

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE

Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 2098

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR

Texte de base : Convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999

DERNIER AVENANT SALAIRES

Accord du 13 décembre 2022 relatif aux salaires et à la valeur du point

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE

KALICONT000005635550

URL OFFICIELLE

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635550

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE

6 août 2026 à 04:55

Ce document est généré en direct depuis l'API officielle Légifrance (DILA). Il contient le texte de base intégral et les avenants en vigueur à la date d'édition. Diffusion sous Licence Ouverte 2.0 Etalab. **Document à titre indicatif** — pour toute décision engageant vos droits (litige, contentieux, négociation salariale), consultez un professionnel du droit social.

Sommaire

Texte de base	•
Article 27	•
Article 28	•
Article 29	•
Article 30	•
Article 31	•
Article 32	•
Article 33	•
Article 34	•
Article 35	•
Article 36	•
Article 13	•
Article 14	•
Article 15	•
Article 16	•
Article 17	•
Article 18	•
Article 19	•
Article	•
Article 20	•
Article 21	•
Article 22	•
Article 23	•
Article 24	•
Article 25	•
Article 26	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 11	•
Article 12	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Avenant salaires en vigueur	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 4.1	•
Article 4.2	•

Article 5 *

Article 6 *

Article *

Article *

Article *

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

Article *

Article *

Article *

Article *

Article *

Avenant : Avenant du 11 avril 2000 relatif aux classifications *

Article *

Avenant : Avenant du 16 décembre 2009 relatif à l'élargissement du champ d'application de la convention *

Article *

Article 1er *

Article 2 *

Article 3 *

Avenant : Adhésion par lettre du 30 octobre 2012 de la FEC FO à la convention *

Article *

Avenant : 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 :

Article *

Avenant : Avenant du 17 juin 2019 relatif à l'allocation spécifique de déplacement *

Article 1er *

Article 2 *

Article 3 *

Article 4 *

Article 5 *

Article *

Avenant : Avenant du 17 juin 2019 portant mise en conformité avec la réglementation 100 % Santé *

Article 1er *

Article 2 *

Article 3 *

Article 4 *

Article 5 *

Article *

Article *

Article *

Article *

Avenant : Avenant du 26 octobre 2020 à l'accord du 15 décembre 2014 relatif au régime de prévoyance (clause de recommandation et révision du régim

Article 1er *

Article 2 *

Article 3 *

Article 3.1 *

Article 3.2 *

Article 4 *

Article 5 *

Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article	•
Lexique	•

SECTION 1

Texte de base

Texte de base : Convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999

ART. 27 La durée normale hebdomadaire de travail est fixée conformément aux dispositions légales.

ART. 28 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.

ART. 29 Sous réserve des dérogations prévues à cet effet pour les centres de congrès au titre des dispositions de l'article L. 221-5 du code du travail, le repos hebdomadaire sera accordé en application des dispositions légales.

ART. 30 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.

ART. 31 Dans le cadre des règles générales concernant la durée du travail fixées au chapitre Ier, le travail est organisé selon l'un des systèmes suivants :

- horaires hebdomadaires constants ou horaire collectif ;
- horaires variables.

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

ART. 32 Le travail est en principe organisé selon des horaires réguliers se reproduisant 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.

ART. 33 Considérant que pour assurer leur pérennité, maintenir et développer leur compétitivité les entreprises doivent pouvoir se doter de souplesse dans l'organisation du travail mais considérant également que les salariés doivent pouvoir adapter leur rythme de travail à leur vie personnelle, des horaires individualisés pourront 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.

ART.
34

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

34.1. Temps de transport décompté comme temps de travail effectif

Sont décomptés comme temps de travail effectif :

- les temps de transport inclus dans une prestation inhérente à l'emploi ;
- les temps de transport ou de voyage des salariés dont l'activité professionnelle consiste dans la conduite d'un véhicule lorsqu'ils le conduisent effectivement.

34.2. Temps de transport non décompté comme temps de travail effectif

Ne sont pas décomptés comme temps de travail effectif :

- 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 rassemblement ou lieu de travail occasionnel dans la mesure où il est au plus égal au temps de trajet habituel.

ART.
35

Les heures supplémentaires sont les heures de temps de travail effectif tel que défini ci-dessus accomplies 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 nominatif 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 hebdomadaire 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 (arrêté du 23 février 2000, art. 1er).

ART.
36

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

36.2. Les heures supplémentaires pourront être récupérées au lieu d'être payées pour une durée égale au produit du nombre des heures supplémentaires effectuées par le coefficient de majoration applicable.

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

13.1. Embauchage

Les employeurs sont tenus de faire connaître dans tous les cas leurs besoins de personnel à l'Agence nationale pour l'emploi. Ils se réservent cependant le droit de recourir à toute époque à l'embauchage direct.

Nul employeur n'est tenu d'agréer le salarié qui leur 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'embauchage et sur le respect des libertés individuelles en matière de recrutement ainsi que sur les priorités d'embauchage 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 professionnelle 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 strictement définies par la législation et la réglementation en vigueur.

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

Le candidat à l'embauchage fera l'objet d'une information écrite de son employeur potentiel qu'il va subir une épreuve préliminaire.

En vue de son embauchage, tout salarié doit justifier de son état civil et de son domicile ainsi que des diplômes et références professionnelles requis pour la qualification considérée. Il doit en outre produire :

- le ou les certificats de travail ;
- un certificat d'invalidité le cas échéant ;
- la carte d'assuré social ;
- s'il est étranger, les documents imposés par les lois et règlements.

Dans les jours précédant son engagement et au plus tard dans les 2 jours suivant la prise de fonctions, il sera remis à tout salarié un contrat de travail écrit comportant notamment, sous réserve des dispositions légales applicables :

- l'identité des parties ;
- la date de prise de fonctions ;
- la durée et les modalités de la période d'essai ;
- le lieu de travail ;
- la qualification du salarié (niveau, coefficient) ;
- l'emploi occupé ou la fonction exercée ;
- la rémunération et les éléments qui la composent ;
- la durée de travail de référence ;
- l'intitulé de la convention collective applicable ;
- les coordonnées de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance.

Tout embauchage donne lieu à une visite médicale obligatoire dans les conditions légales. Cette visite doit avoir lieu avant l'embauchage ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai (1).

Le temps nécessaire par ces examens médicaux est soit pris sur les heures de travail des salariés sans qu'aucune retenue de salaire puisse être effectuée, soit rémunéré comme temps de travail normal dans le cas où ces examens ne pourraient avoir lieu pendant les heures de travail (1).

Si cette visite conduit à un avis d'inaptitude rendu avant l'expiration de la période d'essai, le salarié doit être avisé par écrit que son engagement ne peut être confirmé (2).

Si cette visite conduit à un avis d'inaptitude rendu après l'expiration de la période d'essai, le salarié sera licencié pour inaptitude conformément aux articles L. 122-24-4 et suivants du code du travail (3).

Tout embauchage donnera lieu à l'établissement de la déclaration unique d'embauche, le récépissé devant être délivré par l'entreprise au salarié concerné dès sa réception.

Par ailleurs, lors de l'embauchage, la personne recrutée peut demander à prendre connaissance de la présente convention collective ainsi que de ses avenants et annexes, sachant qu'un avis sur ladite convention collective applicable devra être affiché sur les panneaux spécialement réservés à cet effet.

Dans les entreprises ou établissements non assujettis à l'obligation de mise en place des institutions représentatives ou dans lesquelles est constatée une carence totale desdites institutions seraient remis à tout salarié qui en fera la demande :

- un exemplaire de la convention collective applicable ;
- un exemplaire du règlement des régimes de retraite et de prévoyance en vigueur ;
- un exemplaire du règlement intérieur en vigueur dans l'entreprise si l'obligation légale de mise en place est remplie.

13.2. Période d'essai

Le contrat de travail à durée indéterminée n'est considéré comme définitivement conclu qu'à la fin d'une période d'essai correspondant à du temps de travail effectif. En conséquence, toute période d'absence viendra donc suspendre la période d'essai et prolonger d'autant sa durée.

La durée de la période d'essai est fixée à 1 mois pour les employés, 2 mois pour les techniciens et agents de maîtrise et 3 mois pour les cadres.

Avant l'expiration de la période d'essai initiale, tout salarié peut donner congé sur simple notification écrite.

De la même façon, avant l'expiration de la période d'essai initiale, l'employeur notifie sa décision par écrit. Cette décision peut être :

- la confirmation de l'embauche du salarié ;
- la rupture sans préavis ni indemnité ;
- la prolongation de la période d'essai, qui n'aura pas un caractère systématique et qui sera réalisée par avenant d'un commun accord entre les parties. La durée initiale de la période d'essai pourra être prolongée une fois dans les conditions ci-après.

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

- 2 semaines pour les employés qualifiés (au minimum coefficient 170) ;
- 1 mois pour les techniciens et agents de maîtrise ;
- 2 mois pour les cadres.

Au moment de la décision de prolongation, le cadre devra être informé qu'il ne sera pas, en cas de démission, bénéficiaire de l'Assedic.

Chacune des parties pourra mettre fin aux relations contractuelles jusqu'au dernier jour de la période de prolongation, sous réserve de respecter les délais de préavis suivants :

- 1 semaine pour les employés qualifiés (au minimum coefficient 170) ;
- 2 semaines pour les techniciens et agents de maîtrise ;
- 1 mois pour les cadres.

13.3. Déplacements professionnels

Pour leurs déplacements professionnels, les salariés concernés bénéficieront du remboursement des frais exposés selon les modalités propres à l'entreprise.

Quel que soit le mode de remboursement adopté par l'entreprise, l'indemnisation ne pourra pas être inférieure aux allocations forfaitaires prévues par les règles ACOSS en termes d'exonération de cotisations de sécurité sociale.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles R. 241-48-I et R. 241-50 du code du travail (arrêté du 23 février 2000, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles R. 241-48-I, R. 241-48-I (3), R. 241-50 du code du travail (arrêté du 23 février 2000, art. 1er).

(3) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles R. 241-48-I, R. 241-48-I (3), R. 241-50, L. 212-14 et suivants et L. 122-6 du code du travail (arrêté du 23 février 2000, art. 1er).

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 explicitant les motifs de la modification envisagée sera joint l'avenant au contrat de travail déterminant les nouvelles conditions de collaboration que le salarié devra régulariser par sa signature en cas d'acceptation de la modification.

Le salarié disposera 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 silence à l'issue de ce délai sera assimilé à un refus (1).

En cas de refus, la rupture du contrat incombera 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 notification 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).

Constatant l'intérêt économique et social de la mobilité géographique des salariés entrant dans le champ d'application de la présente convention, mais conscientes des répercussions qu'elle peut avoir, les parties signataires recommandent que cette mobilité ne soit pas, pour les salariés, l'occasion d'une charge supplémentaire et qu'il soit tenu compte dans toute la mesure du possible de leur situation familiale.

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 application 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, s'analysera comme un licenciement et sera réglé comme tel (1).

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

- soit 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 accepter ou refuser la modification du contrat de travail sera allongé de 1 mois pendant lequel le salarié aura la possibilité d'une immersion totale dans son nouveau lieu de travail ;

- soit la mobilité géographique est une alternative au 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 immersion 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 propres à l'entreprise sans 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 conjoint 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 leur engagement.

Les frais de déplacement de résidence, lorsque l'employeur n'a pas prévenu le salarié dans les délais suffisants 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 installer sa famille dans sa nouvelle résidence. En principe, cette indemnisation sera allouée pendant 6 mois au maximum, sauf accord entre les parties prolongeant 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 remboursement 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).

L'ancienneté est comptée au jour de l'entrée dans l'entreprise.

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, sont notamment 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 parentaux pour la moitié de leur durée ;
- les congés de formation économique, sociale et syndicale ;
- les congés pour ancienneté ;
- les congés pour enfant malade ;
- les interruptions pour mobilisation ou faits de guerre telles qu'elles sont légalement définies ;
- les interruptions pour périodes militaires obligatoires.

17.1. Congés payés

Le salarié qui, au cours de l'année de référence, justifie 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 ouvrables par mois de travail effectif sans 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 plus que proportionnelle 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 fractionnement ne se confondent pas avec la durée du congé payé annuel susvisée.

Dans tous les cas, les jours fériés tombant 1 jour ouvrable, ne pouvant être comptabilisés en tant que jours de congés, prolongent 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 prendre 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 notamment 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 citoyen ;
- les jours fériés ;
- les périodes de maladie supérieures à 3 mois consécutifs dans la période de référence ;
- les congés pour événements familiaux ou exceptionnels ;
- les absences pour participer aux commissions paritaires visées par la présente convention ;
- les congés pour ancienneté ;
- les congés pour enfant malade ;
- 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 ayant droit 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 jouera 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 principal. 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 continue 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 minimale 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. Maintien du salaire : l'indemnité minimale 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 survenant pendant cette période.

En cas de fractionnement ou de congés payés exceptionnels, en particulier pour ancienneté, les jours supplémentaires seront indemnisés proportionnellement au montant de l'indemnité de congé principal.

17.1.5. Incidence de la fermeture de l'entreprise

Si les droits du salarié aux congés ne couvrent pas la période de fermeture de l'entreprise (en cas de période de référence insuffisante), le salarié percevra une allocation de chômage partiel pour la période non indemnisée, dans les conditions légales.

L'employeur est tenu d'effectuer les démarches nécessaires auprès de la direction départementale du travail et de la main-d'oeuvre.

17.2. Congés exceptionnels (3)

Les salariés bénéficieront, sur justification, à l'occasion de certains événements, d'une autorisation d'absence exceptionnelle, accordée dans les conditions suivantes :

Mariage ou Pacs du salarié	4 jours sans condition 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 sans vie	5 jours
Naissance d'un enfant et accueil en vue d'adoption	3 jours
Décès parents/ beaux-parents	4 jours
Décès frère/ sœur	4 jours
Décès grands-parents	2 jours
Décès beau-frère/ belle-sœur/ petits-enfants	1 jour
Annonce de la survenance d'un handicap chez un enfant	2 jours
Appel préparation à la défense	1 jour
Déménagement	1 jour tous les 2 ans

Les jours de congés susvisés sont des jours ouvrés.

Ces cas d'absence exceptionnelle devront en principe être pris au moment des événements en cause et n'entraînent pas de réduction de la rémunération mensuelle. Ils seront assimilés à des jours de travail effectif pour la seule détermination de la durée du congé annuel.

Dans le cas où l'événement familial le nécessiterait, l'employé pourra bénéficier d'une absence supplémentaire d'un jour ouvré non rémunéré

17.3. Congés pour ancienneté

Il sera accordé à tous salariés en fonction de l'ancienneté, continue ou non, acquise à la date d'ouverture des droits :

- après une période de 5 années d'ancienneté : 1 jour ouvré supplémentaire ;
- après une période de 10 années d'ancienneté : 2 jours 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 services ouvrant droit aux 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.

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

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

Le droit à congés d'ancienneté sera ouvert à compter de la prochaine période de référence, légale ou conventionnelle, de congés payés ouverte suivant la date à laquelle le salarié remplit la condition d'ancienneté précisée ci-dessus.

17.4. Congés pour enfant (s) malade (s)

Il sera accordé à tout parent, sur présentation d'un justificatif médical attestant de la présence indispensable auprès du ou des enfant (s), des autorisations d'absence pouvant être fractionnées dans la limite de 5 jours ouvrés par année civile.

Le paiement cependant n'interviendra qu'à partir du 4^e jour d'absence. En conséquence, les 3 premiers jours entraînent une suspension du 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 autorisations d'absence dans la limite de 5 jours ouvrés par année civile.

17.5. Salariés à temps partiel

Pour les salariés à temps partiel dont l'organisation de la durée du travail est répartie sur moins de 5 jours, le décompte aura obligatoirement lieu en jours ouvrables.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 931-7 et L. 931-23 du code du travail (arrêté du 23 février 2000, art. 1^{er}).

(2) Paragraphe étendu sous réserve de l'application de l'article L. 223-11 du code du travail tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (arrêté du 23 février 2000, art. 1^{er}).

*(3) Article 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)*

18.1. Dispositions communes

A. Obligation de prévenance et de justification

Toute absence, quel qu'en soit le motif, devra faire l'objet d'une information à l'employeur par tous moyens, aussi rapide que possible, de telle manière que ce dernier puisse prendre toutes dispositions utiles en considération des impératifs de l'entreprise.

Par ailleurs, toute absence devra faire l'objet d'une justification notifiée au plus tard dans les 48 heures à l'employeur, sauf cas de force majeure.

Les mêmes obligations s'imposeront 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 commenceront à courir :

- à compter du 1er jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle (à l'exclusion des accidents de trajet) ;
- à compter du 1er jour d'hospitalisation réelle ou à domicile ;
- 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 temps d'indemnisation seront augmentés de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté en sus du minimum de 3 années sans que chacun d'eux puisse dépasser 90 jours.

3. Toutes les garanties mentionnées au présent article s'entendent déduction faite des allocations 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 sanction de la caisse 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 nette 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 prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué 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 devait être augmenté, cette augmentation ne serait 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 totale 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 remplacement effectif et définitif suite à une absence prolongée peuvent 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 aura 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 imposant la nécessité de remplacement effectif et définitif

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

Si la rupture est prononcée, l'employeur devra respecter le formalisme du licenciement 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 totale et définitive ou de l'état d'invalidité non consécutive à un accident de travail

En cas d'inaptitude totale et définitive au poste médicalement 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 tirer les conséquences au plan 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 plan 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 absences résultant des accidents du travail ou des maladies professionnelles seront réglés par les dispositions légales.

C. L'incidence de la maternité

En matière de protection, les cas des absences résultant de la maternité seront réglés par les dispositions légales.

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

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

19.1. Préavis

A. En cas de rupture du contrat de travail, sauf faute grave ou lourde ou force majeure, un préavis est dû par la partie qui prend l'initiative de la rupture.

Le non-respect de ce préavis réciproque impliquera le paiement de l'indemnité compensatrice.

B. La durée de ce préavis est calculée sur la base de l'horaire applicable dans l'entreprise. Elle est :

- de 1 mois pour les employés. En cas de rupture du contrat de travail du fait de l'employeur, sauf en cas de faute grave ou lourde ou force majeure, cette durée est portée à 2 mois après 2 ans d'ancienneté ;

- de 2 mois pour les techniciens et agents de maîtrise ;

- de 3 mois pour les cadres, ce préavis étant ramené à 2 mois en cas de départ à la retraite à l'initiative du salarié.

C. Le salarié devra formaliser sa démission par écrit, remis en main propre contre récépissé ou adressé en lettre recommandée avec accusé de réception.

D. Pendant la période du délai-congé, le salarié licencié ou démissionnaire est autorisé, afin de chercher un nouvel emploi et jusqu'à ce qu'il l'ait trouvé, à s'absenter chaque jour dans la limite de 2 heures. Le moment de la journée où peuvent se placer ces absences est fixé alternativement un jour au gré de l'intéressé, un jour au gré de l'employeur. Ces heures d'absence peuvent également être groupées sur la demande de l'intéressé, en accord avec l'employeur, compte tenu des nécessités du service. Les heures d'absence ne donneront pas lieu à réduction de salaire, uniquement en cas de licenciement. Les heures inutilisées ne peuvent donner lieu à rémunération.

E. Sous réserve des dispositions plus favorables prévues à cet effet, en cas de licenciement pour cause économique, et lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée, le salarié qui justifierait de l'obligation d'occuper un nouvel emploi avant la fin de la période du délai-congé pourra quitter l'entreprise sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation du délai-congé et, dans ce cas, il ne percevra son salaire que pour la période de travail effectuée.

Si ce délai-congé atteint 1 mois, le salarié qui a trouvé un emploi devra prévenir son employeur 2 jours ouvrables avant la date de son départ, 8 jours avant si le délai-congé atteint 2 mois ; pour les cadres, ce délai sera porté à 15 jours.

19.2. Indemnité de licenciement

Tout salarié licencié, sauf faute grave ou lourde ou force majeure, lorsqu'il a droit au délai-congé reçoit à partir de 2 ans d'ancienneté une indemnité calculée selon un barème progressif par tranche d'ancienneté fixé comme suit :

- pour la tranche de 0 à 5 ans : 1/10 de mois par année d'ancienneté à compter de la 1^{re} année ;

- pour la tranche de 6 à 10 ans : 1/7 de mois par année d'ancienneté au-delà de la 5^e année ;

- pour la tranche de 11 à 20 ans : 1/5 de mois par année d'ancienneté au-delà de la 10^e année ;

- pour la tranche de 21 à 30 ans : 1/4 de mois par année d'ancienneté au-delà de la 20^e année ;

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

L'indemnité est en tout état de cause plafonnée à 1 an de salaire sous réserve du respect des règles relatives à l'indemnité légale de licenciement.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que pro rata temporis.

Cette indemnité ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

19.3. Départ ou mise à la retraite

A. Le départ ou la mise à la retraite s'effectue dans les conditions prévues par la loi (1)

Tout salarié pourra être mis à la retraite s'il réunit les conditions prévues pour l'attribution d'une retraite à taux plein.

De même, tout salarié pourra prendre sa retraite dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Cette décision sera effective sous réserve de respecter les délais de préavis prévus à l'article 19.1 B.

B. L'indemnisation

En cas de départ ou de mise à la retraite, le salarié percevra une indemnité calculée selon les mêmes modalités qu'en cas de licenciement.

Le montant résultant de ces modalités fera l'objet d'un abattement de 50 %. Il ne pourra cependant être inférieur à celui qui résulterait de l'application du barème légal.

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

ART.

Face au développement du travail à temps partiel, il est apparu nécessaire aux parties d'en préciser les modalités de mise en oeuvre et d'application.

Les dispositions qui suivent ont pour objet, dans le cadre des dispositions légales en vigueur, d'améliorer les garanties individuelles et collectives des salariés à temps partiel et donc de mieux les insérer dans la collectivité du travail. Elles peuvent être complétées par des accords d'entreprise.

ART.

20

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

21.1. Consultation 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 réitérée à l'occasion de la signature de chaque contrat de travail.

21.2. Demande 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 formuler 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 mentions obligatoires propres 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 remise en main propre contre décharge (1).

Dans un tel cas, la demande du salarié reste prise en compte dans l'ordre des priorités si l'emploi correspondant à ses qualifications devient disponible.

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. Initiative de l'employeur

21.3.1. Outre le cas d'embauche directe à temps partiel, l'employeur a la possibilité de demander 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 explicitant les motifs de la modification envisagée sera joint l'avenant au contrat de travail déterminant les nouvelles conditions de collaboration que le salarié devra régulariser par sa signature en cas d'acceptation de la modification.

Le salarié disposera 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 silence à l'issue de ce délai sera assimilé à un refus (2).

En cas de refus, la rupture du contrat incombera 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'inscrira dans le cadre de l'obligation de reclassement suite à un avis d'invalidité permanente rendu 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 soit exprès, soit tacite, l'employeur devra alors respecter la procédure de licenciement pour cause personnelle 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).

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 entreprises embauchent à temps partiel des salariés privés d'emploi totalement ou partiellement, elles doivent veiller au respect des dispositions du code du travail limitant les cumuls d'emplois dans la limite de la durée maximale du travail.

Afin de limiter le recours au contrat à durée déterminée, les entreprises s'efforceront de proposer prioritairement 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.

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

La durée minimale 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 minimal 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 minimum 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 horaires 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 demander 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 suivre des formations 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 moyen 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 moyen réellement effectué (4).

(1) Termes exclus 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).

ART.
24

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 financiers 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 dispositions conventionnelles relatives aux jours fériés sont applicables 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) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-4 du code du travail (arrêté du 23 février 2000, art. 1er).

ART.
25

Le contrat de travail à temps partiel, qui est obligatoirement un contrat écrit, devra indiquer en plus des mentions obligatoires prévues à l'article 13.1 de la présente convention, relatif à l'embauchage, les mentions obligatoires prévues par l'article L. 212-4-3 du code du travail.

ART.
26

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 complet 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 recherche d'emploi, 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.

ART.
9

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises et s'effectue conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les parties contractantes reconnaissent le droit pour tous 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 syndicale ne seront pris en considération en ce qui concerne l'embauchage, la conduite 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 prendre 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 parties contractantes s'engagent à veiller à la stricte observation des engagements ci-dessus définis et à s'employer auprès de leurs ressortissants respectifs pour en assurer le respect intégral.

Si le bien-fondé d'une décision est contesté parce que cette décision aurait été effectuée en violation du droit syndical tel qu'il vient d'être défini ci-dessus, les organisations patronales et de salariés s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter une solution équitable à ces cas litigieux.

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

Le recours devant cette commission paritaire ne fait pas obstacle au droit pour le salarié ou l'organisation de laquelle il est adhérent de demander judiciairement 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).

ART.
10

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

S'agissant des modalités de décompte de l'effectif, les parties contractantes conviennent de se référer aux dispositions contenues dans le code du travail.

Les parties contractantes décident de se référer aux dispositions du code du travail.

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 organisation représentative et distincts de ceux affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise, un exemplaire de ces communications syndicales étant transmis à la direction simultanément à l'affichage.

Ces communications ne pourront se rapporter qu'à des informations d'ordre strictement professionnel ou syndical et ne devront en aucun cas prendre une forme ou un ton injurieux de nature à apporter une perturbation dans la marche de l'entreprise. Il pourra être procédé à la diffusion des publications et tracts de nature syndicale 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 place pas aux heures d'entrée et de sortie du personnel, sont fixés par accord entre la direction et les organisations syndicales représentatives.

La direction de l'entreprise et le ou les délégués syndicaux prendront, dans le cadre d'un accord, toutes dispositions utiles pour favoriser une fois par semestre la diffusion de l'information syndicale propre à l'entreprise au personnel qui n'est pas en mesure de prendre connaissance de l'affichage de ladite information.

12.2. Collecte des cotisations syndicales

La collecte des cotisations syndicales sera effectuée conformément aux dispositions légales.

12.3. Temps de délégation. - Autorisations d'absence

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

Dans le cadre de son utilisation, il appartiendra à chaque entreprise de l'organiser par la mise en place de bons de délégation afin de préserver le bon fonctionnement de l'entreprise. Par ailleurs, les entreprises affecteront 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 individuel qu'en cas de double institution (comité d'entreprise et délégués du personnel).

Des autorisations exceptionnelles d'absence pour participer à des congrès ou assemblées statutaires seront 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 le calcul légal.

(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).

La présente convention 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 téléservices qui font pour le compte de leurs clients les travaux de secrétariat, réception ou émission d'appels, télésecrétariat, domiciliation commerciale, bureautique et transfert 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, services, profession libérale) et même des particuliers, en utilisant les nouvelles techniques de télécommunications.

Par ailleurs, les entreprises de services réalisant également toute opération manuelle 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 domiciliation qui, en tant que prestataires de services, assurent à titre principal une assistance aux entreprises en leur offrant un service comprenant totalement ou partiellement la domiciliation fiscale 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 travaux spécifiques de bureautique.

Plus généralement, les centres d'affaires et entreprises de domiciliation permettent 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 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 lucratif généralement appelée palais 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, 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 prendre éventuellement diverses appellations 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 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 relation publique ou commercial. Les services développés intègrent l'ensemble des composantes de l'accueil de réception : gestion de listings, attribution de badges, mallettes, documentation, vestiaire, service voiturier, acheminement de groupes incluant accueil en gare ou aéroport et visite de sites (ex. : usine ou autre site de production 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 prestation plus couramment 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 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 ressources humaines de terrain, la technologie informatique (matériels et logiciels de relevés, de transmission 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 prospects en s'appuyant sur des systèmes de couplage téléphonique et informatique, que ce soit en émission ou en réception d'appels.

Entités de relation à distance, les centres d'appels optimisent 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, progiciels, serveurs multimédias, bases de données, cartes de commutation, câblage...) ;

- la logistique (immobilier, mobilier, ergonomie de l'environnement matériel et de l'environnement écran...) ;
- une culture et des méthodes marketing (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 entrent dans le champ d'application de la convention collective des télécommunications.

Entrent enfin dans le champ d'application de la convention collective des prestataires de services les entreprises 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 ponctuelles (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 de linéaires : actions dont 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 actions regroupent les opérations de pose de PLV, implantations et réimplantations, destinées à mettre en avant les produits, mais aussi les opérations permanentes de veille commerciale en point de vente : relevés de prix, de présence et nombre de facings ainsi que des informations 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 recherche de débiteurs en masse, autrement appelée activité d'enquête civile, entrent dans le champ d'application de la convention collective 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 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 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.

2.1. Maintien de salaire

Pour participer aux commissions paritaires de la négociation de la convention collective, les syndicats patronaux signataires par mutualisation prennent en charge, par organisation syndicale, le salaire de deux représentants salariés des entreprises entrant 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 relevant d'une organisation syndicale représentative au niveau de la branche pourra prétendre au maintien de salaire susvisé sur justificatifs.

Pour bénéficier de ce maintien de salaire, le représentant salarié devra strictement respecter les conditions et obligations suivantes :

- être valablement mandaté par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche des prestataires de services ;
- avoir communiqué à son employeur la copie de son mandat syndical de représentant salarié au niveau de la branche des prestataires de services ;
- transmettre à son employeur le calendrier semestriel prévisionnel des réunions paritaires établi par la branche deux fois par an ;
- informer son employeur de sa participation à une commission paritaire de la branche des prestataires de services pour laquelle il est mandaté en remettant la convocation à la réunion de ladite commission 8 jours au moins avant sa tenue et, au plus tard, le jour de la réception de la convocation par le représentant salarié ;
- remettre à son employeur, après la tenue de la réunion paritaire concernée, la copie de la fiche de présence à la commission paritaire attestant de sa participation.

En cas de strict respect des obligations susvisées, le représentant salarié pourra prétendre au maintien du salaire dont il aurait bénéficié s'il avait été à son poste de travail directement auprès de son employeur.

L'employeur pourra ensuite, en justifiant du maintien de salaire intervenu dans les conditions susvisées, se rapprocher des syndicats patronaux signataires par l'intermédiaire du secrétariat technique pour obtenir le remboursement des sommes concernées.

Si le représentant salarié ne respecte pas l'une des obligations susvisées, l'entreprise sera exonérée de son obligation de maintenir le salaire du représentant salarié qui devra alors se rapprocher de la branche pour bénéficier du maintien de salaire via la mutualisation des syndicats patronaux signataires.

La participation aux commissions paritaires s'entend comme le temps rendu nécessaire pour que le représentant salarié participe effectivement à la négociation.

Sont ainsi pris en compte au titre du maintien de salaire susvisé :

- les temps de participation aux réunions paritaires ;
- le cas échéant, les temps de déplacement pour s'y rendre, étant précisé que le déplacement en train sera privilégié par le représentant salarié.

La rémunération maintenue correspond en tout état de cause à celle que le représentant salarié aurait perçue s'il avait effectivement travaillé, dans la limite de sa journée habituelle normale de travail et dans la limite de la durée légale, conventionnelle ou contractuelle applicable et sans que cette participation ouvre droit, pour le représentant salarié, au bénéfice d'heures supplémentaires ou d'heures complémentaires.

La rémunération maintenue sera intégrée dans l'assiette de calcul des congés payés.

Ces dispositions sont applicables aux salariés des entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective mis à la disposition d'une organisation syndicale.

Dans cette hypothèse, le montant des rémunérations concernées par le maintien de salaire susvisé est déduit du salaire global facturé par l'entreprise à l'organisation syndicale concernée.

2.2. Indemnisation des frais

Frais de repas

L'indemnité forfaitaire de repas est fixée à six fois la valeur du minimum garanti (MG) au 1er janvier de l'année considérée, arrondie à l'euro 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 : billet SNCF aller et retour en 2e classe, déduction faite des réductions éventuelles.

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

- soit billet SNCF 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 couchette aller et retour en 2e classe par délégué ;

- soit billet en TGV aller et retour en 2e classe par délégué ;
- soit billet d'avion aller et retour en classe économique et frais de navette entre l'aéroport et la ville par délégué.

Les frais seront 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.

2.3. Temps préparatoires à la participation aux instances paritaires

Compte tenu de l'accroissement des sujets confiés aux branches professionnelles et de la technicité que supposent certains thèmes de négociation, il est convenu d'attribuer aux représentants salariés des entreprises visées 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 peut utiliser pour préparer les sujets prévus à son ordre du jour. Il s'agit ainsi d'un temps d'absence autorisée assorti d'un maintien de salaire.

Ces temps sont octroyés, par organisation syndicale représentative, dans une limite de deux représentants salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective.

Ces temps se traduisent 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 forfait en jours.

Le bénéficiaire de ce temps d'absence autorisée veillera à respecter un délai de prévenance raisonnable vis-à-vis de son employeur afin de ne pas perturber le fonctionnement normal 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 maintenue et de son intégration dans l'assiette de calcul des congés payés.

La qualité de représentants salariés des entreprises participant aux instances paritaires n'est opposable qu'à condition, 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 indemnisé 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 paritaires et ainsi toujours assurées par un membre du collège patronal et par un membre du collège salarié.

Un tel mandat impose 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 disposant 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 duquel 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 forfait en jours.

À l'instar des temps préparatoires visés à l'article 2.3 susvisé, le bénéficiaire de ce temps d'absence autorisée veillera à respecter un délai de prévenance raisonnable vis-à-vis de son employeur afin de ne pas perturber le fonctionnement normal 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 maintenue 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 opposable à condition, pour le représentant salarié concerné par les présentes stipulations, 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 meilleurs 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.

ART.
3

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée, sauf dénonciation dans les conditions prévues à l'article 6.

Elle entre en vigueur le premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel et au plus tôt le 1er janvier 2000. Elle se substitue intégralement à toute convention de même niveau pouvant exister dans le champ d'application visé par la présente convention.

Les délais d'application susvisés ont été fixés en considération des délais nécessaires à la mise en oeuvre de l'information tant des institutions représentatives du personnel que des salariés concernés.

ART.
4

La présente convention ainsi que ses avenants et annexes sont à déposer auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes, conformément aux dispositions légales.

ART.
5

La présente convention ne peut en aucun cas être la cause de réduction d'avantages acquis individuels avant la date de son entrée en vigueur ni avoir pour effet de mettre en cause les avantages plus favorables résultant des accords collectifs ou conventions collectives conclus à un autre niveau.

Toutefois, les avantages reconnus soit par la présente convention, soit par des avenants ne peuvent en aucun cas s'ajouter à ceux déjà accordés ayant le même objet.

ART.
6

6.1. Révision

La présente convention est révisable par chaque syndicat représentatif et signataire ou tout syndicat y ayant ultérieurement adhéré sans réserve et en totalité.

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle concernant le ou les articles soumis 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 devront se rencontrer en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les articles révisés donneront lieu à des avenants 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, excepté en matière de salaire, ne pourra être introduite dans les 4 mois suivant 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 signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention ou l'accord continue de produire effet 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 employeurs ou des signataires 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 employeurs ou des signataires 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.

À défaut de nouvelle convention ou d'un nouvel accord dans les délais précités, les salariés de l'entreprise concernée conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis en application de la convention ou de l'accord.

ART.
7

Toute organisation syndicale représentative de salariés, toute organisation syndicale ou association, groupement d'employeurs ou tout employeur pris individuellement peut adhérer à la présente convention collective conformément aux dispositions légales.

ART.
8

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

- un collège salarié, comprenant 2 représentants par organisation syndicale représentative de salariés signataires ou adhérents.

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

- un collège employeurs d'un même nombre total de représentants par organisation patronale signataire ou 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 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 du 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 employeurs et un représentant des organisations salariales 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 contradictoirement les parties.

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

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

Accord du 13 décembre 2022 relatif aux salaires et à la valeur du point

ART. 1er

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

ART. 2

Les valeurs de point 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 indices 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 garanties sont donc modifiées dans les conditions prévues en annexe au présent accord.

ART. 3

S'agissant du coefficient 120, la durée d'application de ce coefficient ne peut excéder 6 mois, sauf dispositions contraires négociées à cet effet, et ce pour toutes les entreprises entrant 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 quelle 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 contraires négociées à cet effet, et ce pour toutes les entreprises entrant 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 quelle que soit l'organisation patronale 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 dispositions contraires négociées à cet effet, et ce pour toutes les entreprises entrant 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 quelle 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 contraires négociées à cet effet, et ce pour toutes les entreprises entrant 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 quelle que soit l'organisation patronale 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.

ART. 4

ART. 4.1

Il s'agit des effectifs commerciaux, en charge de clientèle de chacune 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.

ART.
4.2

En complément de la grille des rémunérations minimales conventionnelles mensuelles, il est établi une grille de garantie annuelle de rémunération déterminant ainsi une possibilité de ramener la rémunération minimale mensuelle à moins de 10 %, sous réserve de prévoir une rémunération annuelle correspondant 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.

ART.
5

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

ART.
6

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 salaires et les engagements pris par les services du ministère 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 appliquant la convention collective nationale des prestataires de services du secteur tertiaire sont concernées par le présent accord, quel que soit leur effectif.

ART.

Après la signature de l'accord salaires du 15 mars 2022 complété par un avenant du 17 mai 2022, les partenaires sociaux ont constaté la revalorisation du Smic intervenue au 1er août 2022.

L'accord modifié susvisé a été étendu par arrêté ministériel du 25 août 2022 (JORF du 31 août 2022).

Compte tenu de la revalorisation du Smic intervenue dans l'intervalle, les partenaires sociaux ont repris les négociations salaires dès le mois de septembre 2022.

C'est après une proposition de revalorisation des salaires présentée par le collège patronal à l'occasion de la CPPNI de novembre 2022 que le présent accord a été ouvert à la signature lors de la CPPNI du 13 décembre 2022.

Cet accord, prévoyant une revalorisation des minima conventionnels à un niveau bien supérieur au Smic en vigueur à sa date de signature, marque une volonté d'éviter un rattrapage prochain des premiers coefficients de la grille négociée, dans un contexte de crise impactant l'activité des entreprises comme le pouvoir d'achat des salariés.

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.

Grille des rémunérations minimales mensuelles

Statuts	Niv.	Coef	Ind.	Pt.	Rém.
Employés	I	120	444	3,876	1720,94 €
		130	446	3,876	1728,70 €
		140	448	3,876	1736,45 €
	II	150	450	3,876	1744,20 €
		160	452	3,876	1751,95 €
	III	170	456	3,876	1767,46 €
		190	462	3,876	1790,71 €
TAM	IV	200	504	3,653	1841,11 €
		220	522	3,653	1906,87 €
	V	230	536	3,653	1958,01 €
		240	551	3,653	2012,80 €
	VI	250	565	3,653	2063,95 €
		260	584	3,653	2133,35 €
Cadres	VII	280	671	3,65	2449,15 €
		290	719	3,65	2624,35 €
		300	842	3,65	3073,30 €
		330	854	3,65	3117,10 €
	VIII	360	913	3,65	3332,45 €
		390	988	3,65	3606,20 €
		420	1062	3,65	3876,30 €
	IX	450	1298	3,65	4737,70 €
		500	1535	3,65	5602,75 €
		550	1691	3,65	6172,15 €

Grille des rémunérations minimales annuelles (effectifs commerciaux – 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	41145,72 €
	VIII	360	913	3,65	43 988,34 €
		390	988	3,65	47 601,84 €
		420	1062	3,65	51167,16 €
	IX	450	1298	3,65	62 537,64 €
		500	1535	3,65	73 956,30 €
		550	1691	3,65	81 472,38 €

SECTION 3

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

Source officielle Légifrance

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				

Intitulé du poste	Description	Point	Note	Coef.
Chargé de dossiers	Prépare les manifestations dans ses moindres détails avec les clients et les services internes concernés. Transmet les commandes aux prestataires extérieurs. Assure la coordination pendant la manifestation. Assure le suivi administratif du dossier client.	Connaissance 40 Technicité 60 Autonomie 50 Gestion d'équipe 30 Communication 60	235	190
Chargé de clientèle	Assure la protection et le suivi administratif des dossiers du secteur dont il a la charge dans les petites structures.	Connaissance 70 Technicité 55 Autonomie 65 Gestion d'équipe 40 Communication 40	270	190
Attaché commercial	Assure la prospection et le suivi administratif des clients du secteur dont il a la charge. Doit tout mettre en œuvre pour atteindre les objectifs fixés par la direction.	Connaissance 90 Technicité 80 Autonomie 80 Gestion d'équipe 70 Communication 80	360	230
Secrétaire	Assure les tâches du secrétariat commercial telles que la rédaction de correspondance courante sur simples directives verbales, le classement 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 commercialisation du secteur dont il a la charge. Il encadre une équipe. Il assure le recouvrement des créances.	Connaissance 90 Technicité 100 Autonomie 80 Gestion d'équipe 90 Communication 100	460	300
Chef de service	Assume sous l'autorité d'un directeur ou d'un chef d'exploitation 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	495	330

Intitulé du poste	Description	Point	Note	Coef.
		Gestion d'équipe 120 Communication 100		

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 ponctuelles d'aménagement des clients 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'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 leur 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	320	200

Intitulé de poste	Description	Point	Note	Coef.
		Gestion d'équipe 70 Communication 60		
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 centralisation de la facturation finale.	Connaissance 90 Technicité 50 Autonomie 80 Gestion d'équipe 90 Communication 80	400	150

Intitulé de poste	Description	Point	Note	Coef.
Hôtesse	Assure l'accueil des visiteurs et congressistes, les renseigne, gère les appels téléphoniques internes et externes. Peut 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 pour l'hôtesse. A une expérience confirmée d'hôtesse, organise le travail et l'accueil et dirige une équipe d'hôtesse.	Connaissance 40 Technicité 40 Autonomie 50 Gestion d'équipe 55 Communication 40	225	170
Standardiste	Reçoit et transmet en permanence des communications téléphoniques. Assure des tâches simples de bureautique. Bilan.	Connaissance 25 Technicité 20 Autonomie 20 Gestion d'équipe 10 Communication 40	115	140
Agent de sécurité	Assure de jour et de nuit la sécurité des biens et des personnes dans l'enceinte du palais, apporte les premiers soins. Entretien le matériel dont il a la charge.	Connaissance 10 Technicité 10 Autonomie 5 Gestion d'équipe 10 Communication 10	45	120
Gardien	Contrôle et ordonnance 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

(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}).

Intitulé du poste	Description	Point	Note	Coef.
Employé administratif	Exécute des tâches administratives simples.	Connaissance 25 Technicité 20 Autonomie 20 Gestion d'équipe 10 Communication 20	95	140
Aide-comptable	Traduit toute opération simple commerciale, industrielle ou financière. Tient et surveille sous la direction d'un comptable les comptes particuliers, notamment ceux des clients et fournisseurs, et ajuste les balances 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 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 courante, classement, prises de RV. Peut être à même de traiter des dossiers commerciaux 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 à 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	495	330

Intitulé du poste	Description	Point	Note	Coef.
		Gestion d'équipe 120 Communication 100		

SECTION 4

Avenant : Avenant du 11 avril 2000 relatif aux classifications

Source officielle Légifrance

ART.

Dans le prolongement de la signature et de l'extension de la convention collective du personnel des prestataires de services dans le secteur tertiaire, il est apparu aux partenaires, en particulier à l'ANPCC, des erreurs matérielles sur les grilles emplois repères de la classification couvrant ce secteur d'activité.

Cette question a fait l'objet d'une évocation officielle lors de la réunion du 15 mars dernier au cours de laquelle les partenaires sociaux ont conclu à la nécessité de formaliser un avenant pour les corriger.

Aussi, le présent avenant et ses annexes sont-ils soumis à la signature des partenaires sociaux en vue de leur extension par le ministère.

Cet avenant et les annexes feront l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et au conseil de prud'hommes de Paris.

Grille classification emplois 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		325/340	220				
	V	345/360	230				
		365/380	240				
	VI	385/400	250		Attaché commercial		Régisseur grandes et petites structures
		405/420	260				
Cadres	VII	425/440	280				
		445/465	300		Chargé d'affaires		
		470/520	330				
	VIII	525/550	360				

Statut	Niveau	Point	Coefficient	Intendance	Commercial	Administratif	Technique
		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 administratives simples.	Connaissance 25 Technicité 20 Autonomie 20 Gestion d'équipe 10 Communication 20	95	140
Aide-comptable	Traduit toute opération simple commerciale, industrielle ou financière. Tient et surveille sous la direction d'un comptable les comptes particuliers, notamment ceux des clients et fournisseurs, et ajuste les balances 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 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 commerciaux simples.	Connaissance 40 Technicité 30 Autonomie 20 Gestion d'équipe 10 Communication 20	120	140

Intitulé du poste	Description	Point	Note	Coefficient
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 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 clients 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	145	150

Intitulé du poste	Description	Point	Note	Coefficient
		Communication 20		
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 leur 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 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 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 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 centralisation de la facturation 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 manifestations dans leurs moindres détails avec les clients et les services internes concernés. Transmet les commandes aux prestataires extérieurs. Assure la coordination pendant la manifestation. Assure le suivi administratif du dossier client.	Connaissance 40 Technicité 60 Autonomie 50 Gestion d'équipe 30 Communication 60	240	170
Chargé de clientèle	Assure la protection et le suivi administratif des dossiers du secteur dont il a la charge dans les petites structures.	Connaissance 70 Technicité 55 Autonomie 65 Gestion d'équipe 40 Communication 40	270	190
Attaché commercial	Assure la prospection et le suivi administratif des clients du secteur dont il a la charge. Doit tout mettre en œuvre pour atteindre les objectifs fixés par la direction.	Connaissance 90 Technicité 80 Autonomie 80 Gestion d'équipe 70 Communication 80	400	250

Intitulé du poste	Description	Point	Note	Coefficient
Secrétaire	Assure les tâches du secrétariat commercial telles que la rédaction de correspondance courante sur simples directives verbales, le classement 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 commercialisation du secteur dont il a la charge. Il encadre une équipe. Il assure le recouvrement des créances.	Connaissance 90 Technicité 100 Autonomie 80 Gestion d'équipe 90 Communication 100	460	300
Chef de service	Assume sous l'autorité d'un directeur ou d'un chef d'exploitation 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 intendance

Intitulé du poste	Description	Point	Note	Coefficient
Hôtesse	Assure l'accueil des visiteurs et congressistes, les renseigne, gère les appels téléphoniques internes et externes. Peut 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 pour l'hôtesse. A une expérience confirmée d'hôtesse, organise le travail et l'accueil et dirige une équipe d'hôtesse.	Connaissance 40 Technicité 40 Autonomie 50 Gestion d'équipe 55 Communication 40	225	170

Intitulé du poste	Description	Point	Note	Coefficient
Standardiste	Reçoit et transmet en permanence des communications téléphoniques. Assure des tâches simples de bureautique. Bilan.	Connaissance 25 Technicité 20 Autonomie 20 Gestion d'équipe 10 Communication 40	115	140
Agent de sécurité	Assure de jour et de nuit la sécurité des biens et des personnes dans l'enceinte du palais, apporte les premiers soins. Entretien le matériel dont il a la charge.	Connaissance 25 Technicité 20 Autonomie 20 Gestion d'équipe 10 Communication 40	115	140
Employé de nettoyage	Assure le nettoyage suivant les directives d'un supérieur hiérarchique.	Connaissance 10 Technicité 10 Autonomie 5 Gestion d'équipe 10 Communication 10	45	120
Gardien	Contrôle et ordonnance 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

SECTION 5

Avenant : Avenant du 16 décembre 2009 relatif à l'élargissement du champ d'application de la convention

Source officielle Légifrance

Jusqu'à présent, le champ d'application était rédigé de la façon suivante :

« La présente convention 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 téléservices qui font pour le compte de leurs clients les travaux de secrétariat, réception ou émission d'appels, télésecrétariat, domiciliation commerciale, bureautique et transfert 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 techniques de télécommunications.

Par ailleurs, les entreprises de services réalisant également toute opération manuelle 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 domiciliation qui, en tant que prestataires de services, assurent à titre principal une assistance aux entreprises en leur offrant un service comprenant totalement ou partiellement la domiciliation fiscale 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 travaux spécifiques de bureautique.

Plus généralement, les centres d'affaires et entreprises de domiciliation permettent 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 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 lucratif généralement appelée palais 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, 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 prendre éventuellement diverses appellations 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 collective 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 relation publique ou commercial. Les services développés intègrent l'ensemble des composantes de l'accueil de réception : gestion de listings, attributions de badges, malles, documentation, vestiaire, service voiturier, acheminement de groupes incluant accueils en gares ou aéroports et visites de sites (exemple : usine ou autre site de production 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 prestation plus couramment 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 plus simplement par le biais d'une présence en tenues 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 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 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.

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 couplage téléphonique et informatique, que ce soit en émission ou en réception d'appels.

Entités de relation à distance, les centres d'appels optimisent 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 actions d'optimisation linéaire : actions dont 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 actions regroupent les opérations de pose de PLV, implantations et réimplantations, destinées à mettre en avant les produits, mais aussi les opérations permanentes de veille commerciale en point de vente : relevés de prix, de présence et nombre de facings ainsi que des informations concernant la concurrence (celle de l'industriel pour lequel l'action est conduite).

Elles sont menées dans tous les réseaux de distribution. »

Il est expressément convenu par les parties au présent accord d'élargir le champ d'application de la convention collective nationale des prestataires de services en y intégrant, au titre d'un huitièmement, l'activité d'enquête civile selon les modalités ci-après.

Ainsi, il a donc été convenu ce qui suit :

ART.
1er

Afin d'éviter toute confusion entre l'activité de recouvrement de créances et celle d'enquête civile, 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](#).

Ainsi, l'activité d'enquête civile a été définie de la manière suivante :

L'enquête civile, incluse dans les activités visées à l'article 20 de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983, consiste 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.

Le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire est modifié comme suit :

« La présente convention 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 téléservices qui font pour le compte de leurs clients les travaux de secrétariat, réception ou émission d'appels, télésecrétariat, domiciliation commerciale, bureautique et transfert 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 techniques de télécommunications.

Par ailleurs, les entreprises de services réalisant également toute opération manuelle 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 domiciliation qui, en tant que prestataires de services, assurent à titre principal une assistance aux entreprises en leur offrant un service comprenant totalement ou partiellement la domiciliation fiscale 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 travaux spécifiques de bureautique.

Plus généralement, les centres d'affaires et entreprises de domiciliation permettent 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 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 lucratif généralement appelée palais 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, 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 prendre éventuellement diverses appellations 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 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 relation publique ou commercial. Les services développés intègrent l'ensemble des composantes de l'accueil de réception : gestion de listings, attributions de badges, mallettes, documentation, vestiaire, service voiturier, acheminement de groupes incluant accueils en gares ou aéroports et visites de sites (exemple : usine ou autre site de production 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 prestation plus couramment 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 plus simplement par le biais d'une présence en tenues 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 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 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.

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 couplage téléphonique et informatique, que ce soit en émission ou en réception d'appels.

Entités de relation à distance, les centres d'appels optimisent 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 4 composantes majeures :

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, le positionnement et la visibilité des produits (ou services) du client dans son ou ses réseaux de distribution.

Ces actions regroupent les opérations de pose de PLV, implantations et réimplantations, destinées à mettre en avant les produits, mais aussi les opérations permanentes de veille commerciale en point de vente : relevés de prix, de présence et nombre de facings ainsi que des informations 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 d'enquête civile entrent dans le champ d'application de la convention collective des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire.

Afin d'éviter toute confusion, entre l'activité de recouvrement de créances et celle d'enquête civile, 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, activité incluse dans les activités visées à l'article 20 de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983, consiste 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.

ART.
3

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 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.

SECTION 6

Avenant : Adhésion par lettre du 30 octobre 2012 de la FEC FO à la convention

Source officielle Légifrance

ART.

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 Cedex 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.

Avenant : 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

Source officielle Légifrance

ART.

Paris, le 10 avril 2014.

Madame, Monsieur,

Le collège patronal de la branche des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire, représenté par :

- l'ANCR : 5, rue Yvon-Villardeau, 75116 Paris ;
 - la FIGEC : immeuble Via Verde, 55, place Nelson-Mandela, 92000 Nanterre ;
 - la CNET : 12, rue de la République, 78650 Beynes ;
 - le SORAP : 171 bis, avenue Charles-de-Gaulle, bât. C, 92200 Neuilly-sur-Seine ;
 - le SNPA : 144, boulevard Pereire, 75017 Paris ;
 - le SP2C : 33, rue de Galilée, 75016 Paris ;
 - le SNPR : 4, place Louis-Armand, 75012 Paris ;
 - le SIST : 75, rue Parmentier, 75011 Paris ;
 - le SYNAPHE : 75, rue Parmentier, 75011 Paris ;
 - l'AAEC : parc d'activités 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 :
 - [avenant n° 2 du 23 mars 2004](#) à l'accord du 13 août 1999 relatif à la prévoyance ;
 - avenant n° 3 du 11 juillet 2005 à l'accord du 13 août 1999 relatif à la prévoyance ;
 - [avenant n° 4 du 23 mai 2006](#) relatif aux cotisations du régime de prévoyance ;
 - [avenant n° 5 du 1er avril 2008](#) à l'accord du 13 août 1999 relatif à la prévoyance ;
 - [avenant n° 6 du 17 juin 2009](#) à l'accord du 13 août 1999 relatif à la prévoyance ;
 - avenant n° 7 du 30 septembre 2009 à l'accord du 13 août 1999 relatif à la prévoyance ;
 - avenant n° 8 du 1er juillet 2010 à l'accord du 13 août 1999 relatif à la prévoyance ;
 - [avenant n° 9 du 22 novembre 2011](#) à l'accord du 13 août 1999 relatif à la prévoyance ;
 - [avenant n° 10 du 8 février 2012](#) à l'accord du 13 août 1999 relatif à la prévoyance ;
 - avenant n° 11 du 20 mars 2014 à l'accord de prévoyance du 13 août 1999 ;
 - la convention de gestion 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 discussion qui permettra de revoir la politique de la branche des prestataires de services en matière de protection sociale complémentaire. Conformément aux dispositions applicables, la présente notification est adressée à l'ensemble des organisations syndicales signataires 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, actuels organismes assureurs désignés.

Cette notification fera enfin l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail.

Elle prendra effet dès la première présentation de ce courrier.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de notre considération distinguée.

SECTION 8

Avenant : Avenant du 17 juin 2019 relatif à l'allocation spécifique de déplacement

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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 champ d'application de la convention collective des prestataires de services du secteur tertiaire.

ART. 2

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 commerciale ;
- [article 4.4](#) de l'accord étendu du 10 mai 2010 relatif à l'optimisation de linéaires.

Dans ce cadre, les signataires entendent préciser que l'allocation spécifique de déplacement est une indemnisation due au titre, d'une part, du trajet aller, entre le domicile du salarié et son premier lieu d'intervention de la journée, d'autre part, du trajet retour entre le dernier lieu d'intervention de la journée et son domicile mais aussi, enfin, pour les déplacements entre plusieurs lieux d'intervention au cours de la même journée.

Cette indemnisation, versée sur justificatif 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.

ART. 3

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 extension qui sera demandée au Ministère compétent par les signataires.

ART. 4

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 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. (Arrêté du 22 avril 2021 - art. 1)

ART. 5

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

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

ART.

À l'occasion de la conclusion de l'[avenant du 27 octobre 2014](#), les partenaires sociaux avaient rappelé leur attachement à l'ordonnancement juridique négocié au niveau de la branche professionnelle des prestataires de services au travers des accords du [13 février 2006](#) et du [10 mai 2010](#).

Le présent avenant est l'occasion de confirmer cet attachement à ce dispositif conventionnel étendu qui permet de recourir, dans chacune des activités concernées, au CIDD et au CDII 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.

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 parties 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 avenants distincts la revalorisation de l'allocation spécifique de déplacement et les précisions relatives à son fonctionnement, qui font, pour ces dernières, l'objet du présent avenant.

SECTION 9

Avenant : Avenant du 17 juin 2019 portant mise en conformité avec la réglementation 100 % Santé

Source officielle Légifrance

ART.

1er

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 champ d'application de la convention collective des prestataires de services du secteur tertiaire.

ART.

2

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 grilles de garanties du régime sont modifiées et remplacées par celles annexées au présent avenant.

Il est expressément précisé que les régimes en vigueur, à savoir les bases 1, 2 et 3, restent inchangés, seules les garanties qu'ils prévoient faisant l'objet des modifications introduites par le présent avenant.

Les nouvelles grilles de garanties, annexes au régime conventionnel de branche, seront applicables au 1er janvier 2020.

Compte tenu du potentiel impact de la réforme susvisée sur l'équilibre du régime mutualisé au niveau de la branche, les partenaires sociaux affirment leur volonté de procéder, avec le concours des assureurs recommandés, à un suivi périodique régulier de l'évolution des consommations et en particulier du rapport prestations/cotisations.

ART.

3

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 notamment modifié par l'avenant du 13 novembre 2017 restent pleinement applicables en l'état de leur dernière rédaction.

Conformément aux [articles L. 911-1 et suivants du code de la sécurité sociale](#), il est précisé que les parties demanderont l'extension du présent avenant auprès des services du ministère compétent.

Le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente, conformément à l'[article L. 2231-6 du code du travail](#).

ART.

4

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.

ART.

5

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

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

ART.

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 recommandation 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 financement de la sécurité sociale pour 2019, prise en 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'envergure, des délais d'actualisation des dispositifs contractuels d'assurance collective, les partenaires sociaux se sont mobilisés afin d'adapter dans les meilleurs délais les garanties collectives historiquement négociées au niveau de la branche des prestataires de services.

C'est après plusieurs réunions paritaires que les organisations syndicales et patronales ont, en coordination avec les assureurs recommandés du régime, entendu modifier l'accord fondateur dans les conditions visées par le présent avenant.

ART.**Annexe I**

Tableau des garanties du minimum conventionnel obligatoire base 1

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0041/boc_20190041_0000_0014.pdf

ART.**Annexe II**

Tableau des garanties base 2

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0041/boc_20190041_0000_0014.pdf

ART.**Annexe III**

Tableau des garanties base 3

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0041/boc_20190041_0000_0014.pdf

SECTION 10

Avenant : Avenant du 26 octobre 2020 à l'accord du 15 décembre 2014 relatif au régime de prévoyance (clause de recommandation et révision du régime)

Source officielle Légifrance

**ART.
1er**

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de l'[accord du 15 décembre 2014](#) qu'il modifie.

Il est expressément rappelé que ce champ correspond à celui de la convention nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 tel que défini dans son article 1er.

L'[article 7 de l'accord du 15 décembre 2014](#) est actuellement rédigé 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 recommander 4 organismes solidairement assureurs des garanties du régime à l'issue d'une procédure de mise en concurrence ayant respecté les conditions de transparence, d'impartialité et d'égalité de traitement entre les candidats.

La présente co-recommandation s'inscrit dans le prolongement de la clause de désignation qui a été en vigueur dans la branche en application de l'avenant n° 8 du 1er juillet 2010 pour une durée quinquennale et arrivée à son terme le 30 juin 2015 à minuit.

Par conséquent et en application du présent accord, les organismes assureurs co-recommandés à compter du 1er juillet 2015 sont :

Pour l'assurance des garanties incapacité de travail, invalidité, décès-IPA et frais d'obsèques :

- APICIL : 54, rue Joannès-Carret, 69009 Lyon ;
- Malakoff Médéric : 21, rue Lafitte, 75009 Paris ;
- Mutex : 125, avenue de Paris, 92327 Châtillon Cedex.

Pour l'assurance des garanties rentes, par délégation de gestion :

- OCIRP : 17, rue de Marignan, 75008 Paris.

Les modalités pratiques de fonctionnement de cette co-recommandation sont précisées dans le protocole technique annexé au présent accord et indivisible de ce dernier.

Toute entreprise qui ne serait pas assurée par l'un des assureurs susvisés devra veiller à ce que son contrat d'assurance prévoi des garanties au moins équivalentes à celles prévues par le présent régime pour une contribution salariale au moins aussi favorable.

7.2. Apériti on du régime

L'apériti on du régime est confiée à l'un des co-assureurs pour une durée de 3 ans à compter du 1er juillet 2015.

À l'issue de cette durée, les partenaires sociaux pourront décider de confirmer l'organisme apériti on à son poste ou de confier l'apériti on à un autre organisme recommandé.

La décision des partenaires sociaux sera éclairée par un bilan de l'apériti on triennale établi sur la base d'un cahier des charges défini dans le protocole technique annexé au présent accord et indivisible de ce dernier.

Les partenaires sociaux ont convenu de confier l'apériti on du régime pour les trois premiers exercices à Malakoff Médéric.

7.3. Durée de la recommandation

L'ensemble des assureurs susvisés sont recommandés pour assurer les garanties instaurées par le présent régime de prévoyance pour une durée maximale de 5 ans.

Six mois au moins avant l'échéance de cette période, les modalités d'organisation de la recommandation seront 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 cadre des dispositions légales et réglementaires applicables.

7.4. Organisation des relations entre et avec les assureurs

Le protocole technique annexé au présent accord et indivisible de ce dernier fixe 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 prestataires de services dans le secteur tertiaire.

Il fixe enfin les conditions et modalités des relations entre les assureurs et les entreprises et les salariés couverts par le présent régime conventionnel collectif de prévoyance.

7.5. Revalorisation des garanties en cours de service

Les conditions de revalorisation des garanties en cours de service au 1er juillet 2015 seront régies par les dispositions du protocole technique susvisé indivisible du présent accord.

7.6. Revalorisation automatique des prestations

Les conditions de revalorisation des prestations seront régies par les dispositions du protocole technique susvisé indivisible du présent accord. La revalorisation éventuelle dépendra des résultats techniques et financiers du régime et des assureurs sans pouvoir dépasser l'évolution du point conventionnel. »

Après négociation, les signataires 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 recommander 4 nouveaux organismes solidairement assureurs des garanties du régime à l'issue d'une procédure de mise en concurrence ayant respecté les conditions de transparence, d'impartialité et d'égalité de traitement entre les candidats.

Cette nouvelle co-recommandation s'inscrit dans le prolongement 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 garanties incapacité de travail, invalidité, décès-IPA et frais d'obsèques :

- APICIL Prévoyance : 38, rue François-Peissel, BP 99, 69644 Caluire-et-Cuire Cedex ;
- Malakoff-Humanis Prévoyance : 21, rue Lafitte, 75009 Paris ;
- Mutex : 140, avenue de Paris, CS 30007, 92327 Châtillon Cedex.

Pour l'assurance des garanties rentes, par délégation de gestion :

- OCIRP : 17, rue de Marignan, 75008 Paris.

Les modalités pratiques de fonctionnement de cette co-recommandation seront précisées dans le contrat cadre et le protocole technique annexés au présent accord et indivisibles de ce dernier.

Toute entreprise qui ne serait pas assurée par l'un des assureurs susvisés devra veiller à ce que son contrat d'assurance prévoie des garanties 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 principe pour toute la durée de la clause de recommandation.

Les partenaires sociaux, après avoir recueilli la position des organismes recommandés, ont convenu de confier 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 concomitance entre le terme de la présente clause de recommandation et celui applicable à la clause de recommandation actuellement 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. Organisation 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 prestataires 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 couverts par le présent régime conventionnel collectif de prévoyance.

7.5. Revalorisation des garanties en cours de service

Les conditions de revalorisation des garanties seront régies par les dispositions du contrat cadre susvisé indivisible du présent accord.

7.6. Revalorisation automatique des prestations

Les conditions de revalorisation des prestations seront régies par les dispositions du contrat cadre susvisé, indivisible du présent accord. »

ART.
3

Au terme de leurs nombreux échanges et travaux, les partenaires sociaux ont convenu, vu les constats tirés des résultats du régime mutualisé sur les exercices 2016 à 2019, de revoir les garanties et les cotisations actuellement en vigueur.

Ces révisions entreront en vigueur au 1er janvier 2021.

L'article 4.6 de l'accord du 15 décembre 2014 est actuellement rédigé comme suit :

« 4.6. Rente conjoint

4.6.1. Personnel concerné

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 rente viagère plancher est versée au profit du conjoint survivant à hauteur de 1 500 € par an. »

Après négociation, les signataires conviennent de modifier cet article 4.6 comme suit :

« 4.6. Rente conjoint

4.6.1. Personnel concerné

Tout salarié, quelle que soit l'ancienneté.

4.6.2. Définition de la garantie

En cas de décès, une rente temporaire 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.

Cette rente est versée pour une durée de 5 ans.

En tout état de cause et en cas de décès avant l'âge légal du droit à pension de retraite, une rente temporaire plancher est versée au profit du conjoint survivant à hauteur de 1 500 € par an. »

Il est expressément entendu que les garanties révisées à compter du 1er janvier 2021 s'appliqueront uniquement aux situations nouvelles qui surviendront à partir de cette date.

Les situations en cours resteront soumises aux dispositions conventionnelles précédemment applicables.

L'article 6.1 de l'accord du 15 décembre 2014 est actuellement rédigé comme suit :

« 6.1. Taux global de cotisation

Les partenaires sociaux ont convenu d'appliquer le taux unique contractuel suivant :

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 contractuel 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 contractuel de cotisation globale est mis en place compte tenu de la mutualisation des réserves historiquement constituées par la branche dans le cadre de son régime conventionnel de prévoyance, de la volonté des partenaires sociaux de pérenniser ce régime en soulignant les effets du principe de solidarité entre salariés relevant des catégories susvisées. »

Après négociation, les signataires conviennent de modifier cet article 6.1 comme suit :

« 6.1. Taux global de cotisation

Les partenaires sociaux ont convenu de retenir les taux contractuels suivants :

Pour l'ensemble du personnel non affilié à l'AGIRC :

1,55 % de la tranche A et de la tranche B.

Pour l'ensemble du personnel affilié à l'AGIRC :

1,99 % de la tranche A, de la tranche B et de la tranche C.

Toutefois, compte tenu des différentes projections étudiées au cours de la négociation et vu la situation économique des entreprises et des salariés dans le cadre de la crise sanitaire traversée au cours de cette année 2020, les partenaires sociaux entendent retenir, du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2021, les taux d'appel suivants :

Pour l'ensemble du personnel non affilié à l'AGIRC :

1,47 % de la tranche A et de la tranche B.

Pour l'ensemble du personnel affilié à l'AGIRC :

1,92 % de la tranche A, de la tranche B et de la tranche C. »

Les partenaires sociaux soulignent que leur décision a été prise en responsabilité dans les conditions exceptionnelles que traversent les entreprises et les salariés dans le cadre de la crise sanitaire, raison pour laquelle le souci de trouver le meilleur équilibre technique du régime a été concilié avec la réalité du contexte économique, politique et social, particulièrement complexe et délicat.

Une clause de rendez-vous a été expressément convenue (art. 6 infra), à cet égard, au-delà même du pilotage régulier du régime (art. 5 infra) que permet la clause de recommandation convenue dans le cadre du régime mutualisé.

Cette clause de revoyure permettra de déterminer, avec les organismes assureurs recommandés, les taux applicables au 1er janvier 2022.

En tout état de cause, les taux applicables au 1er janvier 2022, pour toutes les entreprises, seront au minimum les taux contractuels précités.

Il est expressément entendu que le reste de l'article 6 « Cotisations », et plus particulièrement les articles 6.2 à 6.4 demeurent inchangés.

Seul l'article 6.5 de l'accord du 15 décembre 2014 nécessite d'être modifié pour prendre en compte les modifications convenues des articles 7.5 et 7.6.

Cet article 6.5 actuellement rédigé comme suit :

« Le financement des revalorisations des sinistres en cours sera assuré dans le cadre du dispositif conventionnel pour les entreprises ayant maintenu leur adhésion au sein des organismes assureurs recommandés ou ayant adhéré au dispositif conventionnel au plus tard le 1er janvier 2016.

Pour les entreprises adhérant à une date ultérieure, le financement des revalorisations des sinistres en cours fera l'objet d'une pesée spécifique à chacune des entreprises. »

Est ainsi modifié comme suit :

« Le financement des revalorisations des sinistres en cours sera assuré dans les conditions régies par les dispositions du contrat cadre susvisé, indivisible du présent accord ».

(1) Article 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. (Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

ART.
4

Les signataires rappellent leur attachement aux [dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale](#) prévoyant la mise en œuvre de garanties collectives 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 du 15 décembre 2014 modifié, participe pleinement de cette politique conventionnelle de solidarité.

ART.
5

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.

ART.
6

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 différentes projections chiffrées mises à leur disposition par les organismes recommandés et l'actuaire de la branche.

Les signataires ont parfaitement conscience 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 pourrait 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 seraient 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 paritaire visant à appliquer les taux contractuels visés à l'article 3.2 du présent avenant.

En tout état de cause, dès 2021, les partenaires sociaux engageront toute étude ou diagnostic, à l'aide de l'actuaire de la branche et des organismes recommandés, qui permettrait à la branche d'optimiser le suivi du régime mutualisé, tout en équilibrant son pilotage.

ART.
7

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, toujours 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 demanderont l'extension du présent avenant auprès des services du ministère compétent. ⁽¹⁾

Le protocole technique et financier propre à cette nouvelle recommandation ainsi que le contrat-cadre y afférent seront 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 documents requis 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)

ART.
8

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)

ART.
9

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

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

ART.

La branche dispose depuis ses origines d'un régime de prévoyance qu'elle a restructuré au travers de l'[accord du 15 décembre 2014](#) tenant compte, notamment, de l'évolution majeure introduite 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 entendu organiser la couverture des risques concernés en procédant à la recommandation de plusieurs organismes mentionnés à l'[article 1er de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989](#).

La dernière clause de recommandation avait été convenue pour une durée de 5 ans, allant de la période du 1er juillet 2015 au 30 juin 2020.

Conformément aux termes de l'article 7.3 de l'accord susvisé, les partenaires sociaux se sont réunis plus de 6 mois avant l'échéance de cette période en exprimant leur volonté de réexaminer les précédentes 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 permanente 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 ainsi été instituée dans ce prolongement par une décision de la CPPNI de janvier 2020, après un rappel des différentes obligations relatives à une telle procédure.

L'appel d'offres, publié au début du mois de février 2020 dans le respect des prescriptions du code de la sécurité sociale, a pris fin le 31 mars 2020.

Après un dépouillement paritaire, les candidatures recevables et éligibles ont été arrêtées et il a été convenu par les partenaires sociaux de la poursuite 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 paritaires se sont tenues, durant l'été, en visioconférence puis à l'automne, en semi-présentiel, vu le contexte encore difficile.

Les contraintes liées à cette période ont finalement conduit les partenaires sociaux, par ailleurs responsables du pilotage équilibré et pérenne du régime mutualisé de prévoyance, à prolonger la durée de l'appel d'offres tout en adoptant plusieurs ajustements conventionnels afin d'assurer la pérennité de l'accord et du principe de la recommandation.

Manifestant leur attachement à une gestion paritaire responsable des régimes de protection sociale complémentaire négociés au sein de la convention collective, les partenaires sociaux, après avoir étudié toutes les hypothèses techniques ouvertes avec leur actuaire, ont convenu ce qui suit.

Lexique

Les termes essentiels pour comprendre votre convention collective.

- **Avenant**

Modification apportée à un texte conventionnel, négociée entre partenaires sociaux et publiée au Journal officiel après extension.

- **Cadre**

Salarié à responsabilité élargie. Le statut cadre est défini par la classification de la convention et entraîne des droits spécifiques (préavis, retraite Agirc-Arrco, forfait jour).

- **Coefficient hiérarchique**

Indice numérique attribué à un emploi dans la grille de classification, servant de base au calcul du salaire minimum conventionnel.

- **Congés payés**

Droit légal de 2.5 jours ouvrables par mois travaillé (Art. L. 3141-3 Code du travail), soit 5 semaines par an. La convention collective peut prévoir des jours supplémentaires.

- **Convention collective (CCN)**

Accord écrit entre organisations patronales et syndicats de salariés qui complète ou améliore le Code du travail dans une branche d'activité.

- **DILA**

Direction de l'information légale et administrative. Organisme public éditeur de Légifrance et des bases KALI / JORF.

- **ETAM**

Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise. Catégorie professionnelle intermédiaire entre les ouvriers/employés et les cadres.

- **Extension**

Procédure ministérielle qui rend une convention collective obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, même non signataires.

- **Forfait jour**

Décompte du temps de travail en jours travaillés sur l'année (et non en heures), réservé aux cadres autonomes et à certains salariés itinérants (Art. L. 3121-58).

- **IDCC**

Identifiant des Conventions Collectives. Code à 4 chiffres unique attribué par le ministère du Travail à chaque convention.

- **Indemnité de licenciement**

Somme versée par l'employeur lors d'un licenciement (hors faute grave). Le minimum légal est fixé par l'article R. 1234-2 du Code du travail.

- **KALI**

Base de données officielle des conventions collectives françaises, gérée par la DILA et accessible via l'API PISTE.

- **Licence Etalab**

Licence d'usage des données publiques françaises (version 2.0) qui autorise la libre réutilisation à condition de citer la source.

- **Minimum conventionnel**

Salaire plancher défini par la convention collective pour chaque niveau de classification. S'applique s'il est supérieur au SMIC.

- **NAF / APE**

Code de la Nomenclature d'Activités Française attribué par l'INSEE à chaque entreprise (5 caractères). Sert souvent à déterminer la convention applicable.

- **Période d'essai**

Phase initiale du contrat permettant à chaque partie de rompre sans formalité. Durée maximale fixée par la loi et la convention (Art. L. 1221-19).

- **Préavis**

Délai à respecter entre la notification de la rupture du contrat et son terme effectif. Variable selon le motif et l'ancienneté.

- **Prime d'ancienneté**

Complément de rémunération conventionnel calculé sur l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou la branche.

- **Salaire conventionnel**

Rémunération minimale due au salarié selon son coefficient et la convention applicable. Distinct du SMIC.

- **SMIC**

Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance. Plancher légal national, revalorisé au moins une fois par an (Art. L. 3231-1).