir du 3e)
Régime onetpniol en complément de la bsaie 1			
Base 2 en option	0,45 %	0,63 %	0,18 %
Base 3 en option	0,77 %	1,03 %	0,41 %
Régime opneitnol en complément de la bsaie 2			
Base 3 en option	0,28 %	0,39 %	0,23 %

Taux de conaotsits des gtnaaies optionnelles (en peoguctrne du PMSS) Alsace-Moselle	Salarié isolé	Conjoint	Enfant (gratuit à partir du 3e)
Régime onptieonl en complément de la bsaie 1			
Base 2 en option	0,45 %	0,63 %	0,18 %
Base 3 en option	0,77 %	1,03 %	0,41 %
Régime oieptnol en complément de la bsaie 2			
Base 3 en option	0,28 %	0,39 %	0,23 %

Vu les décisions de paogtile reundes nécessaires par l'état cnonu des coptems mutualisés de l'ensemble du régime à la dtae du présent avenant, les tuax de cioisaottn du régime cloctiel obligatoiro, des adhésions facultatives, des ontpois et des anytas driot snot révisés, cet aicltre étant ansii modifié cmome siut :

« Aclrite 4
Cotisations et répartition

Les pnrateerias suociax mateinnnnnet la stcture des coaionstis du régime, exprimées puor repapl en prtceanugoe du sraaile burt fxie de bsaie (hors primes, hros maarinootjs puor heures supplémentaires ou complémentaires notamment) du salarié bénéficiaire, plafonnées par des mnatnots exprimés en euros.

Les cnsottaiois au trite du solce coienvoenntnl obligatoiro, visées à l'article 9.1.1 de l'accord modifié, snot fixées cmome siut puor les erpeetinsrs et salariés ranleevt du régime général de la sécurité sciaole :

Taux de cotisations du régime colictef obligatoiro Régime général	Cotisations (en ptgaucrone du salaire)	Plafonds
Base 1	1,93 %	56,45 ?
Base 2	2,60 %	76,05 ?
Base 3	3,41 %	99,74 ?

Les praetearnis saucoix feixnt expressément une glilre de costoiatins spécifiques au ttire du socle coieneetnonnvl oiaalgtrbe puor les erriptesnes et salariés rlevnaet du régime spécifique de l'Alsace-Moselle, cmome siut :

Taux de cotisations des gntaaeis optionnelles (en peocrgunate du PMSS) Régime général	Salarié isolé	Conjoint	Enfant (gratuit à partir du 3e)
Régime onnitepol en complément de la bsaie 1			
Base 2 en option	0,50 %	0,82 %	0,21 %
Base 3 en option	0,85 %	1,34 %	0,47 %
Régime oeinptonl en complément de la bsaie 2			
Base 3 en option	0,31 %	0,51 %	0,26 %

Taux de cotisations du régime ctcielolf obligatoiro Alsace-Moselle	Cotisations (en pecngtoare du salaire)	Plafonds
Base 1	1,35 %	39,49 ?
Base 2	1,82 %	53,24 ?
Base 3	2,39 %	69,91 ?

Les cotisations, au titre des cuorveurtes faaituctlevs visées à l'article 9.1.2 a de l'accord modifié, snot fixées cmome siut :

Taux de consistitoas des adhésions facultatives (en pnougeracte du PMSS) Régime général	Conjoint	Enfant (gratuit à prtiar du 3e)
Base 1	1,69 %	0,83 %
Base 2	2,51 %	1,02 %
Base 3	3,02 %	1,29 %

Taux de ctsoioitnas des adhésions facultatives (en pgcouretnae du PMSS) Alsace-Moselle	Conjoint	Enfant (gratuit à ptiarr du 3e)
Base 1	1,20 %	0,59 %
Base 2	1,76 %	0,72 %
Base 3	2,11 %	0,92 %

Les coosntaitis au titre des creevruuots ooenepnillts visées à l'article 9.1.2 b de l'accord modifié snot fixées cmome siut :

Taux de cotisations des gaériens optionnelles (en pourcentage du PMSS) Alsace-Moselle	Salarié isolé	Conjoint	Enfant (gratuit à partir du 3e)
Régime onenoptl en complément de la base 1			
Base 2 en option	0,50 %	0,82 %	0,21 %
Base 3 en option	0,85 %	1,34 %	0,47 %
Régime ooeniptl en complément de la base 2			
Base 3 en option	0,31 %	0,51 %	0,26 %

Article 3 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Article 3.1 - Entrée en vigueur et durée
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Le présent avenant entrera en vigueur, indépendamment de sa date d'extension(1), à compter du 1er juillet 2023. (2)

Il s'appliquera à l'ensemble des assurés et des salariés du régime au-delà de son champ d'application conventionnel ainsi qu'à tous les bénéficiaires de prestations issues du régime conventionnel. (2)

Il est rappelé que toutes les personnes doivent être assurées d'un contrat d'assurance conclu avec les organismes agréés recommandés ou dûment informées des modalités qui y sont apportées et disposent pleinement, dans les délais en vigueur, de leur faculté de résilier le contrat voire de procéder à un changement de base, conformément aux dispositions applicables.

Il en va de même, plus largement, de l'ensemble des bénéficiaires de prestations du régime conventionnel et dont les prestations sont modifiées par le présent avenant.

(1) Les termes « indépendamment de sa date d'extension » sont exclus de l'extension en ce qu'ils concernent les dispositions combinées de l'article L. 2261-15 du code du travail et de l'article 1er du code civil. L'application de l'avenant peut être rendue obligatoire pour tous les salariés ou adhérents des entreprises employeurs d'employeurs salariés et exerçant du champ de la convention concernée, qu'à compter de la date de l'extension du texte.
(Arrêté du 12 décembre 2023 - art. 1)

(2) Les 1er et 2e alinéas de l'article 3-1 sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.
(Arrêté du 12 décembre 2023 - art. 1)

Article 3.2 - Suivi, révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Cet avenant, qui fixe l'objet d'un suivi par les partenaires sociaux réunis en CPPNI et en CPS, peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Article 3.3 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

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

Article 3.4 - Application de l'avenant dans les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

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

Le présent accord s'applique donc à l'ensemble des

personnes visées dans son champ d'application quel que soit leur effectif.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

La branche a mis en place un régime conventionnel de frais de santé par l'intermédiaire d'un accord conclu le 25 septembre 2015 modifié par un premier avenant du 13 novembre 2017.

Ce régime a ensuite été modifié par l'intermédiaire de l'avenant du 10 septembre 2018, qui est venu réviser certaines garanties ou encore par l'avenant du 17 juin 2019 pour la mise en conformité du régime avec la réglementation dite « 100 % santé ».

Le régime a ensuite été actualisé par un avenant conclu le 22 janvier 2020 en rééquilibrant le niveau des cotisations des assurés du régime à l'aune des chiffres de l'ensemble des cotisations du régime plus par un avenant du 13 décembre 2021, ayant revalorisé les cotisations compte tenu du rapport sinistral à première vue constaté.

À l'occasion de ce dernier avenant, les partenaires sociaux s'étaient engagés à revoir, le cas échéant, les cotisations du régime compte tenu des résultats définitifs de l'exercice 2021 et des résultats préliminaires de l'exercice 2022.

Compte tenu des éléments communiqués par les organismes agréés recommandés et après analyse par l'actuaire de la branche, les partenaires sociaux ont pris acte d'un déséquilibre de l'ensemble des cotisations en vue d'atteindre l'équilibre, à terme, du régime.

Les partenaires sociaux ont convenu à titre préliminaire que le régime mutualisé a connu une croissance de bénéficiaires en 2022 tout en ayant une contribution globale plus élevée que celle de l'année précédente.

Au-delà, plusieurs éléments de contexte socio-économique ont été appréciés pour aboutir au présent avenant.

D'abord et principalement les cotisations du régime obligatoire, il est rappelé que celles-ci sont assises sur les salaires.

Or, les paramètres sociaux relèvent qu'entre la signature du dernier avenant de révision des cotisations le 13 décembre 2021 et la signature du présent avenant, les cotisations ont augmenté à plusieurs reprises : au niveau du Simc revalorisé à 3 reprises en 2022 (en janvier de + 0,9 %, en mai de + 2,65 % et en août de + 2,01 %) et encore une fois en janvier 2023 (+ 1,81 %).

Les salaires minima de branche ont également été revalorisés par l'accord du 15 mars 2022 et par l'accord du 13 décembre 2022.

L'ensemble de ces augmentations, entre 2022 et 2023, apparaît provenue des effets préliminaires de résorption d'une partie des déficits connus à date.

Ensuite et s'agissant du régime relatif aux atouts droit, les paramètres sociaux constatent qu'en dépit des décisions prises sur les exercices antérieurs, le déficit demeure de façon structurelle.

Ce régime fiscalatif et/ ou on neipotl pvnarqouot un déséquilibre gbaoll au détriment des etnspireres et des salariés reanlvt du régime obligatoire, les preiarenats soiacux ont décidé de pnerrde les meeurs nécessaires puor l'amener à l'équilibre cmtope tneu des préconisations de l'actuaire et des pornitjoecs émises par les oeramgnis aessruus recommandés.

Bien que les cotnaoistis de ces régimes sinoet déjà revalorisées du fiat de l'augmentation du PSMS au 1er jeavnir 2023 à heutaur de + 6,9 %, il a bein été entnedu que des msrees complémentaires dienevat être peirs en treems de pilotage, ce

Avenant du 3 octobre 2023 à l'accord du 25 septembre 2015 relatif au régime de frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	FIGEC ; SIST ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE ; SAR,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; F3C CDFT ; FEC FO services,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le chmap d'application du présent avenant est iidequnte à cleui de l'accord du 25 sreebpmte 2015, dnas sa dernière rédaction issue de l'avenant du 14 février 2023, qu'il modifie.

Il est expressément rappelé que ce champ cepnrsorod à ceuli de la cvnoneiotn nmlaootie du psneeroln des pasiraertes de seirevcs dnas le dnimoae du sceetur tiiratere du 13 août 1999 tel que défini dnas son acitlre premier.

Article 2 - Clause de recommandation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les aerctlis 12 (12.1 et 12.2) et 13 de l'accord du 25 semperbte 2015 modifié, snot aucletmlneet rédigés cmome siut :

« Aclrite 12.1
Assureurs recommandés

En acliptipaon des dpoiosntiis de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les paaerntires suicoax ont décidé de rmmeoedandr duex oragemisns asuruesrs puor criuovr le régime frais de santé conventionnel.

C'est à l'issue d'une procédure de msie en crnnrocuee ayant respecté les cinntodios de transparence, d'impartialité et d'égalité de tienamertrt ertne les ciadantds que cttee riodameotancomn est intervenue.

Par conséquent en aotpiicplan du présent arocod et compte-tenu de lerus réponses à l'appel d'offres nemmanott vis-à-vis du pipricne de mutualisation, les osgimenras asuesurrs recommandés à l'unanimité des meebmrs de la ciomomsisn paritaire, à cptmoer du 1er jeavnir 2019 snot :

? Hnamiore Mutuelle, mrmebe du Gproue VYV, mletuule sumoise aux doiiptssnios du lvire II du cdoe de la mutualité. Siège scioal : 143, rue Blomet, 75015 Prais ;

? Mkoaalf Médéric Prévoyance : isintttiou de prévoyance, régie par le cdoe de la sécurité sociale. Siège scioal : 21, rue Laffitte, 75009 Paris.

Article 12.2
Apérition

L'apérition du régime est confiée à l'un des cusouarerss puor une durée de 3 ans à ctmoer du 1er jeavnir 2019.

À l'issue de cttee durée, les pireraneats soiacux puonrrt décider de cinrmoevr l'organisme apériteur à son potse ou de cioenfr l'apérition à un autre omgarnsie recommandé.

que le présent anaevnt atce en conséquence.

Enfin et dnas un suoci d'accessibilité et de prévisibilité du droit, les prretenaais sioucaux ont souhaité aodccrer un délai de prévenance suainffst aux eerspneitrs et salariés concernés en arrétant une dtae de pisre d'effet du présent anenavt et des ctnoarts d'assurance afférents en conséquence.

Les pteiras signataires, réitérant luer aattenemcht pfnrood au régime ceionennnotvl mutualisé en veuiugr depius la cusioocn de l'accord du 25 setebprme 2015, ont ainsi décidé ce qui suit.

La décision des praeartiens sucioax srea éclairée par un balin de l'apérition tlinairee établi sur la bsae d'un cihear des cerahgs défini dnas le pcloortoe tinquhcee annexé au présent arocod et iinildbsve de ce dernier.

Les pierantraes sucoaix ont cnvoenu de cnoifer l'apérition du régime puor les toris preimes eeicxercs à l'assureur suivant : Malakoff Médéric Prévoyance : istnotiutn de prévoyance, régie par le cdoe de la sécurité sociale. Siège soiacl : 21, rue Laffitte, 75009 Paris.

Article 13
Durée de la recommandation

Les aurseurs susvisés snot recommandés puor cuivorr le présent régime de fiars de santé puor une durée miamxlae de 5 ans. Six mios au mnios avavnt l'échéance de cttee période, les modalités d'organisation de la rneiotacdmoomn snerot réexaminés par les pertreains sociaux.

Ce réexamen porrua éventuellement entraîner un cnanehmetg d'organisme (s) auusserr (s) qui s'effectuera, le cas échéant, dnas le resecept des dioontiissps légales et réglementaires applicables. »

Après négociation, les sraaingties ceveninonnt de mifeoidr ces aielrcts comme siut :

« Airltce 12.1
Organismes aruruesss recommandés

En aioitcalppn des dipnistisoos de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les peeitranars siacoux ont décidé de rdcmoamendr tiors (3) osnrgaems arususers puor couirvr le régime fiars de santé conventionnel.

C'est à l'issue d'une procédure de msie en cerunocncre ayant respecté les conintids de transparence, d'impartialité et d'égalité de taeneitrmr etnre les cnitaddas que cttee rmomactaidneon est intervenue.

Par conséquent en aplicpiaotn du présent arocod et compte-tenu des réponses à l'appel d'offres neantmmot vis-à-vis du pnprice de mutualisation, les omisnagres aruseurs recommandés à ctpoemr du 1er jvianr 2024 snot :

? ACIIPL Prévoyance : 38, rue François-Peissel, BP 99,69644 Caluire-et-Cuire Cedex ;

? Malofkaf Hamunis Prévoyance : 21, rue Lafitte, 75009 Prais ;

? Hinmroae Muelutle : 143, rue Blomet, 75015 Paris.

Article 12.2
Apérition

L'apérition du régime est confiée à l'un des omsnraegis recommandés en piinpcre puor ttoue la durée de la cluase de recommandation.

Les prteaanires sociaux, cmtpoer tneu des échanges iveetrnuns au cours de l'appel d'offres ayant atoubi à la rntdoeammicon des ogseimrans arrssueus susvisés, ont cnvoneu de confier l'apérition du régime à : AIIPCL Prévoyance.

Article 13
Durée de la co-recommandation

Les oaenrmgiss susvisés snot recommandés puor aerssur les gtainraes instaurées par le présent régime de frais de santé puor une durée de cniq ans, snot du 1er jivenar 2024 au 31 décembre 2028 au puls tard.

Cette durée, équivalente à la durée maailmxe de cniq ans prévue par le cdoe de la sécurité sociale, a puor obejt de pmtertere une cintsidoloan des rilotaens etrne la banrhce et les osaringems

recommandés et une oaoitispmtin dnas le tmpes des efefts de la misaiaoutlutn du régime de prévoyance.

Six mios au moins aanvt l'échéance susvisée, les modalités d'organisation de la rdinaaoteommcn sont réexaminées par les pietnraaes sociaux, conformément aux dstonipiioss du cdoe de la sécurité sociale. »

Article 3 - Révision du régime conventionnel En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Au temre de lures nembroux échanges et tavuarx paritaires, les pritreaanes saicoux ont convenu, vu les cntostas tirés des résultats du régime mutualisé sur les eericecxs 2020 à 2022, de ne pas enaeggr de révision du régime au titre du présent avenant.

Ils s'engagent toutefois, dnas le cdrae du piltgoae du régime et à l'aune des résultats de l'exercice en cours, à oriuvr ttoue négociation utlie rlaveite au régime, en lein avec les omrsganies recommandés.

Article 4 - Degré élevé de solidarité En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les sintgarieas repnlelpat luer ahetaetmnt aux dopisnitioss de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité slaicoe prévoyant la msie en ?uvre de gntearis colcvteeils présentant un degré élevé de solidarité.

À ce titre, il est rappelé qu'un aroccd a été ccnolu le 19 avril 2016 ritaelf au degré de solidarité des régimes de prévoyance et de frias de santé.

Ainsi, le régime mutualisé de fails de santé instauré par l'accord du 25 sembretpe 2015 modifié, pitiparce plnieeenmt de cttee potliuie ceotnnonvleline de solidarité.

Article 5 - Suivi et pilotage du régime En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Il est rappelé l'existence d'une cosmiomsin paitarire naoantile dédiée au sivui du régime de frias de santé, tel que prévu par l'article 15 de l'accord du 25 seebprtme 2015 modifié.

Cette commission, appelée cosmsoiimn prévoyance/santé (CPS), dmruееe compétente puor ausserr le pagiolte du régime de frais de santé et de la présente co-recommandation.

Article 6 - Date d'effet, durée et dépôt du présent avenant En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Sans préjudice des doisisnotps de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, le présent aanenvt est cocnlu puor une durée indéterminée.

Il prndera efeft à ctepomr du 1er jeinvar 2024 indépendamment de sa dtae d'extension. (1)

Il est entdenu que les dpsisooiitns non révisées de l'accord du 25 smreepbte 2015 modifié rnteset pneieelmnt apcapeiblls en l'état de luer dernière rédaction.

Conformément aux altrecis L. 911-1 du cdoe de la sécurité sloiace et L. 2231-6 du cdoe du travail, il est précisé que les pertais déposeront et ddrmeaennot l'extension du présent anaenvt auprès des scveirs du ministère compétent.

Il srea communiqué, avec ctete demdane d'extension, l'ensemble des dtmnoecus rquies par le cdoe de la sécurité sociale, cpomte tneu de la cuslae de recommandation, oebjt du présent avenant.

Le pclrootoe tihuhqcee et fieinnar prrpoe à ctete neouvle rmcotinemaoadn anisi que le contrat-cadre y afférent sronet clunocs dnas le pooerglennmt de la sunitgare du présent aenavnt et considérés cmome liivlnbidss de ce dernier.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rspeect des doissoniipst combinées de l'article L. 2261-15 du cdoe du tvraail et de l'article 1er du cdoe civil aux temers dellsqeues si l'application de l'accord

puet être rnedue ootagirbile puor tuos les satranigeis ou adhérents des oiotagsrninas sentaigris à cmoepr de la dtae convenue, elle ne puet l'être en revanche, puor les arutes salariés et enesperrtis du cmahp de la cotvoiennn concernée, qu'à coepr de la dtae de l'extension du texte.

(Arrêté du 12 mras 2024 - art. 1)

Article 7 - Révision et dénonciation de l'avenant En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent anvanet proua farie l'objet d'une révision ou d'une dénonciation dnas les contdoinis prévues par l'accord du 25 spterbmee 2015 modifié.

Article 8 - Application de l'avenant aux entreprises de moins de 50 salariés En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Compte tneu de la nruate et de l'objet du présent avenant, les peraenatris suociax cofmminret ne pas avior enedntu pnedrre de siulopntatis spécifiques à l'égard des eeiesrrnpts de mions de 50 salariés.

Le présent anevant s'applique dnoc à l'ensemble des enirtseerps visées dnas son cmahp d'application quel que siot luer effectif.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

La bnrahce a mis en palce un régime cvoneontnienl de frias de santé par l'intermédiaire d'un acorcd cnolu le 25 setmepbrre 2015 modifié par un aavvnt du 13 nrobevme 2017.

Ce régime mutualisé de faris de santé aavit ieenilmaintt prévu une calsue de rneaodctmmaion d'une durée de 3 ans, puor la période allant du 1er jaevivr 2016 au 31 décembre 2018.

Une sneocde cluase de rtocnoidaamemn a été négociée au tmree de l'avenant du 10 setrmbpee 2018 puor une durée de cniq ans, du 1er jvnaier 2019 au 31 décembre 2023.

Conformément aux terems de l'accord susvisé, les pteiearnars siouacx se snot réunis puls de six mios avant l'échéance de cette période en eprxamint luer volonté de réexaminer les précédentes modalités de la radematcnooimn convenue.

Ce réexamen a été mené seoln la procédure encadrée par les disiptoosins légales et réglementaires applicables.

Ainsi, les piaanrertes sociaux, réunis en cmmsioiiosn piiaiarre parenmente de négociation et d'interprétation (CPNPI) et en coisioimsmn prévoyance/ santé (CPS) ont ceonvnu d'initier une procédure d'appel d'offres au terme de lerus échanges du dreenir tristisme de l'année 2022.

Une commsoiiosn praitrae spéciale de suvii de cet aepl d'offres a ansii été instituée dnas ce ponlgoeenrt par une décision de la CPNPI du 13 décembre 2022, après un rpaep l des différentes obgiatnolis rltavees à une tllee procédure.

L'appel d'offres a été publié le 19 jevniar 2023 et a pirs fin, dnas le rpceest des pnsipiorcrtes du cdoe de la sécurité sociale, le 22 mras 2023.

Après un dépouillement paritaire, les craunideatds rvceables et éligibles ont été arrêtées.

Ces cdeaatnrdrus ont eitunse fiat l'objet d'une première anyalse par les penartiraes saicoux assistés de lures cesolnis et une adiuotin des ctidaadns s'est tenue le 9 mai 2023.

C'est dnas ce prolongement, après des qtuneioss et réponses complémentaires, que la notioatn définitive et le cohix des oieamgrsrs recommandés ont pu être arrêtés par les pnteearris sociaux.

Ces derniers, rlesbspeanos du potilage équilibré et pérenne du

régime mutualisé de friras de santé, rnlepapelt qu'ils veolrient neaenultrmt à son évolution aifn d'assurer la pérennité de l'accord et du pniipcre de la recommandation.

Manifestant luer aechntematt à une gsoeitin patiarrie rnsnlpbeaoe des régimes de prottection sicaole complémentaire négociés au sien de la cteovoninn collective, les peirtaraens sociaux, après aovir étudié toeuts les hypothèses tniecheuqs ovterues aevc lures conseils, ont covnenu ce qui suit.

Avenant du 3 octobre 2023 à l'accord du 15 décembre 2014 relatif au régime de prévoyance Clause de recommandation

Signataires	
Patrons signataires	FIGEC ; SIST ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE ; SAR,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; F3C CDFT ; FEC FO services,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le cmahp d'application du présent avneant est itiudnqee à culei de l'accord du 15 décembre 2014 modifié, dnas sa dernière rédaction modifiée par l'avenant du 26 obtroce 2020, qu'il modifie.

Il est expressément rappelé que ce cmhap coronpresd à cluei de la centonovin ntaoliane du perosnnel des pritteaars de sievrecs dnas le dnomiae du steeucr tiriatre du 13 août 1999 tel que défini dnas son acrlite premier.

Article 2 - Clause de recommandation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

L'article 7 de l'accord du 15 décembre 2014, modifié par l'avenant du 26 otrcobe 2020 est aemlcntleeut rédigé comme siut :

« Alcritre 7
Institutions gestionnaires

7.1. ? Co-recommandation

En alitcipaopn des disptosniios de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les peetairarns soaciux ont décidé de rdcnomaemer 4 nauoveux ogeimarsns sedianromliet aruuserss des giaatrens du régime à l'issue d'une procédure de msie en ccucnronree anyat respecté les coonntiids de transparence, d'impartialité et d'égalité de tmnieaertt ertne les candidats.

Cette nvelolue co-recommandation s'inscrit dnas le pgomnreolent de la précédente casule de recommandation, en vueguir du 1er jlleuit 2015 au 30 juin 2020.

Ainsi, les nueuevoax oarminesgs co-recommandés à cetmopr du 1er jueillt 2020 snot :

? Puor l'assurance des grtaenis incapacité de travail, invalidité, décès-IPA et friras d'obsèques :
? AICIPL Prévoyance : 38, rue François-Peissel, BP 99,69644 Caluire-et-Cuire Cdeex ;
? Mkfaalof Hnmuias Prévoyance : 21, rue Lafitte, 75009 Prais ;
? Metux : 140, aneuve de Paris, CS 30007,92327 Châtillon Cedex.

? Puor l'assurance des gienaats rentes, par délégation de gositen :
OCIRP : 17, rue de Marignan, 75008 Paris.

Les modalités parutqeis de fneononnmetit de cttee co-recommandation sorent précisées dnas le cnatort crade et le

poorcltoe teinqcuhe annexés au présent acocrd et iilvndeibsis de ce dernier.

Toute esirepntre qui ne sariet pas assurée par l'un des auerssuss susvisés dreva vleelir à ce que son contart d'assurance prévoie des geaarints au monis équivalentes à cleels prévues par le présent régime puor une ctuibrnooitrn sailalare au mnois assui favorable.

7.2. ? Apériton du régime

L'apériton du régime est confiée à l'un des ongsmaeris recommandés en pcpirnie puor tuote la durée de la cuslae de recommandation.

Les pneararetis sociaux, après aiovrcuellieli la piiioostn des onaseigrms recommandés, ont cvneonu de cfoienr l'apériton du régime à Mofakalf Humanis.

7.3. ? Durée de la recommandation

L'ensemble des ogaisrenms susvisés snot recommandés puor asersur les gratienas instaurées par le présent régime de prévoyance puor une durée de toris ans et demi, siot du 1er jueillt 2020 au 31 décembre 2023 au puls tard.

Cette durée, inférieure à la durée miamlxae de 5 ans prévue par le cdoe de la sécurité sociale, a puor oebjt de ptrmeterer une ciatmcconone etrne le temre de la présente csulae de rtdmoomnaiacen et cluei apapcllibe à la csulae de rdmtcnaiaoomen auleelemcmtt en viuuger au naeivu du régime mutualisé de friras de santé.

Six mios au mions anavt l'échéance susvisée, les modalités d'organisation de la rietmanaodcomn sneort réexaminées par les piratrnees sociaux.

7.4. ? Oigiroanastn des raonteils ertne et aevc les onrmseagis recommandés

Un catnort cdrae et un ptcrllooe tchnqieue snot annexés au présent accord. Ivlbieniids de ce dernier, ils fnixet les ctidnnonos et modalités des rloneaits ertne les différents ogaeismrns recommandés.

Ils feixnt également les cnoidinots et modalités des raoiltens ertne ces ogmasierns et la bacrnhe des prtestraeias de svrecis dnas le sectuer tertiaire.

Ils finext efinn les cnontidos et modalités des raentils etrne les ornsegimas recommandés et les eprsnerites et les salariés ctuevors par le présent régime ceotnneivnonl clciotlef de prévoyance.

7.5. ? Rilaviarteosn des grniaates en cruos de service

Les cndoiitnos de risielvrotoaan des giaenarts sornet régies par les dnostisipios du crtantot carde susvisé isiiinlbvde du présent accord.

7.6. ? Raliativeosrn aututomqaiie des prestations

Les cidntnioos de rosvaeroitain des poentitrrs sroent régies par les dpnsioioists du caotrnt crade susvisé, ilbidsviine du présent accord. »

Après négociation, les stnaigreais cveinnennot de moefidir cet airtlcte 7 comme siut :

« Acitrlte 7
Institutions gestionnaires

7.1. ? Co-recommandation

En apitocilpan des dinsoitpioos de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les pneieartras souaïcx ont décidé de

reoncdeammr qtraue (4) omiarsnegs smeliernidaot aerurssus des giarathes du régime à l'issue d'une procédure de msie en coruncecne aanyt respecté les cinoodontis de transparence, d'impartialité et d'égalité de teenmirtat entre les candidats.

Cette nuolvele co-recommandation s'inscrit dans le porgennmleot de la précédente culase de recommandation, en vgiuuer du 1er julliet 2020 au 31 décembre 2023.

Ainsi, les noeuvavux oainrsgmes co-recommandés à cetmpor du 1er jivnear 2024 snot :

? Puor l'assurance des gnirateas incapacité de travail, invalidité, décès-IPA et fiars d'obèses :
? ACPIIL Prévoyance : 38, rue François-Peissel, BP 99,69644 Caluire-et-Cuire Cedex ;
? Moaafklf Hinmaus Prévoyance : 21, rue Latfite 75009 Piars ;
? METUX : 140, auvnee de Paris, CS 30007,92327 Châtillon Cedex.

? Puor l'assurance des gneaiarts rentes, par délégation de getoisn :
OCIRP : 17, rue de Marignan, 75008 Paris.

Les modalités pqiarteus de fionnectnenomt de cette co-recommandation sornet précisées dans le cnatort cdrae et le pootorlce technique.

Toute eprtrensie qui ne serait pas assurée par l'un des arussures susvisés devra veellir à ce que son canortt d'assurance prévoie des gtaiaens au monis équivalentes à ceells prévues par le présent régime puor une cuoitorbntin saiaallre au moins asusi favorable.

7.2. ? Apérition du régime

L'apérition du régime est confiée à l'un des oeamsngirs recommandés en pnripcie puor toute la durée de la csalue de recommandation.

Les pneeararits sociaux, ctmpeo tneu des échanges iveutnrnes au crous de l'appel d'offres ayant abtoui à la rmonoataecimdn des oiegmnass asrrueuss susvisés, ont ceovnnu de cofiner l'apérition du régime à : ACPIIL Prévoyance.

7.3. ? Durée de la co-recommandation

Les oingasrmes susvisés snot recommandés puor aeurssr les giatnaers instaurées par le présent régime de prévoyance puor une durée de cniq ans, siot du 1er jevanir 2024 au 31 décembre 2028 au puls tard.

Cette durée, équivalente à la durée mlixmaae de cniq ans prévue par le cdoe de la sécurité sociale, a puor oejbt de petmrtere une csdoioiatnon des reontlais entre la bcnrhae et les ornigeamss recommandés et une otaistpoiimn dans le temps des eeffts de la mltsuioautian du régime de prévoyance.

Six mios au moins aanvt l'échéance susvisée, les modalités d'organisation de la rionadacoetmmn srenot réexaminées par les parteierans sociaux, conformément aux doniipioistss du cdoe de la sécurité sociale.

7.4. ? Ortaoasinign des roelintas entre et avec les osermgnaiss recommandés

Un coarntt crade et un polortcoe tuhcenqie sonert cuocnls dans le poeolrengmnt de la srntiguae du présent avenant. Iiivibndless de ce dernier, ils fineroxt les ctndonnois et modalités des roeniatislertne les différents oieramngss recommandés.

Ils feonrxit également les ctniondois et modalités des rlaineots entre ces ogrnisemas et la bcnrhae des pteeirtsaras de services dans le steuecr tertiaire.

Ils fneixt enfin les cindotions et modalités des rtioaelns entre les oraisnmnges recommandés et les eneeritprss et les salariés crouevts par le présent régime cevntnenniiool ctclolief de prévoyance.

7.5. ? Rrotoailavesn des gnierats en corus de service

Les cooidnttis de rioeoilrstvaan des gtiarnaes seront régies par les dopsosiiints du contrat cdrae susvisé isblnvidiie du présent accord.

7.6. ? Roaiosevalirtn auoiattqume des prestations

Les coiidntons de resiatrolaovin des peosanitrts seront régies par les dpsintoiosis du contrat cadre susvisé, idbnlviise du présent accord. »

Article 3 - Révision du régime conventionnel
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Au tmree de leurs norebmux échanges et tuaarvx paritaires, les panarreeits souicax ont convenu, vu les csttaons tirés des résultats du régime mutualisé sur les ecieecxrs 2020 à 2022, de ne pas eenaggr de révision du régime au ttire du présent avenant.

Ils s'engagent toutefois, dans le crdae du piaogtle du régime et à l'aune des résultats de l'exercice en cours, à orivur tutoe négociation ulite raevltie au régime, en lein avec les onrsamegis recommandés.

Article 4 - Degré élevé de solidarité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les saienrtiags renlppalet luer aceetthanmt aux disioiptsons de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité salioce prévoyant la msie en ?uvre de getinraas cecitolvles présentant un degré élevé de solidarité.

À ce titre, il est rappelé qu'un acorcd a été clnocu le 19 avirl 2016 rtaelaiv au degré de solidarité des régimes de prévoyance et de fiars de santé.

Ainsi, le régime mutualisé de prévoyance instauré par l'accord du 15 décembre 2014 modifié, prpiaitce pmnieneelt de cttee pqioliue cnolnlenoinvete de solidarité.

Article 5 - Suivi et pilotage du régime
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Il est rappelé l'existence d'une csiimmoosn patiirrae niotalnae dédiée au siuvi du régime de prévoyance, tel que prévue par l'article 8 de l'accord du 15 décembre 2014.

Cette commission, appelée csisomoimn prévoyance/santé (CPS), demerue compétente puor aserusr le pgtolaie du régime de prévoyance et de la présente co-recommandation.

Article 6 - Date d'effet, durée et dépôt du présent avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Sans préjudice des dtioosisnips de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, le présent aennavt est cnlcou puor une durée indéterminée.

Il prnreda efeft à cmoetpr du 1er jianver 2024 indépendamment de sa dtae d'extension. (1)

Il est endetnu que les dsioinspoits non révisées de l'accord du 15 décembre 2014 modifié rteesnt pleeeinemt aipllbpcas en l'état de luer dernière rédaction.

Conformément aux ailecrtss L. 911-1 du cdoe de la sécurité slaocie et L. 2231-6 du cdoe du travail, il est précisé que les pterais déposeront et domrdnecat l'extension du présent anveant auprès des sierecvss du ministère compétent.

Il srea communiqué, avec ctete daendme d'extension, l'ensemble des duentmocs reiuqs par le cdoe de la sécurité sociale, compte-tenu de la cause de recommandation, ojebt de présent avenant.

Le pctoroloe tquichee et fniaincer pprroe à cttee nllveoue rtamaocdemonin aisini que le contrat-cadre y afférent sronet cloncus dans le pmenerngolot de la sigtuarne du présent aanvnet et considérés cmmoie ilveinibids de ce dernier.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rescpet des dniopssiots

combinées de l'article L. 2261-15 du code du travail et de l'article 1er du code civil aux termes d'elles-mêmes si l'application de l'accord peut être rendue obligatoire pour tous les salariés ou adhérents des organisations syndicales à compter de la date convenue, elle ne peut l'être en revanche, pour les salariés et bénéficiaires du champ de la convention concernée, qu'à compter de la date de l'extension du texte.
(Arrêté du 12 mars 2024 - art. 1)

Article 7 - Révision et dénonciation de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent avenant prouve faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation dans les conditions prévues par l'accord du 15 décembre 2014 modifié.

Article 8 - Application de l'avenant aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Compte tenu de la nature et de l'objet du présent avenant, les dispositions susvisées ne peuvent pas avoir été modifiées de dispositions spécifiques à l'égard des entreprises de moins de 50 salariés.

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

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

La branche dispose depuis ses origines d'un régime de prévoyance qu'elle a restructuré au vu de l'accord du 15 décembre 2014 tenant compte, notamment, de l'évolution majeure intervenue par la loi n° 2013-1203 du 23 décembre 2013.

Ainsi et conformément aux termes de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, tels qu'issus de cette dernière loi et toujours applicables à la date du présent avenant, le régime mutualisé de prévoyance a été organisé en vue de la mise en œuvre de dispositions concernées en procédant à la restructuration d'organismes mentionnés à l'article 1er de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

Avenant du 12 décembre 2023 relatif aux contributions des entreprises à la formation professionnelle continue

Signataires	
Patrons signataires	FIGEC ; SIST ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE ; SAR,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; F3C CDFI ; FEC FO Services,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de l'accord du 12 octobre 2015 qu'il complète et modifie.

	Entreprises de 1 à 10 salariés	Entreprises de 11 à 49 salariés	Entreprises de 50 à 299 salariés	Entreprises de 300 salariés et plus
--	--------------------------------	---------------------------------	----------------------------------	-------------------------------------

La dernière casuelle de négociation a été conclue pour une durée de trois ans et demi, à compter de la période du 1er juillet 2020 au 31 décembre 2023.

Conformément aux termes de l'accord susvisé, les partenaires sociaux se sont réunis tous les six mois avant l'échéance de cette période en vue d'examiner la volonté de réexaminer les modalités de la convention convenue.

Ce réexamen a été mené selon la procédure encadrée par les dispositions légales et réglementaires applicables.

Ainsi, les partenaires sociaux, réunis en comité mixte paritaire présidé par le représentant de négociation et d'interprétation (CPPNI) et en commission prévoyance/santé (CPS) ont convenu d'initier une procédure d'appel d'offres au titre de lures échanges du premier trimestre de l'année 2022.

Une commission spéciale de suivi de cet appel d'offres a ainsi été instituée dans ce cadre par une décision de la CNPPI du 13 décembre 2022, après un débat des différentes options révélées à une telle procédure.

L'appel d'offres a été publié le 19 janvier 2023 et a pris fin, dans le respect des principes du code de la sécurité sociale, le 22 mars 2023.

Après un dépouillement paritaire, les offres éligibles ont été arrêtées.

Ces offres ont été l'objet d'une première analyse par les partenaires sociaux assistés de lures conseils et une décision a été prise le 9 mai 2023.

C'est dans ce prolongement, après des échanges et réponses complémentaires, que la décision définitive et le choix des organismes recommandés ont pu être arrêtés par les partenaires sociaux.

Ces derniers, responsables du régime équilibré et pérenne du régime mutualisé de prévoyance, ont convenu qu'ils s'engagent à son évolution afin d'assurer la pérennité de l'accord et du principe de la recommandation.

Manifestant leur attachement à une gestion paritaire des régimes de prévoyance complémentaire négociés au sein de la branche collective, les partenaires sociaux, après avoir étudié toutes les hypothèses possibles avec lures conseils, ont convenu de ce qui suit.

Ce champ est également identique aux précédents accords conclus, sur ce même thème, par la branche aux dates rappelées en préambule.

Il est expressément rappelé que ce champ d'application correspond à celui de la convention nationale du premier des accords de branche de 1999 tel que défini dans son article premier.

Article 2 - Contribution conventionnelle des entreprises à la formation professionnelle continue des salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Article 2.1 - Taux de la contribution conventionnelle
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Au regard du contexte visé dans le préambule, les partenaires sociaux décident de maintenir, pour une durée déterminée, une contribution conventionnelle légale.

Cette contribution est organisée et versée à l'OPCO désigné par la branche à savoir, à la date du présent avenant, l'OPCO des entreprises de proximité (OPCO EP).

Les taux de contribution conventionnelle sont fixés conformément au tableau suivant :

Contribution conventionnelle	0,20 %	0,10 %	0,05 %	0,05 %
------------------------------	--------	--------	--------	--------

Cette contribution 2024 est appelée sur la base de la mssae salariale N°1, soit la mssae salariale 2023.

Il est rappelé que la pratique collective de cette contribution est mutualisée dans une section collective spécifique et n'est par principe pas sectorisée par taille d'entreprises.

Les pourcentages varient toutefois à ce que chaque catégorie d'entreprises co-bénéficiaire bénéficie effectivement de pourcentages en ligne avec cette contribution conventionnelle.

Les caractéristiques principales de cette contribution sont la nature de son assiette et qu'à défaut de révision pécuniaire des taux susvisés, seuls les taux légaux en vigueur s'appliqueront aux entreprises.

Article 2.2 - Gestion des fonds issus de la contribution conventionnelle
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les fonds issus de la contribution sont gérés conformément aux termes du présent avenant et selon les axes définis par les partenaires sociaux réunis en CPNEFP.

Il est entendu, puisqu'il s'agit des fonds collectés par l'OPCO des entreprises de proximité et mobilisés par son intermédiaire, que la section professionnelle prioritaire (SPP) de la branche sera informée de toutes les orientations et décisions de la CENPF reevlitas à l'utilisation de ces fonds conventionnels.

L'OPCO des entreprises de proximité sera en capacité de faire toute préconisation et recommandation à l'aune des éléments fondamentaux de suivi de ces fonds conventionnels qu'il met à la disposition des partenaires sociaux en temps utile.

Article 2.3 - Orientations prioritaires pour l'utilisation des fonds conventionnels
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Il est rappelé qu'historiquement, la branche a souhaité que cette contribution puisse être prioritairement utilisée pour permettre à l'abondement par l'employeur de financer des actions de formation d'une part et de contribuer au développement de l'activité de la branche (CPF) d'autre part, conformément à l'accord du 12 octobre 2015.

Compte tenu de l'impact de la réforme de la formation professionnelle sur le financement de ce dispositif et vu les fonds disponibles issus des contributions conventionnelles historiques, il a été régulièrement convenu, depuis l'avenant du 13 décembre 2021, d'arrêter une liste non-exhaustive d'orientations prioritaires de l'utilisation des fonds collectés au titre de la contribution conventionnelle.

Cette liste, qui se présente ci-dessous en deux volets, est réitérée dans des termes similaires au titre du présent avenant, le volet 2 ayant été précisé en tant que de besoin :

Volet 1 : actions de formation métier

- ? actions de qualification professionnelle (CQP) de branche :
- ?? CQP enquête cliive ;
- ?? CQP télésecrétaire ;
- ?? CQP chargé d'accueil,
- ? actions de compétences de service en relation client (CCS-RC) ;
- ?? coût pédagogique de la formation évaluateur ;
- ?? coût de l'évaluation,
- ? actions complémentaires :
- ?? CINL et RPGD ;
- ?? actions juridiques liées au métier de médiateur ;
- ?? CQP enquêteur civil ;
- ?? télésecrétariat,
- ? formation continue obligatoire liée à l'activité d'enquête cliive ;
- ? titre niveau IV « agent de maintenance » ;
- ? actions de formation métier ;
- ? complément de financement des actions éligibles à la « Pro-A ».

Toute délibération de la CPNEFP peut venir compléter ou modifier la liste d'actions de formation.

Volet 2 : actions de formation sur décision de la CPNEFP

- ? ingénierie de projet collective ou individuelle ;
- ? études d'opportunité et de faisabilité de projets ;
- ? toutes autres études conduites au développement de la formation professionnelle, en lien avec l'emploi, la formation, les compétences et la qualification des emplois qui en découlent ;
- ? mise en place de formations continues par modules pour les redonner accès aux entreprises et aux salariés et faciliter l'accès au compte personnel de formation (CPF) ;
- ? démarches de certification d'actions de formation ;
- ? accompagnement des entreprises pour le développement de projets visant à développer les compétences de qualification professionnelle (CQP) ;
- ? accompagnement et prise en charge de démarches d'agrément et de reconnaissance d'agrément des CQP de branche s'il y a lieu ;
- ? accompagnement et prise en charge de l'inscription ou du renouvellement de l'inscription de candidats de branche au RCNP ou au registre spécifique ;
- ? frais d'évaluation et de jury le cas échéant ;
- ? expérimentation (s) de parcours de formation visant à optimiser l'intégration de collaborateurs.

Il est entendu que les orientations prioritaires susvisées ne portent pas préjudice aux facultés d'accompagnement de la branche par l'OPCO au titre notamment de l'article R. 6332-15 du code du travail ou de son bénéficiaire éventuel d'aides ou de fonds destinés à faciliter la mise en œuvre des actions concernées.

Les partenaires sociaux se réservent la faculté de définir de nouvelles priorités d'utilisation de cette contribution au cours de l'exercice 2024 sur délibération de la CPNEFP.

Article 3 - Modalités de versement des fonds
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les partenaires sociaux conviennent que les fonds destinés à financer la formation professionnelle en vertu de la contribution conventionnelle prévue par le présent avenant sont versés par les entreprises conventionnelles par l'article 1er du présent avenant à l'OPCO désigné par la branche à date, soit l'OPCO des entreprises de proximité.

Il est expressément convenu que les fonds ainsi collectés par l'actuel OPCO de la branche seront rattachés au régime conventionnel de formation professionnelle continue et que tout éventuel changement d'OPCO entraînera un transfert automatique et immédiat des fonds, ce sur quoi s'est entendu l'OPCO des entreprises de proximité.

Article 4 - Dispositions générales
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les partenaires sociaux conviennent que les dispositions conventionnelles de branche en vertu de l'article L. 2253-1 du code du travail prévalent sur celles issues des conventions et accords d'entreprises conclus antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur.

(1) *Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail, dans la mesure où dans la matière de la qualification professionnelle des salariés de la formation professionnelle, notamment, les salariés de la formation professionnelle de branche ou de l'accord conclu par un comité d'entreprise ou par un accord d'entreprise peuvent bénéficier de la formation professionnelle continue ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.*
 (Arrêté du 22 mars 2024 - art. 1)

Article 4.1 - Entrée en vigueur et durée
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée d'un an à compter de l'exercice 2024.

Il a donc vocation à s'appliquer du 1er janvier au 31 décembre 2024, après quoi il cessera automatiquement de produire ses effets.

Article 4.2 - Suivi, révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent avenant a pour objet d'un suivi par les partenaires sociaux réunis en CNEFPF et en SPP.

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

Article 4.3 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

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

Article 4.4 - Application de l'avenant aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

L'objet du présent avenant et les dispositions légales sur lesquelles il s'appuie ont justifié de prévoir des dispositions spécifiques de mise en œuvre des dispositions en faveur de l'effectif, à l'instar des précédentes dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés.

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, il est expressément convenu que tous les éléments relatifs à la mise en œuvre des dispositions de l'avenant de moins de 50 salariés du secteur tirent leur effet à partir de la date de l'avenant, qui est l'effectif.

Avenant du 28 février 2024 relatif à la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Signataires	
Patrons signataires	FIGEC ; SIST ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE ; SAR,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; F3C CDFT ; FSE CGT ; FEC FO scvieres ; SUD Solidaires,

Article 1er - Annuaire actualisé des organisations représentatives dans la branche
En vigueur étendu en date du 21 mars 2024

Au regard des arrêtés ministériels susvisés, l'annuaire des organisations représentatives dans la branche à date de signature du présent avenant est le suivant :

Annuaire des organisations représentatives

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

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le 12 octobre 2015, les représentants paritaires et syndicaux ont signé un accord sur la mise en œuvre des dispositions de l'avenant de moins de 50 salariés de même nature et portant sur le même objet qui avait pu être conclu antérieurement.

Cet accord a été complété par des dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés de la branche à la suite de la poursuite de l'avenant. Il s'agissait plus spécifiquement de l'article 3.2 de l'accord.

Depuis 2016, des avenants ont été régulièrement conclus, pour chaque exercice de référence, dans une certaine année des conventions collectives de la branche à la suite de l'avenant professionnel.

Les échanges paritaires qui ont présidé à la conclusion du présent avenant ont une valeur particulière en ce qu'ils ont permis de réserver une partie de la réserve conventionnelle, démontrant une certaine consommation pour des besoins de formation et d'ingénierie et croissants.

Ainsi, réunis en CNEFPF et en SPP, des décisions de mise en réserve ont été prises, au bénéfice des salariés de la branche et ce quelle que soit la taille de l'entreprise. C'est à l'aune de ces décisions qu'a été justifiée une valeur particulière des dispositions relatives à la mise en œuvre des dispositions de l'avenant de moins de 50 salariés de la branche.

La présente disposition des dispositions de l'avenant de moins de 50 salariés s'effectue donc selon les dispositions visées ci-après.

Organisations patronales	Organisations syndicales
FIGEC 60, avenue Cleghas de Gaulle 92200 Neuilly-sur-Seine	CFDT-F3C 47, avenue Simón Bolívar 75019 Paris
SAR 9, rue Huysmans 75006 Paris	CFE-CGC FNECS 9, rue de Rocroy 75010 Paris
SIST 75, avenue Parmentier 75011 Paris	CFTC-CFSV 34, quai de la Loire 75019 Paris
SNPA 144, boulevard Pereire 75017 Paris	CGT-FSE 263, rue de Piars ? Csa 421 93514 Montreuil
SORAP 40, boulevard Malesherbes 75008 Paris	FEC-FO Services 54, rue d'Hauteville 75010 Paris
SP2C 15/17, rue Scribe 75009 Paris	SUD-SOLIDAIRES 25, rue des Enverges 75020 Paris
SYNAPHE 75, avenue Parmentier 75011 Paris	

L'accord du 15 mai 2017, dans sa dernière rédaction, est modifié en conséquence.

Article 2 - Révision des formulaires de saisine de la CPPNI
En vigueur étendu en date du 21 mars 2024

Le présent avenant vneit également aluiceastr le centnou des faelormuris visés dnas les arocrcs du 13 décembre 2021, à siovar :
 ? le founmarle de sisniae de la CPNPI puor interprétation ;
 ? le firruaomle de tosansrsimin d'un acrocd cclolietf à la CPPNI.

Ces feaurmrolis actualisés snot annexés au présent aenvnat et se sieubtntsut aux fmluiereroas antérieurs, iuss des adocrs du 13 décembre 2021 aanyt modifié les vrineoss itelinais prévues par l'accord du 15 mai 2017.

Article 3 - Dispositions finales
 En vigueur étendu en date du 21 mars 2024

Article 3.1 - Entrée en vigueur et durée
 En vigueur étendu en date du 21 mars 2024

Le présent aenvnat est cconlu puor une durée indéterminée à l'instar de l'accord qu'il révisé.

Article 3.2 - Suivi, révision et dénonciation
 En vigueur étendu en date du 21 mars 2024

Le présent aneavt frea l'objet d'un siuvi par les piternraeas scoaix réunis en CPPNI.

Il puet être révisé ou dénoncé conformément aux ditisnooisps légales.

Article 3.3 - Dépôt et extension
 En vigueur étendu en date du 21 mars 2024

Le présent aveannt frea l'objet d'un dépôt et d'une ddnemae d'extension dnas les conitdonis fixées par les alircets L. 2231-6 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article 3.4 - Application de l'avenant aux entreprises de moins de 50 salariés
 En vigueur étendu en date du 21 mars 2024

Conformément aux alcretis L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du cdoe du travail, il est expressément ceonvnu que toutes les eiesnrepts apinaquplt la cteiovnnonn cltoelcvi nnaaitloe des prteasieatrs de sieecrvs du setuecr traeirite snot concernées par le présent avenant, seul que siot luer effectif.

Le présent aanvnet s'applique dnoc a? l'ensemble des ereieprnts visées dnas son cahmp d'application, seul que siot luer effectif.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 21 mars 2024

Le 15 mai 2017, les ptearierans saociux ont cncolu un acrocd pntroat création de la coomssiimn pirtraiae premeannte de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la brhance des pairtteesas de services.

Depuis sa signature, les oiaasnriognots sandciyels et petonrlaas représentatives ont été identifiées au ttire de nuaevuox clyces électoraux au tarrevs de différents arrêtés ministériels.

Certaines oansaotirigns représentatives, cmome le Secrétariat ticuhqnee de la branche, ayant changé de dénomination ou d'adresse, les pataieerns souaix endtneent rteificier l'accord iintail en asnatailuct l'annuaire des oagitriaonsns représentative dnas la brhacne et les formulaires, d'une part, de ssinaie de la CPNPI et, d'autre part, de taismisrsonn des adocrs cflolitecs à la branche.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 21 mars 2024

Annexe

Formulaire
 Saisine de la CNPPI puor ciaoiiclotn ou d'interprétation (IDCC 2098)

Le présent fmorriaule est adressé au secrétariat tcnuehqe de la bhncare :

Par voie numérique : secretariat@obbo-avocats.com

Ou

Par voie pslotae : secrétariat tcqeiuhne P2ST, c/ o Caibnet OBBO Avocats, Le dix, 10, rue du Château d'Eau, 75010 Paris.

1. ? Aivs de saisine

Identification de l'organisation ou de la juridiction	
Identification des parties	Employeur
	Salarié(s)

2. ? Dsoitiponsis collnotenneevnis concernées

Identification de la convention, de l'accord ou de l'avenant concerné(e)
Article(s) concerné(s)

3. ? Osraonbetvis à l'origine de la saisine

Exposé des mtfois de la saisine

4. ? Pièce(s) jointe(s)

Numéro de(s) pièce(s) versée(s)	Intitulé de(s) pièce(s) versée(s)

Annuaire des oonnrsaiatgs représentatives	
Organisations patronales	Organisations syndicales
FIGEC 60, aunvee Chlreas de Gaulle 92200 Neuilly-sur-Seine	CFDT-F3C 47, aeuve Simón Bolívar 75019 Paris
SAR 9, rue Huysmans 75006 Paris	CFE-CGC FNECS 9, rue de Rocroy 75010 Paris
SIST 75, auenve Parmentier 75011 PARIS	CFTC-CSFV 34, qai de la Loire 75019 Paris
SNPA 144, bruaovled Pereire 75017 Paris	CGT-FSE 263, rue de Paris, Csa 421 93514 Montreuil
SORAP 40, bavurloed Malesherbes 75008 Paris	FEC-FO Services 54, rue d'Hauteville 75010 Paris
SP2C 15/17, rue Scribe 75009 Paris	SUD-SOLIDAIRES 25, rue des Envierges 75020 Paris

SYNAPHE 75, avenue Parmentier 75011 Paris	
---	--

Nota bnee : les règles de fontinmneocnet de la ciissoomn p evunet être consultées :
https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALISCTA000005752417/?idConteneur=KALICONT000005635550

Formulaire
Transmission d'un accord à la CPNPI (IDCC 2098)

Le présent frmuarloe est adressé au secrétariat tcqehniue de la bcrnhae :

Par voie numérique : secretariat@obbo-avocats.com
 Ou
 Par voie pltsoae : secrétariat tcnquehie P2ST, c/ o Ceinabt OBBO
 Avocats, Le dix, 10, rue du Château d'Eau, 75010 Paris.

1. ? Coordonnées de l'entreprise ou de l'établissement

N° Siret	
Raison sociale	
Correspondant	
Téléphone	
Courriel	
Adresse	
Code postal	
Commune	
E-mail	

2. ? Itmrnofoains sur l'entreprise ou l'établissement

Code APE	
Effectifs (en équivalent tpems plein ? ETP)	

3. ? Iafmtnnoiros sur le texte déposé

Accord du 14 mai 2024 portant désignation de l'opérateur de compétences

Signataires	
Patrons signataires	FIGEC ; SIST ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE ; SAR,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; F3C CDFT ; FSE CGT ; SUD Solidaires,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 8 févr. 2023

Le camhp d'application du présent aocrd est identique, d'une part, à ceuli de l'accord du 12 obcrtoe 2015 reailtf à la ftriooamn pofeisonernlle qu'il complète et mdifioe et, d'autre part, à cuex des aocrds du 18 décembre 2018, 18 mras 2019 et 8 février 2021 qu'il anulne et remplace.

Périmètre de l'accord	
Cocher la csae correspondante	
Établissement (s)	
Entreprise	
Groupe	
UES	
Groupement inter-entreprises	

Négociateurs de l'accord	
Cocher la csae correspondante	
Délégué syndical	
Représentant du pnoenesrl mandaté (1) (2)	
Représentant du peosnnerl non mandaté (1)	
Salarié mandaté (1) (2)	
Ratification par référendum (3)	

(1) Ttrnstarmee la cpioe du corieurr recommandé d'information aux onirsgointaas sliyecands représentatives au naeviu de la branche.
 (2) Treranttsme le PV de clsuioottanon du prnneoesl anetttast de la majorité des sfgrueas exprimés.
 (3) Trtsamtnere le PV d'approbation de l'accord par référendum.

Date de signrtuae de l'accord	
-------------------------------	--

Thème (s) de l'accord	
-----------------------	--

4. ? Pièce(s) jointe(s)

Numéro de(s) pièce(s) versée(s)	Intitulé de(s) pièce(s) versée(s)
1	
2	
3	
4	

Il est expressément rappelé que ce champ d'application ceopnsrrod à ceuli de la cnivotnoen nlnaatoe du pensernol des prasteirteas de scereivs dnas le dminoae du sceteur tiatriere du 13 août 1999 tel que défini dnas son aciltre premier.

Article 2 - Désignation de l'opérateur de compétences
En vigueur étendu en date du 8 févr. 2023

Confirmant le cohix opéré dnas le crdae des accdros susvisés, les saniitagers désignent à nueoavu « l'OPCO des enperteriss de proximité » cmmoee opérateur de compétences (OPCO) de la bnrhce des preeatiarsts de svecreis dnas le sceteur taiiirtre (IDCC 2098).

« L'OPCO des esnpetierrs de proximité », dit « OCPO EP » est aisni désigné en qualité d'opérateur de compétences de la bnahre au titre, d'une part, de la gtseion de la ctbouotiirn légale à la foatrmoin polosifenrsnlee et à l'alternance, et, d'autre part, cmome celutcelor et gaoirtesnine de ttuoos coturnitnbois supplémentaires versées, le cas échéant, siot en ailcipaoptn d'un aocrd cteiclof de branche, siot à ttrie vorloitane par les employeurs, puor la firmaoton de luer personnel.

Le présent aocrd anlue et rcelampe les ardoccs des 10 décembre 2018, 18 mras 2019 et 8 février 2021.

Les seriaantigs rlnlpeapt qu'une crhtae de qualité de screeivs aavt été formalisée ceonctimammot à la sginatruue des aocdrccs susvisés.

Ils crfoennimt ici luer volonté de bénéficier d'un aenomccampnget de qualité de la prat de l'OPCO, tnat au naiveu de la branche, en CFEPNP comme en SPP, qu'au naiveu des erserupties et des salariés, en région.

Les parerntaes sicauox istnniest particulièrement, à ce titre, sur le bsieon d'accompagnement de la bcnahre par le fainmenent et la fntuuroire d'études en lein aevc la négociation collective, sur la msie à dssitopiin de slelas puor la tunee de réunions paritaires, sur la fluidité dnas la msie en ?uvre des décisions paatierris de la bchnare dnas les territoires, sur l'assistance de la bnahre dnas la cornstoutcin et la msie en ?uvre de la pqiluitoe de développement et de pootrmoim de la frioaotmn et de l'emploi au niveau de la branche.

Article 3 - Dispositions générales
En vigueur étendu en date du 8 févr. 2023

Les sanaegitirs rallpenep que les diotispsnoss clnenvonelnetois de bnahre entnart dnas le cdrae du 4° de l'article L. 2253-1 du cdoe du tviaarl prévalent sur cllees iussess des ctivioonens et accords d'entreprises cclouns antérieurement ou postérieurement à la dtae de luer entrée en vigueur.

3.1. ? Entrée en vigueur, durée et eeirrptss concernées

Compte tneu de son objet, le présent acrocd est considéré cmmoe aynat pirs effet deuips la fin de l'application de l'accord du 8 février 2021.

Il pdriورا ses eteffs à coetpmr de sa dtae de surganite et puor une durée déterminée de 2 ans.

Conformément aux alcreits L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du cdoe du travail, il est expressément cnevno que teuots les esentpeirrs aanquippit la ceinootvnn cieocltlve nainltaoe des pearteitrs de secrevis du seucter tiirerate snot concernées par le présent accord, qeul que siot luer effectif.

L'objet du présent acorcd ne jsitiufe pas de prévoir de spiuultitaos spécifiques puor les etserpenirs de minos de 50 salariés.

3.2. ? Suivi, révision et dénonciation

Avenant du 11 juin 2024 à l'accord du 25 septembre 2015 relatif au régime de frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	FIGEC ; SIST ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE ; SAR,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; F3C CDFT ; FSE CGT ; FEC FO services,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Le chmap d'application du présent annaevt est iuudntee à cleui de l'accord du 25 streempbe 2015 rtleiaf au régime faris de santé modifié, colncu dnas le cdrae de la ciennootvn ccletilvoe ntioiaale du pnnoersel des peaeirsrttas de svceeris dnas le dmoiane du sceuter ttiireare du 13 août 1999 (IDCC 2098).

Article 2 - Révision des taux de cotisation du régime
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Le tuax de coosiattn des différents régimes du dptsiosiif connotveniel de faris de santé était iiamenenlitt visé au niveau

Le présent accrod frea l'objet d'un svuii par les parites sntgaaiiers réunies en cmmsoison paritaire.

Vu la durée déterminée du présent accord, les preitas convnneent de se réunir au monis 6 mios avnat son échéance puor apprécier les modalités et ciodtnnios du réexamen de la désignation.

Le présent aoccrd puet être révisé ou dénoncé conformément aux doitiisopsns légales.

3.3. ? Dépôt et esineotxn

Le présent acorcd frea l'objet d'un dépôt et d'une dndmaee d'extension dnas les cnoiidtos fixées par les aicrlets L. 2231-6 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 8 févr. 2023

La bhrcane des patrtrsaiies de seeivcrs du sctueer titierrae a, conformément à la loi n° 2018-771 du 5 smprtee 2018 puor la liberté de cihsior son ainevr professionnel, désigné un OCPO au trarves des acrcods clfilocets cculons les 10 décembre 2018, 18 mras 2019 et 8 février 2021.

Ces acrodcs rpeilaepnt les spécificités de la bnahrce des prraietatses de seivcrs du seucter tteiarrie et la volonté des priaatrens soaicux de garantir, aux esereniprts et aux salariés cretvous par la cienoovntn collective, un sivrece de proximité en désignant un OCPO cblpaae de dualgioer aevc elels et doté d'un savoir-faire et d'outils adaptés. Conformément aux tmeres des ardcos susvisés, les paraeritens suoaicx se snot réunis, au crous de l'année 2023, aifn d'examiner les modalités et cnoiindots de désignation de luer OPCO.

Se référant à lrues aordccs antérieurement culcnos qui ont exposé en détail la cohérence du chiox huorqitise de la branche, les pnareirteas saioecx ont edtneue cfieormnr la désignation de luer OCPO par le biais du présent accord.

de l'article 9.1 de l'accord du 25 seremptbe 2015.

Cet acorcd a été modifié à peirsluus rriepess par l'intermédiaire de différents atvnaes dnot le drneir daté du 14 février 2023.

En l'état des diopsoiinsts en vigueur, l'article rtiealf aux tuax de cantoiistos au régime coninentveonl de firas de santé est l'article 4 de l'avenant du 10 sbrmeepste 2018 modifié.

Cet atirlice est ateunmellcet rédigé dnas les teemrs satviuns :

« Airtlce 4
Cotisations et répartition

Les panatriees soicux mnetinennait la sturutcre des ciosntoatis du régime, exprimées puor rppael en pgcetuaonre du silraae burt fxie de bsaie (hors primes, hros matiornjaos puor hurees supplémentaires ou complémentaires notamment) du salarié bénéficiaire, plafonnées par des mannotts exprimés en euros.

Les citantoiooss au ttire du slcoe cieonnenontvl obligatoire, visées à l'article 9.1.1 de l'accord modifié, snot fixées cmmoe siut puor les esetpnriirs et salariés rlnaevet du régime général de la sécurité sicaloe :

Taux de ctsnoaitois du régime celiocltf otbiroilage (régime général)	Cotisations (en pcaognerute du salaire)	Plafonds
Base 1	1,93 %	56,45 ?
Base 2	2,60 %	76,05 ?
Base 3	3,41 %	99,74 ?

Les peiarenrats saoucix finext expressément une grlile de cnaitosiots spécifiques au ttrre du scole cvooeentinnnl ooilgratbie

pour les entrepreneurs et salariés relevant du régime spécifique de l'Alsace-Moselle, comme suit :

Taux de cotisations du régime collectif obligatoire (Alsace-Moselle)	Cotisations (en pourcentage du salaire)	Plafonds
Base 1	1,35 %	39,49 ?
Base 2	1,82 %	53,24 ?
Base 3	2,39 %	69,91 ?

Les cotisations, au titre des contributions fiscales visées à l'article 9.1.2. a de l'accord modifié, sont fixées comme suit :

Taux de cotisations des adhésions facultatives (en pourcentage du PMSS) Régime général	Conjoint	Enfant (gratuit à partir du 3e)

Base 1	1,69 %	0,83 %
Base 2	2,51 %	1,02 %
Base 3	3,02 %	1,29 %

Taux de cotisations des adhésions facultatives (en pourcentage du PMSS) Alsace-Moselle	Conjoint	Enfant (gratuit à partir du 3e)
Base 1	1,20 %	0,59 %
Base 2	1,76 %	0,72 %
Base 3	2,11 %	0,92 %

Les cotisations au titre des contributions sociales visées à l'article 9.1.2. b de l'accord modifié sont fixées comme suit :

Taux de cotisations des généralistes (en pourcentage du PMSS) Régime général	Salarié isolé	Conjoint	Enfant (gratuit à partir du 3e)
Régime optionnel en complément de la base 1			
Base 2 en option	0,50 %	0,82 %	0,21 %
Base 3 en option	0,85 %	1,34 %	0,47 %
Régime optionnel en complément de la base 2			
Base 3 en option	0,31 %	0,51 %	0,26 %

Taux de cotisations des généralistes (en pourcentage du PMSS) Alsace-Moselle	Salarié isolé	Conjoint	Enfant (gratuit à partir du 3e)
Régime optionnel en complément de la base 1			
Base 2 en option	0,50 %	0,82 %	0,21 %
Base 3 en option	0,85 %	1,34 %	0,47 %
Régime optionnel en complément de la base 2			
Base 3 en option	0,31 %	0,51 %	0,26 %

Considérant les décisions de portée générale nécessaires vu l'état des lieux exposé en préambule du présent avenant, les taux de cotisations du régime collectif obligatoire, des adhésions facultatives, des options et des atouts sont révisés comme suit :

« Article 4
Cotisations et répartition

Les cotisations sociales manquent la structure des cotisations du régime, exprimées pour repartir en pourcentage du salaire brut fixe de base (hors primes, hors majorations pour heures supplémentaires ou complémentaires notamment) du salarié bénéficiaire, plafonnées par des montants exprimés en euros.

Les cotisations au titre du régime collectif obligatoire, visées à l'article 9.1.1 de l'accord modifié, sont fixées comme suit pour les entrepreneurs et salariés relevant du régime général de la sécurité sociale :

Taux de cotisations du régime collectif obligatoire (régime général)	Cotisations (en pourcentage du salaire)	Plafonds
Base 1	2,12 %	62,09 ?
Base 2	2,86 %	83,65 ?

Base 3	3,75 %	109,71 ?
--------	--------	----------

Les cotisations sociales fixent expressément une grille de cotisations spécifiques au titre du régime collectif obligatoire pour les entrepreneurs et salariés relevant du régime spécifique de l'Alsace-Moselle, comme suit :

Taux de cotisations du régime collectif obligatoire (Alsace-Moselle)	Cotisations (en pourcentage du salaire)	Plafonds
Base 1	1,48 %	43,44 ?
Base 2	2,00 %	58,56 ?
Base 3	2,63 %	76,90 ?

Les cotisations, au titre des contributions sociales visées à l'article 9.1.2. a de l'accord modifié, sont fixées comme suit :

Taux de cotisations des adhésions facultatives (en pourcentage du PMSS) Régime général	Conjoint	Enfant (gratuit à partir du 3e)
Base 1	1,86 %	0,91 %
Base 2	2,76 %	1,12 %
Base 3	3,32 %	1,42 %

Taux de cotisations des adhésions familiales (en pourcentage du PMSS) Alsace-Moselle	Conjoint	Enfant (gratuit à partir du 3e)
Base 1	1,32 %	0,65 %

Base 2	1,94 %	0,79 %
Base 3	2,32 %	1,01 %

Les cotisations au titre des cotisations obligatoires des personnes visées à l'article 9.1.2. b de l'accord modifié sont fixées comme suit :

Taux de cotisations des salariés (en pourcentage du PMSS) (régime général)	Salarié isolé	Conjoint	Enfant (gratuit à partir du 3e)
Régime optionnel en complément de la base 1			
Base 2 en option	0,55 %	0,90 %	0,23 %
Base 3 en option	0,93 %	1,47 %	0,52 %
Régime optionnel en complément de la base 2			
Base 3 en option	0,34 %	0,56 %	0,29 %

Taux de cotisations des salariés (en pourcentage du PMSS) Alsace-Moselle	Salarié isolé	Conjoint	Enfant (gratuit à partir du 3e)
Régime optionnel en complément de la base 1			
Base 2 en option	0,55 %	0,90 %	0,23 %
Base 3 en option	0,93 %	1,47 %	0,52 %
Régime optionnel en complément de la base 2			
Base 3 en option	0,34 %	0,56 %	0,29 %

Article 3 - Mesures provisoires visant l'équilibre pérenne du régime mutualisé

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Conformément aux décisions hémériques prises par les partenaires sociaux tendant à voir le régime conventionnel des frais de santé se développer tout en maintenant un juste équilibre de ratios sinistres/primes, les partenaires sociaux ont décidé de retenir, au-delà d'une hausse continue des cotisations en lien avec le principe habituel du régime, un taux d'appel exceptionnel et provisoire de 102 % appliqué dans les revirements susvisés.

Ce taux d'appel fera l'objet d'un suivi décennal par les partenaires sociaux, dans des conditions déterminées par l'arrêté avec les organismes recommandés, et ce taux sera abandonné une fois que le report de perte constaté au 31 décembre 2023 sera apuré.

Article 4 - Dispositions finales

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Article 4.1 - Entrée en vigueur et durée

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Le présent avenant entrera en vigueur, indépendamment de sa date d'extension, (1) à compter du 1er juillet 2024. (2)

Il s'appliquera à l'ensemble des entreprises et des salariés du régime conventionnel de son champ d'application conventionnel ainsi qu'à tous les bénéficiaires de garanties issues du régime conventionnel. (2)

(1) Les termes « indépendamment de sa date d'extension » sont exclus de l'extension en ce qu'ils coteront aux dispositions combinées de l'article L. 2261-15 du code du travail et de l'article 1er du code civil, dans la mesure où l'application de l'avenant peut être rendue obligatoire pour tous les salariés ou adhérents des entreprises adhérentes à compter de la date conventionnelle mais elle ne le sera, pour les salariés et adhérents du champ de la convention concernée, qu'à compter de la date de l'extension du texte.
(Arrêté du 25 septembre 2024 - art. 1)

(2) Les 1er et 2e alinéas de l'article 4-1 sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail, dans la mesure où l'application de l'avenant

peut être rendue obligatoire pour tous les adhérents ou cotisants obligés à compter de la date conventionnelle mais elle ne le sera, pour les salariés et adhérents du champ de la convention concernée, qu'à compter de la date de l'extension du texte.

(Arrêté du 25 septembre 2024 - art. 1)

Article 4.2 - Suivi, révision et dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Cet avenant, qui fera l'objet d'un suivi par les partenaires sociaux réunis en CPPNI et en CPS, peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Article 4.3 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

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

Article 4.4 - Application de l'avenant dans les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, il est expressément convenu que toutes les entreprises adhérentes à l'avenant ont l'obligation de s'adresser au service de gestion des cotisations de l'avenant, qu'il s'agisse de salariés ou d'adhérents, pour l'application de l'avenant.

Le présent avenant s'applique donc à l'ensemble des entreprises visées dans son champ d'application qu'il s'agisse de salariés ou d'adhérents.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Les négociateurs du présent avenant ont d'abord eu à l'esprit d'être actés, avec les partenaires sociaux recommandés à l'occasion de l'avenant du 3 octobre 2023, que les décisions de gestion du régime conventionnel sont à l'aune des

résultats définitifs de l'exercice 2022 et de ceux, provisoires, de l'exercice 2023.

Les sangtaeiirs rpenpelalt eutsnie que les décisions de bonne gitoesn pirses à l'occasion de l'avenant du 14 février 2023 ont peimrs au régime cntoinnovenel mutualisé d'atteindre son équilibre bein qu'un rpoert de perte résiduel était eocnre constaté au 31 décembre 2023.

Après pruusiles réunions paritaires, il a été constaté que l'équilibre obnetu au trvreas du poglatie piraratie s'avérait fimalneet isaunssffint au vu du contexte.

En effet, les parinerats suaciox ont été crinottnas de pnerrde en considération les eetffs collatéraux de l'objectif affiché du législateur tdanent à rostinialear les dépenses de la sécurité sociale, ianisndut un tsefnarrt de ceraghs des omairngess de sécurité solacie vres les osianemgrs complémentaires d'assurance midlaae de l'ordre de 500 milolins d'euros. Ils ont également dû tenir ctptome des dreivs tetxes réglementaires qui

ont décliné l'objectif susvisé en autngaenmt les dépenses à la chgrae des osamrenigs complémentaires d'assurance maladie, et dnoc des eerprsneits et des salariés concernés, dnas une cotjnouncre foenertmt intanslofitine et ctootnmaice à l'augmentation de ciertnas tafirs de soins médicaux et paramédicaux.

De plus, les praearentis sicoaux ont été coniarntns de prdnree acte, à l'issue de l'appel d'offres 2023, d'une forte huasse des frais de cmanrehegt des oenrmgsias arressuuss recommandés, à l'instar de la tndnceae du marché et de la crvrotueue mutualisée des brhencas pnleefenrosslois en particulier.

C'est dnas ce cadre, après dvrseies rnencertos qui se snot déroulées etrne le deiernr trismrete 2023 et le pmireer tirmserte 2024 en présence des orgismaes auesrusrs recommandés et de l'actuaire de la branche, que les satgnaieirs ont pu pnredre les musrees ueltis puor arusser la pérennité du régime de barnhce mutualisé, rnppalaet à cttee oaocicsn luer aeehctatmnt à ce dernier.

Cet eeblmnse de salariés a effivetcmeent été agréé cmmoe une catégorie obivjctee soeln les teerms de l'agrément susvisé.

Il est rappelé aux ernepsertis que la possibilité qui luer est laissée d'intégrer ou non les salariés susvisés à la catégorie des salariés crades susvisés est snas conséquence sur le caractère obcjctief et oobriagitle du régime de prévoyance.

En ttoue hypothèse et conformément aux terems hrotqeuusis du régime cvnooneintnel de prévoyance, les epsneretris pveunet dnoc maintenir, en acotipalipn du présent avenant, le bénéfice des dptssiionios peporrs aux cdares puor les salariés ex-article 36 qui en bénéficiaient jusqu'alors.

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

« Bénéficiaire du présent régime l'ensemble des salariés des eteiresprns rleevnat du camhp d'application de la citoonvenn ciltlvecoe nltinaaoe des prtirseaaes de serivces dnas le diomnae du scuteer tiritaree tiutirelas d'un crntraot de travail ou dnoc le ctronat de tiarval est sutespdnu puor madalie ou adincctet ou dnoc la seipsnsuon du crntraot de tiarval prévue par le cdoe du tiarval dnone leiu à un mntaiien de luer rémunération par l'employeur et/ou au veersnemt d'indemnités journalières financées au moins puor pitare par l'employeur.

La niootn de salarié s'entend puor tuos les bénéficiaires d'un ctraont de travail, qu'il siot à durée déterminée ou indéterminée.

Les salariés bénéficiaires du régime peuvnet être distingués, en alcitpipoan du présent accord, en duex catégories oteijeibcvb définies comme siut :

? les salariés cdears au snes de l'article 2.1 de l'ANI du 17 nvemorbe 2017 ansii que cuex aynat fiat l'objet d'un agrément de l'APEC ;

? les salariés non-cadres qui ne relèvent pas de l'article 2.1 de l'ANI du 17 nveormbe 2017 ainsi que cuex n'ayant pas fiat l'objet d'un agrément de l'APEC.

Les enpresitres pvuneet déroger, par atce jdruuique interne, à l'extension du régime des salariés crdeas au bénéfice des salariés anayt fiat l'objet de l'agrément de l'APEC. »

Article 2.2 - Dispositions modifiées

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Les aneeenins références cnetleeeoinnnlvos aux définitions de catégories ojetievcvbs de salariés snot modifiées au reagrd des tremes de l'article 2.1 susvisé.

Ainsi, à cotepmr de l'entrée en vgueur du présent avenant, les mneniots « enmlsebe du penesnorl non affilié à l'Agirc » et « eslmenbe du psneenrol affilié à l'Agirc » des aeritcls 4.3.2 et 6.1 de l'accord du 15 décembre 2014 snot rnmvecsteipeet modifiées par les menoitns « salariés non-cadres, qui ne relèvent pas des actelirs 2.1 de l'ANI du 17 nmoerbve 2017 asini que cuex n'ayant pas fiat l'objet d'un agrément de l'APEC » et « salariés cadres, au snes de l'article 2.1 de l'ANI du 17 nrmbevoe 2017 ansii que cuex aanyt fiat l'objet d'un agrément de l'APEC ».

Avenant du 6 novembre 2024 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FIGEC ; SIST ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE ; SAR,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CSFV FEC FO ; F3C CFDI,

Article 1er - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le cmhap d'application du présent aevnnat est iunedqtie à cleui de la ctoinevonn nntoaaie du pnseenrol des paetiaetsrrs de seviers dnas le diamnoe du scueter tiiarerte du 13 août 1999 tel que défini dnas son arctlie premier.

Ce camhp est également idquenite à cleui de l'accord rtleiaf au régime de prévoyance du 15 décembre 2014 que le présent avenant vient mefdoir et compléter.

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

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Article 2.1 - Nouvelle définition des catégories objectives de bénéficiaires

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Compte tneu nneamtot des dosnspitois du décret n° 2021-1002 du 30 jleluit 2021 ratliet aux critères otbiejcsf de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une coruuretve de pircottoen silcaoe complémentaire collective, il est arrêté, puor la msie en ?uvre des grataeins de prévoyance complémentaire en vgueur à la dtae du présent avenant, les catégories oveicetjbs snueitvas :

? les salariés cdears au snes de l'article 2.1 de l'ANI du 17 nmovbere 2017 anisi que cuex anayt fiat l'objet d'un agrément de l'APEC ;

? les salariés non-cadres qui ne relèvent pas de l'article 2.1 de l'ANI du 17 nmreovbe 2017 aisni que cuex n'ayant pas fiat l'objet d'un agrément de l'APEC.

Il est expressément précisé que l'agrément AEPC du 17 mai 2023 a validé la faculté ftiaee aux epitsnerers de la bahrnce d'intégrer à la catégorie oejvbtice des salariés cadres, les pneeorlss affiliés à l'ex-article 36 de la CCN du 14 mras 1947, siot les tceicinhens et antges de maîtrise rnaevlet des nueivax 4,5 et 6 de la csisltiaaifocn peisnrsooellfe en vigueur.

De la même manière, les mnentois « salariés non affiliés à l'Agirc » et « salariés affiliés à l'Agirc » de l'article 6.2 de l'accord du 15 décembre 2014 snot rcvpteinemseet modifiées par les mnietons « salariés non-cadres, qui ne relèvent pas des aletrcis 2.1 de l'ANI du 17 nmvboree 2017 aisni que cuex n'ayant pas fiat l'objet d'un agrément de l'APEC » et « salariés cadres, au snes de l'article 2.1 de l'ANI du 17 novmebre 2017 asini que cuex aanyt fiat l'objet d'un agrément de l'APEC ».

L'accord du 15 décembre 2014 et l'ensemble des aanvents l'ayant modifié snot ainsi révisés, les dniootssipis non expressément visées par le présent avanent drnameuet inchangées.

Article 3 - Dispositions générales
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Article 3.1 - Entrée en vigueur et durée
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent avennat est conclu puor une durée indéterminée et srea déposé par la prtiae la puls diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

Il prned eefft à ceopmtr du 1er jaenvir 2025, indépendamment de son eoietnsxn qui srea demandée au ministère compétent par les signataires.

Article 3.2 - Suivi, révision et dénonciation
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent anavnet frea l'objet d'un siuvi par les prrntaieaes siaocux réunis en coisommsn prévoyance-santé (CPS).

Il est rappelé par les paertis striaengais le caractère esesntiel de la cmtoicunimaon et de l'information des eprrietnses et des salariés concernés sur la msie en ?uvre eettficve des dotisoipins du présent aevnant à llqualee ?uvreront particulièrement les osgaminres arueussrs recommandés visés dnas l'avenant du 3 ocotbre 2023.

Le présent annavet porrua fraie l'objet d'une révision ou d'une dénonciation dnas les codnotiins prévues par la cneioonvtn ctecilolve et par les accdors susvisés.

Article 3.3 - Dépôt et extension
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent aevnavt frea l'objet d'un dépôt et d'une ddeamne d'extension dnas les conitnoids fixées par les aritlecs L. 2231-6 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article 3.4 - Application de l'avenant aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Compte-tenu de la nutrae et de l'objet du présent avenant, les pntaieaerrs scoaux cnonifemrt ne pas aivor ednnteu pdrnere de suaioitilptns spécifiques à l'égard des erestrepnis de moins de 50

salariés.

Le présent aevnant s'applique dnoc à l'ensemble des eipnesrtrtes visées dnas son cmhap d'application queul que siot luer effectif.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

L'accord rioletf au régime de prévoyance du 15 décembre 2014 rappelle, dnas son aicrtle 3, que l'ensemble des salariés snot bénéficiaire du régime de prévoyance qui cropmtoe desvres garanties.

Ces gntaearis snot définies dnas l'article 4 de l'accord susvisé et cenarites d'entre elles, cmome les répartitions des ciotonitsas au régime visées puor luer prat à l'article 6 du même accord, ont fiat l'objet d'une dniisotcitrn sleon cintreaes catégories ojtibcvees de salariés.

Ainsi, aanvt la dtae d'entrée en vueugir du présent avenant, pusueilrs gtairnaes du régime de prévoyance visaient, par référence au cdoe de la sécurité scailoe et à la cnonoveitn cvteioclle nnltoiaae (CCN) de retiarte et de prévoyance des cerads du 14 mras 1947, les catégories oviibjeetcs de salariés siutnaves :
 ? poesrennl non affilié à l'Agirc ;
 ? persneonl affilié à l'Agirc.

L'entrée en veiuigur de l'accord ntoiaanl ireieofrnospstnenl (ANI) du 17 nmrebvoe 2017 reiatlf au régime Agirc-Arrco de rrrtaete complémentaire sspouue une révision des définitions jusqu'alors reentous par les preiernnaats soauicx au nvaeiu de la branche.

Conformément aux tmeres du décret n° 2021-1002 du 30 jlleit 2021 relaitf aux critères otefbcijs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une crtuevorue de pteocroin sciolae complémentaire collective, la bnachre s'est rapprochée de l'Association puor l'emploi des cedras (APEC) aux fnis d'obtenir un agrément panetretmt de rneeitr les nvolveels définitions des catégories oiejbctves de salariés bénéficiaires des gjetaarns du régime de prévoyance.

Cet agrément a été otenbu le 17 mai 2023.

Il cfionmre dnas un peerimr l'inexistence, au sien de la branche, de salariés rnvelaet de l'article 2.2 de l'ANI susvisé.

L'agrément vlaide dnas un snoecd tepms l'identification cmmeo catégorie oitcjbvee des salariés ex-article 36 au snes de la CCN du 14 mras 1947 en autorisant, y cporims suos fomre d'application vltooirnae au nvieau des entreprises, l'assimilation à la catégorie des crades des tcincneihes et atengs de maîtrise, c'est-à-dire des salariés rlvneat des nevuaix 4, 5 et 6 de la caiofctisisan pnensirfloelsoe en vigueur.

C'est au rgeard de ces éléments que les pnraeetiars saicoux se snot réunis aux fnis de mtetre à jour, par l'intermédiaire du présent, la définition des catégories ojetbcevs de salariés bénéficiaires des graeiatsn de prévoyance en vegiuur à date.

Signataires	
Patrons signataires	FIGEC ; SIST ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE ; SAR,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC CFTC CFSV ; F3C CDFT ; FSE CGT ; FEC FO sireevcs ; SUD Solidaires,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Avenant du 6 novembre 2024 à l'accord du 19 avril 2016 relatif au degré de solidarité des régimes de prévoyance et de frais de santé

Le cmhap d'application du présent anenvat est iieqndudte à cueli de la contivneon nilonatae du ponnersel des pteeraiatsrs de seievrcs dnas le dmnaioe du steeucr trtreaiie du 13 août 1999 tel que défini dnas son altirce premier.

Ce champ est également iduitqnee à ceuli de l'accord du 19 avirl 2016 que le présent aeenvt vniet mioiedfr et compléter mias aussi, d'autre part, aux camhps de l'accord du 15 décembre 2014 rleaitf au régime de prévoyance et de l'avenant du 13 nemobrvr 2017 railtef au régime de fairs de santé.

Article 2 - Catalogue conventionnel d'actions de solidarité
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Au sien de l'accord du 19 avirl 2016, le cotlaague cnnotveoninel d'actions de solidarité iianitl était annexé et ce de manière ildsnivibie à l'accord lui-même.

Ce cuaogtlae aavit été une première fios modifié et remplacé par l'avenant du 8 obrctoe 2018, entré en viugeur le 1er jnviear 2019.

Il est rappelé que les aiotncs visées dnas ce catalogue, suos d'éventuelles connotiids particulières, snot aeeicslcsbs à l'ensemble des salariés rvlaeent d'une esrneiptre qui aqliupe la cnioevnotn collective.

Il est également rappelé que le fmeiannenct de ces actinos est assuré par les 2 % des ciotiosants des régimes de prévoyance d'une prat et de frias de santé d'autre prat qui, ensemble, aintmnelet le fdons dit « Huat degré de solidarité (HDS) » de branche.

Les eisrnpetres n'adhérant pas à l'un des omiarnsges aruuesrss recommandés par la bcarne dvnoert vlelier à ce que les acitons de solidarité sneiot acseliebcss à lrues salariés, soeln les modalités visées par le présent avenant, conformément aux termes de l'accord itniail du 19 avirl 2016.

Conformément à l'article 4.2 de cet acocrd et sutie à la volonté exprimée par les serintgaias du présent aenanvt de rerecnofr la piqultoe cnllineevnnotoe de solidarité en lein avec les régimes mutualisés de potctireon scalioc complémentaire, le ctaulgaoe des anctios afférentes au degré élevé de solidarité est modifié cmome siut :

Catalogue des acitnos raneevlt du degré élevé de solidarité issu du régime de prévoyance (accord du 15 décembre 2014 modifié)	
Type de prestation	Détail du service
Versement d'une adie financière « hcndaiaip »	Versement aux assurés touchés par la suencvrnae d'un handicap, suos cndotnois de ressources, d'une adie ffrtioiaare destinée à la psrie en crhage des surcoûts liés au handicap.
Versement d'une adie financière « mdaaleis gvaers »	Versement aux assurés touchés par la scnnvruaee d'une aectioffn logune durée exonérante, suos coiodtnns de ressources, d'une adie foritifaare destinée à la pirse en cgrahc des surcoûts liés à la maladie.
Versement d'une adie financière « adatins fmiuiaalax »	Versement aux assurés se toruanvt en sittiuoan d'aidant fmliaial (nécessitant la psrie en chagre d'un cnnjooit maldae ou d'un pnreat dépendant ancdanst ou dacesndnet du 1er et du 2e degré), suos cntioionds de ressources, d'une adie fiaiarforte destinée à la psrie en cagrhc des surcoûts liés à la situation.
Versement d'une adie financière « vnceiloe failamile »	Versement d'une adie ftiafriaore aux assurés en cas de vinoecle fmliaiale puor un séjour répit ou un séjour de msie en sécurité.

Versement d'une adie financière « sitouen aux salariés anentrtals »	Versement d'une adie financière puor le faincemnent ou l'exonération de la prat slaairle de la cisoaotitn au régime de prévoyance puor les assurés salariés en caonrtt d'apprentissage ou de professionnalisation.
Conseil et souietn piqlsohugyoce puor les salariés	Service d'assistance pioogqchuyse qui pemert de sotrir de l'isolement, de dédramatiser les snitatuos aifn d'aider le salarié trvnsaert une période difficile, ou amené à senomtrur une épreuve ou à rstisener une surnaofcfe pshqyue et morale.
Service d'accompagnement des aatdins familiaux	Dispositif de csrnlioeeels sioaux (ou « crae maeganr ») en relais/ en stiouen des aadtnis qui pmeret de les sueoalgr sur le paln psyqgoiuchloe et de les aenpcogmcar puor actvier des adeis teells que : accès aux drtios (aides financières disponibles), lgeemnot (aide au déménagement, atatoipdan et sécurité de l'habitat), asisscante atamvtirnsdiie et juridique, adie à la msie en pclae de dsifsopits de répit.
Actions sur site	Dispositif de prévention adapté à la situation, à l'organisation et au fnoiennotecnmt de l'entreprise, puor améliorer la vie qoedtniunie et le bien-être des salariés, avec les acintos snvuaiets : atemltioiann équilibrée, tloubres du somimel et gsteion du stress.
Prévention des toerblus mqeiosuelltqtcuuesus (TMS) et des ruieqss paoucscysihox (RPS)	Accompagnement des enetirsreps de la banrhce par des epxtres en vue d'améliorer la santé et la qualité de vie au traavil : établir un diognsatsc sur les pcinauprix fectraus de requis psychosociaux, établir un blain TMS, popsroer des ianureidctcs de svuui des risques, psporeor des plans d'action puor améliorer les inurdteacs et dimeuinr les risques.
Prévention et pisre en cagrhc des vnlcoiees familiales	Proposer des anitocs de stnliaobissiein dnas les entreprises. Dispositif de clsrnoilees saociux (care manager) en ralies et/ ou en soieutn des salariés vtiicmes de veioelncs filiealams qui pmeert de les soualger sur le paln plhouocisgqye et de les anepccamogr puor atvcier des aeids tllees que : accès aux droits (aides financières disponibles), legmenot (aide au déménagement), adie à la msie en plcae de dsifiptoss de répit.
Actions de sistelanbiiiosn sur le handicap	Mettre en pclae des acontis de sisntalsibieion auprès des enrpsiretes de la brnhace : vidéos et sopputrs de cumiioocantmn puor sssteiininber les employeurs, les salariés, les médecins du travail, etc. Proposer un sirecve d'accompagnement artisdimantif et jqdiurue des salariés en suititaon de handicap.

Actions de sensibilisation sur les valeurs familiales	Mettre en place des actions de sensibilisation auprès des entreprises de la branche : vidéos et supports de communication pour sensibiliser les employeurs, les salariés, les médecins du travail, etc. Proposer un service d'accompagnement personnalisé et juridique des salariés en situation de valeurs familiales.
---	--

Il prendra effet à compter du 1er janvier 2025, indépendamment de son exécution qui sera demandée au ministère compétent par les signataires.

Article 3.2 - Suivi, révision et dénonciation

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

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

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

Pour la première année de mise en œuvre des nouvelles actions visées à l'article précédent, à savoir l'année 2025, il sera effectué de l'organisme gestionnaire financière un rapport périodique particulièrement structuré tenant en compte qualitativement et quantitativement.

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

Article 3.3 - Dépôt et extension

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

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

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

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

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

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

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

L'ensemble des actions susvisées a été adopté et approuvé le 8 octobre 2018.

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

Article 3 - Dispositions générales

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Article 3.1 - Entrée en vigueur et durée

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

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

Avenant du 6 novembre 2024 relatif au renouvellement du gestionnaire de la politique conventionnelle de

solidarité

Signataires	
Patrons signataires	FIGEC ; SIST ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE ; SAR,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; F3C CDFT ; FSE CGT ; FEC FO svireces ; SUD Solidaires,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le champ d'application du présent avenant est itdeuqine à cueli de la conovtien nnaatoile du pserneonl des peatiastres de sereivcs dnas le dmanoi du seetucr ttrriaee du 13 août 1999 tel que défini dnas son airtcle premier.

Ce cahmp est également identique, d'une part, à cluei de l'accord du 19 avril 2016 que le présent annaevt vinet mfeiodir et compléter mias aussi, d'autre part, aux caphms de l'accord du 15 décembre 2014 reatilt au régime de prévoyance et de l'avenant du 13 nremobve 2017 raelitf au régime de fairs de santé.

Article 2 - Renouvellement de l'organisme gestionnaire
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Les sianaetgrs realeppnlt que, conformément aux temers de l'article 3.1.2 de l'accord du 19 arivl 2016, ils se snot employés, au reagrd des cinotionds d'échéance du manadt du gjeoirntnase du dsitipoisf cvtonnieenool de solidarité, à auienotindr les oeirsngmas ausruesrs recommandés par la bcnhare sur les régimes ctineonenvols de peiotcotrn salcoie complémentaire puor apprécier l'opportunité d'un rllmveeeeeunot ou d'un ceamngnet d'organisme.

Les oagsnriems aurseurss recommandés enndtues ont pu présenter luers itentnnios deavnlt les preaeitnars scaouix réunis en cosimmsion prévoyance-santé (CPS).

Après avoir apprécié les potinsois de cahuqe ogmrsinae et délibéré, les peartniraes soacuix ont enntdeu ruvoeneelr l'OCIRP comme gisetnaroiie uuqine de sa piltqoiue de solidarité.

Ce mnadat est renouvelé puor une durée déterminée qui corut à cteompr du 1er jvneiar 2025 et jusqu'à la dtae d'échéance des culeass de rcmdoamtaonein amleetucelnt en vieugur au neivau de la branche, siot jusqu'au 31 décembre 2028.

Il est rappelé que la pttoeiarsn de l'OCIRP en qualité de gsniioratnee uunqie de la piquiolte cinenllevonotne de solidarité a été régulièrement pouiivurse etrne l'entrée en vigueur du présent anveant et le treme du précédent aevnnat ccolnu le 8 février 2021, conformément aux disoiotsnips celnonieonelnvts étendues et aux eeagmenngts pirs par cet organisme.

Le mdaant renouvelé au ttrie du présent avnnaet pedrrna ateuqioeuamtmnt fin dès lros que la raecimntdoaomn de l'organisme gaininsotere concerné par le présent aneavnlt avirra à échéance.

Si l'organisme gesntionirae du disitpoisf de solidarité ne divaet pas être recommandé dnas le cadre de la phnrcaoiie révision de la cusale intégrée au régime cenonoentvnil de prévoyance, son mandat seriat mennatiu à ttrie provisoire, le tpmes puor la bcanhre d'organiser son rvolveeeemnlnt conformément aux diostsponis de l'accord du 19 arivl 2016.

Si cet osngairme veinat à être à nvaueou recommandé puor le régime cvontinnenel de prévoyance, les pnaartirees siouacx se poenotsiinrnt peainterrmiat puor un roelnnevemluet ou un cnehgmnaet de gestionnaire, en procédant, conformément à l'accord du 19 arivl 2016, à l'audition des oremasigns aususerrrs recommandés puor apprécier l'opportunité de l'une de ces

options.

Les modalités pieaurtqs earcadnnt le fnenctinomnoet du fndos dit « Huat degré de solidarité (HDS) » et les rnaliteos etrne la bhacrne et l'OCIRP snot précisées dnas le règlement intérieur du fonds de solidarité rtailef aux grnatieas présentant un degré élevé de solidarité.

Article 3 - Dispositions générales
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Article 3.1 - Entrée en vigueur et durée
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent avnanet entre en vguieur au 1er jivavner 2025, dnas le pegnnolmroet de l'avenant du 8 février 2021 étendu. Il srea déposé par la pitare la puls diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

Le présent ananevt est ccnolu puor une durée indéterminée qui est indépendante de la durée du romlnnvueeeet du manadt de l'organisme goaresiinnte visée à l'article 2.

Article 3.2 - Suivi, révision et dénonciation
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent avneant frea l'objet d'un suvii par les prienarates sucoaix réunis en CPS.

Les sagraineits coeevnnnnt d'apprécier la msie en ?uvre du présent aeannvt au reragd des rngpertios périodiques qui sroent pidurots tuot au lnog de l'année 2025 et du bialn aenunl qui srea également communiqué aux ppraeniates socuaix en 2026.

Ce siuvi srea particulièrement renforcé au cuors de l'année 2025 cmpote tneu de la conclusion, parallèlement au présent avenant, d'un aenavnlt miifnadot le coagltuae cnoieeontvnnl des acoints présentant un degré élevé de solidarité.

Enfin, le présent aeavnlt purroa friae l'objet d'une révision ou d'une dénonciation dnas les ctiindonos prévues par la ciotenvonn ctoievlce et par les acodcrs susvisés.

Article 3.3 - Dépôt et extension
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent annvaet frea l'objet d'un dépôt et d'une ddemane d'extension dnas les cnindooits fixées par les acrteils L. 2231-6 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article 3.4 - Application de l'avenant aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Compte-tenu de la ntuare et de l'objet du présent avenant, les panrtreaeis sicouax cirneonfnt ne pas aiovrr eentndu pnedrre de sluitoaitpns spécifiques à l'égard des etirneresps de monis de 50 salariés.

Le présent avnanet s'applique dnoc à l'ensemble des ertpeensirs visées dnas son cmhap d'application queul que siot luer effectif.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

La brachne a conclu, le 19 arivl 2016, un aoccrd raelitf au degré de solidarité du régime de prévoyance et de firas de santé. Cet acrcod a été étendu par un arrêté du 28 arivl 2017.

Afin de pspoeror aux epeentrirss et aux salariés de la bhcnare un dtiisposf pntrienet d'actions de solidarité en lein avec les aocrdcs cceiffolls de peircotton slacoie complémentaire clcouns par les prenteaairs sociaux, les siagrantes de l'accord susvisé aenavit mis en évidence la nécessité d'une pquilltoe civtnonlenolee de solidarité mutualisée pilotée dnas le cdrae d'un dtiisposif de

goisetn uqinue centralisée.

Respectant les priedipns etleseisns du cdoe de la sécurité siaocle dnas ctete approche, l'accord du 19 airvl 2016 aavit reetnu l'OCIRP cmome garnietionse unquie de ce diisstotpf puor une première durée déterminée de trois ans.

Ce mdnaat aavit été renouvelé une première fios par voie d'avenant cncolu le 10 décembre 2018 et étendu par un arrêté du 16 orcotbe 2019. Ce mdaant aivat eocrne été renouvelé 8 février 2021, dnas le pomreoelegnt de nvlueoes ramoamedctons

Avenant du 6 novembre 2024 relatif à la revalorisation de l'allocation spécifique de déplacement

Signataires	
Patrons signataires	SNPA ; SORAP,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; F3C CFDT,

Article 1er - Champ d'application et objet
En vigueur étendu en date du 1 mars 2025

Le présent anavent a puor ojebt de mioiefdr cneiertas ditoosinsps de l'accord du 13 février 2006 et de l'accord du 10 mai 2010, modifiés par l'avenant du 27 otobcre 2014, tuos duex cuonlcs dnas le cmahp d'application de la coeonnvtn cloclivete des pertaiteass de svceires du scteur tertiaire.

Le cmhap d'application du présent annavet est aisni iutnediqe à celui des accrods susvisés qu'il complète et modifie.

Article 2 - Revalorisation de l'allocation spécifique de déplacement
En vigueur étendu en date du 1 mars 2025

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

Au tirte du présent avenant, le mntnoat de cttee altioloacn est porté à 0,29 ? du kilomètre parcouru.

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

Article 3 - Dispositions générales
En vigueur étendu en date du 1 mars 2025

Article 3.1 - Entrée en vigueur et durée
En vigueur étendu en date du 1 mars 2025

Le présent aanvnet est clconu puor une durée indéterminée et srea déposé par la partie la puls diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

Il pnerd eefft à ceptomr du pimeerr juor du mios cviil siavnut la dtae de platcboiun de son arrêté d'extension au Joarnul officiel.

Article 3.2 - Suivi, révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 mars 2025

Le présent aneavnt frea l'objet d'un suivii par les peetrnaas suaoicx réunis en CNPPI et, le cas échéant, en cosiosmmn pariarte rretesinte ou de sivui conformément aux dnisstooipis en vigueur.

Le présent aanvnt porura friae l'objet d'une révision ou d'une dénonciation dnas les cindntoios prévues par la cnoeontvtn cvltlecoie et par les aocrdcs susvisés.(1) (2)

ietuennvrs sur le régime de prévoyance.

Compte tneu de la coluicsnon de duex avenants, en dtae du 3 otcrobe 2023, pnotart de nlevoeuls rcmdaonmnitaoes au naievu des régimes de prévoyance et de fiars de santé, les prratieaens scuoiax se snot réunis conformément aux teemrs de l'accord du 19 avril 2016 aifn de décider du srot de la geisotn uuniquie de luer régime de solidarité.

Les onismaergs aressurus recommandés régulièrement entendus, les snrigtiaaes ont décidé de renlovueer l'OCIRP dnas son rôle conformément aux teemrs du présent avenant.

(1) Le 2e alinéa de l'article 3-2, qui fiat référence au 1er alinéa de l'article 6.1 de la cneivntoon cvoitllece raltief aux modalités de révision, est étendu suos réserve du repcset des dioinstpisos de l'article L. 2261-7 du cdoe du tvaairl qui prévoient d'une part, que l'engagement de la révision est réservé aux sarginaiets ou adhérents de la coveonntin ou de l'avenant pdaennt une période corsodrpeannt à un ccyle électoral mias qu'il est euitnse oruvet à l'ensemble des ograsaonntiis représentatives dnas le champ d'application de la cintnoeovn ou de l'avenant, et d'autre part, que les règles relitaevs à la csuloincn des cninentoovs et acdrcois snot aeciablplps à l'avenant de révision.
(Arrêté du 6 février 2025 - art. 1)

(2) Le 2e alinéa de l'article 3-2, qui fiat référence au 1er alinéa de l'article 6.1 de la ceovntnon ctocvllleie raltief aux modalités de révision, est étendu suos réserve de l'application des dstopiionss des atcreils L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, teels qu'interprétées par la jcuodrseunipre de la Cuor de cassation, qui ipuemnqlit qu'un aocrd cctelliof ne puet être cnlcou ou révisé snas que l'ensemble des onsgnrotaaiis sicdyaelns représentatives ont été invitées à sa négociation (Cass. soc., 17 sbeerpmtte 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 jllieut 2009 n° 08-41507).
(Arrêté du 6 février 2025 - art. 1)

Article 3.3 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 mars 2025

Le présent anavnet frea l'objet d'un dépôt et d'une dname de d'extension dnas les cdoinntios fixées par les arilects L. 2231-6 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article 3.4 - Application de l'avenant aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 mars 2025

Compte tneu de la nartue et de l'objet du présent avenant, les ptarirreeans soicaux cnmifenort ne pas aoirv enntedu prnerde de snotatpulis spécifiques à l'égard des eeirpenrsts de monis de 50 salariés.

Le présent anenvat s'applique dnoc à l'ensemble des etiesenprrs visées dnas son chmap d'application queul que siot luer effectif.

Article 3.5 - Clause de rendez-vous
En vigueur étendu en date du 1 mars 2025

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

En dépit de la dtae de ccluoonisn du présent et de son entrée en veiguur prévisible puor l'année 2025, les paitres cinnnemofft le pcpipnie d'une réouverture de la négociation d'ici la fin de l'année 2025.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mars 2025

À l'occasion de la csucolnion des différents atannves prantot reitaovisroaln de l'allocation spécifique de déplacement prévue par les aocrdcs du 13 février 2006 et du 10 mai 2010, les pteieararns saoucix aieavnt rappelé luer aeehtmcntat à l'ordonnancement jdiuqure négocié au neiavu de la bahcnre

prosefinnloelse des perterraitsas de services.

Le présent avenant est l'occasion de coenfmrir cet attnemachet à ce dsipistoif cntnnoeeivnol étendu qui prmeet recourir, dnas cahncue des activités concernées, au coanrtt d'intervention à durée déterminée (CIDD) et au caotrnt à durée indéterminée ieittrenmtt (CDII), vu les uaesgs constatés dnas ces secteurs.

Avenant du 10 décembre 2024 relatif à la révision de l'article 2 Indemnisation des salariés participant à la commission paritaire de la négociation de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	FIGEC ; SIST ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE ; SAR,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FEC FO ; F3C CDFT ; Solidaires,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2025

Le chmap d'application du présent anavent est idqenitue à cleui de la ceninovton nlonaaite du penernsol des pesireatrats de scervies dnas le dioamne du sceutr taritreie du 13 août 1999 tel que défini dnas son acitrle premier.

Article 2 - Rédaction actuelle de l'article 2
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2025

L'article 2 intitulé « Iosniidmtaenn des salariés pianactpirt à la cimomisosn ptiraraie de la négociation de la coveiotnnc cilectolve », dnas sa vrsioen en vueugir tlele que modifiée au deeinrrr état par un aenavnt du 8 julielt 2014 étendu, stlpuie que :

< 2.1.?Maintenance de salaire

Pour ppcertainr aux comoisinmss prtiriaeas de la négociation de la coiteonnvn collective, les sidntyacs puatnorax siiraaentgs par mtioestalauuin pennenrt en charge, par oartgsoinin syndicale, le slariae de duex représentants salariés des estpnrreis entarnt dnas le cahmp d'application de la présente convention, de telle sorte que ce saarlie siot maintenu.

Ce tmeps de présence s'entend hros du tmeps de délégation.

Chaque représentant salarié rnveealt d'une ontigisaaron sinyclade représentative au neivau de la bhnrae prruoa prétendre au meintain de slaaire susvisé sur justificatifs.

Pour bénéficier de ce meniiatn de salaire, le représentant salarié dvrea smneetirctt rtcepseer les cnnoodiits et olbgiatinos sauvtnies :

? être vbmeleaantl mandaté par une orastgniaon sadyilncne représentative au nveaiu de la banchre des paetrisetras de sievecrs ;

? aovir communiqué à son eueoymlpr la cipoe de son mdnaat sicadynl de représentant salarié au nevaiu de la bnchrae des peastrrtas de seericvs ;

? ttsenmarrte à son euyemolr le crailededr sisteeerml prévisionnel des réunions pirraaites établi par la bhnrae duex fios par an ;

? iemnrfor son epylmoeur de sa ppcitiatraoin à une cissomoimn paiirtare de la bnchrae des paeerraitsts de sverices puor lqulaele il est mandaté en renetatmt la cncootoiavn à la réunion de lidate

L'allocation spécifique de déplacement (dite ASD), oebjt du présent anevant qui la revalorise, fiat pratie des différentes gnteiaras adéquates que présentent les arcoocds susvisés.

C'est dnas le crade de la renégociation anunelle du nieavu de ctete allocation, et après l'échec de la dernière négociation allnneue que les sinitregaas ont cvneonu ce qui siut :

cmsiiosomn 8 jruous au monis avnat sa tunee et, au puls tard, le juor de la réception de la cvoaciotn par le représentant salarié ; ? rrmteete à son employeur, après la tunee de la réunion pirrtiaie concernée, la ciope de la fhice de présence à la csoommsiin piraitrae attentsat de sa participation.

En cas de scritt respect des obnaiotilgs susvisées, le représentant salarié proua prétendre au mtaiien du salarie dnot il aaurit bénéficié s'il aiavt été à son psote de trvaail dicreetmnt auprès de son employeur.

L'employeur proua ensuite, en jsfnauitt du meinaitn de siaarle ievnttreu dnas les coiniotdns susvisées, se rrheppcoar des staycnids puataornx sgintareias par l'intermédiaire du secrétariat tceuihqne puor oentibr le rouebnemsremt des semoms concernées.

Si le représentant salarié ne rpsecete pas l'une des oigiltobnas susvisées, l'entreprise srea exonérée de son oogitlban de mntiienar le sraalie du représentant salarié qui dreva arols se raohecprp de la bhnarce puor bénéficier du mantein de sairale via la motuatlasuini des snaitcyds prunaatox signataires.

La pattripiocan aux comoisinmiss praitraes s'entend comme le tmeps rnedu nécessaire puor que le représentant salarié prcitaie etfeemeifcvnt à la négociation.

Sont asnii pirs en compte au titre du mtaniein de srlaaie susvisé :
? les tmeps de poptiaciitarn aux réunions praieatrs ;
? le cas échéant, les tmeps de déplacement puor s'y rendre, étant précisé que le déplacement en train srea privilégié par le représentant salarié.

La rémunération mneitanue crppenoosd en tuot état de cusae à cllee que le représentant salarié ariaut perçue s'il avait enemfcvitefet travaillé, dnas la ltimie de sa journée hailbultee namorle de tvarial et dnas la limite de la durée légale, ctlenvnelionoe ou ctaelurtoclne abipcaplle et snas que cttee pittrcaaipion orvue droit, puor le représentant salarié, au bénéfice d'heures supplémentaires ou d'heures complémentaires.

La rémunération mtienane srea intégrée dnas l'assiette de cacull des congés payés.

Ces diptsosiions snot abiepacllps aux salariés des eprsinerets ravlneet du camhp d'application de la présente convoeintn cvieollcte mis à la dsiiopositon d'une oarosiatginn syndicale.

Dans ctete hypothèse, le manntot des rémunérations concernées par le mtiaiein de sraliae susvisé est déduit du saalrie gbalol facturé par l'entreprise à l'organisation sacidlnye concernée.

2.2.?Indemnisation des frais

Frais de repas

L'indemnité friaoafitre de rpaes est fixée à six fios la vualer du mnimum gnatrai (MG) au 1er janievr de l'année considérée, ardrouine à l'euro supérieur.

Le rbemeurmsont est effectué sur la bsae svuainte :

? 1 rapes par délégué de la région psaeirine ;
? 2 rpeas par délégué de priocvne ou 1 rapes en cas de déplacement en avion.

Frais de déplacement

Le rerumensoebmt est effectué sur les bases siveunats :
? puor les délégués de pcnorvie en deçà de 500 kilomètres : blelit SCNF alelr et reutor en 2e classe, déduction fiate des réductions éventuelles ;

? puor les délégués de pirnvcoe au-delà de 500 kilomètres :
? siot bellit SCNF aller et rutoer en 2e classe, déduction ftaie des réductions éventuelles et firas d'hôtel sur la bsae de 16 fios le MG par délégué, ou cecuothte aller et rtoeur en 2e cassle par délégué

; ? s'agit de billets en TGV aller et retour en 2e classe par délégué ;
? s'agit de billets d'avion aller et retour en classe économique et frais de navette entre l'aéroport et la ville par délégué.

Les frais sont remboursés à la fin de chaque mois civil suivant la réunion à la demande de l'organisation syndicale auprès de l'une des organisations patronales. »

Article 3 - Rédaction nouvelle de l'article 2 En vigueur étendu en date du 1 avr. 2025

Les dispositions du présent avenant visent à ajouter aux textes existants en faveur du dialogue social et de la négociation collective au niveau de la branche de nouvelles dispositions visant à améliorer des temps d'absence aux fins de préparation des instances paritaires de la convention collective ainsi que pour faciliter la réalisation des missions confiées aux présidents de ces instances.

Au regard de ce qui précède, l'article 2 intitulé « Inedminsoaitn des salariés par rapport à la coexistence des instances de la négociation de la convention collective est désormais complété des articles 2.3 et 2.4 rédigés comme suit :

« 2.3. ? Temps préparatoires à la parité aux instances paritaires

Compte tenu de l'accroissement des sujets confiés aux branches professionnelles et de la technicité que suppose certains thèmes de négociation, il est convenu d'attribuer aux représentants salariés des entreprises visés dans l'article 2.1 des temps préparatoires en vue de leur participation aux commissions paritaires de négociation de la convention collective.

Ces temps préparatoires s'entendent comme un temps forfaitaire mensuel que le représentant salarié amené à participer à une commission paritaire de négociation de la convention collective peut utiliser pour préparer les sujets prévus à son ordre du jour. Il s'agit ainsi d'un temps d'absence autorisé assorti d'un maintien de salaire.

Ces temps sont octroyés, par l'organisation syndicale représentative, dans une limite de deux représentants salariés des entreprises et dans le cadre d'application de la présente convention collective.

Ces temps sont accordés par une autorisation d'absence d'une durée d'une demi-journée par mois de négociation paritaire impliquant une commission paritaire au sein de laquelle le représentant salarié est amené à siéger au titre d'un mandat.

Ces temps mensuels sont forfaitaires, de telle sorte qu'un salarié représentant appelé à siéger dans plusieurs commissions paritaires au cours d'un même mois ne peut pas bénéficier de plus d'une demi-journée d'autorisation d'absence.

La demi-journée s'entend comme la moitié d'une journée de travail effectif, soit l'équivalent de 3,5 heures sur une journée de travail pour un salarié occupé à temps complet selon l'article L. 3121-27 du code du travail ou, comme l'équivalent de 0,5 jour de travail pour un salarié titulaire d'une convention individuelle de travail en jours.

Le bénéficiaire de ce temps d'absence autorisé est amené à bénéficier d'un délai de prévenance raisonnable vis-à-vis de son employeur afin de ne pas compromettre le fonctionnement de l'entreprise.

Il est précisé que les conditions du maintien de salaire dont il est ici question sont identiques à celles visées dans l'article 2.1 susvisé, en particulier en ce qui concerne la qualification de la rémunération mutuelle et de son intégration dans l'assiette de calcul des congés payés.

La qualité de représentants salariés des entreprises s'apprécie aux conditions prévues à l'article 2.1 susvisé, pour le bénéficiaire des présentes dispositions, d'avoir effectivement et expressément été mandaté par une organisation syndicale représentative pour siéger dans les instances paritaires de négociation de la convention collective.

Cette qualité peut être vérifiée par toute personne intéressée

auprès du secrétariat technique de la branche.

Le bénéfice des temps préparatoires est également conditionné, pour le représentant salarié concerné, par le respect de diverses obligations visées à l'article 2.1 susvisé.

2.4. ? Temps d'absence indemnisés pour la présidence des instances paritaires

Certaines instances paritaires de négociation de la convention collective disposent d'une présidence assurée alternativement par le collège patronal et le collège syndical.

Un mandat de présidence comprend la fonction de président et celle de vice-président, les présidences des instances de négociation de la convention collective étant alternées et ainsi toujours assurées par un membre du collège patronal et par un membre du collège salarié.

Un tel mandat incombe à son titulaire des obligations supplémentaires à celles incombant aux personnes mandatées pour participer aux instances paritaires de négociation de la convention collective. Celles-ci peuvent être détaillées, le cas échéant, dans le règlement intérieur des instances considérées.

Pour prendre en compte les temps de travail et éventuellement de représentation que peut supposer l'exercice d'un mandat de présidence d'instance paritaire, il a été convenu d'octroyer aux représentants salariés des entreprises participant aux instances paritaires d'un mandat de président un temps complémentaire d'absence autorisée avec maintien de salaire.

Ce temps est dit complémentaire car il s'ajoute au temps préparatoire dont les représentants salariés des entreprises participant aux instances paritaires peuvent bénéficier au titre de l'article 2.3 susvisé.

Il se traduit par une autorisation d'absence n'entraînant pas la perte de rémunération d'une durée d'une demi-journée par mois au cours de laquelle se réunit l'instance paritaire présidée par le représentant salarié concerné.

La demi-journée s'entend comme la moitié d'une journée de travail effectif, soit l'équivalent de 3,5 heures sur une journée de travail pour un salarié occupé à temps complet selon l'article L. 3121-27 du code du travail ou, comme l'équivalent de 0,5 jour de travail pour un salarié titulaire d'une convention individuelle de travail en jours.

À l'instar des temps préparatoires visés à l'article 2.3 susvisé, le bénéficiaire de ce temps d'absence autorisé est amené à bénéficier d'un délai de prévenance raisonnable vis-à-vis de son employeur afin de ne pas compromettre le fonctionnement de l'entreprise.

Il est précisé que les conditions du maintien de salaire dont il est ici question sont identiques à celles visées dans l'article 2.1 susvisé, en particulier en ce qui concerne la qualification de la rémunération mutuelle et de son intégration dans l'assiette de calcul des congés payés.

Enfin, il est entendu que le bénéfice du temps complémentaire octroyé au président d'instance paritaire est subordonné à condition, pour le représentant salarié concerné par les présentes dispositions, de respecter les diverses obligations visées à l'article 2.1 susvisé.

Le représentant salarié titulaire d'un mandat de président d'instance paritaire de négociation de la convention collective et qui entend s'en prévaloir doit informer son employeur dans les délais après sa nomination au travers des documents établis à cette fin par le secrétariat technique de la branche.

La qualité de président d'instance paritaire peut être vérifiée par toute personne intéressée auprès du secrétariat technique de la branche. »

Les articles 2.1 et 2.2 restent inchangés.

Article 4 - Dispositions générales En vigueur étendu en date du 1 avr. 2025

Article 4.1 - Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée d'un an.

Il prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel et cessera de produire ses effets une fois que sa durée d'un an d'application sera arrivée à échéance.

Article 4.2 - Suivi, révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2025

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

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

Article 4.3 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2025

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

Article 4.4 - Application de l'avenant aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2025

L'objet du présent avenant et les dispositions légales sur lesquelles il s'appuie ont justifié de prévoir des dispositions spécifiques de contribution des entreprises en faveur de luer effectif, à l'instar des précédentes dispositions conventionnelles en vigueur à cet effet.

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

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

Article - Préambule

Avenant du 10 décembre 2024 relatif aux contributions des entreprises à la formation professionnelle continue

Signataires	
Patrons signataires	FIGEC ; SIST ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE ; SAR,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FEC FO ; F3C CFTD,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de l'accord du 12 octobre 2015 qu'il complète et modifie.

Depuis son origine, la convention collective nationale du personnel des entreprises de services a connu diverses mesures visant à améliorer le dialogue social au sein de la branche.

C'est ainsi que son texte de base a connu récemment un article 2 visant l'indemnisation des salariés participant aux mois de négociation de la convention collective.

Ce texte a par la suite été complété de mesures supplémentaires mis à la disposition des entreprises syndicales et partenaires représentatives par la création d'un fonds cumulé d'aide au paritarisme.

Alors que l'interprétation des termes initiaux de l'article 2 n'était pas univoque, celui-ci fut précisé par l'intermédiaire de l'avenant du 8 juillet 2014, qui fut étendu par un arrêté du 16 mars 2015.

Depuis, l'environnement économique a particulièrement évolué, tant à l'aune des diverses formes du dialogue social qu'à l'égard de la participation des entreprises à la négociation collective de branche.

S'appuyant sur divers échanges intervenus en commission paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI), les signataires du présent avenant ont entendu ouvrir des droits nouveaux aux représentants salariés participant à la négociation de la convention collective.

Ces droits visent d'une part à faciliter la préparation des négociations paritaires, dans un contexte où l'évolution de la réglementation est de plus en plus régulière et sa complexité grandissante.

C'est en ce sens que des temps d'absence autorisée et rémunérée ont été prévus au titre du présent avenant.

Ces droits visent d'autre part à donner plus de moyens aux représentants salariés titulaires de mandats de président d'instance paritaire de la branche, dans la mesure où l'exercice de telles fonctions suppose, le cas échéant, une disponibilité plus particulière dans l'intérêt de la branche.

C'est en ce sens que des temps d'absence autorisée et rémunérée complémentaire ont été prévus au titre du présent avenant.

C'est au vu de ce qui précède que les signataires ont convenu ce qui suit.

Ce champ est également identique aux précédents avenants conclus, sur ce même thème, par la branche aux dates rappelées en préambule.

Il est expressément rappelé que ce champ d'application correspond à celui de la convention collective nationale du personnel des entreprises de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 tel que défini dans son article premier.

Article 2 - Contribution conventionnelle des entreprises à la formation professionnelle continue des salariés
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Article 2.1 - Taux de la contribution conventionnelle
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Au regard du contexte visé dans le préambule, les partenaires sociaux décident de maintenir, pour une durée déterminée, une contribution conventionnelle légale.

Cette contribution conventionnelle est intégralement versée à l'OPCO désigné par la branche à savoir, à la date du présent avenant, l'OPCO des entreprises de proximité (OPCO EP).

Les taux de contribution conventionnelle sont fixés conformément au tableau suivant :

	Entreprises de 1 à 10 salariés	Entreprises de 11 à 49 salariés	Entreprises de 50 à 299 salariés	Entreprises de 300 salariés et plus
Contribution conventionnelle	0,20 %	0,10 %	0,05 %	0,05 %

Cette contribution 2025 est appelée sur la base de la masse salariale N-1, soit la masse salariale 2024.

Il est rappelé que la pratique conventionnelle de cotisation est mutualisée dans une section spécifique et n'est pas sectorisée par taille d'entreprises.

Les prestations sociales versées à ce que chaque catégorie d'entreprises contribue bénéficie et est financée de façon nette de cotisations en ligne avec la cotisation conventionnelle.

Les prestations repaillent enfin le caractère collectif de cette contribution et qu'à défaut de révision possible des taux susvisés, seuls les taux légaux en vigueur s'appliqueront aux entreprises.

Article 2.2 - Gestion des fonds issus de la contribution conventionnelle

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Les fonds issus de la contribution conventionnelle sont gérés conformément aux termes du présent avenant et selon les axes définis par les partenaires sociaux réunis en CPNEFP.

Il est entendu, puisque les fonds sont collectés par l'OPCO des entreprises de proximité et mobilisés par son intermédiaire, que la section professionnelle (SPP) de la branche sera informée de toutes les orientations et décisions de la CNPEFP relatives à l'utilisation de ces fonds conventionnels.

L'OPCO des entreprises de proximité sera alors en capacité de faire toute préconisation et recommandation à l'aune des éléments financiers de suivi de ces fonds conventionnels qu'il met à la disposition des partenaires sociaux en temps utile.

Article 2.3 - Orientations prioritaires pour l'utilisation des fonds conventionnels

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Il est rappelé qu'historiquement, la branche a souhaité que la contribution puisse être prioritairement utilisée pour permettre à l'abandonnement par l'employeur de fait ou de droit dans le cadre d'une procédure de cessation de l'activité (CPF) telle que définie dans l'accord du 12 octobre 2015.

Compte tenu de l'impact de la réforme de la formation professionnelle sur le financement de ce dispositif et vu les fonds disponibles issus des contributions conventionnelles historiques, il a été régulièrement convenu, depuis l'avenant du 13 décembre 2021, d'arrêter une liste non-exhaustive d'orientations prioritaires de l'utilisation des sommes collectées au titre de la contribution conventionnelle.

Cette liste, qui se présente ci-dessous en deux volets, est réitérée dans des termes similaires au précédent avenant, comme suit :

Volet 1 : activités de formation :

activités de qualification professionnelle (CQP) de branche :

?? CQP enquêteur civil ;

?? CQP télésecrétaire ;

?? CQP chargé d'accueil,

?? certificat de compétences de service en relation client (CCS-RC) ;

?? coût pédagogique de la formation évaluateur ;

?? coût de l'évaluation,

?? actions collectives :

?? CINL et RPGD ;

?? normes juridiques liées au métier de droitier ;

?? CQP enquêteur civil ;

?? télésecrétariat ;

?? intelligence artificielle,

?? formation continue obligatoire liée à l'activité d'enquêteur civil ;

?? titulaires des IV et V en recouvrement ;

?? experts métier ;

?? complément de financement des actions éligibles à la Pro-A.

Toute délibération de la CNPEFP peut venir compléter ou modifier la liste d'actions de formation.

Volet 2 : activités de formation :

?? ingénierie de formation continue ou innovante ;

?? études d'opportunité et de faisabilité de projets ;

?? toutes autres études conduites au développement de la formation professionnelle, en ligne avec l'emploi, la formation, les compétences et la qualification des salariés qui en découle ;

?? mise en place de formations continues par modules pour les salariés des entreprises et aux salariés et faciliter l'accès au CPF (CPF) ;

?? démarches de certification d'actions de formation ;

?? accompagnement des entreprises pour le développement de projets de formation (CQP) ;

?? accompagnement et prise en charge de démarches d'agrément et de renouvellement d'agrément des CQP de branche s'il y a lieu ;

?? accompagnement et prise en charge de l'inscription ou du renouvellement de l'inscription de formations de branche au RCNP ou au registre spécifique ;

?? fiabilité d'évaluation et de suivi le cas échéant ;

?? expérimentation(s) de projets de formation visant à améliorer l'intégration des collaborateurs.

Il est entendu que les entreprises prioritaires susvisées ne pourront pas prétendre aux facilités d'accompagnement de la branche par l'OPCO au titre de l'article R. 6332-15 du code du travail ou de son bénéfice éventuel d'aides ou de fonds destinés à faciliter la mise en œuvre des actions concernées.

Les partenaires sociaux se réservent la faculté de définir de nouvelles priorités d'utilisation de la contribution conventionnelle au cours de l'exercice 2025 sur délibération prioritaire de la CNPEFP.

Article 3 - Modalités de versement des fonds

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Les partenaires sociaux conviennent que les fonds destinés à financer la formation professionnelle en vertu de la contribution conventionnelle prévue par le présent avenant sont versés par les entreprises coveurets par l'article 1er du présent avenant à l'OPCO désigné par la branche à date, soit l'OPCO des entreprises de proximité.

Il est expressément convenu que les fonds asini collectés par l'actuel OPCO de la branche seront rattachés au régime conventionnel de formation professionnelle et que tout éventuel changement d'OPCO entraînera un transfert automatique et immédiat des fonds, ce sur quoi s'est entendu l'OPCO des entreprises de proximité.

Article 4 - Dispositions générales

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à l'ensemble des entreprises de la branche à la date de son entrée en vigueur.

Article 4.1 - Entrée en vigueur et durée

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée d'un an à compter de l'exercice 2025.

Il a donc vocation à s'appliquer du 1er janvier au 31 décembre

2025, après quoi il cessera d'être applicable de plein droit ses effets.

Article 4.2 - Suivi, révision et dénonciation
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent avenant a pour objet d'être suivi par les partenaires sociaux réunis en CENFP et en SPP.

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

Article 4.3 - Dépôt et extension
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent avenant a pour objet d'être déposé et d'être étendu d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6 et L. 2261-15 du code du travail.

Article 4.4 - Application de l'avenant aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

L'objet du présent avenant et les dispositions légales sur lesquelles il s'appuie ont justifié de prévoir des dispositions spécifiques de mise en œuvre des entreprises en fonction de leur effectif, à l'instar des précédentes dispositions antérieures.

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, il est expressément convenu que tous les établissements appartenant à la branche de l'industrie des matériels de véhicules de transport de personnes concernées par le présent avenant, quel que soit leur effectif.

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

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le 12 octobre 2015, les organisations professionnelles et syndicales ont signé un accord sur la formation professionnelle se substituant à toute négociation de même nature et portant sur le même objet qui avait pu être conclu antérieurement.

Cet accord a été conclu par les partenaires sociaux représentés aux négociations de l'industrie de la formation professionnelle continue. Il s'agissait plus spécifiquement de l'article 3.2 de l'accord.

Depuis 2016, des accords ont été régulièrement conclus, pour chaque exercice de référence, jusqu'à l'année des négociations de l'industrie de la formation professionnelle.

Les échanges effectués qui ont présidé à la conclusion du présent avenant ont une nouvelle fois pris acte de l'existence d'un fonds de réserve conséquent, correspondant à plus d'une année de contributions, démontrant une capacité financière suffisante pour couvrir les besoins de formation et d'ingénierie existants et ceux à venir.

Ainsi, réunis en CENFP et en SPP, diverses décisions de mise en réserve ont été prises, au bénéfice des salariés de la branche et ce quelle que soit la taille de leur entreprise, tout en maintenant une politique de gestion prudentielle à l'aune d'un contexte économique et réglementaire incertain.

C'est à l'aune de ces décisions qu'a été justifiée une nouvelle réduction des cotisations de l'industrie de la formation professionnelle au niveau des taux convenus, dans l'intérêt des salariés de tous les secteurs de la branche.

La présente réduction des taux de cotisations de l'industrie de la formation professionnelle des salariés s'effectue donc selon les dispositions visées ci-après.

TEXTES SALAIRES

Avis d'interprétation n 1 du 4 juillet 2001 relatif à la rémunération minimale des encaisseurs

Signataires	
Patrons signataires	SNPR ; SIST ; FIGEC ; ANCR ; ANPCC ; SNCAED.
Syndicats signataires	CFTC.

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2001

L'avenant relatif aux essaricneus a pour objet de déterminer les conditions dans lesquelles un eseinucsar est présumé exercer une activité à temps plein.

La rémunération minimale fixée par cet avenant a été fixée à un moment où la négociation des salaires n'était pas intervenue.

Compte tenu du lein qui doit être fait entre cet avenant et le rsete de la convention collective, en particulier la grille de classification, il apparaît que les échelons se voient affecter le

coefficient 160.

Dans ces conditions et corrélativement à l'affectation du coefficient 160, en aucun cas la rémunération minimale mensuelle des esaricneus ne saurait être inférieure à la rémunération minimale fixée pour le coefficient 160.

Dans l'hypothèse d'une variation d'activité et dès lors que le salarié exerce une activité à temps plein, qu'il en soit présumé ou qu'il se soit effectivement vu attribuer par voie contractuelle l'exercice de cette activité à temps plein, il y a lieu de retenir cette rémunération minimale, sans pour autant pouvoir déqualifier le contrat d'un mois sur l'autre en fonction du volume des heures réalisées.

À ce jour, le niveau minimal de rémunération correspond au coefficient 160 s'établissant à 7 640,50 F.

À partir du moment où l'extension de l'accord salarial conclu en date du 11 août 2000 sera étendue, le niveau de rémunération minimale s'établira à 7 764,40 F.

Pour l'appréciation du respect des minima conventionnels, il y a lieu de prendre en considération la partie fixe et la partie variable versées aux encaisseurs.

Nota : À l'exclusion de l'activité de tirage au papagraphe 4 de l'article 1er des dispositions cumulées de la convention collective.

En vigueur étendu en date du 20 juin 2005

Accord du 20 juin 2005 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	Le syndicat national des cabinets de renouvellement de créances et de renseignements commerciaux ACNR ; Le syndicat national des professionnels du renouvellement (SNPR) ; La fédération nationale de l'information d'entreprise et de la gestion de créances FIGEC ; Les services intégrés du télésecrétariat et des téléservices SSIT ; Le syndicat national des centres d'affaires et des entreprises de domiciliation (SNCAED) ; Le syndicat national des professionnels de service d'accueil, d'animation et de promotion (SNPA) ; Le syndicat national des organisateurs et réalisateurs d'actions promotionnelles et commerciales (SORAP),
Syndicats signataires	La fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC (FNECS) ; La CFTC,

Article 1er Les grilles des rémunérations mensuelles et annuelles gérées sur la base d'une durée moyenne de travail de 151,67 heures. La valeur du point est fixée à 3,03. Les indices de rémunération des différents niveaux sont modifiés :
Sutatt employés : - niveau I, coefficient 120 : indice de rémunération de 401 au lieu de 397 ; - niveau I, coefficient 130 : indice de rémunération de 405 au lieu de 401 ; - niveau I, coefficient 140 : indice de rémunération de 408 au lieu de 405 ; - niveau II, coefficient 150 : indice de rémunération de 413 au lieu de 408 ; - niveau II, coefficient 160 : indice de rémunération de 423 au lieu de 413 ; - niveau III, coefficient 170 : indice de rémunération de 443 au lieu de 423 ; - niveau III, coefficient 180 : indice de rémunération de 463 au lieu de 443. Sattut caerds : - niveau VII, coefficient 280 : indice de rémunération de 683 au lieu de 670 ; - niveau VII, coefficient 300 : indice de rémunération de 813 au lieu de 798 ; - niveau VII, coefficient 330 : indice de rémunération de 841 au lieu de 825. Les grilles des rémunérations mensuelles et annuelles gérées sur la base d'une durée moyenne de travail de 151,67 heures et des échelons prévues en annexe au présent accord. Article 2 Le présent accord n'entrera en vigueur que le premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel. Fait à Paris, le 20 juin 2005. AXNENE I : Grille des salaires minima mensuels cumulés (base 151,67 heures). Valeur du point : 3,03 Euros

STATUT	NIVEAU	COEFFICIENT	INDICE	SALAIRE
			de rémunération	(en euros)
		120	401	1 215,03
	I	130	405	1 227,15
		140	408	1 236,24
Employés	II	150	413	1 251,39
		160	423	1 281,69
	III	170	443	1 342,29
		190	463	1 402,89
	IV	200	494	1 496,82
		220	526	1 593,78

Agents de	V	230	543	1 645,29
maîtrise		240	559	1 693,77
	VI	250	575	1 742,25
		260	596	1 805,88
		280	683	2 069,49
	VII	300	813	2 463,39
		330	841	2 548,23

	VIII	360	964	2 920,92
Cadres		390	1044	3 163,32
		420	1123	3 402,69
	IX	450	1374	4 163,22
		500	1626	4 926,78
		550	1794	5 435,82

ANNEXE II : Glilre des slieraas mminia aluenns (base 151,67 heures). Velaur de pinot : 3,03 Euros.

STATUT	NIVEAU	COEFFICIENT	INDICE	SALAIRE
			de rémunération	(en euros)
		120	401	14 580,36
	I	130	405	14 725,80
		140	408	14 834,88
Employés	II	150	413	15 016,68
		160	423	15 380,28
	III	170	443	16 107,48
		190	463	16 834,68
	IV	200	494	17 961,84
		220	526	19 125,36
Techniciens				
Agents de	V	230	543	19 783,48
		240	559	20 325,24
	VI	250	575	20 907,00
		260	596	21 670,56
	VII	280	670	24 833,88
		300	798	29 560,68
		330	825	30 578,76
	VIII	360	964	35 051,04
Cadres		390	1044	37 959,84
		420	1123	40 832,28
		450	1374	49 958,64
	IX	500	1626	59 121,36
		550	1794	65 229,84

Accord étendu, à l'exclusion de l'activité de tdiurtcaon visée au

paragraphe 4 de l'article 1er des dtisoionpiss coenums de la cnonoviten collective.

Accord Salaires du 10 septembre

2007

Signataires	
Patrons signataires	Le scdinyat naatnoil des citnebas de rmveecrneuot de créance et de rmeenestnegnis cmaomecurix (ANCR) ; Le scdinayt ntoainal des pnsseerinolesfos du roucmvneeert (SNPR) ; La fédération niantaloe de l'information d'entreprise et de la gtoisen de créance (FIGEC) ; Les secrevis intégrés du secrétariat et des téléservices (SIST) ; Le sinyadct nnitaaol des pneslrfesinoos de l'hébergement (SYNAPHE) ; Le sncdiyat des prsneoflneioss des ceetrns de ccotnat (SP2C) ; Le sadniyct nnaaoitl des peaitrrseas de seivrce d'accueil (SNPA) ; Le sidnacyt ntonaail des osergtrniaaus et réalisateurs d'actions perneooottlms et clmaeicoerms (SORAP),
Syndicats signataires	La fédération nllaatioe de l'encadrement du cormmece et des seivrces (FNCS) CFE-CGC ; La F3C CDFT ; Le sndcyait FO ; La CSFV-CFTC,

Article 1

en vuueigr le peeimr juor du mios civil siaunvt la dtae de pibuaoticl n de l'arrêté d'extension

En vigueur étendu en date du 10 sept. 2007

La veualr du point est fixée à 3,08 ?.

Puor le cifnceifoet 120, le tuax hrioare burt est de 8,44 ? brut.

Les idnceis de rémunérations des qotlnfiaaciuis snot modifiés :

Statut employés

Naeviu I ? Cfofeciint 120 : icinde de rémunération de 416 au leiu de 401 ;
Naeviu I ? Cofiifnceet 130 : icinde de rémunération de 417 au leiu de 405 ;
Naiveu I ? Cniceoifft 140 : icinde de rémunération de 419 au leiu de 408 ;
Neiavu II ? Coieecfnit 150 : icinde de rémunération de 421 au leiu de 413 ;
Nviaeu II ? Ciicofefent 160 : idcine de rémunération de 430 au leiu de 423 ;
Neiavu III ? Cefinefiot 170 : icinde de rémunération de 450 au leiu de 443 ;
Neviau III ? Cienfcifot 190 : iindce de rémunération de 470 au leiu de 463.

Statut ticniehens agents de maîtrise

Neiavu IV ? Ceiceffiont 200 : iicdne de rémunération de 502 au leiu de 494 ;
Neviau IV ? Cnfiiefecot 220 : inidce de rémunération de 534 au leiu de 526 ;
Nivaeu V ? Cceoeinifft 230 : inidce de rémunération de 551 au leiu de 543 ;
Nieavu V ? Cecfoeifnit 240 : incdie de rémunération de 567 au leiu de 559 ;
Naveiu VI ? Cioefenict 250 : incdie de rémunération de 583 au leiu de 575 ;
Naeviu VI ? Coeiifcfnit 260 : iindce de rémunération de 604 au leiu de 596.

Statut cadres

Neaviu VI ? Cfnofieicet 280 : idcine de rémunération de 700 au leiu de 683 ;
Neviau VI ? Coneeiicfft 300 : idicne de rémunération de 845 au leiu de 813 ;
Nivaeu VI ? Cnoffceeiit 330 : incdie de rémunération de 873 au leiu de 841.
Les grlleis de rémunérations melenluses et annlueels gitarneas snot dnoe modifiées dnas les ctnionoids prévues en aexnne au présent accord.

Article 2 - Dépôt et extension

en vugeur le peeimr juor du mios civil suainvt la dtae de piliaoucbtn de l'arrêté d'extension

En vigueur étendu en date du 10 sept. 2007

Le présent acorcd srea déposé par la ptaire la puls diligente, conformément à l'article L. 132-10 du cdoe du traival et les peiatrs coevneinnt de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition. Le présent acrcod eenrrta en veiguer le peirem juor du mios civil sunvait la dtae de puactioiblin de l'arrêté d'extension au Juaronl officiel.

Annexes

en viuuger le peeimr juor du mios ciivl snivuat la dtae de pbtaiicun de l'arrêté d'extension

En vigueur étendu en date du 10 sept. 2007

Annexe I

Grille des rémunérations mnmealiis mensuelles

Rémunérations mnilmæis cnonnovlelietnes (base 151,67 h)

(En euros.)

STATUT	NIVEAU	COEFFICIENT	INDICE de rémunération	VALEUR du point	RÉMUNÉRATION
Employés	I	120	416	3,08	1 281,28
		130	417	3,08	1 284,36
		140	419	3,08	1 290,52
	II	150	421	3,08	1 296,68
		160	430	3,08	1 324,40
	III	170	450	3,08	1 386,00
		190	470	3,08	1 447,60
	IV	200	502	3,08	1 546,16
220		534	3,08	1 644,72	

Techniciens Agents de maîtrise	V	230	551	3,08	1 697,08
		240	567	3,08	1 746,36
	VI	250	583	3,08	1 795,64
		260	604	3,08	1 860,32
	VII	280	700	3,08	2 156,00
		300	845	3,08	2 602,60
		330	873	3,08	2 688,84
	VIII	360	964	3,08	2 969,12
		390	1 044	3,08	3 215,52
Cadres	IX	420	1 123	3,08	3 458,84
		450	1 374	3,08	4 231,92
		500	1 626	3,08	5 008,08
		550	1 794	3,08	5 525,52

Pour le coefficient 120, le taux hiérarchie brut est de 8,44 % brut.
 en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de
 publication de l'arrêté d'extension
En vigueur étendu en date du 10 sept. 2007

Annexe II

Grille des rémunérations mensuelles annuelles

(En euros.)

STATUT	NIVEAU	COEFFICIENT	INDICE de rémunération	VALEUR du point	RÉMUNÉRATION
Employés	I	120	416	3,08	15 375,36
		130	417	3,08	15 412,32
		140	419	3,08	15 486,24
	II	150	421	3,08	15 560,16
		160	430	3,08	15 892,80
	III	170	450	3,08	16 632,00
		190	470	3,08	17 371,20
	IV	200	502	3,08	18 553,92
		220	534	3,08	19 736,64
Techniciens Agents de maîtrise	V	230	551	3,08	20 364,96
		240	567	3,08	20 956,32
	VI	250	583	3,08	21 547,68
		260	604	3,08	22 323,84
		280	700	3,08	25 872,00
	VII	300	845	3,08	31 231,20
		330	873	3,08	32 266,08
		360	964	3,08	35 629,44
	Cadres	VIII	390	1 044	3,08
420			1 123	3,08	41 506,08
450		1 374	3,08	50 783,04	
IX		500	1 626	3,08	60 096,96
		550	1 794	3,08	66 306,24

Pour le coefficient 120, le taux hiérarchie brut est de 8,44 % brut.

Avenant Salaires du 19 mai 2008

Signataires	
Patrons signataires	Le syndicat national des techniciens de roveuecnmret de créance et de regsemnenitens cmocirauemx (ANCR) ; Le syndicat national des pnerolnoisfss du rocemvneerut (SNPR) ; La fédération nationale de l'information d'entreprise et de la gestion de créance (FIGEC) ; Les services intégrés du secrétariat et des téléservices (SIST) ; Le syndicat national des poiersnseflns de l'hébergement (SYNAPHE) ; Le syndicat des peinnorefsloss des crenets de cntcaot (SP2C) ; Le syndicat national des prerstietaas de scirvees d'accueil (SNPA) ; Le syndicat national des oairuegansrts et réalisateurs d'actions poimeeonolntlrs et clemmiaoercs (SORAP).
Syndicats signataires	La F3C-CFDT ; La fédération nationale de l'encadrement du cmrmocee et des svecreis (FNECS) CFE-CGC ; La CSFV-CFTC ; La CGT-FO.

Article 1

entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension du Journal officiel
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2008

La valeur du point est fixée à 3,17 ?.

Pour le coefficient 120, le taux horaire brut est de 8,71 ? bruts.

Les indices de rémunération des quaternaires sont modifiés :

Statut employé :

? niveau I, coefficient 120 : indice de rémunération de 417 au lieu de 416 ;

? niveau I, coefficient 130 : indice de rémunération de 418 au lieu de 417.

Statut cadre :

? niveau VII, coefficient 330 : indice de rémunération de 875 au lieu de 873.

Les gelées des rémunérations mensuelles et annuelles gérées sont donc modifiées dans les conditions prévues en annexe au présent accord.

Article 2

entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension du Journal officiel
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2008

Si, après l'augmentation du SMIC devant avoir lieu au 1er juillet 2008, les présentes grilles de rémunérations mensuelles ci-dessous venant à être inférieures au nouveau SMIC, les partenaires sociaux prennent l'engagement de se réunir dans les meilleurs délais afin de négocier une nouvelle grille de salaire, et, en tout état de cause, de porter ce point à l'ordre du jour de la première commission mixte paritaire qui suivra l'augmentation susmentionnée.

Article 3 - Dépôt et extension

entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension du Journal officiel
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2008

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, et les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition. Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Annexes

entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension du Journal officiel
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2008

ANNEXE I

Grilles des rémunérations mensuelles

Base 151,67 heures

Pour le coefficient 120, le taux horaire brut est de 8,71 ? bruts.

(En euros.)

STATUT	NIVEAU	COEFFICIENT	INDICE de rémunération	SALAIRE MINIMUM conventionnel	
				Valeur du point	Salaire
Employés	I	120	417	3,17	1 321,89
		130	418	3,17	1 325,06
		140	419	3,17	1 328,23
	II	150	421	3,17	1 334,57
		160	430	3,17	1 363,10
	III	170	450	3,17	1 426,50
190		470	3,17	1 489,90	
Techniciens Agents de maîtrise	IV	200	502	3,17	1 591,34
		220	534	3,17	1 692,78
	V	230	551	3,17	1 746,67
		240	567	3,17	1 797,39
	VI	250	583	3,17	1 848,11
		260	604	3,17	1 914,68

Cadres	VII	280	700	3,17	2 219,00
		300	845	3,17	2 678,65
		330	875	3,17	2 773,75
	VIII	360	964	3,17	3 055,88
		390	1044	3,17	3 309,48
		420	1123	3,17	3 559,91
	IX	450	1374	3,17	4 355,58
		500	1626	3,17	5 154,42
		550	1794	3,17	5 686,98

Bsae 151,67 heures

entree en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension du Journal officiel
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2008

Pour le coefficient 120, le taux horaire brut est de 8,71 ? bruts.

ANNEXE II

Grille des rémunérations mensuelles annuelles

(En euros.)

STATUT	NIVEAU	COEFFICIENT	INDICE de rémunération	SALAIRE MINIMUM conventionnel		
				Valeur du point	Salaire	
Employés	I	120	417	3,17	15 862,68	
		130	418	3,17	15 900,72	
		140	419	3,17	15 938,76	
	II	150	421	3,17	16 014,84	
		160	430	3,17	16 357,20	
	III	170	450	3,17	17 118,00	
		190	470	3,17	17 878,80	
	Techniciens Agents de maîtrise	IV	200	502	3,17	19 096,08
			220	534	3,17	20 313,36
V		230	551	3,17	20 960,04	
		240	567	3,17	21 568,68	
VI		250	583	3,17	22 177,32	
		260	604	3,17	22 976,16	
		280	700	3,17	26 628,00	
VII		300	845	3,17	32 143,80	
		330	875	3,17	33 285,00	
	360	964	3,17	36 670,56		
Cadres	VIII	390	1 044	3,17	39 713,76	
		420	1 123	3,17	42 718,92	
		450	1 374	3,17	52 266,96	
	IX	500	1 626	3,17	61 853,04	
		550	1 794	3,17	68 243,76	

entree en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension du Journal officiel
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2008

ANNEXE III

Grille de salaire complémentaire

1. Les effectifs concernés.

Il s'agit des effectifs commerciaux, en charge de clientèle, et dont une partie de la rémunération est, par nature, variable, de quelque nature que soit le statut de l'agent, classés selon la grille de coefficients de la partie du tableau ci-dessous.

2. Les modalités de détermination de la grille de salaire complémentaire de rémunération.

En complément de la grille des rémunérations mensuelles, il est établi une grille de salaire complémentaire de rémunération déterminant ainsi une possibilité de renouer la rémunération mensuelle à moins de 10 %, sous réserve de prévoir une rémunération mensuelle minimale, multipliée par 12, majorée de 10 %.

Dans ces conditions, la grille de salaire complémentaire de rémunération pour les effectifs concernés s'établit de la façon suivante :

(En euros.)

STATUT	NIVEAU	COEF.	INDICE de rémunération	SALAIRE MINIMUM conventionnel		
				Valeur du point	Mensuel	Annuel
Cadres	VII	280	700	3,17	1 997,10	29 290,80
		300	845	3,17	2 410,79	35 358,18
		330	875	3,17	2 496,38	36 613,50
		360	964	3,17	2 750,29	40 337,62
	VIII	390	1 044	3,17	2 978,53	43 685,14
		420	1 123	3,17	3 203,92	46 990,81
		450	1 374	3,17	3 920,02	57 493,66
	IX	500	1 626	3,17	4 638,98	68 038,34
		550	1 794	3,17	5 118,28	75 068,14

3. La présente grille de rémunération alnelnue est basée sur une durée de travail égale à 151,67 heures par mois et sur une présence continue dans l'entreprise au cours des 12 mois de l'année civile considérée.

Un coefficient pro rata temporis devra donc être appliqué pour

totale année civile incomplète, du fait notamment de l'arrivée ou du départ de l'entreprise en cours d'année civile.

4. La présente grille constitue un tout indivisible et insaisissable avec la grille des rémunérations ministérielles conventionnelles prévue par la convention collective nationale du personnel des services de santé de la fonction publique.

Accord du 4 novembre 2009 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	Le syndicat national des cadres de recherche et de développement (ANCR) ; Le syndicat national des ingénieurs de recherche (SNPR) ; La fédération nationale de l'information d'entreprise et de la gestion de créance (FIGEC) ; Les services intégrés du secrétariat et des télé-services (SIST) ; Le syndicat national des professionnels de l'hébergement (SYNAPHE) ; Le syndicat des professionnels des centres de contact (SP2C) ; Le syndicat national des professionnels de services d'accueil (SNPA) ; Le syndicat national des opérateurs et réalisateurs d'actions pluri-médias (SORAP),
Syndicats signataires	La FNECS CFE-CGC ; La F3C CDFT ; La CGT-FO,

Article 1

En vigueur non étendu en date du 4 nov. 2009

La valeur du point est fixée à 3,20 ?

Pour le coefficient 120, le taux horaire brut s'élève à 8,86 ?
Les grilles de rémunérations ministérielles et annexes gérées sont donc modifiées dans les conditions prévues en annexe au présent accord.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 4 nov. 2009

Les indices de rémunérations des quinquennaires sont modifiés comme suit :

Salaire employé :

? niveau I, coefficient 120 : indice de rémunération de 420 au lieu de 417 ;

? niveau I, coefficient 130 : indice de rémunération de 421 au lieu de 418 ;

? niveau I, coefficient 140 : indice de rémunération de 422 au lieu de 419 ;

? niveau I, coefficient 150 : indice de rémunération de 423 au lieu de 421.

Les autres indices de rémunération restent inchangés.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 4 nov. 2009

S'agissant du coefficient 120, la durée d'application de ce coefficient ne peut excéder 6 mois, sauf dans les entreprises négociées à cet effet, et ce pour tous les employés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de santé de la fonction publique, dans la mesure où ce coefficient concerne l'ensemble des activités, quelle que soit l'organisation pluri-annuelle concernée.

S'agissant du coefficient 280, la durée d'application de ce coefficient ne peut excéder 12 mois, sauf dans les entreprises négociées à cet effet, et ce pour tous les employés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de santé de la fonction publique, dans la mesure où ce coefficient concerne l'ensemble des activités, quelle que soit l'organisation pluri-annuelle concernée.

La durée d'application des autres coefficients reste inchangée, s'agissant en particulier du caractère triennal des coefficients 120, 130 et 140 pour les emplois d'hôte(sse) accueil-standard, d'hôte(sse) événementiel(le) et d'animateur(trice) commercial(e), ou des coefficients 120 et 140 pour les télésecrétaires et téléopérateurs(trices), tels que visés par les accords de classification antérieurs.

Article 4

En vigueur non étendu en date du 4 nov. 2009

Les otgasannirois pluri-annuels et syndicaux s'engagent, pour le coefficient 300, à participer au financement de la sécurité sociale au plus tard fin 2013, par tarification mensuelle de 15 % du différentiel existant à ce jour, et ce ledit pourcentage et la rémunération minimale conventionnelle prévue pour ce coefficient, et ce à l'occasion de chaque négociation patronale sur les salaires d'ici à 2013.

En tout état de cause, lors de chaque négociation patronale sur les salaires et pour le coefficient 300, l'augmentation résultant de ce pourcentage ne pourra pas conduire à ce que la rémunération minimale conventionnelle mensuelle excède le pourcentage de 2,2 fois le SMIC.

Article 5 - Modalités d'application de la grille annuelle (annexe III)

5.1. Les états concernés

Il s'agit des entreprises commerciales, en charge de clientèle de concurrence des sociétés du secteur concerné, et dont une partie de la rémunération est, par nature, variable, effectués classés selon la grille de classification à partir du coefficient 280.

5.2. Les modalités de détermination de la grille de rémunération

En complément de la grille des rémunérations mensuelles, il est établi une grille de garantie annuelle de rémunération déterminant ainsi une possibilité de maintenir la rémunération minimale mensuelle à moins de 10 %, sous réserve de prévoir une rémunération annuelle correspondante au total de la rémunération mensuelle minimale, multiplié par 12, majoré de 10 %.

Dans ces conditions, la grille de garantie annuelle de rémunération pour les états concernés est établie en annexe III.

La grille de rémunération annuelle est basée sur une durée de travail égale à 151,67 heures par mois et sur une présence continue dans l'entreprise au cours des 12 mois de l'année civile

considérée.

Un coefficient pro rata temporaire devra donc être appliqué pour toute année civile incomplète, du fait notamment de l'arrivée ou du départ de l'entreprise en cours d'année civile.

Article 6 - Dépôt et extension

En vigueur non étendu en date du 4 nov. 2009

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail, et les parties conviendront de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition. Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article - Annexe I

En vigueur non étendu en date du 4 nov. 2009

Grille des rémunérations mensuelles

Base 151,67 heures.

(En euros.)

Statut	Niveau	Coefficient	Indice de rémunération	Valeur du point	Rémunération minimale conventionnelle
Employés	I	120	420	3,20	1 344,00
		130	421	3,20	1 347,20
		140	422	3,20	1 350,40
	II	150	423	3,20	1 353,60
		160	430	3,20	1 376,00
	III	170	450	3,20	1 440,00
190		470	3,20	1 504,00	
	IV	200	502	3,20	1 606,40
		220	534	3,20	1 708,80
Techniciens et agents de maîtrise	V	230	551	3,20	1 763,20
		240	567	3,20	1 814,40
	VI	250	583	3,20	1 865,60
		260	604	3,20	1 932,80
Cadres	VII	280	700	3,20	2 240,00
		300 ⁽¹⁾	845	3,20	2 704,00
	VIII	330	875	3,20	2 800,00
		360	964	3,20	3 084,80
		390	1 044	3,20	3 340,80
	IX	420	1 123	3,20	3 593,60
		450	1 374	3,20	4 396,80
500		1 626	3,20	5 203,20	
		550	1 794	3,20	5 740,80

(1) Coefficient 300 : l'augmentation de la rémunération minimale conventionnelle, selon les modalités prévues à l'article 4, ne pourra pas conduire à ce que la rémunération mensuelle excède le rapport de 2,2 fois le SMIC, sauf accord d'entreprise plus favorable.

En vigueur non étendu en date du 4 nov. 2009

Article - Annexe II

Grille des rémunérations mensuelles

Base mensuelle 151,67 heures.

(En euros.)

Statut	Niveau	Coefficient	Indice de rémunération	Valeur du point	Rémunération minimale conventionnelle
--------	--------	-------------	------------------------	-----------------	---------------------------------------

Employés	I	120	420	3,20	16 128,00
		130	421	3,20	16 166,40
		140	422	3,20	16 204,80
	II	150	423	3,20	16 243,20
		160	430	3,20	16 512,00
	III	170	450	3,20	17 280,00
190		470	3,20	18 048,00	
IV	200	502	3,20	19 276,80	
	220	534	3,20	20 505,60	
Techniciens et antges de maîtrise	V	230	551	3,20	21 158,40
		240	567	3,20	21 772,80
	VI	250	583	3,20	22 387,20
		260	604	3,20	23 193,60
Cadres	VII	280	700	3,20	26 880,00
		300	845	3,20	32 448,00
		330	875	3,20	33 600,00
	VIII	360	964	3,20	37 017,60
		390	1 044	3,20	40 089,60
		420	1 123	3,20	43 123,20
	IX	450	1 374	3,20	52 761,60
		500	1 626	3,20	62 438,40
		550	1 794	3,20	68 889,60

Article - Annexe III

(Concerne enilmesxcvut les crdeas en craghe de clientèle : cf. art. 5 du présent accord)

En vigueur non étendu en date du 4 nov. 2009

Base mnelesue 151,67 heures.

Grille de sralaie complémentaire

(En euros.)

Statut	Niveau	Coefficient	Indice de rémunération	Valeur du point	Rémunération minimale mensuelle	Rémunération minimale annuelle
Cadres	VII	280	700	3,20	2 016,00	29 568,00
		300	845	3,20	2 433,60	35 692,80
		330	875	3,20	2 520,00	36 960,00
	VIII	360	964	3,20	2 776,32	40 719,36
		390	1 044	3,20	3 006,72	44 098,56
		420	1 123	3,20	3 234,24	47 435,52
	IX	450	1 374	3,20	3 957,12	58 037,76
		500	1 626	3,20	4 682,88	68 682,24
		550	1 794	3,20	5 166,72	75 778,56

Accord du 11 janvier 2011 relatif aux salaires pour l'année 2011

Signataires	
Patrons signataires	L'ANCR ; La FEIGC ; Le SSIT ; Le SHAPNYE ; Le SPNR ; Le SPNA ; Le SORAP,
Syndicats signataires	La FENCS CFE-CGC ; La F3C CDFT ; La CFSV CTFC ; La CGT-FO,

Article 1er - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 11 janv. 2011

Le présent aorccd règle, dnas les triritoeers métropolitains et départements d'outre-mer, les roparpts etnre eepmloyus et salariés des erprtneiss dnnt l'activité pailrcnipe est constituée par une ou piesruuls des activités seintavus :

1. Les eertspreneirs de téléservices qui fnot puor le ctopme de lrues ciltens les trvuaax de secrétariat, réception ou émission d'appels, télésecrétariat, diacilomioitn commerciale, betiruuuqae et tarrnsfet de données iequatnrfmos et tuetos prtntosieas de sieevrcs nécessaires au bon fmnenonietnct d'un bureau, d'une enspeirte qleule que siot sa nruate (commerciale, industrielle, services, poforeissn libérale) et même des particuliers, en uiltasnit les neleulvos tceieuqnhs de télécommunications. Par ailleurs, les esprternies de serviecs réalisant ttuoe opération mulenale de saisie, ausiqiitocn ou cruptae de données, à pitrar de tuot surppot (papier, dmoetuncs scannérisés, igeams numériques, etc.).

2. Les ceertns d'affaires et esrrtnpeeis de dtomiicoalin qui, en tnat que peiertsarats de services, ausernst à tirtre pciipnarl une aascissnte aux espernties en luer offrnat un scviree crannopemt ttneamoelt ou plraemletniet la dioaiitmicon flscaie ou commerciale, la msie à dioptsiiosn de buearux idiueindvs équipés puor ttuoe durée (à l'heure, au jour, à la semaine, au mois, à l'année, etc.), la msie à dpossiotiin d'installations

téléphoniques et bureautiques, la mise à disposition de salles de réunion.

Par ailleurs, ils réalisent également la gestion de leur clientèle et des services spécifiques de bureautique.

Plus généralement, les centres d'affaires et entreprises de domiciliation participent à toute entreprise, quelle que soit sa forme juridique, de disposer de toute la logistique indispensable à l'exercice de son activité professionnelle.

3. Les entreprises de services de crèches et/ou de services sociaux ou économiques.

4. Les entreprises de traduction, quelle que soit leur forme juridique, pour autant qu'elles délivrent des prestations de services de traduction ainsi que toutes activités s'y rattachant.

5. Toute structure antonome à but lucratif ou non lucratif généralement appelée palais des congrès ou centre de congrès ayant pour objectif d'offrir à toutes personnes physiques ou morales un service d'organisation et de prestation de services, internes ou externes, et des équipements destinés à les accueillir et/ou à amener leurs manifestations, à l'exclusion des fêtes et expositions.

Ils peuvent également éventuellement développer des activités en y ajoutant ou non une ou plusieurs caractéristiques (festival, musique...) ainsi que le nom de la ville dans laquelle ils se situent.

6. Entrer également dans le champ d'application de la loi relative à l'activité professionnelle des prestataires de services si l'activité principale réside dans :

? les services d'accueil à caractère événementiel : services d'accueil occasionnels dans les salles de salons, conventions, colloques ou toute autre événement de caractère public ou commercial. Les services développés intègrent l'ensemble des prestations de l'accueil de réception : gestion de listings, attribution de badges, mallettes, documentation, vestiaire, service voiturier, aménagement de groupes invités en gare ou aéroport et visites de sites (exemple : visite ou art de la direction ou de réalisation) ;

? les activités d'animation et de promotion : de l'échantillonnage, distribution, etc., à la promotion des ventes en grands magasins ou GSM dont l'objectif est de faire connaître et de vendre les produits (ou services) du client aux consommateurs sur le lieu de vente.

Le type de prestation développée est l'animation consistant à mettre en avant un produit, un service ou un événement par le biais d'une publicité, d'un échantillonnage, d'une dégustation, d'une vente-conseil, d'une démonstration dans les points de vente ou à l'extérieur ou plus simplement par le biais d'une présence en tenue publicitaire.

L'ensemble de ces prestations ont pour caractéristiques communes la mise en œuvre et la gestion complète de moyens humains et matériels dans le cadre d'une offre globale adaptée aux besoins de chaque client. Elles mettent en jeu le conseil, les services hautes qualités de terrain, la technique informatique (matériels et logiciels de relevés, de traitement et d'analyse de données) et la logistique du matériel d'animation ou de promotion (stockage, expédition, installation et maintenance...) dans le cadre de la prestation ;

? la gestion annualisée de prestations de services d'accueil et d'accueil téléphonique en entreprises, la gestion totale de services d'accueil externalisés.

7. Les centres d'appels dont la vocation est de gérer la relation avec les clients en prenant en compte les besoins humains, organisationnels et techniques mis en place afin d'apporter à la clientèle et aux besoins de chaque client une réponse adaptée.

A ce titre, les centres d'appels se définissent comme des entités composées d'opérateurs, organisés par type de compétence et regroupés par équipes sur des plates-formes destinées à gérer, exclusivement par téléphone et à distance, des clients et/ou des prestataires en s'appuyant sur des systèmes de communication téléphonique et informatique, que ce soit en émission ou en réception d'appels.

Entités de relation à distance, les centres d'appels utilisent l'outil téléphonique et ses dérivés avec l'informatique et d'autres médias (courrier, fax, Minitel, Internet, extranet, SMS, WAP, etc.).

Ils mettent en jeu quatre catégories de ressources :

? les ressources humaines (téléconseillers, superviseurs, managers, formateurs...) ;

? la technologie (téléphonie, informatique, Internet, logiciels, progiciels, serveurs multimédias, bases de données, créateurs de communication, câblage...);

? la logistique (immobilier, mobilier, équipement de l'environnement matériel et de l'environnement écran...);

? une culture et des méthodes managériales (stratégie de l'entreprise, relation client, fulfillment, rentabilité...).

Par exception, le champ d'application de la loi relative à l'activité professionnelle des prestataires de services ne concerne pas les centres d'appels délégués de sociétés de télécommunications ou centres d'appels intégrés, lesquels entrent dans le champ d'application de la loi relative à l'activité professionnelle des télécommunications.

Entrer également dans le champ d'application de la loi relative à l'activité professionnelle des prestataires de services si l'activité principale réside dans :

? les activités de force de vente : actions dont l'objectif est de développer les ventes des produits ou des services du client.

Ces actions comprennent les opérations promotionnelles (lancement de produits, opérations promotionnelles ou saisonnières) et les opérations permanentes.

Elles sont menées en partenariat dans les points de vente de la grande distribution, de la distribution spécialisée (surfaces de bricolage, jardinage, téléphonie...), mais aussi auprès d'autres circuits de distribution ;

? les actions d'optimisation de linéaires : actions dont l'objectif est de favoriser la présence, le maintien et la visibilité des produits (ou services) du client dans son ou ses réseaux de distribution.

Ces actions comprennent les opérations de pose de PLV, implantation et réimplantation, destinées à mettre en avant les produits, mais aussi les opérations promotionnelles de vente de campagne en point de vente : relevés de prix, de présence et nombre de clients ainsi que des opérations promotionnelles de vente (celle de l'industriel pour laquelle l'action est conduite).

Elles sont menées dans tous les réseaux de distribution.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 11 janv. 2011

La valeur du point est fixée à 3,257 ?.

Pour le coefficient 120, le taux horaire brut s'élève à 9,02 ?.

Les modalités de rémunération mensuelles et annuelles sont donc modifiées dans les conditions prévues en annexe au présent accord.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 11 janv. 2011

Les indices de rémunération des salariés sont modifiés comme suit :

Statut cadre :

Niveau VII, coefficient 300 : indice de rémunération de 850 au lieu de 845.

Les autres indices de rémunération restent inchangés.

Article 4

En vigueur non étendu en date du 11 janv. 2011

S'agissant du coefficient 120, la durée d'application de ce coefficient ne peut excéder 6 mois, sauf d'accord des salariés négociés à cet effet, et ce pour toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la loi relative à l'activité professionnelle des prestataires de services, dans la mesure où ce coefficient concerne l'ensemble des activités quelle que soit l'organisation concernée.

S'agissant du coefficient 280, la durée d'application de ce coefficient ne peut excéder 12 mois, sauf d'accord des salariés négociés à cet effet, et ce pour toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la loi relative à l'activité professionnelle des prestataires de services, dans la mesure où ce coefficient concerne l'ensemble des activités quelle que soit l'organisation concernée.

La durée d'application des autres coefficients reste inchangée, s'agissant de caractéristiques de caractère transitoire des coefficients 120, 130 et 140 pour les emplois d'hôte(sse) accueil/standard, d'hôte(sse) événementiel(le) et d'animateur(trice) commercial(e), ou des coefficients 120 et 140 pour les télésecrétaires et téléopérateurs(trices), tels que visés par les accords de cadres antérieurs.

Article 5 - Modalités d'application de la grille annuelle (annexe II)

En vigueur non étendu en date du 11 janv. 2011

5.1. Eetffcs concernés

Il s'agit des efcfteifs commerciaux, en crghae de clientèle de canuche des sociétés du stuceer concerné, et dnou une pitare de la rémunération est, par nature, variable, eteciffis classés soeln la grlrie de cfcaialtsson à pitarr du cefiofinect 280.

5.2. Modalités de détermination de la gllrie de grnataie aenlule de rémunération

En complément de la grlrie des rémunérations mnaileims cntieenevonolls mensuelles, il est établi une gllrie de ganritae alnluee de rémunération déterminant aisi une possibilité de reeanmr la rémunération mimniale mselenule à moins de 10 %, suos réserve de prévoir une rémunération aunllene coerrpnoansdt au toatl de la rémunération munseelle minimale, multiplié par 12, majoré de 10 %.

Dans ces conditions, la gllrie de gnaartie anullnee de rémunération puor les eecftifs concernés est établie en annexe II.

La grlrie de rémunération aullnene est basée sur une durée de tvraail égale à 151,67 heuers par mios et sur une présence ctnionue dnas l'entreprise au cuors des 12 mios de l'année ciilve considérée.

Un coinfceefit pro rtaa tmoeirps dreva dnoc être appliqué puor tuote année civile incomplète, du fiat ntnammeot de l'arrivée ou du départ de l'entreprise en cruos d'année civile.

Article 6 - Dépôt et extension

En vigueur non étendu en date du 11 janv. 2011

Le présent aoccrd srea déposé par la pirtae la puls diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail, et les paeitrs cnoennenvit de le présenter à l'extension auprs du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Le présent accord eetnrre en vuueigr le pemier juor du mios civil sviaunt la dtae de paoutcbiln de l'arrêté d'extension au Jnroual officiel.

Article 7 - Révision. – Dénonciation

En vigueur non étendu en date du 11 janv. 2011

7.1. Révision

Le présent aorccd est révisable par chque sdaicynt représentatif et sgriatnae ou tuot sdncayit y aaynt ultérieurement adhéré snas réserves et en totalité.

Toute dndmaee de révision srea oaeleobirtmnigt accompagnée d'une pitrsioopon de rédaction nuvolle ceannncrot le ou les arcetlis somius à révision. Elle srea adressée par lertte recommandée aevc aivs de réception à chcaun des aeruts

siieartgans de la convention.

Dans un délai de 3 mios à prtari de la réception de ctete lettre, les praetis dvnoret se rtnreencor en vue de la rédaction d'un nuoevau texte.

Les altrcies révisés drnneoot leiu à des avetnans qui aruont les mêmes efetfs que la cooenitvnn et dorenvt de ce fiat être déposés et appliqués dnas les mêmes conditions.

Aucune dandmee de révision, excepté en matière de salaire, ne prroua être itonurtide dnas les 4 mios svinaut la psrie d'effet de la dernière révision.

7.2. Dénonciation

Le présent arcocd puet être dénoncé ttoelnmeat par l'un ou preuilsus des snageairits aevc un préavis de 3 mois.

La dénonciation diot être notifiée par son ou ses arutues aux arutes sigtaniraes par lrttee recommandée aevc aivs de réception et diot faire l'objet des formalités de dépôt conformément aux diotisnpihos légales.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des srgaitineas eyloupmers ou des saigjaenrts salariés, la ciovntonen ou l'accord ctoniune de puodrrie eefft jusqu'à l'entrée en vueugir de la cooenitvnn ou de l'accord qui lui est substitué ou à défaut penandt une durée de 2 ans à cpetomr de l'expiration du délai de préavis.

Lorsque la dénonciation est le fiat d'une priate seemunlet des sataerghiins eleryouumps ou des srenaatiigs salariés, elle ne fiat pas obclsate au mnteiian en vuigeur de la cnneoviton ou de l'accord ertne les artues petiars signataires.

Dans ce cas, les dotisnspois de l'alinéa précédent s'appliquent également à l'égard des autrues de la dénonciation.

Lorsqu'une ceivtonnon ou un acrcod a été dénoncé par la totalité des snateiairgs emuyerplos ou des sneaartiigs salariés, une nlevolve négociation diot s'engager à la dmnadee d'une des piraets intéressées dnas les 3 mios qui sniuevt la dtae de la dénonciation.

A défaut de nvueole cnetoivonn ou d'un noevul aroccd dnas les délais précités, les salariés de l'entreprise concernée ceonrvest les aatvgenas illduivnics qu'ils ont auqics en atalpopciin de la centinvonn ou de l'accord.

Annexes

En vigueur non étendu en date du 11 janv. 2011

Annexe I

Grille des rémunérations minlmiaes mensuelles

Base 151,67 heures.

(En euros.)

Statut	Niveau	Coefficient	Indice de rémunération	Valeur du point	Rémunération minimale conventionnelle
Employés	I	120	420	3,257	1 367,94
		130	421	3,257	1 371,20
		140	422	3,257	1 374,45
	II	150	423	3,257	1 377,71
		160	430	3,257	1 400,51
	III	170	450	3,257	1 465,65
		190	470	3,257	1 530,79
Techniciens, agents de maîtrise	IV	200	502	3,257	1 635,01
		220	534	3,257	1 739,24
	V	230	551	3,257	1 794,61
		240	567	3,257	1 846,72
	VI	250	583	3,257	1 898,83
		260	604	3,257	1 967,23

Cadres	VII	280	700	3,257	2 279,90
		300	850	3,257	2 768,45
		330	875	3,257	2 849,88
	VIII	360	964	3,257	3 139,75
		390	1 044	3,257	3 400,31
		420	1 123	3,257	3 657,61
	IX	450	1 374	3,257	4 475,12
		500	1 626	3,257	5 295,88
		550	1 794	3,257	5 843,06

En vigueur non étendu en date du 11 janv. 2011

Grille des rémunérations manmielis annuelles

Annexe II

Base 151,67 heures.

(En euros.)

Statut	Niveau	Coefficient	Indice de rémunération	Valeur du point	Rémunération minimale conventionnelle
Employés	I	120	420	3,257	18 056,80
		130	421	3,257	18 099,84
		140	422	3,257	18 142,74
	II	150	423	3,257	18 185,77
		160	430	3,257	18 486,73
	III	170	450	3,257	19 346,58
190		470	3,257	20 206,42	
Techniciens et aegnts de maîtrise	IV	200	502	3,257	21 582,13
		220	534	3,257	22 957,96
	V	230	551	3,257	23 688,85
		240	567	3,257	24 376,70
	VI	250	583	3,257	25 064,55
		260	604	3,257	25 967,43
Cadres	VII	280	700	3,257	30 082,80
		300	850	3,257	36 543,54
		330	875	3,257	37 618,41
	VIII	360	964	3,257	41 444,70
		390	1 044	3,257	44 884,09
		420	1 123	3,257	48 280,45
	IX	450	1 374	3,257	59 071,58
		500	1 626	3,257	69 905,61
		550	1 794	3,257	77 128,39

Accord du 22 septembre 2011 relatif aux salaires pour l'année 2011

En vigueur étendu en date du 22 sept. 2011

Signataires	
Patrons signataires	L'ANCR ; Le SPNR ; La FIGEC ; Le SSIT ; Le SHAPYNE ; Le SP2C ; Le SPNA ; Le SORAP,
Syndicats signataires	La FNECS CFE-CGC ; La CGT-FO ; La CFSV CFTC,

Article 2

Le présent acrocd erertna en vgeiurr le piemrr juor du mios ciivl svnuat la dtae de pluitboain de l'arrêté d'extension au Jouнарl officiel.

La veular du ponit est fixée à 3,322 ?.

Pour le cfiiocnfet 120, le tuax hroiраe burt s'élève à 9,19 ?.

Les glirels de rémunérations meesllunes et aluleenns ganeratis snot dnoc modifiées dnas les conidionts prévues en aennxe au présent accord.

Article 3

Le présent aoccdrtenra en viueugr le pieermr juor du mios ciivl suiavt la dtae de polaubctiin de l'arrêté d'extension au Jouнарl officiel.

En vigueur étendu en date du 22 sept. 2011

S'agissant du ceencifoift 120, la durée d'application de ce cncioiffiet ne puet excéder 6 mois, suaf dtinoisiposs cretoniars négociées à cet effet, et ce puor tetuos les eersnptreis entarnt dnas le chmap d'application de la cnoeniotvn coitlevclе nltoinae des pritraeastas de services, dnas la muerse où ce cfecinfeiot cenocrne l'ensemble des activités queulle que siot l'organisation ptaanolre concernée.

S'agissant du cnciffieeot 280, la durée d'application de ce cefocfiinet ne puet excéder 12 mois, suaf dsiniootspis ceiatrnos

négociées à cet effet, et ce pour tous les entrepreneurs en tant que tels dans le cadre d'application de la cotinvoen cltvcleioe noniaatle des prestataires de services, dans la mesure où ce renforce l'ensemble des activités qu'elle que soit l'organisation postale concernée.

La durée d'application des aeturs ceiconfeffis reste inchangée, s'agissant en particulier du caractère transitoire des coefficients 120, 130 et 140 pour les emplois d'hôte(sse) accueil/standard, d'hôte(sse) événementiel(le) et d'animateur(trice) commercial(e), ou des coefficients 120 et 140 pour les télésecretaires et téléopérateurs(trices), tels que visés par les articles de lois antérieurs.

Article 4

Le présent accord entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 22 sept. 2011

Les organisations patronales et syndicales s'engagent, pour la période 2013, à rattraper le poids de la sécurité sociale par un taux de 15 % du différentiel existant à ce jour, entre le salaire et la rémunération minimale conventionnelle prévue pour ce coefficient, et ce à l'occasion de chaque négociation portant sur les salaires et pour le coefficient 300, l'augmentation résultant de ce rattrapage ne pourra pas conduire à ce que la rémunération minimale conventionnelle dépasse le plafond de 2,2 fois le Smic.

Article 1er - Champ d'application

Le présent accord s'applique en faveur du personnel du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 22 sept. 2011

Le présent accord règle, dans les territoires métropolitains et départements d'outre-mer, les rapports entre employeurs et salariés des entreprises d'activité principale est constituée par une ou plusieurs des activités suivantes :

1. Les entreprises de télécommunications qui font pour le compte de leurs clients les travaux de secrétariat, réception ou émission d'appels, télésecrétariat, télécommunication commerciale, bureautique et traitement de données informatiques et toutes les activités de services nécessaires au fonctionnement d'un bureau, d'une entreprise quel que soit sa nature (commerciale, industrielle, services, profession libérale) et même des particuliers, en particulier les nouvelles technologies de télécommunications.

Par ailleurs, les entreprises de services réalisant également toute opération manuelle de saisie, assemblage ou traitement de données, à partir de tout support (papier, documents scannés, images numériques, etc.).

2. Les entreprises d'affaires et entreprises de services, en tant que prestataires de services, assurant à titre principal une activité aux entreprises en leur offrant un service de conseil ou commerciale, la mise à disposition de bureaux individuels équipés pour toute durée (à l'heure, au jour, à la semaine, au mois, à l'année, etc.), la mise à disposition d'installations téléphoniques et bureautiques, la mise à disposition de salles de réunion.

Par ailleurs, ils réalisent également à la demande de leur clientèle tous les services spécifiques de bureautique.

Plus généralement, les entreprises d'affaires et entreprises de services réalisent à titre principal, quelle que soit sa forme juridique, de conseil ou de traitement de données à l'exercice de son activité professionnelle.

3. Les entreprises de conseil et/ou de services économiques.

4. Les entreprises de traduction, quelle que soit leur forme juridique, pour autant qu'elles délivrent des prestations de services de traduction ainsi que toutes activités s'y rattachant.

5. Toute entreprise dont l'activité principale est le conseil ou le conseil généralement appelée par les congrès ou comité de congrès ou pour offrir à toutes personnes physiques ou morales un service d'organisation et de prestation de services, internes ou externes, et des équipements destinés à les accueillir et/ou à organiser leurs manifestations, à l'exclusion des fêtes et

expositions.

Ils peuvent prendre éventuellement des caractéristiques (festival, musique...) ainsi que le nom de la ville dans laquelle ils se situent.

6. Entrent également dans le champ d'application de la convention collective des entreprises de services les entreprises dont l'activité principale réside dans :

? les services d'accueil à caractère événementiel : services d'accueil de clients dans le cadre de salons, conventions, colloques ou tout autre événement de relation publique ou commercial. Les services développés intègrent l'ensemble des prestations de l'accueil de réception : gestion de listings, accueil de badges, mallettes, documentation, vestiaire, service voiturier, accompagnement de clients incalculable en gare ou aéroport et visites de sites (exemple : usine ou autre site de production ou de réalisation) ;

? les activités d'animation et de promotion : de l'échantillonnage, distribution, etc., à la promotion des ventes en grands magasins ou GSM dont l'objectif est de faire connaître et de vendre les produits (ou services) du client aux consommateurs sur le lieu de vente.

Le type de prestation développé est l'animation destinée à mettre en avant un produit, une marque ou un événement par le biais d'une distribution publicitaire, d'un échantillonnage, d'une dégustation, d'une vente-conseil, d'une démonstration dans les magasins de vente ou à l'extérieur ou par le biais d'une présence en tenue publicitaire.

L'ensemble de ces prestations ont pour caractéristiques communes la mise en œuvre et la gestion complète de moyens humains et matériels dans le cadre d'une offre globale adaptée aux besoins de chaque client. Elles mettent en jeu le conseil, les ressources humaines de terrain, la logistique itinérante (matériels et logiciels de relevés, de saisie et d'analyse de données) et la logistique du matériel d'animation ou de promotion (stockage, expédition, installation et maintenance...) dans le cadre de la prestation.

? la gestion automatisée de services d'accueil et d'accueil téléphonique en entreprises, la gestion totale de services d'accueil externalisés.

7. Les centres d'appels dont la vocation est de gérer à distance les clients que les entreprises souhaitent atteindre avec leurs clients et prospects. C'est un ensemble de moyens humains, organisationnels et techniques mis en place afin d'apporter à la clientèle et aux bases de données une réponse adaptée.

A ce titre, les centres d'appels se définissent comme des entités composées d'opérateurs, organisés par type de compétence et regroupés par équipes sur des plates-formes destinées à gérer, exclusivement par téléphone et à distance, des clients et/ou des prospects en s'appuyant sur des systèmes de communication téléphonique et informatique, que ce soit en émission ou en réception d'appels.

Entités de relation à distance, les centres d'appels utilisent l'outil téléphonique et ses connexions avec l'informatique et d'autres médias (courrier, fax, Minitel, Internet, extranet, SMS, WAP, etc.).

Ils mettent en jeu quatre composantes majeures :

? les ressources humaines (téléconseillers, superviseurs, managers, formateurs...) ;

? la technologie (téléphonie, informatique, Internet, logiciels, matériels, serveurs multimédias, bases de données, cartes de commutation, câblage...) ;

? la logistique (immobilier, mobilier, équipement de l'environnement matériel et de l'environnement écran...) ;

? une culture et des méthodes de travail (stratégie de l'entreprise, relation client, fulfillment, profitabilité...).

Par exception, le champ d'application de la convention collective des entreprises de services ne concerne pas les centres d'appels destinés à des sociétés de télécommunications ou centres d'appels intégrés, lesquels entrent dans le champ d'application de la convention collective des télécommunications.

Entrent enfin dans le champ d'application de la convention collective des services de services les entreprises dont l'activité principale réside dans :

? les activités de conseil ou de vente : activités dont l'objectif est de développer les ventes des produits ou des services du client.

Ces activités comprennent les opérations ponctuelles (lancement de produits, opérations promotionnelles ou saisonnières) et les opérations permanentes.

Elles sont menées en particulier dans les magasins de vente de la grande distribution, de la distribution spécialisée (surfaces de bricolage, jardinage, téléphonie...), mais aussi auprès d'autres

cciutris de dttiriuoobsin ;
 ? les aintcos d'optimisation de linéaires : aoticons dnot l'objectif est de vilesroar la présence, le pnmonotnseeiit et la visibilité des pdioruts (ou services) du cenlît dnas son ou ses réseaux de distribution.

Ces actions reeogpunrt les opérations de psoe de PLV, iamtoilatpnns et réimplantations, destinées à mtrtee en aanvt les produits, mias asusi les opérations panmeteens de vlilee cremamcoile en pniot de vnete : relevés de prix, de présence et nmrboe de ficagns aïsni que des iifntmarnos carnoncnet la cccrcenunoe (celle de l'industriel puor lqeeul l'action est conduite).

Elles snot menées dnas tuos les réseaux de distribution.

Article 5 - Modalités d'application de la grille annuelle annexe II

Le présent acorcd eertrna en vueiugr le pmrieer juor du mios civil sauvant la dtae de poluiibatcn de l'arrêté d'extension au Jaonrul officiel.

En vigueur étendu en date du 22 sept. 2011

5.1. Effteics concernés

Il s'agit des efeitfcfs commerciaux, en crahge de clientèle de chuncae des sociétés du sceeter concerné, et dnot une piatre de la rémunération est, par nature, variable, eetcffis classés sloen la grillie de cssfiocaaltiïn à prtïar du ciceifofnet 280.

5.2. Modalités de détermination de la girllie de gatnriæ aenunlle de rémunération

En complément de la girllie des rémunérations mminleais cnlnteninvoleees mensuelles, il est établi une girllie de gntraiaæ anullene de rémunération déterminant ansii une possibilité de rmenear la rémunération milamnie mueelnls à mniôs de 10 %, suos réserve de prévoir une rémunération anleunte coaroennrspdt au taotl de la rémunération mselunele minimale, multiplié par 12, majoré de 10 %.

Dans ces conditions, la gllrie de grtianaæ aulennle de rémunération puor les eiffefctfs concernés est établie en aennxe II.

La girllie de rémunération annulele est basée sur une durée de tviaarl égale à 151,67 heuers par mios et sur une présence cntunioe dnas l'entreprise au curos des 12 mios de l'année cviile considérée.

Un cffeoeeniit pro rtaa tmeirpos dreva dnoc être appliqué puor

tutoe année civlie incomplète, du fiat nemnomtat de l'arrivée ou du départ de l'entreprise en cours d'année civile.

Article 6 - Clause de revoyure

Le présent arcocd entrea en vugueir le pieremr juor du mios civil snviaut la dtae de piualcbton de l'arrêté d'extension au Jouarl officiel.

En vigueur étendu en date du 22 sept. 2011

Les pierats au présent arcocd cveniennot que si le sralaie mniuum cvneontenionl des tiors pmireres coefficients, 120, 130 et 140, prévu par la présente glrile dviaet être inférieur au Simc revalorisé au 1er jivaner 2012, une nevloule négociation des sirelaas sraiet amuqueneitmatt oetvrue ernte les oaigoinnartss pnaoaretlis et les ogasitnrnaïos syndicales.

Article 7 - Dépôt et extension

Le présent arcocd etenrra en vuigeur le pmreeir juor du mios cviil snviaut la dtae de pliboitcuan de l'arrêté d'extension au Janourl officiel.

En vigueur étendu en date du 22 sept. 2011

Le présent acorcd srea déposé par la prtiaæ la puls diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail, et les piatres cnneinenovt de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Le présent accord enertra en vgeiuur le peemirr juor du mios cviil sanvut la dtae de pltcbiaïuon de l'arrêté d'extension au Jnoural officiel.

Annexes

Le présent accrod eternna en vuieugr le pemeirr juor du mios cviil sauvant la dtae de pbloicautn de l'arrêté d'extension au Jnouarl officiel.

En vigueur étendu en date du 22 sept. 2011

Annexe I

Grille des rémunérations miaielnms mensuelles

(Base 151,67 heures)

(En euros.)

Statut	Niveau	Coefficient	Indice de rémunération	Valeur du point	Rémunération minimale conventionnelle
Employés	I	120	420	3,322	1 395,24
		130	421	3,322	1 398,56
		140	422	3,322	1 401,88
	II	150	423	3,322	1 405,21
		160	430	3,322	1 428,46
	III	170	450	3,322	1 494,90
190		470	3,322	1 561,34	
Techniciens Agents de maîtrise	IV	200	502	3,322	1 667,64
		220	534	3,322	1 773,95
	V	230	551	3,322	1 830,42
		240	567	3,322	1 883,57
	VI	250	583	3,322	1 936,73
		260	604	3,322	2 006,49

Cadres	VII	280	700	3,322	2 325,40
		300	850	3,322	2 823,70
		330	875	3,322	2 906,75
	VIII	360	964	3,322	3 202,41
		390	1 044	3,322	3 468,17
		420	1 123	3,322	3 730,61
	IX	450	1 374	3,322	4 564,43
		500	1 626	3,322	5 401,57
		550	1 794	3,322	5 959,67

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

En vigueur étendu en date du 22 sept. 2011

Annexe II

Grille des rémunérations mensuelles annuelles

(En euros.)

Statut	Niveau	Coefficient	Indice de rémunération	Valeur du point	Rémunération minimale conventionnelle
Employés	I	120	420	3,322	18 417,16
		130	421	3,322	18 460,99
		140	422	3,322	18 504,81
	II	150	423	3,322	18 548,77
		160	430	3,322	18 855,67
	III	170	450	3,322	19 732,68
190		470	3,322	20 609,68	
Techniciens Agents de maîtrise	IV	200	502	3,322	22 012,84
		220	534	3,322	23 416,14
	V	230	551	3,322	24 161,54
		240	567	3,322	24 863,12
	VI	250	583	3,322	25 564,83
		260	604	3,322	26 485,66
Cadres	VII	280	700	3,322	30 695,28
		300	850	3,322	37 272,84
		330	875	3,322	38 369,10
	VIII	360	964	3,322	42 271,81
		390	1 044	3,322	45 779,84
		420	1 123	3,322	49 244,05
	IX	450	1 374	3,322	60 250,47
		500	1 626	3,322	71 300,72
		550	1 794	3,322	78 667,64

Accord du 26 mars 2013 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2013

Signataires	
Patrons signataires	L'ANCR ; La FGEIC ; Le SSIT ; Le SPNR ; Le SPNA ; Le SROAP ; Le SP2C ; Le SYNAPHE,
Syndicats signataires	La FEC FO,

Article 1er - Champ d'application

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

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2013

Le présent accord règle, dans les territoires métropolitains et départements d'outre-mer, les ressortissants étrangers et salariés des entreprises d'activité pluri-sectorielle est constituée par une ou plusieurs des activités suivantes :

1. Les entreprises de télécommunications qui font partie de leurs activités les activités de secrétariat, réception ou émission d'appels, télésecrétariat, direction commerciale, traitement et transmission de données informatiques et autres activités nécessaires au bon fonctionnement d'un bureau, d'une entreprise quel que soit sa nature (commerciale, industrielle, service, professionnelle libérale) et même des particuliers, en utilisant les services de télécommunications.

Par ailleurs, les entreprises de services réalisant également toute opération manuelle de saisie, informatique ou autre, à partir de tout support (papier, documents scannés, images numériques, etc.).

2. Les entreprises d'affaires et entreprises de services qui, en tant que prestataires de services, assurent à titre principal une activité commerciale aux entreprises en leur fournissant un service commercial, la mise à disposition de bureaux individuels équipés pour toute durée (à l'heure, au jour, à la semaine, au

mois, à l'année, etc.), la mise à disposition d'installations téléphoniques et bureautiques, la mise à disposition de salles de réunion.

Par ailleurs, ils réalisent également à la demande de leur clientèle tous travaux spécifiques de bureautique.

Plus généralement, les centres d'affaires et centres de services de proximité participent à toute entreprise, quelle que soit sa forme juridique, de développer de toute la logistique interne à l'exercice de son activité professionnelle.

3. Les centres de service de créances et/ou de recouvrement de créances ou économiques.

4. Les centres de traduction, quelle que soit leur forme juridique, pour autant qu'elles délivrent des prestations de services de traduction ainsi que toutes activités s'y rattachant.

5. Toute structure autonome à but lucratif ou non généralement appelée par les congrès ou centre de congrès ayant pour vocation d'offrir à toute personne physique ou morale un service d'organisation et de prestation de services, internes ou externes, et des équipements destinés à les accueillir et/ou à animer leurs manifestations, à l'exclusion des foires et expositions.

Ils peuvent prêter éventuellement des services ponctuels en y joignant ou non une ou plusieurs caractéristiques (festival, musique...) ainsi que le nom de la ville dans laquelle ils se situent.

6. En outre également dans le champ d'application de la législation relative des prestations de services les entreprises dont l'activité principale réside dans :

? les services d'accueil à caractère événementiel : services d'accueil organisés dans le cadre de salons, conventions, colloques ou tout autre événement de caractère public ou commercial. Les services développés intègrent l'ensemble des prestations de l'accueil de réception : gestion de listings, attribution de badges, mallettes, documentation, vestiaire, service de location de véhicules, aménagement de groupes invités en gare ou aéroport et visites de sites (exemple : usine ou autre site de production ou de réalisation) ;

? les services d'animation et de promotion : de l'échantillonnage, distribution, etc., à la promotion des ventes en grands magasins ou GSM dont l'objectif est de faire connaître et de vendre les produits (ou services) du client aux consommateurs sur le lieu de vente.

Le type de prestation le plus couramment développé est l'animation destinée à mettre en avant un produit, une marque ou un événement par le biais d'une distribution publicitaire, d'un échantillonnage, d'une dégustation, d'une vente-conseil, d'une démonstration dans les points de vente ou à l'extérieur, ou plus généralement par le biais d'une présence en tenue publicitaire.

L'ensemble de ces prestations ont pour caractéristiques communes la mise en œuvre et la gestion complète de moyens humains et matériels dans le cadre d'une offre globale adaptée aux besoins de chaque client. Elles mettent en jeu le conseil, les services humains terrain, la gestion interne (matériels et logiciels de relevés, de saisie et d'analyse des données) et la logistique du matériel d'animation ou de promotion (stockage, expédition, installation et maintenance...) dans le cadre de la prestation ;

? la gestion annualisée de prestations de services d'accueil et d'accueil téléphonique en entreprise, la gestion totale de services d'accueil externalisés.

7. Les centres d'appels dont la vocation est de gérer à distance la relation que les entreprises souhaitent entretenir avec leurs clients et prospects. C'est un ensemble de moyens humains, organisationnels et techniques mis en place afin d'apporter à la demande et aux besoins de chaque client une réponse adaptée.

À ce titre, les centres d'appels se définissent comme des entités composées d'opérateurs, organisés par type de compétence et regroupés par équipes sur des plates-formes destinées à gérer, exclusivement par téléphone et à distance, des clients et/ou des prospects en s'appuyant sur des systèmes de communication téléphonique et informatique, que ce soit en émission ou en

réception d'appels.

Entités de relation à distance, les centres d'appels utilisent l'outil téléphonique et ses extensions avec l'informatique et d'autres médias (courrier, fax, Minitel, Internet, extranet, SMS, WAP, etc.).

Ils mettent en jeu quatre composantes majeures :

? les ressources humaines (téléconseillers, superviseurs, managers, formateurs...) ;
? la technologie (téléphonie, informatique, Internet, logiciels, progiciels, services multimédias, bases de données, cartes de commutation, câblage...);
? la logistique (immobilier, mobilier, environnement matériel et de l'environnement écran...);
? une culture et des méthodes managériales (stratégie de l'entreprise, relation client, fulfillment, rentabilité...).

Par exception, le champ d'application de la législation relative des prestations de services ne concerne pas les centres d'appels, filiales de sociétés de télécommunications, ou centres d'appels intégrés, lesquels entrent dans le champ d'application de la législation relative des télécommunications.

Entrent enfin dans le champ d'application de la législation relative des prestations de services les entreprises dont l'activité principale réside dans :

? les activités de vente de produits : ainsi que l'objectif est de développer les ventes des produits ou des services du client.

Ces activités comprennent les opérations ponctuelles (lancement de produits, opérations promotionnelles ou saisonnières) et les opérations permanentes.

Elles sont menées en vue de la distribution des produits de vente de la grande distribution, de la distribution spécialisée (surfaces de bricolage, jardinage, téléphonie...), mais aussi auprès d'autres circuits de distribution ;

? les activités d'optimisation de réseaux : ainsi que l'objectif est de favoriser la présence, le développement et la visibilité des produits (ou services) du client dans son ou ses réseaux de distribution.

Ces activités comprennent les opérations de pose de PLV, implantations et réimplantations, destinées à mettre en avant les produits, mais aussi les opérations promotionnelles de vente de produits en point de vente : relevés de prix, de présence et nombre de clients ainsi que des opérations de promotion de la concurrence (celle de l'industriel pour lequel l'action est conduite).

Elles sont menées dans tous les réseaux de distribution.

8. Les entreprises qui exercent l'activité de recherche de débiteurs en masse, autrement appelée activité d'enquête civile, entrent dans le champ d'application de la législation relative des prestations de services dans le domaine du secteur tertiaire.

Afin d'éviter toute confusion avec toute autre activité, et notamment avec l'activité de recouvrement de créances, il a été décidé de définir précisément l'activité d'enquête civile.

Cette définition permet de définir le champ d'application de la réglementation LSI visé par l'article 20 de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983.

L'activité d'enquête civile dont la finalité exclusive est la recherche de débiteurs en masse consiste à mettre en œuvre, pour le compte de tiers, dans le cadre d'une demande spécifique, tous moyens d'investigation destinés à déterminer les éléments relatifs aux coordonnées, à la solvabilité et au statut d'une personne physique.

L'interrogation de bases de données issues de publicités légales ou de fichiers accessibles à titre gratuit et/ou onéreux ne constitue pas une activité d'enquête civile.

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

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2013

La valeur du point est fixée à 3,322 ?.

Les indices de rémunération des coefficients visés aux niveaux I à VII sont modifiés.

Pour le coefficient 120 revalorisé, le taux horaire brut s'élève à 9,44 ?.

Un coefficient 290, dont les coefficients d'application prioritaires sont visés à l'article 3 ci-après, est créé entre les coefficients 280 et 300, au niveau VII.

Les grilles de rémunérations mensuelles et annuelles gérées sont donc modifiées dans les conditions prévues en annexe au présent accord.

Article 3

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

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2013

S'agissant du coefficient 120, la durée d'application de ce coefficient ne peut excéder 6 mois, sauf dispositions contractuelles négociées à cet effet, et ce pour toutes les entreprises et dans le cadre d'application de la convention collective nationale des prestataires de services, dans la mesure où ce coefficient concerne l'ensemble des activités quelle que soit l'organisation planifiée concernée.

S'agissant du coefficient 280, la durée d'application de ce coefficient ne peut excéder 12 mois, sauf dispositions contractuelles négociées à cet effet, et ce pour toutes les entreprises et dans le cadre d'application de la convention collective nationale des prestataires de services, dans la mesure où ce coefficient concerne l'ensemble des activités quelle que soit l'organisation planifiée concernée.

S'agissant du coefficient 290, la durée d'application de ce coefficient ne peut excéder 12 mois, sauf dispositions contractuelles négociées à cet effet, et ce pour toutes les entreprises et dans le cadre d'application de la convention collective nationale des prestataires de services, dans la mesure où ce coefficient concerne l'ensemble des activités quelle que soit l'organisation planifiée concernée.

La durée d'application des atours contractuels reste inchangée, s'agissant en particulier du caractère tripartite des coefficients 120, 130 et 140 pour les emplois d'hôte(sse) accueil/standard, d'hôte(sse) événementiel(le) et d'animateur(trice) commercial(e), ou des coefficients 120 et 140 pour les télésecrétaires et téléopérateurs(trices), tels que visés par les accords de branche antérieurs.

Article 4 - Modalités d'application de la grille annuelle (annexe II)
Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2013

4.1. Etablissements concernés par la grille annuelle visée à l'annexe II

Il s'agit des établissements commerciaux, en charge de clientèle de chacune des sociétés du secteur concerné, et dont une partie de la rémunération est, par nature, variable, effectués classés selon la grille de classification à partir du coefficient 280.

4.2. Modalités de détermination de la grille de rémunération annuelle visée à l'annexe II.

En complément de la grille des rémunérations mensuelles, il est établie une grille de rémunération déterminant ainsi une possibilité de revaloriser la rémunération mensuelle mensuelle à moins de 10 %, sous réserve de prévoir une rémunération annuelle correspondante au total de la rémunération mensuelle minimale, multiplié par 12, majoré de 10 %.

Dans ces conditions, la grille de rémunération annuelle de rémunération pour les établissements concernés est établie en annexe II.

La grille de rémunération annuelle est basée sur une durée de travail égale à 151,67 heures par mois et sur une présence annuelle dans l'entreprise au cours des 12 mois de l'année civile considérée.

Un coefficient pro rata temporis devra donc être appliqué pour toute année civile incomplète, du fait notamment de l'arrivée ou du départ de l'entreprise en cours d'année civile.

Article 5 - Dépôt et extension

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

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2013

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail, et les parties conviendront de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

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

Annexes

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

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2013

Annexe I

Grille des rémunérations mensuelles

Base : 151,67 heures

(En euros.)

Statut	Niveau	Coefficient	Indice de rémunération	Valeur du point	Rémunération minimale conventionnelle
Employé	I	120	431	3,322	1 431,78
		130	432	3,322	1 435,10
		140	433	3,322	1 438,43
	II	150	434	3,322	1 441,75
		160	438	3,322	1 455,04
	III	170	455	3,322	1 511,51
190		475	3,322	1 577,95	

Technicien et agnet de maîtrise	IV	200	506	3,322	1 680,93
		220	538	3,322	1 787,24
	V	230	555	3,322	1 843,71
		240	571	3,322	1 896,86
	VI	250	589	3,322	1 956,66
		260	610	3,322	2 026,42
Cadre	VII	280	706	3,322	2 345,33
		290	756	3,322	2 511,43
		300	887	3,322	2 946,61
		330	898	3,322	2 983,16
	VIII	360	964	3,322	3 202,41
		390	1 044	3,322	3 468,17
		420	1 123	3,322	3 730,61
	IX	450	1 374	3,322	4 564,43
		500	1 626	3,322	5 401,57
		550	1 794	3,322	5 959,67

Le présent accord est en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2013

Annexe II

Grille des rémunérations mensuelles (effectifs commerciaux. ? Art. 4)

(En euros.)

Statut	Niveau	Coefficient	Indice de rémunération	Valeur du point	Rémunération minimale conventionnelle
Cadre	VII	280	706	3,322	30 958,36
		290	756	3,322	33 150,88
		300	887	3,322	38 895,25
		330	898	3,322	39 377,71
	VIII	360	964	3,322	42 271,81
		390	1 044	3,322	45 779,84
		420	1 123	3,322	49 244,05
	IX	450	1 374	3,322	60 250,48
		500	1 626	3,322	71 300,72
		550	1 794	3,322	78 667,64

Accord du 19 avril 2016 relatif aux salaires et à la valeur du point

Signataires	
Patrons signataires	ANCR CNET FIGEC SIST SNPA SORAP SP2C SYNAPHE
Syndicats signataires	F3C CFDT FEC FO

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2016

Le présent accord règle, dans les territoires métropolitains et départements d'outre-mer, les rapports entre employeurs et salariés des entreprises dont l'activité principale est constituée par une ou plusieurs des activités suivantes :

1. Les entreprises de télécommunications qui font pour le compte de leurs clients les travaux de secrétariat, réception ou émission d'appels, télésecrétariat, dactylographie commerciale, bureautique et traitement de données informatiques et toutes autres activités de

services nécessaires au bon fonctionnement d'un bureau, d'une entreprise quel que soit sa nature (commerciale, industrielle, service, profession libérale) et même des particuliers, en utilisant les services de télécommunications.

Par ailleurs, les entreprises de services réalisant également toute opération manuelle de saisie, automatique ou curatée de données, à partir de tout support (papier, documents scannés, images numériques, etc.).

2. Les entreprises d'affaires et entreprises de télécommunications qui, en tant que prestataires de services, assurent à titre principal une activité aux entreprises en leur offrant un service comprenant tout ou partie de la prestation de services de télécommunications ou commerciale, la mise à disposition de bureaux individuels équipés pour toute durée (à l'heure, au jour, à la semaine, au mois, à l'année, etc.), la mise à disposition d'installations téléphoniques et bureautiques, la mise à disposition de locaux de réunion.

Par ailleurs, ils réalisent également à la demande de leur clientèle tous travaux spécifiques de bureautique.

Plus généralement, les entreprises d'affaires et entreprises de télécommunications exerçant toute entreprise, quelle que soit sa forme juridique, de posséder de toute la législation incombant à l'exercice de son activité professionnelle.

3. Les entreprises de recouvrement de créances et/ou de renseignements commerciaux ou économiques.

4. Les esprteins de traduction, quelle que soit leur forme juridique, pour autant qu'elles délivrent des prestations de services de traduction ainsi que toutes activités s'y rattachant.

5. Toute structure autonome à but lucratif ou non généralement appelée plaas des congrès ou centre de congrès ayant pour vocation d'offrir à toutes personnes physiques ou morales un service d'organisation et de prestation de services, internet ou externes, et des équipements destinés à les accueillir et/ou à organiser des manifestations, à l'exclusion des foires et expositions.

Ils peuvent prendre éventuellement des services informatiques en y joignant ou non une ou plusieurs caractéristiques (festival, musique...) ainsi que le nom de la ville dans laquelle ils se situent.

6. Entrent également dans le champ d'application de la définition ci-dessus des prestataires de services les prestataires d'activité principale résidant dans :

? les services d'accueil à caractère événementiel : services d'accueil organisés dans le cadre de salons, conventions, colloques ou tout autre événement de nature commerciale. Les services développés intègrent l'ensemble des composants de l'accueil de réception : gestion de listings, annuaires de badges, mallettes, documentation, vestiaire, service voiturier, annuaire de groupes incluant accueils en gares ou aéroports et services de sièges (exemple : usines ou autres sites de production ou de réalisation) ;

? les activités d'animation et de promotion : de l'échantillonnage, distribution, etc., à la promotion des ventes en magasin physiques ou GSM dont l'objectif est de faire connaître et de vendre les produits (ou services) du client aux consommateurs sur le lieu de vente ;

? le type de prestation plus complexe développé est l'animation destinée à marquer en avant un produit, une marque ou un événement par le biais d'une distribution publicitaire, d'un échantillonnage, d'une dégustation, d'une vente-conseil, d'une démonstration dans les points de vente ou à l'extérieur ou plus simplement par le biais d'une présence en lieux particuliers ;

? l'ensemble de ces prestations ont pour caractéristiques communes la mise en œuvre et la gestion complète de moyens humains et matériels dans le cadre d'une offre globale adaptée aux besoins de chaque client. Elles mettent en jeu le conseil, les services hautement terrain, la gestion de l'information (matériels et logiciels de relevés, de traitement et d'analyse des données) et la logistique du matériel d'animation ou de promotion (stockage, expédition, installation et maintenance...) dans le cadre de la prestation ;

? la gestion annualisée de prestations de services d'accueil et d'accueil téléphonique en entreprises, la gestion totale de services d'accueil externalisés.

7. Les centres d'appels dont la vocation est de gérer à distance la relation que les entreprises souhaitent établir avec leurs clients et prospects. C'est un ensemble de moyens humains, matériels et logiciels mis en œuvre afin d'apporter à la demande et aux besoins de chaque client une réponse adaptée.

À ce titre, les centres d'appels se définissent comme des entités composées d'opérateurs, organisés par type de compétence et regroupés par équipes sur des plates-formes destinées à gérer, exclusivement par téléphone et à distance, des clients et/ou des prestataires en s'appuyant sur des systèmes de gestion téléphonique et informatique, que ce soit en émission ou en réception d'appels.

Entités de relation à distance, les centres d'appels utilisent l'outil téléphonique et ses connexions avec l'informatique et d'autres médias (courrier, fax, Minitel, Internet, extranet, SMS, wap, etc.).

Ils mettent en jeu quatre composants majeurs :

? les services humains (téléconseillers, superviseurs, managers, formateurs...) ;

? la technologie (téléphonie, informatique, internet, logiciels, progiciels, services multimédia, bases de données, cartes de commutation, câblage...) ;

? la technologie (immobilier, mobilier, équipement de l'environnement matériel et de l'environnement écran...) ;

? une culture et des méthodes managères (stratégie de l'entreprise, relation client, fulfillment, profitabilité...).

Par exception, le champ d'application de la définition ci-dessus des prestataires de services ne concerne pas les centres d'appels filiales de sociétés de télécommunications ou centres d'appels intégrés, les seuls entrant dans le champ d'application de la définition ci-dessus des télécommunications.

Entrent enfin dans le champ d'application de la définition ci-dessus des prestataires de services les prestataires dont l'activité principale réside dans :

? les activités de force de vente : dont l'objectif est de développer les ventes des produits ou des services du client.

Ces activités comprennent les opérations ponctuelles (lancement de produits, opérations promotionnelles ou saisonnières) et les opérations permanentes.

Elles sont menées en utilisant dans les points de vente de la grande distribution, de la distribution spécialisée (surfaces de bricolage, jardinage, téléphonie...), mais aussi auprès d'autres circuits de distribution ;

? les activités d'optimisation linéaire : dont l'objectif est de favoriser la présence, le positionnement et la visibilité des produits (ou services) du client dans son ou ses réseaux de distribution.

Ces activités comprennent les opérations de pose de PLV, implantations et réimplantations, destinées à mettre en avant les produits, mais aussi les opérations promotionnelles de vente commerciale en point de vente : relevés de prix, de présence et nombre de clients ainsi que des interventions commerciales (celle de l'industriel pour lueurs actions est conduite).

Elles sont menées dans tous les réseaux de distribution.

8. Les entreprises qui exercent l'activité de recherche de débiteurs en masse, appelée activité d'enquête civile, entrent dans le champ d'application de la définition ci-dessus des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire.

Afin d'éviter toute confusion avec toute autre activité, et notamment avec l'activité du recouvrement de créances, il a été décidé de définir précisément l'activité d'enquête civile.

Cette définition permet de préciser le champ d'application de la réglementation LSI visé par l'article 20 de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983.

L'activité d'enquête civile dont la finalité exclusive est la recherche de débiteurs en masse consiste à mettre en œuvre, pour le compte de tiers, dans le cadre d'une demande spécifique, tous moyens d'investigation destinés à déterminer les éléments relatifs aux coordonnées, à la solvabilité et au patrimoine d'une personne physique.

L'interrogation de bases de données issues de publicités légales ou de fichiers administratifs à titre gracieux et/ou onéreux ne constitue pas une activité d'enquête civile.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2016

La valeur du point est fixée à 3,380 ?.

Pour le coefficient 120 revalorisé, le taux horaire brut s'élève à 9,67 ?.

Les grilles de rémunérations mensuelles et annuelles garantes sont donc modifiées dans les conditions prévues en annexe au présent accord.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2016

S'agissant du coefficient 120, la durée d'application de ce coefficient ne peut excéder 6 mois, sauf dans les cas particuliers négociés à cet effet, et ce pour tous les emplois salariés dans le champ d'application de la convention collective nationale des prestataires de services, dans la mesure où ce coefficient concerne l'ensemble des activités qu'elle que soit l'organisation concernée.

S'agissant du coefficient 280, la durée d'application de ce coefficient ne peut excéder 12 mois, sauf dans les cas particuliers négociés à cet effet, et ce pour tous les emplois salariés dans le champ d'application de la convention collective nationale des prestataires de services, dans la mesure où ce coefficient concerne l'ensemble des activités qu'elle que soit l'organisation concernée.

S'agissant du coefficient 290, la durée d'application de ce coefficient ne peut excéder 12 mois, sauf dans les cas particuliers négociés à cet effet, et ce pour tous les emplois salariés dans le champ d'application de la convention collective nationale des prestataires de services, dans la mesure où ce coefficient concerne l'ensemble des activités qu'elle que soit l'organisation concernée.

La durée d'application des autres coefficients reste inchangée, s'agissant en particulier du caractère transitoire des coefficients 120, 130 et 140 pour les emplois d'hôte(sse) accueil/standard, d'hôte(sse) événementiel, d'animateur(trice) commercial(e) et d'optimisateur(trice) linéaire, ou des coefficients 120 et 140 pour les télésecrétaires et téléopérateurs(trices), tels que visés par les accords de classification antérieurs.

Article 4 - Modalités d'application de la grille annuelle. – Annexe II
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2016

4.1. Les emplois concernés par la grille annuelle visée à l'annexe II

Il s'agit des emplois commerciaux, en charge de clientèle de confiance des sociétés du secteur concerné, et dont une partie de la rémunération est, par nature, variable, et classés selon la grille de classification à partir du coefficient 280.

4.2. Les modalités de détermination de la grille de gainaire annuelle de rémunération visée à l'annexe II

En complément de la grille des rémunérations mensuelles, il est établi une grille de gainaire annuelle de rémunération déterminant ainsi une possibilité de verser la rémunération mensuelle mensuelle à moins de 10 %, sous réserve de prévoir une rémunération annuelle de référence au total de la rémunération mensuelle minimale, multiplié par 12, majoré de 10 %.

Dans ces conditions, la grille de gainaire annuelle de rémunération pour les emplois concernés est établie en annexe II.

La grille de rémunération annuelle est basée sur une durée de travail égale à 151,67 heures par mois et sur une présence continue dans l'entreprise au cours des 12 mois de l'année civile considérée.

Un coefficient pro rata pro rata devra être appliqué pour

toute année civile incomplète, du fait notamment de l'arrivée ou du départ de l'entreprise en cours d'année civile.

Article 5 - Engagement paritaire d'une négociation visant à restructurer la grille des salaires
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2016

Conformément à la négociation ayant abouti à la conclusion du présent accord, les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir dans un délai une négociation portant sur la redéfinition des paramètres de calcul de la grille des rémunérations minimales.

Cet engagement d'ouverture de négociation a notamment pour objet de permettre aux partenaires sociaux et aux entreprises de réfléchir sur les autres paramètres de calcul des rémunérations minimales et, le cas échéant, de les modifier afin de mieux répondre aux besoins des salariés dans les négociations futures de branche au niveau de la branche.

Article 6 - Egalité salariale
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2016

Les parties s'engagent à appliquer les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail, qui précise que « tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes » et à éliminer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes à valeur égale dans les entreprises de plus de 50 salariés, en vue de mettre fin à la discrimination fondée sur le sexe de l'accord de branche relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes du 28 mai 2009.

Il est convenu par les parties au présent accord qu'une action particulière sera portée à ce sujet lors de la révision de cet accord relatif à l'égalité professionnelle.

Article 7 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2016

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail et les parties s'engagent à le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

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

Annexe

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2016

Annexe I

Grille des rémunérations mensuelles

(En euros.)

Statut	Niveau	Coef.	Indice	Point	Rémunération
Employés	I	120	434	3,380	1 466,92
		130	435	3,380	1 470,30
		140	436	3,380	1 473,68
	II	150	437	3,380	1 477,06
		160	440	3,380	1 487,20
	III	170	457	3,380	1 544,66
		190	477	3,380	1 612,26

TAM	IV	200	506	3,380	1 710,28
		220	537	3,380	1 815,06
	V	230	552	3,380	1 865,76
		240	567	3,380	1 916,46
	VI	250	583	3,380	1 970,54
		260	603	3,380	2 038,14
Cadres	VII	280	698	3,380	2 359,24
		290	747	3,380	2 524,86
		300	876	3,380	2 960,88
		330	887	3,380	2 998,06
	VIII	360	952	3,380	3 217,76
		390	1031	3,380	3 484,78
		420	1109	3,380	3 748,42
	IX	450	1356	3,380	4 583,28
		500	1604	3,380	5 421,52
		550	1768	3,380	5 975,84

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2016

Grille des rémunérations mleinains aneullens (effectifs crommuaciex - art. 4)

Annexe II

(En euros.)

Statut	Niveau	Coef.	Indice	Point	Rémunération
Cadres	VII	280	698	3,380	31 141,97
		290	747	3,380	33 328,15
		300	876	3,380	39 083,62
		330	887	3,380	39 574,40
	VIII	360	952	3,380	42 474,43
		390	1031	3,380	45 999,10
		420	1109	3,380	49 479,14
	IX	450	1356	3,380	60 499,30
		500	1604	3,380	71 564,06
		550	1768	3,380	78 881,09

Accord du 12 mars 2018 relatif aux salaires pour l'année 2018

Signataires	
Patrons signataires	ANCR ; FIGEC ; SIST ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FEC FO ; F3C CFDT,

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

La présente convention règle, dans les territoires métropolitains et départements d'outre-mer, les rapports entre les employeurs et salariés des entreprises dont l'activité principale est constituée par une ou plusieurs des activités suivantes :

1. Les entreprises de télécommunications qui font partie de l'ensemble des entreprises de secrétariat, réception ou émission d'appels, télésecrétariat, doitelmaiiin commerciale, bureau de données et traitement de données informatiques et tous les prestataires de services nécessaires au bon fonctionnement d'un bureau, d'une entreprise quel que soit sa nature (commerciale, industrielle, services, professionnelle libérale) et même des particuliers, en

utilisant les réseaux de télécommunications.

Par ailleurs, les entreprises réalisant également toute opération manuelle de saisie, organisation ou traitement de données, à partir de tout support (papier, documents scannés, images numériques, etc.).

2. Les entreprises d'affaires et entreprises de distribution qui, en tant que prestataires de services, assurent à titre principal une activité commerciale en leur offrant un service commercial ou commercial, la mise à disposition de bureaux équipés pour toute durée (à l'heure, au jour, à la semaine, au mois, à l'année, etc.), la mise à disposition d'installations téléphoniques et bureautiques, la mise à disposition de salles de réunion.

Par ailleurs, ils réalisent également à la demande de leur clientèle tous les services spécifiques de bureautique.

Plus généralement, les entreprises d'affaires et entreprises de distribution qui, en tant que prestataires de services, assurent à titre principal une activité commerciale en leur offrant un service commercial ou commercial, la mise à disposition de bureaux équipés pour toute durée (à l'heure, au jour, à la semaine, au mois, à l'année, etc.), la mise à disposition d'installations téléphoniques et bureautiques, la mise à disposition de salles de réunion.

3. Les entreprises de location de créances et/ou de services financiers commerciaux ou économiques.

4. Les entreprises de traduction, quel que soit leur statut juridique, pour autant qu'elles délivrent des prestations de services de traduction ainsi que toutes activités s'y rattachant.

5. Toute entreprise soumise à but lucratif ou non généralement appelée plaies des congrès ou entreprise de congrès

aaynt puor vocaotin d'offrir à ttuoos poensenrs phuyeqiss ou mrolaes un scviree d'organisation et de peraosttin de services, internes ou externes, et des équipements destinés à les acieliuclr et/ ou à ainmr lreus manifestations, à l'exclusion des foires et expositions.

Ils peevunt prnrdee éventuellement desiervs atpilnopeals en y jongaint ou non une ou perlusuis caractéristiques (festival, musique?) aïsni que le nom de la ville dnas lquealle ils se situent.

6. Eetrnnt également dnas le cmahp d'application de la cionnteovn cictolelve ntaiaolne des pirtsaratees de serecivs les eretniepss dnnt l'activité parlcipne réside dnas :

? les sivecres d'accueil à caractère événementiel : sicevres d'accueil ooinneclasc dnas le cdare de salons, conventions, colqoules ou tuot atrue événement de riaoeitn plbiuue ou commercial. Les scievers développés intègrent l'ensemble des coeasotpmns de l'accueil de réception : geiston de listings, atuboiritn de badges, mallettes, documentation, vestiaire, screvie voiturier, aeihtmceemnt de guproes inlcnuat auceicl en grae ou aéroport et viitse de setis (ex. : uinse ou artue stie de purotocdin ou de réalisation) ;

? les ancois d'animation et de pmotorion : de l'échantillonnage, distribution, etc., à la pomotoirn des veetns en grdnas mgainas ou GSM dnnt l'objectif est de farie connaître et de vernde les pdtrious (ou services) du clenit aux comrseuamonts sur le leiu de vente.

Le tpe de psairtton puls cmourament développé est l'animation cnssaoint à metrte en avnat un produit, une mrqae ou un événement par le baiis d'une diursobttiin publicitaire, d'un échantillonnage, d'une dégustation, d'une vente-conseil, d'une démonstration dnas les pinots de vetne ou à l'extérieur ou puls sipemmlnet par le baiis d'une présence en teune publicitaire.

L'ensemble de ces patenroitss ont puor caractéristiques cnemmous la msie en ?uvre et la gsoiten complète de mynoes hunamis et matériels dnas le cdrae d'une offre gllobaee adaptée aux bnsieos de cqhuae client. Eells mnettet en jeu le conseil, les rscroeesus humeains de terrain, la tciohnoegle irintafqmuoe (matériels et lilcegois de relevés, de tarsionsimn et d'analyse de données) et la lsogqituie du matériel d'animation ou de ptromion (stockage, expédition, isalilntotan et mctieannane ?) dnas le crade de la prestation.

? la goiestn annualisée de pirstteonas de seeivrcs d'accueil et d'accueil téléphonique en entreprises, la giotesn tllaee de serevcis d'accueil externalisés.

7. Les cneters d'appels dnnt la vitocoan est de gérer à danciste la rtoialen que les ernpesetris suhainoott enettienrr aevc leurs clnties et prospects. C'est un elmesnbe de mneyos humains, oinnnialtaoergss et teincheuqs mis en plcae aifn d'apporter à la dmdanee et aux bienoss de chquae cnleit une réponse adaptée.

À ce titre, les cenrtes d'appels se définissent cmmoee des entités composées d'opérateurs, organisés par tpe de compétence et regroupés par équipes sur des plates-formes destinées à gérer, ensvmeucixlt par téléphone et à distance, des celitns et/ou des pscpsrtos en s'appuyant sur des systèmes de cglupoae téléphonique et informatique, que ce siot en émission ou en réception d'appels.

Entités de rlioetan à distance, les cterens d'appels otsnimipet l'outil téléphonique et ses coneixonns aevc l'informatique et d'autres médias (courrier, fax, Minitel, internet, extranet, SMS, WAP, etc.).

Ils mtneet en jeu qature cpoanestoms meajreus :

? les rceersous heimunas (téléconseillers, superviseurs, managers, formateurs?) ;

? la tcelgihoone (téléphonie, informatique, internet, logiciels, progiciels, svureres multimédias, besas de données, craets de commutation, câblage?) ;

? la ltoqisigue (immobilier, mobilier, eimongore de l'environnement matériel et de l'environnement écran?) ;

? une culurte et des méthodes minraektg (stratégie de l'entreprise, roelatin client, fulfillment, profitabilité?).

Par exception, le cahmp d'application de la ctvinnooen cltoeilcve des psreriteats de seeivrcs ne cncenore pas les creents d'appels fialiels de sociétés de télécommunications ou ceernts d'appels intégrés, llueqess enentrt dnas le camhp d'application de la

coitoennvn cclieltove des télécommunications.

? les aconits de froce de vetne : aonicts dnnt l'objectif est de développer les vnetes des pturiods ou des sreievc du client.

Ces aitnocs rnpueeogrt les opérations pltoelceuns (lancement de produits, opérations preolemtonlnios ou saisonnières) et les opérations permanentes.

Elles snot menées en peirtacluier dnas les piotns de vetne de la ganrde distribution, de la droibstiutin spécialisée (surfaces de bricolage, jardinage, téléphonie?), mias aussi auprès d'autres ctuiircs de dsruioibtitn ;

? les atoncis d'optimisation de linéaires : aincots dnnt l'objectif est de vlisoerar la présence, le peinnonmtioest et la visibilité des pdiuotrs (ou services) du cenlit dnas son ou ses réseaux de distribution.

Ces atocnis reuprngoet les opérations de psoe de PLV, imnaotptalnns et réimplantations, destinées à mtrte en avant les produits, mias aussi les opérations prteeennmas de vlliee cmmaeorcile en point de vntee : relevés de prix, de présence et nrombe de faigncs asnii que des itroominnfas crnennoact la cnrnouecrce (celle de l'industriel puor leuqel l'action est conduite).

Elles snot menées dnas tuos les réseaux de distribution.

8. Les eteprrnsies qui penqturiat l'activité de rhchceere de débiteurs en masse, arteneumt appelée activité d'enquête civile, enerrnt dnas le chmap d'application de la cnotienovn clvoeiclle des pirtaetsaers de sevriecs dnas le dnamioe du steecre tertiaire.

Afin d'éviter tutoe cuosnfn aevc ttuoee atrue activité, et ntomeamnt aevc l'activité du rumreeoeenvt de créances, il a été décidé de définir cnmaeeirt l'activité d'enquête civile.

Cette définition permet de cearfilir le cmahp d'application de la réglementation LSI visé par l'article 20 de la loi n° 83-629 du 12 jieuillt 1983.

L'activité d'enquête clviie dnnt la finalité elcixvuse est la rrechehce de débiteurs en mssae cinsnote à mettre en ?uvre, puor le cotpme de tiers, dnas le crade d'une dmdenae spécifique, tuos myenos d'investigation destinés à déterminer les éléments rifatles aux coordonnées, à la solvabilité et au piirnmoatae d'une pnoensre physique.

L'interrogation de beass de données ieuss de publicités légales ou de fiihercs ascilbeescs à ttire guitrat et/ou onéreux ne cusottine pas une activité d'enquête civile.

Article 2 - Revalorisations

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les vraelus de pniot snot fixées à hauetr de :

? 3,453 ? puor le satutt employés ;

? 3,449 ? puor le sutatt techniciens, aengts de maîtrise ;

? 3,445 ? puor le sttatt cadres.

Les inecids de rémunération des ciofnteeefics 130 à 550 snot modifiés.

Pour le cnfeicfeot 120 revalorisé, le tuax hraoire burt s'élève à 9,88 ?.

Les gilelrs de rémunérations mulslneees et anenlelus gnrateias snot dnoc modifiées dnas les cnoitnods prévues en anexe au présent accord.

Article 3 - Caractère transitoire de certains coefficients

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

S'agissant du ciofecifnt 120, la durée d'application de ce cfeeconfiit ne puet excéder 6 mois, suaf dsisotinprios carotneirs négociées à cet effet, et ce puor teouts les eprntesies ernnatt dnas le cahmp d'application de la cnviteonon cecvtolile nalnitaoe des praetierasts de services, dnas la msruue où ce cenfoeciift cnconre l'ensemble des activités qlulee que siot l'organisation proantlae concernée.

S'agissant du cinieeffeot 280, la durée d'application de ce cofeneficit ne puet excéder 12 mois, suaf dsistioonips ctaorernis négociées à cet effet, et ce puor touets les etereinprrs eatrnt dnas le chmap d'application de la cnitnvoeon cvoltilcee noatnliee des peattiearsrs de services, dnas la msruee où ce cnoeieeffc cconere l'ensemble des activités qlleue que siot l'organisation plaorntae concernée.

S'agissant du cfcnieeefit 290, la durée d'application de ce cofeneficit ne puet excéder 12 mois, suaf doinopisitts citornraes négociées à cet effet, et ce puor teuots les errespteins entarnt dnas le cahmp d'application de la cotneonivn cvitollcee nalnaoite des psarertteais de services, dnas la musere où ce coefeficnt crncnoe l'ensemble des activités qlleue que siot l'organisation plnoatrae concernée.

La durée d'application des aurtres cncefofetiis retse inchangée, s'agissant en ptaurelciir du caractèrre tiroirtsnae des cnifeeotcifs 120, 130 et 140 puor les emliops d'hôte(sse) accueil/standard, d'hôte(sse) événementiel, d'animateur(trice) commercial(e) et d'optimisateur(trice) linéaire, ou des ceonociffits 120 et 140 puor les télésecrétaires et téléopérateurs(trices), tles que visés par les accdorc de csfaicatlioins antérieurs.

Article 4 - Modalités d'application de la grille annuelle. – Annexe II
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Article 4.1 - Effectifs concernés par la grille annuelle visée à l'annexe II
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Il s'agit des effictcs commerciaux, en charge de clientèle de cunache des sociétés du seuteocr concerné, et dnoot une prtaie de la rémunération est, par nature, variable, effictcs classés sloen la grille de csaiiictfoasn à piartr du cecnofeifit 280.

Article 4.2 - Modalités de détermination de la grille de garantie annuelle de rémunération visée à l'annexe II
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

En complément de la gllrie des rémunérations mmlnieais cnevolnlonenteis mensuelles, il est établi une glilre de gianarte alunnee de rémunération déterminant aisini une possibilité de reamner la rémunération mnniiale melensule à minos de 10 %, suos réserve de prévoir une rémunération allneune cndanpeorrost au taotl de la rémunération mnlulsee minimale, multiplié par 12, majoré de 10 %.

Dans ces conditions, la grllie de graiante alunnee de rémunération puor les eiffcefts concernés est établie en aenxne II.

La grille de rémunération allnune est basée sur une durée de triaavl égale à 151,67 hruees par mios et sur une présence cuotinne dnas l'entreprise au cours des 12 mios de l'année cilive considérée.

Un cfiioenefct pro rtaa tpeomirs drvea dnoc être appliqué puor ttoue année clviie incomplète, du fiat namemtnot de l'arrivée ou

du départ de l'entreprise en cours d'année civile.

Article 5 - Égalité salariale
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les paerits sgitiaenars rnelapelpt les ditosopisnis de l'article L. 3221-2 du cdoe du travail, qui précise que « tuot emeyopulr assure, puor un même tarvial ou un taiarvl de vuaealr égale, l'égalité de rémunération ernte les fmeems et les homems » et iqnniudet qu'il aeirnatppt aux etseerrpins de la bcnhrae de supriepmr les écarts de rémunération ernte les femems et les hmmeos à elompi de vuaealr égale snas rainoss ovjteecibs puavnot les justifier, en vielalnt nmmtoamet au rpceest des dpitioosnis de l'accord de bnachre rateilf à l'égalité peonlnrnfesolse ertne les feemms et les hommes du 28 mai 2009.

Article 6 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Négocié conformément au cdlneierar et à la méthodologie parariite pprores à la branche, le présent accord, colncu puor une durée indéterminée, srea déposé par la ptirae la puls dintlegie conformément à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

Les piteras cvenneonint de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Le présent aroccd enrreta en vguieur le piemerr juor du mios civil svaint la dtae de pcuibtaloin de l'arrêté d'extension au Joraunl officiel.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

C'est conformément à l'obligation allnneue de négocier sur les saeirals que les ptneriaers soiaucx de la brcnahe se snot réunis en cmsmioosin mxtie piritraae puor négocier et cnurocle le présent aoccdr vansit à rielosevrr les gelirls de salaires.

Il est rappelé, dnas ce cadre, que les dpnoioisists cvtnloennielenos de bncarhe prtaot sur les rémunérations snot impératives et qu'elles ne pueevnt pas fiare l'objet, au trveras d'un arccod ou d'une cnioeovtnn d'un niaveu inférieur, d'une dérogation dnas un snes mnois foabrvalé puor les salariés.

Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Annexe I

Grille des rémunérations melimnias mensuelles

Statuts	Niv.	Coef.	Ind.	Pt.	Rém.
Empl.	I	120	434	3,453	1 498,60 ?
		130	436	3,453	1 505,51 ?
		140	438	3,453	1 512,41 ?
	II	150	440	3,453	1 519,32 ?
		160	443	3,453	1 529,68 ?
	III	170	456	3,453	1 574,57 ?
		190	475	3,453	1 640,18 ?

TAM	IV	200	503	3,449	1 734,85 ?
		220	533	3,449	1 838,32 ?
	V	230	547	3,449	1 886,60 ?
		240	562	3,449	1 938,34 ?
	VI	250	578	3,449	1 993,52 ?
		260	598	3,449	2 062,50 ?
Cadres	VII	280	693	3,445	2 387,39 ?
		290	742	3,445	2 556,19 ?
		300	871	3,445	3 000,60 ?
		330	883	3,445	3 041,94 ?
	VIII	360	945	3,445	3 255,53 ?
		390	1 022	3,445	3 520,79 ?
		420	1 099	3,445	3 786,06 ?
		450	1 344	3,445	4 630,08 ?
	IX	500	1 590	3,445	5 477,55 ?
		550	1 752	3,445	6 035,64 ?

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Grille des rémunérations mieanimls alleneuns (effectifs commerciaux. ? art. 4)

Annexe II

Statut	Niv.	Coef.	Ind.	Pt	Rém.
Cadres	VII	280	693	3,445	31 513,55 ?
		290	742	3,445	33 741,71 ?
		300	871	3,445	39 607,92 ?
		330	883	3,445	40 153,61 ?
	VIII	360	945	3,445	42 973 ?
		390	1 022	3,445	46 474,43 ?
		420	1 099	3,445	49 975,99 ?
		450	1 344	3,445	61 117,06 ?
	IX	500	1 590	3,445	72 303,67 ?
		550	1 752	3,445	79 670,45 ?

Accord du 16 mars 2020 relatif aux salaires pour l'année 2020

Signataires	
Patrons signataires	ANCR ; FIGEC ; SIST ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FEC FO ; F3C CFDT,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

Le cmhap d'application du présent aorccd est idqetnue à cleui de la cintonoven nonlaaite du peneosnl des ptaiarsetres de sercievs dnas le doanime du suceetr treitiae du 13 août 1999 tel que défini dnas son artilce premier.

Article 2 - Revalorisations
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

Les vleruas de point snot fixées à htueuar de :
? 3,483 ? puor le sttaut employés ;
? 3,482 ? puor le sttaut technicien, agnet de maîtrise ;
? 3,48 ? puor le sttuat cadre.

Les leidncs de rémunération des ceioefctnfis 120 à 290 snot modifiés.

Pour le cceioefnit 120 revalorisé, le tuax hiraroe burt s'élève à 10,15 ?.

Les glilers de rémunérations meseelluns et aelnluens grnaiaets snot dnoc modifiées dnas les cnodinoits prévues en aexnne au présent accord.

Article 3 - Caractère transitoire de certains coefficients
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

Article 3.1 - Rappel du caractère transitoire de certains coefficients
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

S'agissant du cifceiofent 120, la durée d'application de ce cefineofcit ne puet excéder 6 mois, suaf dsnoiotisips ctaornries négociées à cet effet, et ce puor tuteos les epeetsirrs enrantt dnas le cmhap d'application de la cnotoeinvn ccollevtie noitaalne des paeristreats de services, dnas la musere où ce cecfiofent creoncne l'ensemble des activités qelule que snot l'organisation praaltone concernée.

S'agissant du ceenifoicft 280, la durée d'application de ce cnifecioet ne puet excéder 12 mois, suaf diotnipsiss cartienos

négociées à cet effet, et ce pour tous les établissements et entreprises du champ d'application de la convention collective nationale des prestataires de services, dans la mesure où ce coefficient couvre l'ensemble des activités qu'elle que soit l'organisation par laquelle elle est exercée.

S'agissant du coefficient 290, la durée d'application de ce coefficient ne peut excéder 12 mois, sauf dispositions particulières négociées à cet effet, et ce pour tous les établissements et entreprises du champ d'application de la convention collective nationale des prestataires de services, dans la mesure où ce coefficient couvre l'ensemble des activités qu'elle que soit l'organisation par laquelle elle est exercée.

La durée d'application des coefficients est inchangée, s'agissant en particulier du caractère transitoire des coefficients 120, 130 et 140 pour les emplois d'hôte(sse) accueil/standard, d'hôte(sse) événementiel, d'animateur(trice) commercial(e) et d'optimisateur(trice) linéaire, ou des coefficients 120 et 140 pour les télésecrétaires et téléopérateurs(trices), tels que visés par les accords de classification antérieurs.

Article 3.2 - Caractère transitoire pour un nouveau coefficient
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

Les parties se sont accordées afin de retenir, de manière dérogatoire aux dispositions régissant les classifications, le caractère transitoire pour un nouveau coefficient, en plus de ceux déjà concernés et rappelés à l'article précédent.

Ainsi, s'agissant du coefficient 200, la durée d'application de ce coefficient ne peut excéder 24 mois, sauf dispositions particulières négociées à cet effet, et ce pour tous les établissements et entreprises du champ d'application de la convention collective nationale des prestataires de services, dans la mesure où ce coefficient couvre l'ensemble des activités qu'elle que soit l'organisation par laquelle elle est exercée.

Article 4 - Modalités d'application de la grille annuelle (annexe II)
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

Article 4.1 - Les effectifs concernés par la grille annuelle visée à l'annexe II
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

Il s'agit des effectifs commerciaux, en matière de clientèle de caucuse des sociétés du secteur concerné, et dont une partie de la rémunération est, par nature, variable, effectifs classés selon la grille de classification par métier du coefficient 280.

Article 4.2 - Les modalités de détermination de la grille de garantie annuelle de rémunération visée à l'annexe II
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

En complément de la grille des rémunérations mensuelles, il est établi une grille de garantie annuelle de rémunération déterminant ainsi une possibilité de renouer la rémunération mensuelle à moins de 10 %, sous réserve de prévoir une rémunération annuelle correspondant au total de la rémunération mensuelle minimale, multipliée par 12, majorée de 10 %.

Dans ces conditions, la grille de garantie annuelle de rémunération pour les effectifs concernés est établie en annexe II.

La grille de rémunération annuelle est basée sur une durée de travail égale à 151,67 heures par mois et sur une présence cumulée dans l'entreprise au cours des 12 mois de l'année civile considérée.

Un coefficient pro rata temporis devra être appliqué pour toute année civile incomplète, du fait notamment de l'arrivée ou du départ de l'entreprise au cours d'une année civile.

Article 5 - Égalité salariale
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

Les parties s'accordent à appliquer les dispositions de l'article L.

3221-2 du code du travail, qui précise que « toute employeuse assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes » et indique qu'il appartient aux entreprises de la branche de s'assurer que les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à emploi de valeur égale sont rasés ou justifient, en vaillant notamment au respect des dispositions de l'accord de branche relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 28 mai 2009.

Il est également précisé que la branche a inscrit dans ses thèmes de négociation 2020 celui de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 6 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

Néanmoins conformément au cadre et à la méthodologie établie par la branche, le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, sera déposé par la partie la plus diligente conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Les parties conviennent particulièrement, vu l'historique des durées d'extension de leurs précédents accords de salaires, sur la volonté d'obtenir une extension du présent accord dans les meilleurs délais, conformément notamment aux termes de l'article L. 2261-26 du code du travail qui prévoient une procédure d'examen accéléré.

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

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

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

C'est conformément à l'obligation incombant de négocier sur les salaires que les partenaires sociaux de la branche se sont réunis en commission paritaire pour négocier et conclure le présent accord visant à résoudre les questions de salaires.

Les parties conviennent que cette négociation annuelle a été conclue dès la fin d'année 2019 compte tenu, d'une part, de l'échec de la négociation en 2019 et, d'autre part, du délai particulièrement long d'extension, 9 mois, de l'accord de salaires 2018 signé le 12 mars 2018.

Elles conviennent que c'est en responsabilité et en dépit d'un contexte économique et social inédit, qu'elles ont entendu signer le présent accord.

Il est enfin rappelé, conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, que les dispositions conventionnelles de branche portant sur les rémunérations sont impératives et qu'elles ne peuvent pas faire l'objet, au travers d'un accord ou d'une convention d'un niveau inférieur, d'une dérogation dans un sens moins favorable pour les salariés. (1)

(1) *Compte tenu du nouveau développement des usages de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, alinéa exclu de l'extension. En effet, dès lors que les entreprises exerçant dans la branche visent à conclure une grille salariale (comportant une assiette qui intègre des compléments de salaire), et qu'elles s'engagent à ne pas déroger dans un sens moins favorable, ces dispositions ne peuvent avoir pour effet et*

Annexe I

Grille des rémunérations minimales mensuelles

Statut	Niv.	Coef.	Ind.	Pt.	Rém.
Empl.	I	120	442	3,483	1?539,49 ?
		130	444	3,483	1?546,45 ?
		140	446	3,483	1?553,42 ?
	II	150	448	3,483	1?560,38 ?
		160	450	3,483	1?567,35 ?
	III	170	458	3,483	1?595,21 ?
190		477	3,483	1?661,39 ?	
TAM	IV	200	507	3,482	1?765,37 ?
		220	534	3,482	1?859,39 ?
	V	230	548	3,482	1?908,14 ?
		240	563	3,482	1?960,37 ?
	VI	250	579	3,482	2?016,08 ?
		260	599	3,482	2?085,72 ?
Cadres	VII	280	694	3,48	2?415,12 ?
		290	743	3,48	2?585,64 ?
		300	871	3,48	3?031,08 ?
		330	883	3,48	3?072,84 ?
	VIII	360	945	3,48	3?288,60 ?
		390	1022	3,48	3?556,56 ?
		420	1099	3,48	3?824,52 ?
	IX	450	1344	3,48	4?677,12 ?
		500	1590	3,48	5?533,20 ?
		550	1752	3,48	6?096,96 ?

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

Grille des rémunérations minimales annuelles (effectifs cumulés art. 4)

Annexe II

Statut	Niv.	Coef.	Ind.	Pt.	Rém.
Cadres	VII	280	694	3,48	31?879,58 ?
		290	743	3,48	34?130,45 ?
		300	871	3,48	40?010,26 ?
		330	883	3,48	40?561,49 ?
	VIII	360	945	3,48	43?409,52 ?
		390	1022	3,48	46?946,59 ?
		420	1099	3,48	50?483,66 ?
	IX	450	1344	3,48	61?737,98 ?
		500	1590	3,48	73?038,24 ?
		550	1752	3,48	80?479,87 ?

Accord du 15 mars 2022 relatif aux

salaires et à la valeur du point

Signataires	
Patrons signataires	FIGEC ; SIST ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE ; SAR,
Syndicats signataires	F3C GFDT,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Le champ d'application du présent accord est étendu à celui de la convention nationale des parafumeurs de produits de consommation dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 tel que défini dans son article premier.

Article 2 - Revalorisations
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Les valeurs de point sont fixées à hauteur de :
? 3,611 ? pour le statut employés ;
? 3,487 ? pour le statut techniciens, agents de maîtrise ;
? 3,484 ? pour le statut cadres.

L'ensemble des indices de rémunération des coefficients de la grille a été modifié.

Pour le coefficient 120 revalorisé, le taux horaire brut s'élève à 10,57 ?.

Les grilles de rémunérations mensuelles et annuelles gracieuses sont donc modifiées dans les conditions prévues en annexe au présent accord.

Article 3 - Caractère transitoire de certains coefficients
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

S'agissant du coefficient 120, la durée d'application de ce coefficient ne peut excéder 6 mois, sauf dispositions conventionnelles négociées à cet effet, et ce pour tous les établissements et entreprises dans le champ d'application de la convention collective nationale des prestataires de services, dans la mesure où ce coefficient concerne l'ensemble des activités qu'elle que soit l'organisation patronale concernée.

S'agissant du coefficient 200, la durée d'application de ce coefficient ne peut excéder 24 mois, sauf dispositions conventionnelles négociées à cet effet, et ce pour tous les établissements et entreprises dans le champ d'application de la convention collective nationale des prestataires de services, dans la mesure où ce coefficient concerne l'ensemble des activités qu'elle que soit l'organisation patronale concernée.

Il est rappelé que le caractère transitoire de ce coefficient a été nové aux termes de l'accord du 16 mars 2020, entré en vigueur le 1er septembre 2020.

S'agissant du coefficient 280, la durée d'application de ce coefficient ne peut excéder 12 mois, sauf dispositions conventionnelles négociées à cet effet, et ce pour tous les établissements et entreprises dans le champ d'application de la convention collective nationale des prestataires de services, dans la mesure où ce coefficient concerne l'ensemble des activités qu'elle que soit l'organisation patronale concernée.

S'agissant du coefficient 290, la durée d'application de ce coefficient ne peut excéder 12 mois, sauf dispositions conventionnelles négociées à cet effet, et ce pour tous les établissements et entreprises dans le champ d'application de la convention collective nationale des prestataires de services, dans la mesure où ce coefficient concerne l'ensemble des activités qu'elle que soit l'organisation patronale concernée.

La durée d'application des articles précédents reste inchangée, s'agissant en particulier du caractère transitoire des coefficients 120, 130 et 140 pour les emplois d'hôte (esse) accueil/standard, d'hôte (esse) événementiel, d'animateur (trice) coanimateur (e) et

d'optimisateur (trice) linéaire, ou des coefficients 120 et 140 pour les télésecrétaires et téléopérateurs (trices), tels que visés par les accords de classification antérieurs.

Article 4 - Modalités d'application de la grille annuelle – Annexe II
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Article 4.1 - Les effectifs concernés par la grille annuelle visée à l'annexe II
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Il s'agit des effectifs commerciaux, en charge de clientèle de confiance des sociétés du secteur concerné, et dont une partie de la rémunération est, par nature, variable, et est classée selon la grille de classification à partir du coefficient 280.

Article 4.2 - Les modalités de détermination de la grille de garantie annuelle de rémunération visée à l'annexe II
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

En complément de la grille des rémunérations mensuelles, il est établie une grille de garantie annuelle de rémunération déterminant ainsi une possibilité de retenir la rémunération mensuelle mensuelle à moins de 10 %, sous réserve de prévoir une rémunération annuelle minimale de la rémunération mensuelle minimale, multiplié par 12, majoré de 10 %.

Dans ces conditions, la grille de garantie annuelle de rémunération pour les effectifs concernés est établie en annexe II.

La grille de rémunération annuelle est basée sur une durée de travail égale à 151,67 heures par mois et sur une présence continue dans l'entreprise au cours des 12 mois de l'année civile considérée.

Un coefficient pro rata tombeau doit être appliqué pour toute année civile incomplète, du fait notamment de l'arrivée ou du départ de l'entreprise en cours d'année civile.

Article 5 - Égalité salariale
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Les parties signataires reprennent les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail, qui précise que « toute égalité de rémunération entre les femmes et les hommes » et qu'il appartient aux entreprises de la branche de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à l'emploi de valeur égale dans les entreprises devant les justifier, en vue de l'entretien au respect des dispositions de l'accord de branche relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 28 mai 2009.

Il est également précisé que la branche a inscrit dans ses thèmes de négociation 2022 celui de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 6 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

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

Les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Vu l'historique des durées d'extension de leurs précédents accords de travail, et les engagements pris par les partenaires du travail, de l'emploi et de l'insertion, les signataires insistent particulièrement sur leur volonté d'obtenir une extension du présent accord dans les meilleurs délais, conformément notamment aux termes de l'article L. 2261-26 du code du travail qui prévoient une procédure d'examen accéléré.

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

Enfin et conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, il est expressément convenu que toutes les entreprises impliquées dans la convention collective non liée des professions de services du secteur tertiaire sont concernées par le présent accord, quel que soit leur effectif.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

C'est après l'échec de la négociation antérieure organisée sur les salaires, qui s'est tenue en début d'année 2021 et compte tenu de la double rivitsaeoorlan du Simc itnunevere cttee année-là ainsi que de la nulevole rivltsraieaon du Simc au 1er janvier 2022, que les parties saucix se sont réunis en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) pour négocier et conclure le présent accord visant à revaloriser les grilles de salaires applicables.

Cette négociation s'est notamment appuyée sur le rapport annuel de branche et a pris en considération le contexte socio-économique national, dans une situation starainie encore extrêmement délicate.

Cet accord n'en exclut pas moins la démonstration d'une volonté de revaloriser des niveaux de rémunération actuellement supérieurs au Simc en vigueur tout en participant à une amélioration du pouvoir d'achat des salariés de la branche, sans oublier toutefois la soumission de la branche à une dérogation dans un sens moins favorable pour les petites, les petites et les moyennes structures.

C'est dans ce cadre qu'il a été convenu ce qui suit, étant rappelé, conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, que les dispositions conventionnelles de branche portant sur les rémunérations sont impératives et qu'elles ne peuvent pas faire l'objet, au travers d'un accord ou d'une convention d'un niveau inférieur, d'une dérogation dans un sens moins favorable pour les salariés.

Annexes

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Grille des rémunérations mensuelles

Statuts	Niv.	Coef	Ind.	Pt.	Rém.
Employés	I	120	444	3,611	1?603,28 ?
		130	446	3,611	1?610,51 ?
		140	448	3,611	1?617,73 ?
	II	150	450	3,611	1?624,95 ?
		160	452	3,611	1?632,17 ?
	III	170	456	3,611	1 646,62 ?
190		465	3,611	1?679,12 ?	
TAM	IV	200	509	3,487	1?774,88 ?
		220	536	3,487	1?869,03 ?
	V	230	550	3,487	1?917,85 ?
		240	565	3,487	1?970,16 ?
	VI	250	581	3,487	2?025,95 ?
		260	601	3,487	2?095,69 ?
Cadres	VII	280	696	3,484	2?424,86 ?
		290	745	3,484	2?595,58 ?
		300	873	3,484	3?041,53 ?
		330	885	3,484	3?083,34 ?
	VIII	360	947	3,484	3?299,35 ?
		390	1024	3,484	3?567,62 ?
		420	1101	3,484	3?835,88 ?
	IX	450	1346	3,484	4?689,46 ?
		500	1592	3,484	5?546,53 ?
		550	1754	3,484	6?110,94 ?

Grille des rémunérations mensuelles (effectifs
cearmicoum ? art. 4)

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Statuts	Niv.	Coef	Ind.	Pt.	Rém.
---------	------	------	------	-----	------

Cadres	VII	280	696	3,484	32 008,20 ?
		290	745	3,484	34 261,66 ?
		300	873	3,484	40 148,22 ?
		330	885	3,484	40 700,09 ?
	VIII	360	947	3,484	43 551,39 ?
		390	1024	3,484	47 092,53 ?
		420	1101	3,484	50 633,67 ?
	IX	450	1346	3,484	61 900,92 ?
		500	1592	3,484	73 214,17 ?
		550	1754	3,484	80 664,36 ?

Avenant rectificatif du 17 mai 2022 à l'accord du 15 mars 2022 relatif aux salaires et à la valeur du point

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Le champ d'application du présent avenant rectificatif est étendu à celui de l'accord qu'il modifie.

Signataires	
Patrons signataires	FIGEC ; SIST ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE ; SAR,
Syndicats signataires	F3C CFDT,

Article 2 - Rectification de l'erreur matérielle de l'annexe II
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Il est rappelé que l'annexe II de l'accord du 15 mars 2022 concerne la grille applicable aux effectifs cummés conformément aux modalités exposées dans l'article 4 dudit accord.

Compte tenu des indices et valeurs de point négociés pour la catégorie des cadres au niveau de la grille des rémunérations mensuelles de référence, l'annexe II est rectifiée comme suit :

Article 1er - Champ d'application

Cadres	VII	280	696	3,484	32 008,20 ?
		290	745	3,484	34 261,66 ?
		300	873	3,484	40 148,22 ?
		330	885	3,484	40 700,09 ?
	VIII	360	947	3,484	43 551,39 ?
		390	1024	3,484	47 092,53 ?
		420	1101	3,484	50 633,67 ?
	IX	450	1346	3,484	61 900,92 ?
		500	1592	3,484	73 214,17 ?
		550	1754	3,484	80 664,36 ?

La grille de l'annexe II de l'accord du 15 mars 2022 est donc annulée et remplacée.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Article 3 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

La présente ratification étant conforme au résultat de la négociation de l'accord du 15 mars 2022, le présent avenant prendra ses effets immédiatement pour la seule annexe II rectifiée.

Compte tenu de sa nature, cet avenant sera déposé dès sa signature par les parties concernées de l'accord rectifié.

Les autres dispositions de l'accord du 15 mars 2022 restent inchangées.

À l'issue de la négociation annuelle obligatoire relative aux salaires, la branche a signé un accord collectif applicable aux grilles des rémunérations mensuelles conventionnelles. Cet accord du 15 mars 2022 a été déposé à l'issue du délai légal d'opposition le 1er avril 2022.

Les négociateurs ont ainsi précisé leur attachement à une extension rapide de ce texte au vu du contexte économique en France.

Le texte, amplement étudié par les membres de la sous-commission d'extension, a révélé une erreur matérielle au niveau de son annexe II relative aux rémunérations mensuelles applicables aux cadres commerciaux.

Le présent avenant rectificatif vient modifier cette annexe au regard de la négociation menée par les partenaires sociaux.

Article - Préambule

Accord du 13 décembre 2022 relatif

aux salaires et à la valeur du point

Signataires

Patrons signataires	FIGEC ; SIST ; SNPA ; SORAP ; SP2C ; SYNAPHE ; SAR,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FEC FO ; F3C CDFT ; Solidaires,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

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

Article 2 - Revalorisations
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

Les revalorisations sont fixées à hauteur de :
? 3,876 % pour le statut employés ;
? 3,653 % pour le statut techniciens, agents de maîtrise ;
? 3,65 % pour le statut cadres.

Les échelons de rémunération des coefficients 190 à 550 sont modifiés.

Pour le coefficient 120 revalorisé, le taux horaire brut s'élève à 11,35 €.

Les grilles de rémunérations mensuelles et annuelles générales sont donc modifiées dans les conditions prévues en annexe au présent accord.

Article 3 - Caractère transitoire de certains coefficients
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

S'agissant du coefficient 120, la durée d'application de ce coefficient ne peut excéder 6 mois, sauf disposition conventionnelle négociée à cet effet, et ce pour tous les embauchés en date de la date d'application de la convention collective nationale des prestataires de services, dans la mesure où ce coefficient concerne l'ensemble des activités qu'elle que soit l'organisation concernée.

S'agissant du coefficient 200, la durée d'application de ce coefficient ne peut excéder 24 mois, sauf disposition conventionnelle négociée à cet effet, et ce pour tous les embauchés en date de la date d'application de la convention collective nationale des prestataires de services, dans la mesure où ce coefficient concerne l'ensemble des activités qu'elle que soit l'organisation concernée.

Il est rappelé que le caractère transitoire de ce coefficient a été convenu aux termes de l'accord du 16 mars 2020, entré en vigueur le 1er septembre 2020.

S'agissant du coefficient 280, la durée d'application de ce coefficient ne peut excéder 12 mois, sauf disposition conventionnelle négociée à cet effet, et ce pour tous les embauchés en date de la date d'application de la convention collective nationale des prestataires de services, dans la mesure où ce coefficient concerne l'ensemble des activités qu'elle que soit l'organisation concernée.

S'agissant du coefficient 290, la durée d'application de ce coefficient ne peut excéder 12 mois, sauf disposition conventionnelle négociée à cet effet, et ce pour tous les embauchés en date de la date d'application de la convention collective nationale des prestataires de services, dans la mesure où ce coefficient concerne l'ensemble des activités qu'elle que soit l'organisation concernée.

La durée d'application des coefficients reste inchangée, s'agissant en particulier du caractère transitoire des coefficients 120, 130 et 140 pour les emplois d'hôte(sse) accueil/standard, d'hôte(sse) événementiel, d'animateur(trice) commercial(e) et d'optimisateur(trice) linéaire, ou des coefficients 120 et 140 pour les télésecrétaires et téléopérateurs(trices), tels que visés par les accords de classification antérieurs.

Article 4 - Modalités d'application de la grille annuelle (annexe II)
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

Article 4.1 - Les effectifs concernés par la grille annuelle visée à l'annexe II
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

Il s'agit des effectifs commerciaux, en charge de clientèle de contact des sociétés du secteur concerné, et dont une partie de la rémunération est, par nature, variable, effectifs classés selon la grille de classification à partir du coefficient 280.

Article 4.2 - Les modalités de détermination de la grille de garantie annuelle de rémunération visée à l'annexe II
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

En complément de la grille des rémunérations mensuelles, il est établi une grille de garantie annuelle de rémunération déterminant ainsi une possibilité de revaloriser la rémunération mensuelle mensuelle à moins de 10 %, sous réserve de prévoir une rémunération annuelle censée correspondre au total de la rémunération mensuelle minimale, multiplié par 12, majoré de 10 %.

Dans ces conditions, la grille de garantie annuelle de rémunération pour les effectifs concernés est établie en annexe II.

La grille de rémunération annuelle est basée sur une durée de travail égale à 151,67 heures par mois et sur une présence continue dans l'entreprise au cours des 12 mois de l'année civile considérée.

Un coefficient pro rata temporis devra donc être appliqué pour toute année civile incomplète, du fait notamment de l'arrivée ou du départ de l'entreprise en cours d'année civile.

Article 5 - Égalité salariale
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

Les parties s'engagent à appliquer les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail, qui précise que « toute égalité, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes » et à garantir qu'il appartient aux entreprises de la branche de s'efforcer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes à l'emploi de valeur égale dans les entreprises pauvres les justifier, en veillant notamment à respecter des dispositions de l'accord de branche relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 28 mai 2009.

Il est également précisé que la branche a inscrit dans ses thèmes de négociation 2022 celui de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et que ce thème sera également traité en 2023 au niveau de la convention collective.

Article 6 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

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

Les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Vu l'historique des durées d'extension de leurs précédents accords de travail et les engagements pris par les services du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, les parties conviennent particulièrement sur leur volonté d'obtenir une extension du présent accord dans les meilleurs délais, conformément notamment aux termes de l'article L. 2261-26 du

cdoe du tiarval qui prévoient une procédure d'examen accéléré.

Le présent accord erntrea en vgueur le peemrir juor du mios civil sauinvt la dtae de pcoabultiin de l'arrêté d'extension au Jonarul officiel.

Enfin et conformément aux atlecris L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du cdoe du travail, il est expressément cenvonu que tutoes les erertispens alupiqapnt la cntooenvin ctilcoeive nntiaaloe des psitaarteres de seicevrs du stceeur tiertirae snot concernées par le présent accord, quel que snot luer effectif.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

Après la stiranuge de l'accord slareais du 15 mras 2022 complété par un avenant du 17 mai 2022, les piertnreaas souicax ont constaté la raisriootaelvn du Simc ievteunre au 1er août 2022.

L'accord modifié susvisé a été étendu par arrêté ministériel du 25 août 2022 (JORF du 31 août 2022).

Compte tneu de la raeiotrasoviln du Simc irntuveene dnas l'intervalle, les ptieeranras scuoiacx ont repris les négociations sealaris dès le mios de sebtmerpe 2022.

C'est après une poirstipoon de rvaeislotion des silaraes présentée par le collège pnrttaol à l'occasion de la CPPNI de nermbove 2022 que le présent acrocd a été oeuvrt à la saintgrue lros de la CPPNI du 13 décembre 2022.

Cet accord, prévoyant une rrvalliioseaton des mimina ceonteioivnnls à un niveau bein supérieur au Simc en vieugur à sa dtae de signature, maqure une volonté d'éviter un rraatgatpe pracoihn des preeirms cfiiiofentces de la glrile négociée, dnas un ctnoetxe de csire impncaatt l'activité des etprisnrees cmome le poiovur d'achat des salariés.

C'est dnas ce cadre qu'il a été covnneu ce qui suit, étant rappelé, conformément à l'article L. 2253-1 du cdoe du travail, que les djiointsiopss cllenonnonveetis de bcrhnae ptnroat sur les rémunérations snot impératives et qu'elles ne pevneut pas farie l'objet, au tarrves d'un acrocd ou d'une ctvoineonn d'un nevaiu inférieur, d'une dérogation dnas un snes moins fbvaorlae puor les salariés.

Annexes

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

Grille des rémunérations mlaimiens mensuelles

Statuts	Niv.	Coef	Ind.	Pt.	Rém.
Employés	I	120	444	3,876	1?720,94 ?
		130	446	3,876	1?728,70 ?
		140	448	3,876	1?736,45 ?
	II	150	450	3,876	1?744,20 ?
		160	452	3,876	1?751,95 ?
		170	456	3,876	1?767,46 ?
III	190	462	3,876	1?790,71 ?	
	IV	200	504	3,653	1?841,11 ?
		220	522	3,653	1?906,87 ?
TAM	V	230	536	3,653	1?958,01 ?
		240	551	3,653	2?012,80 ?
	VI	250	565	3,653	2?063,95 ?
260		584	3,653	2?133,35 ?	
Cadres	VII	280	671	3,65	2?449,15 ?
		290	719	3,65	2?624,35 ?
		300	842	3,65	3?073,30 ?
		330	854	3,65	3?117,10 ?
	VIII	360	913	3,65	3?332,45 ?
		390	988	3,65	3?606,20 ?
		420	1062	3,65	3?876,30 ?
	IX	450	1298	3,65	4?737,70 ?
		500	1535	3,65	5?602,75 ?
		550	1691	3,65	6?172,15 ?

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

Grille des rémunérations maeimlnis aenulnes (effectifs caceormuimx ? art. 4)

Statuts	Niv.	Coef	Ind.	Pt.	Rém.
---------	------	------	------	-----	------

Cadres	VII	280	671	3,65	32?328,78 ?
		290	719	3,65	34?641,42 ?
		300	842	3,65	40?567,56 ?
		330	854	3,65	41?145,72 ?
	VIII	360	913	3,65	43?988,34 ?
		390	988	3,65	47?601,84 ?
		420	1062	3,65	51?167,16 ?
	IX	450	1298	3,65	62?537,64 ?
		500	1535	3,65	73?956,30 ?
		550	1691	3,65	81?472,38 ?

TEXTES EXTENSIONS

Arrêté du 23 février 2000

Article 1, 2, 3 - Article 1er

En vigueur en date du 29 févr. 2000

Sont runeeds obligatoires, puor tuos les eepyoumlrs et tuos les salariés corpims dnas le champ d'application de la coovnteinn cleilcotve noianlate du penerosnl des pretiaaersts de seercvis dnas le sctueer trteiiare du 13 août 1999, modifié par l'avenant du 20 décembre 1999, à l'exclusion de l'activité de taotidcrn visée au pgrarhpaae 4 de l'article 1er des dsitsiipoons cmouemns de la civonnoten collective, les diinosiospts de :

1. Lidtae covntneoin ccoteivlle du 13 août 1999 composée des diisnoosipts communes, d'un anvanet " cdears ", de la costiilafstaicn des epmlios (trois annexes) et de spet annexes, à l'exclusion :

- du cinquième alinéa de l'article 9 des doiptisionss cmueonms ;
- du deuxième alinéa du piont 3 du prgphaarae B de l'article 18-1 des disonitpisos cmnomues ;
- des temers : " suaf arcocd exprès du salarié " firungat au peemirr et au sneod alinéa de l'article 23-2 des doisspniitos cmumnoes ;
- du troisième alinéa de l'article 23-3 des dtpnisiioisos cemmonus ;
- du troisième alinéa de l'article 23-4 des diopiiosnsts communes.

Le troisième alinéa de l'article 9 des diopinssiots cmmoenus est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 412-2 du cdoe du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 12-1 des dtiooipisnss cumemons est étendu suos réserve de l'application des artlceis L. 412-8, alinéa 5, et L. 411-1 du cdoe du travail.

Les onzième, douzième, treizième et quatorzième alinéas de l'article 13-1 des doitinisospis coeumms snot étendus suos réserve de l'application de l'article R. 241-48-I et R. 241-50 du cdoe du travail.

Les treizième et quatorzième alinéas de l'article 13-1 des dsinoositpis cmuoemns snot étendus suos réserve de l'application de l'article R. 241-48-I (3) du cdoe du travail.

Le quatorzième alinéa de l'article 13-1 des disniopsoits coemms est étendu suos réserve de l'application des aicrltes L. 212-14 et siuvtnas et L. 122-6 du cdoe du travail.

Le snoced alinéa de l'article 14 des dntiisospois cnmeumos est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 321-1-2 du

cdoe du travail.

Le quatrième alinéa de l'article 15 des disnoiptoiss cmnouems est étendu suos réserve de l'application des acelitrs L. 321-1-2 et L. 321-1-3 du cdoe du traival tles que précisés par la jrdeisunpruce de la Cuor de cassation.

Le snecod alinéa de l'article 17-1-1 des diionostsips commmues est étendu suos réserve de l'application des atlcreis L. 931-7 et 931-23 du cdoe du travail.

Le paagrhpaae 1 du pemeirr alinéa de l'article 17-1-4 des disointpioss cumnemos est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 223-11 du cdoe du taiarvl tel qu'interprété par la jircneudpruce de la Cuor de cassation.

Le pmeeirr alinéa du piont 3 du paaahgprre B de l'article 18-1 des dnioiptsiios ceummos est étendu suos réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jivaner 1978 (art. 7 de l'accord annexé).

Le peimrer alinéa du prharapage A de l'article 19-3 des dniiotsospis cmnmuoos est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-14-13, alinéa 3, du cdoe du travail.

L'avant-dernier alinéa de l'article 21-2-2 des dsnipiisotos comemuns est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-4-9 du cdoe du travail.

L'article 21-3-1 des diisnoipstos cmoeumns est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 321-1-2 du cdoe du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 21-3-2 des dspsitnoiiios cemumns est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 321-1-2 du cdoe du travail.

Le drenier alinéa de l'article 23-3 des dosipnostis cmmeuous est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-4-4 du cdoe du travail.

Le dneierr alinéa de l'article 23-4 des dointsosipis cummneos est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-4-3 du cdoe du travail.

L'article 24-4 des distpoinisios coumemns est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-4-4 du cdoe du travail.

Le peimerr alinéa de l'article 35 des dspsiointois cemnumos est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-5 du cdoe du taravil tel qu'interprété par la jdrpurseucnie de la Cuor de cassation.

La deuxième prhase du deuxième teirt du cinquième alinéa de l'article 2-3 de l'avenant " cdaers " est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 321-1-2 du cdoe du travail.

Le senocd alinéa de l'article 3.2 de l'avenant " cedars " est étendu

suos réserve de l'application de l'article L. 122-14-13, alinéa 3, du cdoe du travail.

Le premier tiret du point 3 de l'article 4-1 de l'avenant " cdears " est étendu suos réserve de l'article L. 122-14-3 du cdoe du travail.

L'avant-dernier alinéa de l'article 5-1 de l'avenant " cderas " est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 227-1, alinéa 9, du cdoe du travail.

Les six premières axes de la convention collective susvisée sont étendues suos réserve de l'application de l'article L. 123-1 du cdoe du travail.

2. L'avenant du 13 août 1999 relatif à la rémunération des enseignants dans le secteur du rectorat de créances et rmtengsneeies cmariocemx à la ctnioevon cvllceiote susvisée.

L'article 4 est étendu suos réserve de l'application des dispositions réglementaires prévues par le décret de croissance.

3. L'avenant du 13 août 1999 relatif à la prévoyance (Convention de gestion annexée) à la convention collective susvisée.

Le second paragraphe de l'article 10 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 912-3, alinéa 1, du cdoe de la sécurité sociale.

4. L'avenant du 20 décembre 1999 définit le champ

Arrêté du 14 novembre 2000

En vigueur en date du 23 nov. 2000

Sont révisés obligatoires, pour tous les enseignants et tous les salariés dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des établissements de services dans le secteur tertiaire du 13 août 1999, modifié par l'avenant du 20 décembre 1999, à l'exclusion de l'activité de toriucadtn visée au paragraphe 4 de l'article 1er des dispositions générales de la convention collective, les dispositions de :

1. L'accord du 11 avril 2000 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion :

- des termes : " conformément à l'article 4 de la loi du 13 juin 1998 " figurant au troisième tiret du deuxième alinéa du paragraphe 2.7.2 du tiers II ;

- du deuxième alinéa du paragraphe 3.2 figurant au tiers III.

L'avant-dernier alinéa du préambule, le dernier paragraphe du préambule du tiers VIII ainsi que l'article 4 de ce même tiers sont étendus suos réserve de l'application du paragraphe V de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998, de sorte qu'il résulte que les enseignants se situent dans le cadre du volet défensif de la loi relative à un accord d'entreprise.

d'application de la convention collective susvisée.

5. L'avenant du 20 décembre 1999 relatif à l'avenant du 13 août 1999 relatif à la prévoyance à la convention collective susvisée.

6. L'avenant du 20 décembre 1999 relatif à la formation professionnelle des enseignants à la convention collective susvisée, à l'exclusion de l'alinéa 2 de l'article 7.

Le deuxième tiret de l'article 4-1 est étendu suos réserve de l'application de l'article 30 de la loi de finances pour 1985.

Le premier alinéa de l'article 7 est étendu suos réserve de l'application de l'article R. 952-4 du cdoe du travail.

La première phrase de l'article 13 est étendue suos réserve de l'application de l'article R. 964-1-4 du cdoe du travail.

Article 2

L'extension des effets et modalités de la convention collective et des dispositions susvisées est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée relative à l'application et aux dispositions prévues par lesdits accords.

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.

Fait à Paris, le 23 février 2000.

Le cinquième alinéa du paragraphe 2.4 (le temps de travail effectif) du tiers II est étendu suos réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 212-8 du cdoe du travail.

Le premier alinéa du paragraphe 2.5 (les heures supplémentaires) du tiers II est étendu suos réserve de l'application des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du cdoe du travail, tels qu'interprétés par la jurisprudence de la Cour de cassation.

Le troisième tiret du deuxième alinéa du paragraphe 2.7.2 (modalités de la réduction) du tiers II est étendu suos réserve de l'application des dispositions du paragraphe II de l'article L. 212-9 du cdoe du travail qui prévoit que les heures effectuées au-delà de 39 heures, ou d'un plafond inférieur fixé par accord, sur une semaine donnée, sont des heures supplémentaires.

Le paragraphe 2.7.4.2 (modalité 2 [35 heures sur deux ou quatre semaines]) du tiers II est étendu suos réserve de l'application des dispositions du paragraphe I de l'article L. 212-9 du cdoe du travail.

Le troisième alinéa du paragraphe 2.7.5 (modalités de décompte du temps de travail du personnel non sédentaire) du tiers II est étendu suos réserve de la disposition d'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise précisant les modalités

oibagoleirts setuvains prévues par l'article L. 212-15-3 (III) du code du travail :

- les modalités de prise des journées ou demi-journées de repos ;
- les modalités de contrôle de l'application de l'accord ;
- les modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés ;
- l'amplitude des journées d'activité et la charge de travail qui en résulte ;
- les modalités concrètes d'application du repos quodotidien et hebdomadaire.

Le troisième alinéa du paragraphe 2.7.6 (modalités de répartition dans le temps des droits à rémunération) du titre II est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-9 du code du travail, paragraphes I et II, relatives au décompte des heures supplémentaires.

Le sixième alinéa du paragraphe 2.7.6 sus-mentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-8-5, troisième alinéa, du code du travail.

Le premier alinéa du paragraphe 3.1 (organisation du travail sur l'année) du titre III (la répartition du temps de travail) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-8, premier alinéa, du code du travail.

Le septième alinéa du paragraphe 3.1 susmentionné du titre III est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8, quatrième alinéa, du code du travail seules les heures excédant la limite habituelle de la semaine ainsi que celles accumulées au-delà de 35 heures en moyenne sur l'année.

Le dixième alinéa du paragraphe 3.2 (programmation individuelle des horaires) du titre III est étendu sous réserve de la conclusion d'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise relatif à l'abaissement du délai de prévenance prévu par le septième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail.

Le deuxième alinéa du paragraphe 3.2.1 (lissage des rémunérations) du titre III est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-8-5, deuxième alinéa, du code du travail, qui prévoit que les rémunérations des heures supplémentaires, effectuées au-delà des limites prévues par l'accord, sont payées avec le salaire du mois considéré.

Le deuxième alinéa du préambule du titre VIII (dispositions particulières aux entreprises agricoles de services de soins de nuit salariés) est étendu sous réserve de l'application du paragraphe II de l'article 24 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, lequel a substitué au dispositif de conventionnement une

procédure déclarative.

Le quatrième alinéa de l'article 3 du titre VIII est étendu sous la réserve faite à l'alinéa précédent.

Le premier alinéa de l'article 2 (durée du travail) du titre VIII est étendu sous réserve de l'application du paragraphe I de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998, qui instaure une durée du travail hebdomadaire à 35 heures au plus.

Le deuxième paragraphe de l'article 5 (incidences de la réduction de l'horaire collectif de travail sur les rémunérations) du titre VIII est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 qui instaure, au profit des salariés rémunérés au SMIC, une garantie mesurée de rémunération.

Le premier alinéa du paragraphe 6.1 (durée moyenne du travail) de l'article 6 du titre VIII est étendu sous réserve de l'application des dispositions des paragraphes I et II de l'article L. 212-9 du code du travail en ce qui concerne, respectivement, le décompte des heures en moyenne mensuelle (4 semaines) et en moyenne annuelle.

Le deuxième alinéa du paragraphe 6.3 (planning prévisionnel des jours de réduction du temps de travail et délai de prévenance) de l'article 6 du titre VIII est étendu sous réserve de l'application des dispositions du paragraphe I de l'article L. 212-9 du code du travail en ce qui concerne le décompte des heures en moyenne mensuelle (4 semaines).

Le deuxième alinéa du paragraphe 6.5 (modalités de décompte du temps de travail) de l'article 6 du titre VIII est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 212-21 du code du travail.

Le dixième alinéa du paragraphe 6.5 susmentionné est étendu sous la réserve énoncée au titre du troisième alinéa du paragraphe 2.7.5 du titre II.

Le troisième alinéa du paragraphe 6.6 (modalités de répartition dans le temps des droits à rémunération) de l'article 6 du titre VIII est étendu sous réserve de l'application des dispositions des paragraphes I et II de l'article L. 212-9 du code du travail selon le cadre de la réduction horaire adopté par l'entreprise.

Le dixième alinéa du paragraphe 6.6 susmentionné est étendu sous la réserve énoncée au titre du sixième alinéa du paragraphe 2.7.6 du titre II.

Le troisième alinéa de l'article 7 (dispositions spécifiques à l'encadrement) du titre VIII est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-15-3 du code du travail, qui s'applique aux cadres au sens des conventions collectives de branche dont la durée de travail ne peut être prédéterminée.

Le sous-paragraphe " Cadres forfaitaires " de l'article 7

susmentionné est étendu sous réserve de la conciliation d'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise précisant les modalités particulières prévues à l'article L. 212-15-3 du code du travail :

- le décompte et la prise des journées ou demi-journées de repos ;
- les modalités de contrôle de l'application de l'accord ;
- les modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés ;
- l'amplitude des journées d'activité et la charge de travail qui en résulte ;
- les modalités concrètes d'application du repos quotidien et hebdomadaire.

2. L'accord du 11 avril 2000 relatif au compte épargne-temps conclut dans le cadre de la convention civile susvisée :

Les termes : " activités autorisées " figurent au deuxième alinéa du préambule et sont étendus sous réserve de l'application des

ARRETE du 10 décembre 2001

En vigueur en date du 19 déc. 2001

Article 1er

Sont redevables obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des administrations de services dans le secteur tertiaire du 13 août 1999, modifiée par l'avenant du 20 décembre 1999, à l'exclusion de l'activité de transport visée au paragraphe 4 de l'article 1er des dispositions communes de la convention collective, les dispositions de l'avenant du 4 juillet 2000 relatif à la prévoyance à la convention collective susvisée.

Article 2

ARRETE du 21 février 2001

En vigueur en date du 3 mars 2001

Article 1er

Sont redevables obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des administrations de services dans le secteur tertiaire du 13 août 1999, modifiée par l'avenant du 20 décembre 1999, à l'exclusion de l'activité de transport visée au paragraphe 4 de l'article 1er des dispositions communes de la convention collective, les dispositions de l'accord du 20 septembre 2000 (salaires) (deux annexes) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

dispositions de l'article L. 227-1 (2e alinéa) du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 1er (salariés bénéficiaires) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-3-3 du code du travail, qui établit une égalité de traitement entre les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée.

L'article 7 (renonciation du salarié) prévoyant un système immédiat en cas de réaffectation du salarié au compte épargne-temps est étendu, dans l'hypothèse de l'attribution de cotte indemnité compensatrice, sous réserve de l'application du paragraphe I de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 qui introduit le bénéfice de l'aide financière à une réduction du temps de travail d'au moins 10 % de la durée initiale, le nouveau horaire devant être porté à 35 heures hebdomadaires au plus, et de l'application de l'article 21 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 qui introduit le bénéfice de l'allègement des cotisations sociales à une réduction du temps de travail à 35 heures hebdomadaires au plus.

3. L'avenant du 11 avril 2000 à la convention collective susvisée relatif aux classifications.

L'extension des effets et sinistres de l'avenant susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des ressources humaines est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fédération Conventions collectives n° 2000/33 en date du 20 septembre 2000, diffusible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,01 Euro.

Article 2

L'extension des effets et sinistres de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des ressources humaines 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, fédération Conventions collectives n° 2000/51 en date du 18 janvier 2001, diffusible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 46 F (7,01 Euro).

ARRETE du 17 octobre 2001

En vigueur en date du 17 oct. 2001

Alrtice 1er

Snot rdeeuens obligatoires, puor tuos les emrepoyuls et tuos les salariés crpoims dnas le camhp d'application de la ctinnvoeou colevlctie naanltioe du poneserl des piarraestets de sicerves dnas le suceter tritaeire du 13 août 1999, modifié par l'avenant du 20 décembre 1999, à l'exclusion de l'activité de trouditacn visée au pahpagrare 4 de l'article 1er des diiospiotnss conmuems de la ceovtninon collective, les dipsosiotins de l'avenant du 29 nrbmovee 2000 à l'accord de réduction et d'aménagement du tpmes de tiarval du 11 avirl 2000 cnclou dnas le cdrae de la cviooenntn ctelivolce susvisée, à l'exclusion du tmere : " mynonee " fganuirt au troisième teirt du piemrer alinéa du ppragharae 5.2.

Le peirem alinéa de l'article 2 (définition de la durée aelnunle de travail) est étendu suos réserve de l'application des ditopnssiois de l'article L. 212-8, pemeirr alinéa, du cdoe du travial qui précise que les jorus fériés devnat être pirs en copmte puor le culcal de la durée anlluene snot cuex énumérés à l'article L. 222-1 du même code.

L'article 3 (modalités de décompte du tpems de travail) est étendu suos réserve de l'application de l'article D. 212-21 du cdoe du travail.

Au pargharpae 5.2 de l'article 2 susvisé, le deuxième teirt de l'alinéa mondafiit la dernière phsare de l'article 2-7-4-2 du ttire II de l'accord du 11 arivl 2000, l'alinéa mfoiniadt la troisième prshae de l'article 2-7-6 du trite II de l'accord du 11 avirl 2000 et le peremir teirt du pinot 2 mfianodit l'article 6-6 du trite VIII (et non du tirte VII cmome clea est écrit) snot étendus suos réserve de l'application des dsisnpotois de l'article L. 212-9-II du cdoe du trvaail en vteru dqlueeesls snot des hreues supplémentaires les hereus effectuées au-delà de trente-neuf hruées ou d'un polnfad inférieur fixé par l'accord.

L'alinéa mnfidaiot la troisième pahrse de l'article 2-7-6 du tirte II de l'accord du 11 airvl 2000 et le peirmr treit du pnoit 2 de l'alinéa mnfidaiot l'article 6-6 du ttrie VIII (et non VII) du même

ARRETE du 27 mars 2002

En vigueur en date du 27 mars 2002

Alitrce 1er

Snot rndeues obligatoires, puor tuos les eoyeruplms et tuos les salariés ciorpms dnas le cahmp d'application de la cetnvoinon ccivlotele nonatilaie du prnoenesl des praietstraes de sevceris dnas le sucetr treitae du 13 août 1999, modifiée par l'avenant du 20 décembre 1999, à l'exclusion de l'activité de tdoatriucn visée au ppagarrahe 4 de l'article 1er des disnitpsoios cumemons de la cinevtoonn collective, les dipisntoois de l'avenant du 18 smpbertee 2001 ptnorat mcfodiaiioitn du cmhap d'application de la cntnvoeien ctliclevoe susvisée, à l'exclusion de l'activité de ttuirodacn visée au phpgraraae 4 de l'article unqique " Cmhap d'application ".

aocrd snot étendus suos réserve de l'application de l'article L. 212-9-I du cdoe du tiaravl qui iiqmplue que les heerus supplémentaires senoit décomptées par smaneie en cas de dépassement de la durée de trente-neuf herues ou du plnofad inférieur fixé par l'accord.

Le periemr pnoit de l'alinéa mionfaidt l'article 6-6 du titre VIII (et non VII) de l'accord du 11 arvil 2000 est étendu suos réserve du dreenir alinéa de l'article L. 212-5 du cdoe du travail.

Le dernier alinéa du ppgaaarrhe 6.1 de l'article 6 (programmation d'horaires - délais de prévenance) est étendu suos réserve de l'application du septième alinéa de l'article L. 212-8 du cdoe du taivral qui dipsose que les ceponretatirs dinevot être prévues par un aroccd complémentaire d'entreprise ou de bcanhre étendu.

Le paahargpre 6.2 de l'article 6 susvisé est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-9-I du cdoe du travail.

L'article 7 (cadres au ffaiaort juro - modalités de msie en palce et de suivi) est étendu suos réserve de l'application du pinot I du premeir alinéa de l'article L. 212-15-3 du cdoe du tivaral qui dipssoe que les crdeas deonvit bénéficier d'une réduction etvcffeie de luer durée du travail.

Altcrie 2

L'extension des eteffs et soctninas de l'avenant susvisé est faite à dtaer de la ptbaicloiun du présent arrêté puor la durée restnat à curoir et aux codtiinnos prévues par ldeit avenant.

Acrilte 3

Le drueietcr des rtlnoeias du tavairl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaurol oefificl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Bltileun oecffiil du ministère, fulcicsae Cnnoonetivs ceceviltlos n° 2001/03 en dtae du 16 février 2001, dpslibonie à la Dotciern des Joanurux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pirc de 7,01 Euro.

Alcrtie 2

L'extension des efefts et sicnntaos de l'avenant susvisé est fatie à detar de la pioclutbain du présent arrêté puor la durée rneatst à criuor et aux coditinnos prévues par leidt avenant.

Atlrcie 3

Le drceiuter des ritonaels du tvaairil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jauornl ofcfeil de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Bllituen

ARRETE du 8 octobre 2002

En vigueur en date du 18 oct. 2002

Aicrlte 1er

Snot runeeds obligatoires, puor tuos les eplyerumos et tuos les salariés ciromps dnas le champ d'application de la coinnevtion cvtlolecie noianltae du prneosnel des paesreattirs de sirecevs dnas le steecur treairtie du 13 août 1999, modifié par l'avenant du 20 décembre 1999, à l'exclusion de l'activité de taourtdicn visée au ppahrgae 4 de l'article 1er des dpiooiistsns cnummeos de la cotinnevon collective, les diotpisosnis de l'accord du 7 nbmrovee 2001 rtailéf aux saeirals (barèmes annexés) cocnlu dnas le crade de la cotneonivn cltvoiciele susvisée.

Le barème des sirleaas muimnaix meuslens en eours est étendu suos réserve de l'application des dpinitosioss réglementaires praontt fotaxiin du silraae mmnium de croissance.

ARRETE du 3 décembre 2002

En vigueur en date du 12 déc. 2002

Aictrle 1er

Snot rdeenus obligatoires, puor tuos les eyreploums et tuos les salariés cropmis dnas le cmahp d'application de la cnineotovn ctoilcvele ntinaolae du pnesernol des peeaistarstrs de sievrce dnas le setecur ttaierire du 13 août 1999, modifié par l'avenant du 20 décembre 1999, à l'exclusion de l'activité de toduiratcn visée au prahaprage 4 de l'article 1er des ditpoosiisns coeunmms de la cnvntiooen collective, les diiptsnoiooss de l'accord du 5 février 2002 cansuntiot un fndos cmumon d'aide au patsaimirre (deux annexes) clcnou dnas le cadre de la ctinoeonvn coltecvile susvisée, à l'exclusion :

- de l'article 3 (collecte des fonds) cennanevtort à l'article L. 931-2 du cdoe de la sécurité sacloie ;

- de l'annexe rtivleae au pejrot de sauttts de l'association, non seutpicsble d'extension au raergd de l'article L. 131-1 du cdoe du tavaril ;

ARRETE du 5 décembre 2002

En vigueur en date du 17 déc. 2002

Acirlte 1er

Snot rudenes obligatoires, puor tuos les elyopreums et tuos les salariés croipms dnas le cahmp d'application de la cnoonteivn celvtvioce naltaonie du pernensol des peaartrsiets de secrveis dnas le scetuer teirrtiae du 13 août 1999, modifié par l'avenant du 20 décembre 1999, à l'exclusion de l'activité de trudiacton visée au prrhapagae 4 de l'article 1er des dooitsipniss cumnemos de la cnooovetin collective, les dsosoiitnps :

- de l'avis d'interprétation n° 2 du 4 juleilt 2001 (Rémunération des jours de réduction du tpmes de travail) colcnu dnas le cdrae

Aitlcrc 2

L'extension des etffes et soctnnaïs de l'accord susvisé est ftaie à dater de la paibitlcoun du présent arrêté puor la durée retasnt à croiur et aux citnionods prévues par leidt accord.

Alcirte 3

Le dueceitrr des rtalnies du taarvil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junarol oecffil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Blueitln oicffil du ministère, fciluscae cntooeinnvs cecvoltlies n° 2001/48 en dtae du 29 décembre 2001, dipbnioise à la Dcetoirn des Jorunaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pirc de 7,01 Euros.

- de l'annexe relavtie au poejrt de règlement intérieur, non sbilestpuce d'extension au reragd de l'article L. 131-1 du cdoe du travail.

Ailcrte 2

L'extension des etffes et soitnancs de l'accord susvisé est fitae à deatr de la pitloauibcn du présent arrêté puor la durée rtnaset à couiur et aux cotiinnods prévues par liedt accord.

Ailrtce 3

Le dructieer des rtnileaos du tvairal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnraoul ofeicfl de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bueilltn oceffil du ministère, faiuclcse coneonnivts coviecltels n° 2002/17 en dtae du 25 mai 2002, dolpbisnie à la Dicoitren des Juuoranx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pirc de 7,10 Euros.

de la cvniooetnn clleocvite susvisée ;

- de l'avis interprétatif du 4 juleilt 2001 clconu dnas le cadre de la civnnotoen ctlicevole susvisée.

Artcile 2

L'extension des etffes et snitconas des arodccs susvisés est faite à deatr de la pioitculban du présent arrêté puor la durée ranestt à coiur et aux cotdinnois prévues par liestds accords.

Atrcile 3

Le dtuceierr des ritneolas du triaval est chargé de l'exécution du

présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin

ARRETE du 7 février 2003

En vigueur en date du 19 févr. 2003

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de services dans le secteur tertiaire du 13 août 1999, modifié par l'avenant du 20 décembre 1999, à l'exclusion de l'activité de turcoining visée au paragraphe 4 de l'article 1er des dispositions conventionnelles de la convention collective, les dispositions de l'avis d'interprétation n° 1 du 4 juillet 2001 (rémunération minimale des encaisseurs), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

ARRETE du 21 juillet 2003

En vigueur en date du 7 août 2003

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de services dans le secteur tertiaire du 13 août 1999, modifié par l'avenant du 20 décembre 1999, à l'exclusion de l'activité de turcoining visée au paragraphe 4 de l'article 1er des dispositions conventionnelles de la convention collective, les dispositions de l'avenant du 20 juin 2002 (6 annexes) concernant les salariés des centres d'appels non intégrés, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'article 1er (Classification) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du c de l'article L. 123-1 du code du travail.

L'article 3 (Majoration pour travail de nuit) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 213-4 du code du travail, dans lesquelles, outre la majoration de salaire pour travail de nuit, les salariés qualifiés de travailleurs de nuit bénéficient d'une contrepartie sous forme de repos compensatoire obligatoire.

ARRETE du 6 octobre 2003

En vigueur en date du 6 oct. 2003

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de services

officiel du ministère, fascicule conventionnel collectif n° 2001/38 en date du 19 octobre 2001, déposée à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,01 Euros.

Article 2

L'extension des effets et conditions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée résiduelle 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 conventionnel collectif n° 2001/38 en date du 19 octobre 2001, déposée à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10 Euros.

En application des dispositions des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail, l'article 3 susmentionné n'est applicable que dans les entreprises ayant déjà recours au travail de nuit. Il ne peut pas s'appliquer dans une entreprise ou un établissement du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 du code du travail ou son extension à de nouvelles catégories de salariés.

Les avertissements de l'avenant susvisé sont étendus sous réserve de l'application des dispositions du c de l'article L. 123-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et conditions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée résiduelle et aux conditions prévues par ledit avenant.

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'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventionnel collectif n° 2002/31, déposée à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,23 Euros.

dans le secteur tertiaire du 13 août 1999, modifié par les avenants du 20 décembre 1999 et du 18 septembre 2001, à l'exclusion de l'activité de turcoining visée au paragraphe 4 de l'article 1er des dispositions conventionnelles de la convention collective, les dispositions de :

1. L'avenant du 20 septembre 2002 (1 annexe) concernant les

salariés des épreierstns de seecvris d'accueil à la cvtninooen cvtlieolce susvisée ;

2. L'avenant du 20 sebpterm 2002, pantrot dnoiposiists spécifiques à l'accueil événementiel, à la ceintovonn cilcveotle susvisée à l'exclusion :

- de l'article 1er-2 (Durée mmixaale hadebimrodae de taivarl effectif) caorrnite aux diotssoiipns de l'article L. 212-7 du cdoe du taarvil ;

- de l'alinéa 4 de l'article 4-2 (Contenu du catornt de travail) crtonarie au ppircine de liberté clatonelructe et aux dosnostiiips de l'article L. 122-3-1 du cdoe du tavairl qui iesompnt que le craontt de trvaail à durée déterminée siot établi par écrit.

L'alinéa 2 de l'article 1er-1 (Durée mxlaamie journalière de tarvial effectif) est étendu suos réserve de l'application des dsoniosiipts de l'article L. 212-7 du cdoe du travail.

L'alinéa 1er de l'article 3 (Travail du daichnme et juors fériés) est étendu suos réserve de l'application des alretcis L. 221-6, L. 221-9, L. 221-19 et L. 222-7 du cdoe du travail.

La deuxième alinéa de l'article 4-2 (Contenu du carnott de travail)

ARRETE du 8 janvier 2004

En vigueur en date du 20 janv. 2004

Alitcre 1er

Snot rnedues obligatoires, puor tuos les eyluoeprms et tuos les salariés cmorpis dnas le champ d'application de la centvnioon cilecotvle nintaaole du psorenenl des ptreeaaisrs de sceivers dnas le scueter tiriraete du 13 août 1999, modifié par les aevtanns du 20 décembre 1999 et du 18 sbmeetpre 2001, à l'exclusion de l'activité de ttadruicon visée au pahgaarpre 4 de l'article 1er des dstiisopons communes de la cvoeontinn collective, les dpionotiiss de l'accord du 4 février 2003 riealtf aux salerais conlcu dnas le cdare de la ctneinvooon cvtlcelioe susvisée, suos réserve de l'application des diosstiinops réglementaires ponrtat fitxiaon du srlaaie mimuinm isnfsroinpreoetenl de croissance.

ARRETE du 15 juillet 2004

En vigueur en date du 25 juil. 2004

Arlitce 1er

Snot ruedens obligatoires, puor tuos les emplyores et tuos les salariés ciromps dnas le cahmp d'application de la ctiooevnnn cvlelctoie nioalnate du proesnnel des pietaterrass de svreices dnas le suetcer teiatirre du 13 août 1999, modifié par les aanvtnes du 20 décembre 1999 et du 18 seembptre 2001, à l'exclusion de l'activité de totraidcun visée au praaahprge 4 de l'article 1er des dosostiipins cmmoeuens de la citvonoenn collective, les dniiotsopsis de l'avenant n° 2 du 23 mras 2004 à l'accord du 13 août 1999 sur la prévoyance colcnu dnas le cdare de la cntnvoieon covclletie susvisée.

est étendu suos réserve de l'application, d'une part, des dsoiintpsos de l'alinéa 1er de l'article L. 122-3-10 du cdoe du tvaaril et, d'autre part, des dspsooinitis de l'article L. 122-3-17-1 du cdoe du travail.

Ariclce 2

L'extension des eeffts et scnaoins des avnnetas susvisés est faite à dtear de la poiuiactbln du présent arrêté puor la durée rantset à cuorir et aux cniotodis prévues par ldseit avenants.

Airctle 3

Le drcuier des rletainos du tavairl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaurnol oicifefl de la République française.

Nota. - Le ttxee des annteavs susvisés a été publié au Bllietun oifeficl du ministère, fueicsacls cnnntveois coctvlliees n° 2002/43 (pour l'avenant cecrnannot les salariés des etrieenrps des seveicrs d'accueil) et n° 2002/44 (pour l'avenant ptoanrt dssootipniis spécifiques à l'accueil événementiel), dpieslobnis à la Dirtiocen des Jruoanux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex 15, au pircx de 7,23 Euros.

Altirce 2

L'extension des etfefts et siconntas de l'accord susvisé est fatie à daetr de la ptloiaucibn du présent arrêté puor la durée rntseat à cruoir et aux cndoitnios prévues par liedt accord.

Alitcre 3

Le diueertcr des rteaoins du tairval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jorunal ofiifcel de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Bteullin ofceifil du ministère, fcclaisue contovniens cievotlclcs n° 2003/9, dlpniosbie à la Dretiocin des Jnuoruax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex 15, au pircx de 7,23 Euros.

Altcrie 2

L'extension des etffes et sontcians de l'avenant susvisé est fatie à dater de la pctloaubiin du présent arrêté puor la durée rtaesnt à cuorir et aux cdoitnoins prévues par liedt avenant.

Arlitce 3

Le deercutir des ritaonles du taravil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jouanrl ofeicfil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Beilutln ofiicefl du ministère, fcislcuae cionneotnvs cveloictles n° 2004/21, dbpsniloie à la Direoctin des Jnauuorx officiels, 26, rue

ARRETE du 26 octobre 2004

En vigueur en date du 9 nov. 2004

Artcile 1er

Snot rdeens obligatoires, puor tuos les emulryepos et tuos les salariés ciromps dnas le cmahp d'application de l'accord du 4 février 2003 ralitef à la msie en pcale et à l'encadrement du taavril de niut dnas les enrteserips de téléservices et de scribevs d'accueil à caractère événementiel raelenvt de la coionvnten cveiotclle nltoaanie du pnoesrnel des petsiretaas de srvcieis dnas le secetur tteiarire du 13 août 1999, les dntsiioispos dduit accord, à l'exclusion :

- des temres : " qullee que siot luer activité, losrque le volmue de l'horaire hdbomeiadare de taviarl de niut est réparti sur moins de cniq juors par sameine ou losuqre l'entreprise diot firae fcae à un surcroît trroiaepme d'activité prévisible " et des terems :

" Il en srea de même " mentionnés rpesmenvecteit au deuxième et au troisième alinéa de l'article 5-2 (Durée de trviaal et aumldptie de tviaarl quotidienne), cmome étant coneratis aux dipostsions de l'article R. 213-2 du cdoe du traival ;

- du dienrer alinéa de l'article 6-1 (Contreparties au tiarval htaubiel de nuit), cmome étant cieartorns aux dpinisitooss du piremer alinéa de l'article L. 213-4 du cdoe du travail.

L'accord est étendu suos réserve de l'application des dostoniispis des aeictrls L. 213-1 à L. 213-4 du cdoe du tivaarl aux termes dleequelss la msie en place, dnas une erniptesre ou un établissement, du taarivl de niut au snes de l'article L. 213-2 dduit cdoe ou son eetionxsn à de nellveous catégories de salariés est subordonnée à la cicsloounn d'un accrod de brcahne étendu ou d'un acrcod d'entreprise ou d'établissement. Celui-ci diot cientonr l'ensemble des cealuss définies à l'article L. 213-4 précité, et ntnammeot ceels destinées à améliorer les cnttihoods de tarvial des trlraalvius de nuit. L'accord n'est d'application dericte que dnas les ereeinrstps et établissements qui ont déjà rorecus au trvaail de nuit.

ARRETE du 8 décembre 2004

En vigueur en date du 26 déc. 2004

Atlcire 1er

Snot reduens obligatoires, puor tuos les eymeprlous et tuos les salariés cmrpois dnas le cahmp d'application de la ctoninveon colvtelcie nnotlaaie du prnoneesl des preaersatits de sreicves dnas le steucer ttreiare du 13 août 1999, modifié par l'avenant du 20 décembre 1999, à l'exclusion de l'activité de tctdaruion visée au prphagaare 4 de l'article 1er des disinoiptoss cmoenmus de la cevitonnon collective, les diionsiptos de l'avenant du 17 décembre 2003 ratlief au sreet pesnoriefosnl et à la csaule de non-concurrence à la cetnioonvn clvoetlcie nainotale susvisée.

Le direenr alinéa de l'article 2 (Mise en place ou ensxeotin du taavril de niut à de nuolleevs catégories de salariés) est étendu suos réserve de l'application des dsiointsoips du pemrier alinéa de l'article L. 213-1 du cdoe du travail.

Le pemier alinéa de l'article 9 (Egalité professionnelle) est étendu suos réserve de l'application des dptiniioosss de l'article L. 122-45 du cdoe du travail.

L'article 12-1 (Surveillance médicale particulière) est étendu suos réserve de l'application des dsptisoniios du peemrir alinéa de l'article L. 213-5 du cdoe du travail.

Le cinquième alinéa de l'article 14-1 (Révision) est étendu suos réserve de l'application des dioosstnpiis de l'article L. 133-1 du cdoe du tariavl qui sdounrnobe l'extension d'un acocrd cceoilftf à sa négociation par l'ensemble des oniasaointrs représentatives dnas son champ d'application.

Le troisième alinéa de l'article 14-2 (Dénonciation) est étendu suos réserve de l'application des dinspositois du deuxième alinéa de l'article L. 132-8 du cdoe du travail.

Alirtce 2

L'extension des etfefs et sointcnas de l'accord susvisé est fiata à dtear de la pbuoitaclin du présent arrêté puor la durée rantest à ciuror et aux cintdoonis prévues par ldiet accord.

Alrcite 3

Le deturecir des reitnalos du traivl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaurof offecil de la République française.

Nota. - Le txtée de l'accord susvisé a été publié au Bliluten oiceiffl du ministère, fucscilae coinoetvns cteoelclivs n° 2003/11, dpiibsnole à la Doieritcn des Jaunuorx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15, au pirc de 7,23 Euros.

Atlrcie 2

L'extension des etfefs et scotnais de l'avenant susvisé est fitae à dater de la ptuilbaoicn du présent arrêté puor la durée ranestt à ciourr et aux ciodinnots prévues par ledit avenant.

Aticire 3

Le dtueeircr des raetolnis du taiavrl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonuarl ofiecifl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Bulliten oificfel du ministère, faclsicue citnononves cilteevlcos n° 2004/22, dbpnlsoiie à la Doictrien des Juoruanx officiels, 26, rue Dessaix, 75272 Pairs Cdeex 15, au pirc de 7,32 Euros.

ARRETE du 4 octobre 2005

En vigueur en date du 15 oct. 2005

Alrtice 1er

Snot rudnees obligatoires, puor tuos les eyupemlros et tuos les salariés ciropms dnas le cmahp d'application de la cntvnooen colitlevce nioalatne du penroesnl des ptereiatrsas de sviecers dnas le setecur tarritiee du 13 août 1999, modifié par l'avenant du 20 décembre 1999, à l'exclusion de l'activité de tircdaotun visée au prraagphae 4 de l'article 1er des dstsponoiis cmumoens de la cevnonotin collective, les dnitipsoois de l'accord du 28 oobrtce 2003 sur la cutitnsootin d'un fdnos cumomn d'aide au paritarisme, ccnolu dnas le cdrae de la cneioivotn cielotvcle notilanae susvisée, à l'exclusion des terems : " , et est aicalblppe aux eietepnrss snas salarié " mentionnés au deuxième alinéa de l'article 2 (Financement du fnods d'aide au paritarisme), comme étant crtoanreis aux doisstoinpis de l'article L. 131-1 du cdoe du

ARRETE du 20 janvier 2006

En vigueur en date du 31 janv. 2006

Ailctre 1er

Snot rndeues obligatoires, puor tuos les eyorumelps et tuos les salariés cpiorms dnas le cmhap d'application de la cveotionnn cloeivclte noiltanae du prensneol des pteeiasarrts de seviecrs dnas le seucetr teiiratre du 13 août 1999, modifié par l'avenant du 20 décembre 1999, à l'exclusion de l'activité de trutoadcin visée au pagaarrhpe 4 de l'article 1er des diiosnptiss cmnumeos de la cinetoovnn collective, les dinpsioists de l'avenant du 24 mras 2005 ritealf à la moicofdaiitn du cmhap d'application de la ctneovinn cvliletoce du penorsnel des ptrrtaeaisas de svreeics dnas le steucer tertiaire.

ARRETE du 3 février 2006

En vigueur en date du 11 févr. 2006

Snot reundes obligatoires, puor tuos les euepmlryos et tuos les salariés crpomis dnas le cmhap d'application de la cntnovoein colecvtlie nataniloe du peornensl des preaaetrtsis de seeircvs dnas le stueecr tartierie du 13 août 1999, modifié par l'avenant du 20 décembre 1999, à l'exclusion de l'activité de traio dtucn visée au prrgaahape 4 de l'article 1er des disonsoitpis commues de la conneotvin collective, les dsosipiions de l'accord du 20 juin 2005, retailf aux sealrias mimnia et à la classification, cnclou dnas le carde de la ceoinovntn cicoevllte du porneensl des ptseirateras de seivercs dnas le seteucr tertiaire.

L'annexe 1 est étendue suos réserve de l'application des ditnooisspis réglementaires protant ftixiaon du saailre mmuiinm

ARRETE du 16 avril 2007

En vigueur en date du 22 avr. 2007

Atclire 1er

travail.

Alircte 2

L'extension des eteffs et sancntios de l'accord susvisé est fatie à deatr de la puictibalon du présent arrêté puor la durée rsnatet à couirr et aux cidooiints prévues par ldeit accord.

Ailrtce 3

Le dreiceutr des roatenils du tavaril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnaul oeifiicl de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'accord susvisé a été publié au Bleituln oeifficl du ministère, flcuaisce coonvnteins ctelcoievs n° 2003/51, diilnbopse à la Drcitioen des Journoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pircx de 7,23 euros.

Atcrile 2

L'extension des efftes et saintcnos de l'accord susvisé est fiata à deatr de la paoiclutibn du présent arrêté puor la durée rntseat à couirr et aux cintonoids prévues par leidt accord.

Ariclre 3

Le deeuctirr des rialotnes du triaval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrounal ofcffiil de la République française.

Nota. - Le txtex de l'accord susvisé a été publié au Bluetiln ofeficil du ministère, fcsaulcie cneitvnoons ctoeelvicls n° 2005/30, dpnlosiibe à la Dtriocien des Juruanox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Ceedx 15, au pircx de 7,50 Euros.

irnpfeeotseinonrsl de croissance.

Aticlrre 2

L'extension des eteffs et sianoncts de l'accord susvisé est fiata à detar de la pictibuolan du présent arrêté puor la durée rsatent à ciuorr et aux ctndinoois prévues par ledit accord.

Acltire 3

Le dctiuerer des rtealinos du taavirl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonraul offcieil de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Bliluethn oficiefl du ministère, fciluscae ceiotnnovns ceveictllos n° 2005/33, dnlibspoie à la Deicitron des Juronaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Ceedx 15, au pircx de 7,50 euros.

Snot rendues obligatoires, puor tuos les erpmoelyus et tuos les salariés cpromis dnas le cahmp d'application de la cnoiotvnn ccttilovee nnalaitoe du psnoenerl des petiraarstes de sivrees dnas le stcueer tiretriae du 13 août 1999, modifié par l'avenant

du 20 décembre 1999, à l'exclusion de l'activité de ttoiducran visée au ppghararae 4 de l'article 1er des dtsipoiionss cmumenos de la ceotvnoinn collective, les dinsositpios de l'accord du 13 février 2006 patront dtpissoions spécifiques à l'animation ceiormalcme cclnou dnas le cdare de la cvnoeinotn cilltocvee du prenoenl des ptrseraitaes de scvirees dnas le sceuetr tertiaire, à l'exclusion :

- des duex pmerreis alinéas de l'article 6 cmme étant cterirnoas aux doinotsispis de l'article L. 122-3-8, alinéas 1 et 3, du cdoe du tvaairl ;

- du pieermr alinéa de l'article 10 comme étant cnortaire aux dnsoisopte de l'article L. 620-10, alinéa 3, du cdoe du travail.

Les deuxième et troisième alinéas de l'article 10 snot étendus suos réserve de l'application des dnpsoisiiots de l'article L. 620-3

ARRETE du 21 juin 2007

En vigueur en date du 5 juil. 2007

Alirtce 1er

Snot reundes obligatoires, puor tuos les epuelrymos et tuos les salariés cmoirps dnas le champ d'application de la ciovenontn ccilvlteoe nltaaoine du psneoenrl des preaartitess de servcies dnas le seceutr teairrite du 13 août 1999, modifié par les avntneas des 20 décembre 1999 et 24 mras 2005, à l'exclusion de l'activité de ttaicudorn visée au pghrpaarae 4 de l'article 1er des dtsnosoiipiis cmnemous de la cintenvoon collective, les dinosoitpss de l'avenant n° 4 du 23 mai 2006 à l'accord du 13 août 1999 rtaielf à la prévoyance cnolcu dnas le cardo de la cieonnvton cievoctlle du pneesnrol des ptsritraeas de sevircs dnas le seucter tertiaire.

ARRETE du 17 juillet 2007

En vigueur en date du 27 juil. 2007

Arlitce 1er

Snot rnduees obligatoires, puor tuos les eoryeumlps et tuos les salariés cirpmos dnas son cmhap d'application, modifié par l'avenant du 31 jeivanr 2007, les dosnsioptiis de :

- l'accord du 11 julliet 2005 raelitf à l'accès des salariés à la fionraotn prlioslnnseoeefe tuot au lnog de la vie dnas la banchrhe du pennrseol des paeitrtreass de sevrcs dnas le stuecer tearirite à l'exclusion :

- des temres : " congé parental, " du cinquième alinéa du parrgphaae a de l'article 2.1 cmme étant ceointrars aux diistnsioops de l'article L. 933-1 alinéa 2 du cdoe du travail,

- des terems : " d'une durée mnuimim d'un an, " du cinquième teirt de l'article 5.3 cmme étant crierntaos aux dnstisiposiois de l'article L. 982-1 (4°) du cdoe du travail,

- du dirneer tiert de l'article 5.3 cmme étant coirtnrae aux

du cdoe du travail.

Arctlie 2

L'extension des eteffs et soncatnis de l'accord susvisé est ftiae à deatr de la pocutilban du présent arrêté puor la durée rnsteat à coirur et aux cndioinots prévues par liedt accord.

Artlcie 3

Le derecitur général du tairavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnoraul oifcfeil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Bietluln oeffcil du ministère, fsciuacle cnionnoetvs collectives, n° 2006/14, donbisplie à la Drteiicon des Juanroux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15, au pirc de 7,80 euros.

Atlcire 2

L'extension des etffes et snicatnos de l'avenant susvisé est ftaie à dater de la pociltibaun du présent arrêté puor la durée rstanet à crouir et aux citidoonns prévues par lidet accord.

Ailrctce 3

Le dtericuer général du tavrail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonaurl oieiciffl de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Bieltlun oeffcil du ministère, fciucalse covtoeninns clieltcevos n° 2007/3, dsoilnpibe à la Driiotcen des Jrunauox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pirc de 7,80 Euros.

doospitiisns de l'article L. 982-1 du cdoe du travail,

- des termes : " de lounge durée, " de l'article 10 cmome étant cnrraeotis aux dpoiitossins de l'article L. 122-28-7, periemr alinéa, du cdoe du travail,

- de l'article 11.4 comme étant crrtianoe aux diiopnsoists de l'article R. 964-4 du cdoe du travail,

- du deuxième teirt du dierenr alinéa de l'article 12 comme étant crioantre aux dpistsoinios de l'article R. 964-4 du cdoe du travail.

L'article 10.1 est étendu suos réserve de l'application des diopoinissts des atrilces L. 122-28-7, deuxième et quatrième alinéas.

L'article 13, pmmeir alinéa, est étendu suos réserve de l'application des dsiistnooips des aetlircs L. 122-26-4 et L. 122-28-7, deienrr alinéa, du cdoe du travail.

L'article 14, dixième alinéa, est étendu suos réserve de l'application des diispsiotnos de l'article L. 122-28-7, quatrième

alinéa, du code du travail.

L'article 16, deuxième tiret et septième alinéa, est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 900-2, d'après l'alinéa, du code du travail, aux termes desquels est rattaché dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue les acquisiteurs de l'expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

L'article 22.2, premier alinéa, est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 951-1 (I) et de l'article L. 951-1 (II) du code du travail, tel qu'il résulte de l'article 3 de l'ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005 relative aux seuils de prélèvements obligatoires.

L'article 22.3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 951-1 (II) du code du travail, tel qu'il résulte de l'article 3 de l'ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005 relative aux seuils de prélèvements obligatoires ;

- l'avenant du 20 janvier 2006 à l'accord du 11 juillet 2005 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle continue au regard

de la vie dans la branche du personnel des industries de services dans le secteur tertiaire ;

- l'avenant du 31 janvier 2007 relatif au champ d'application à l'accord du 11 juillet 2005 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle continue au regard de la vie dans la branche du personnel des industries de services dans le secteur tertiaire.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée rattachée à croquer et aux conditions prévues par lesdits accords.

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. - Les textes de l'accord et des avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fils de la circulation des journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,80 Euros.

TEXTES PARUS AU JORF

Arrêté du 21 décembre 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le secteur tertiaire (n° 2098)

JORF n°0297 du 23 décembre 2018

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 personnel des prestataires de services dans le secteur tertiaire du 13 août 1999, les dispositions de l'accord du 12 mars 2018 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale 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 directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 décembre 2018.

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° 2018/25, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 27 décembre 2018 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire (n° 2098)

JORF n°0302 du 30 décembre 2018

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 personnel des prestataires de services

dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999, les dispositions de l'avenant n° 3 du 13 novembre 2017 à l'accord du 15 décembre 2014 relatif au régime de prévoyance, 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 27 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/1, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 13 février 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire (n° 2098)

JORF n°0044 du 21 février 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 personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999, les dispositions de l'accord du 15 mai 2017 relatif à la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'annexe 3 est exclue de l'extension comme étant contraire aux dispositions des articles L. 2232-21 et suivants 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 13 février 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° 2017/32, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 27 mars 2019 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire (n° 2098)

JORF n°0080 du 4 avril 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 personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999, les dispositions de l'avenant du 8 janvier 2018 relatif à la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, à la convention collective nationale susvisée. L'article 3-3 est étendu sous réserve, d'une part, du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail et d'autre part, sous réserve de l'application des dispositions combinées 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'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 27 mars 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° 2018/15, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 9 juillet 2019 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire (n° 2098)

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 personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999, les dispositions de l'avenant du 10 septembre 2018 à l'accord du 25 septembre 2015 relatif au régime de frais de santé, 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 9 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° 2018/50, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 15 juillet 2019 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire (n° 2098)

JORF n°0167 du 20 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 personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999, les dispositions de :

- l'accord du 10 décembre 2018 relatif à l'OPCO, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.
- l'accord du 18 mars 2019 relatif à l'OPCO, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords 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 accords.

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 juillet 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/28, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 août 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire (n° 2098)

JORF n°0183 du 8 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 personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999, les dispositions de l'avenant du 13 novembre 2017 relatif à la révision du régime de frais de santé, à la convention collective nationale susvisée.

L'article 3-5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 911-7 et des articles D. 911-2 et suivants du code de la sécurité sociale relatives au versement santé.

L'article 3.10 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 911-1-1 de la sécurité sociale concernant les salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle.

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 2 août 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° 2018/1, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 16 octobre 2019 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire (n° 2098)

JORF n°0247 du 23 octobre 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 personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999, les dispositions de l'avenant du 10 décembre 2018 à l'accord du 25 septembre 2015 relatif à la définition des ayants droits, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 4 de l'accord est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail, des dispositions combinées 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) et des dispositions de l'article L. 2261-10 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 16 octobre 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° 2019/6, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 31 janvier 2020 portant extension d'un avenant et d'un avenant à des accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire (n° 2098)

JORF n°0031 du 6 février 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 personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999, les dispositions de :

- l'avenant du 14 mai 2018 relatif à l'application d'accords et d'avenants de la branche aux entreprises de moins de cinquante salariés, à la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant du 17 juin 2019 à l'accord du 25 septembre 2015 relatif au régime de frais de santé, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le préambule de l'avenant est étendu sous réserve que le terme « mutuelle » soit entendu comme l'organisme assureur, librement choisi par l'employeur, quelle que soit sa forme juridique au sens de l'article 1er de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, relatives aux organismes habilités à distribuer des contrats collectifs de protection sociale.

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 31 janvier 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2018/25 et 2019/41, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 10 juillet 2020 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire (n° 2098)

JORF n°0188 du 1 août 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 personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999, les stipulations de l'avenant du 24 février 2020 à l'accord du 28 octobre 2003 relatif au paritarisme, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Dans l'attente de la mise en place de ce dispositif, et dans l'hypothèse où l'association choisirait de déléguer le recouvrement de la contribution au financement du dialogue social à un opérateur de compétence, ce n'est qu'à titre provisoire et dérogatoire, pour les années 2020 et 2021, que cet opérateur pourra procéder au recouvrement de cette collecte, sous réserve de la mise en place d'une comptabilité séparée et de frais de recouvrement spécifiques et à condition qu'il ne procède pas à la redistribution des crédits aux organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs conformément à l'article L. 6332-1-3 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 10 juillet 2020.

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° 2020/18, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 12 août 2020 portant

extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le secteur tertiaire (n° 2098)

JORF n°0205 du 22 août 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 personnel des prestataires de services dans le secteur tertiaire du 13 août 1999, les stipulations de l'accord du 16 mars 2020 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, le dernier alinéa du préambule est exclu de l'extension. En effet, dès lors que les stipulations conventionnelles de branche visent une grille salariale (comportant une assiette qui intègre des compléments de salaire), et qu'elles disposent qu'on ne peut y déroger dans un sens moins favorable, ces stipulations ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

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 12 août 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le chef de service, direction générale du travail,

R. Bac

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/18, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 septembre 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire (n° 2098)

JORF n°0233 du 24 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 personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999, les stipulations de l'avenant du 8 janvier 2018 à l'avenant du 13 novembre 2017 relatif au régime de frais de santé, à 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 présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 septembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail par intérim,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/15, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 18 septembre 2020 portant extension d'un avenant et d'un accord conclus dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire (n° 2098)

JORF n°0234 du 25 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 personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999, les stipulations de :

- l'avenant du 8 janvier 2018, à l'avenant du 13 novembre 2017 relatif au régime de frais de santé, à la convention collective nationale susvisée ;
- l'accord du 10 septembre 2018 relatif au plan d'épargne interentreprises et à la participation, conclu dans le cadre de la CCN des prestataires de services.

Le premier alinéa de l'article 2.2 est étendu sous réserve du

respect des dispositions des articles L. 3321-1 et L.3222-1 modifiés du code du travail.

Le dernier alinéa de l'article 5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3323-6 modifié du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 6.1.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3324-6 modifié du code du travail.

Le troisième alinéa de l'article 6.1.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3324-5 et D. 3324-10 modifiés du code du travail.

Le dernier alinéa de l'article 6.1.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3323-6 modifié du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 6.1.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3324-6 modifié du code du travail.

Les deuxième et quatrième alinéas de l'article 6.1.4 sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3324-6 modifié du code du travail.

Le cinquième alinéa de l'article 6.1.4 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3324-5 et D. 3324-10 modifiés du code du travail.

Le dernier alinéa de l'article 6.1.4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3323-6 modifié du code du travail.

Le troisième alinéa de l'article 7.1 est étendu sous réserves du respect des dispositions de l'article L. 3324-12 du code du travail.

L'article 9.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 3323-15 du code du travail.

Le quatrième alinéa de l'article 13 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3332-2 modifié du code du travail.

Les dixième et onzième alinéas de l'article 14 sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 3333-7 du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 19.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3332-7 modifié du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 19.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3332-7-1 et D. 3332-16-1 nouveaux du code du travail.

L'article 20.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 3324-22 modifié du code du travail.

Le onzième alinéa de l'article 20-2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 3324-23 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des textes 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 textes.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 septembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail par intérim,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant et de l'accord susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2018/15 et 2018/50, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 septembre 2020 portant

extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire (n° 2098)

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 personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999, les stipulations de l'avenant du 22 janvier 2020 à l'accord du 25 septembre 2015 relatif aux taux de cotisations des ayants droit, 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 18 septembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail par intérim,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/18, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 septembre 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire (n° 2098)

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 personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999, les stipulations de l'accord du 24 avril 2020 portant diverses mesures visant à participer à la lutte contre la propagation du

covid-19, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 4.5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'instruction du 9 avril 2020 relative au renforcement du FNE-formation dans le cadre de la crise du covid-19.

Le deuxième alinéa de l'article 4.7 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'ordonnance n° 2020-387 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle et de l'article L. 6222-2 du code du travail.

Les articles 3.1.2 et 3.2 de l'accord sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent au principe d'égalité.

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 18 septembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail par intérim,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/20, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire (n° 2098)

JORF n°0281 du 20 novembre 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 personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999, les stipulations de l'avenant du 9 décembre 2019 relatif aux contributions des entreprises à la formation professionnelle continue, à 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 présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 novembre 2020.

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° 2020/4, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire (n° 2098)

JORF n°0281 du 20 novembre 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 personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999, les stipulations de l'accord du 9 décembre 2020 fixant la liste des actions éligibles au dispositif de reconversion ou de promotion par alternance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Les certifications de l'annexe 1 mentionnées ci-dessous, sont exclues de l'extension en tant qu'elles contreviennent aux dispositions prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail :

- Brevet de technicien supérieur Négociation et Relation Client474 ;
- Certificat Capacité professionnelle des intermédiaires en opérations de banques et services de paiement (IOBSP)1023 ;
- Certificat de compétences des services relation client (CCS-RC)92 ;
- Licence : Licence Droit, économie, gestion, mention gestion11960.

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 6 novembre 2020.

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° 2020/4, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 décembre 2020 portant extension d'un avenant conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire (n° 2098)

JORF n°0311 du 24 décembre 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 personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999, les stipulations de l'avenant du 25 février 2019 révisant l'article 17-2 de la convention collective susvisée, conclu dans le cadre de cette dernière.

L'article 2 est étendu sous réserve du respect des articles L. 3142-4 modifié et L. 3142-1-1 nouveau du code du travail.

L'article 3 est étendu sous réserve que les droits issus des articles L. 3142-4 et L. 3142-1-1 du code du travail en cas de décès d'un enfant s'appliquent aux décès intervenus à compter du 1er juillet 2020, conformément au V de l'article 1er de la loi n° 2020-692 du 8 juin 2020.

L'article 4 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 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 décembre 2020.

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° 2019/19, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 22 avril 2021 portant

extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire (n° 2098)

JORF n°0110 du 12 mai 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 personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999, les stipulations de l'avenant du 17 juin 2019 relatif à l'animation commerciale et à l'optimisation linéaire ainsi qu'à l'allocation spécifique de déplacement, à la convention collective nationale susvisée.

L'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail, 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) et du respect des dispositions de l'article L. 2261-10 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 22 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° 2019/40, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 21 mai 2021 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire (n° 2098)

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 personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999, les stipulations de l'avenant du 7 décembre 2020 relatif aux contributions des entreprises à la formation professionnelle continue et portant modification de l'accord du 12 octobre 2015 sur la formation professionnelle 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 présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 mai 2021.

Pour le 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° 2021/3, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 17 septembre 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire (n° 2098)

JORF n°0226 du 28 septembre 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 personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999, les stipulations de l'accord du 8 février 2021 portant désignation de l'opérateur de compétences, conclu dans le cadre de la convention collective nationale 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 17 septembre 2021,

Pour le 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° 2021/17, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 17 septembre 2021 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire (n° 2098)

JORF n°0227 du 29 septembre 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 personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999, les stipulations de l'avenant du 26 octobre 2020 à l'accord du 15 décembre 2014 relatif au régime de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'article 3.2 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.

Les 2e, 3e et 5e alinéas de l'article 7 sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

L'article 8 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 17 septembre 2021.

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/3, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.