

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

22 septembre 2026 à 00:11

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

Article	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 6	•

Avenant : Accord du 11 avril 2000 relatif au compte épargne-temps

Article	•
Article 3	•
Article 8	•
Article 7 (1)	•
Article 6	•
Article 5	•
Article 1	•
Article 2	•
Article 4	•

Avenant : Accord du 29 novembre 2000 relatif à l'aménagement et réduction du temps de travail

Article 1	•
Article	•
Article 10	•
Article 12	•
Article 11	•
Article 8	•
Article 9	•

Avenant : Avis d'interprétation n° 2 du 4 juillet 2001 relatif aux jours de RTT résultant de la réduction de la durée du travail

Article	•
---------	---

Avenant : Accord du 20 septembre 2002 relatif à la classification et aux frais de représentation des salariés des entreprises des services d'accueil

Article 1	•
Article 2	•
Article 3	•
Article	•
Article	•

Avenant : Adhésion par lettre du 23 mai 2003 du syndicat des organisateurs et réalisateurs d'actions promotionnelles et commerciales à la convention

Article	•
---------	---

Avenant : Accord du 28 octobre 2003 (1) relatif à la constitution d'un fonds commun d'aide au paritarisme

Article 5	•
Article 2	•
Article 4	•
Article 1	•
Article 3	•

Article •

Avenant : Avenant n° 3 du 11 juillet 2005 à l'accord du 13 août 1999 relatif à la prévoyance •

Article •

Article 1 •

Article 2 •

Article 3 •

Avenant : Accord du 11 décembre 2007 relatif à la mise en œuvre de l'accord sur l'animation commerciale •

Article •

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article 4 •

Article 5 •

Article 6 •

Article 7 •

Article 8 •

Article •

Avenant : Accord du 18 mars 2008 relatif à la prise en charge •

Article 1 •

Article 2 •

Article 3 •

Article 4 •

Article •

Avenant : Avenant n° 5 du 1er avril 2008 à l'accord du 13 août 1999 relatif à la prévoyance •

Article 1 •

Article 2 •

Article 3 •

Article 4 •

Article 5 •

Article 6 •

Article 7 •

Avenant : Adhésion par lettre du 6 mai 2008 de la CFE-CGC FNECS à l'avenant n 5 à l'accord du 13 août 1999 relatif à la prévoyance •

Article •

Avenant : Accord du 28 mai 2009 (1) relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes •

Article 1 •

Article 2 •

Article 3 •

Article 3.1 •

Article 3.2 •

Article 4 •

Article 5 •

Article 6 •

Article 7 •

Article 7.1 •

Article 7.2 •

Article 8 •

Article 9 •

Article 10	•
Article 10.1	•
Article 10.2	•
Article 11	•
Article 12	•
Article 12.1	•
Article 12.2	•
Article 13	•
Article 13.1	•
Article 13.2	•
Article 14	•
Article 14.1	•
Article 14.2	•
Article 14.3	•
Article 15	•
Article 16	•
Article 17	•
Article	•

Avenant : Avis interprétatif n° 20 du 16 juin 2009	•
Article	•

Avenant : Avenant du 13 mai 2009 à l'accord du 13 février 2006 relatif à l'animation commerciale	•
Article 3	•
Article	•
Article 4	•
Article 2	•
Article 1er	•
Article 6	•
Article 5	•

Avenant : Accord du 8 février 2010 relatif au niveau de classification de l'enquêteur civil	•
Article	•
Article 2	•
Article 1er	•

Avenant : Accord du 10 mai 2010 relatif à l'activité d'optimisation de linéaires	•
Article	•
Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•
Article	•
Article 11	•

Article 12	•
Article 13	•
Article 14	•
Article 15	•
Article 16	•
Article 17	•
Article 18	•
Article 19	•
Avenant : Avenant n° 1 du 28 juin 2010 à l'accord du 19 avril 2010 relatif au maintien dans l'emploi et au recrutement des travailleurs âgés	•
Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Avenant : Accord du 28 juin 2011 relatif à la grille de classification des emplois du SORAP	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article	•
Article	•
Avenant : Avenant n° 9 du 22 novembre 2011 à l'accord du 13 août 1999 relatif à la prévoyance	•
Article 1er	•
Article 2	•
Avenant : Avenant du 12 septembre 2012 modifiant le champ d'application de la convention	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article	•
Avenant : Avenant n° 1 du 13 novembre 2012 à l'accord du 10 mai 2010 relatif à l'activité d'optimisation linéaire	•
Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Avenant : Dénonciation par lettre du 19 novembre 2013 relative à la formation professionnelle	•
Article	•
Article	•
Avenant : Adhésion par lettre du 3 mars 2014 de l'AAEC à la convention	•
Article	•
Avenant : Avenant du 8 juillet 2014 relatif à l'article 2 « Indemnisation des salariés participant à la commission mixte paritaire » de la convention collective	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article	•
Avenant : Accord du 25 septembre 2015 relatif au régime de frais de santé	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 9.1	•
Article 9.1	•
Article 9.1.1	•
Article 9.1.1	•

Article 9.1.2	•
Article 9.2	•
Article 10	•
Article 11	•
Article 11.1	•
Article 11.2	•
Article 12	•
Article 13	•
Article	•
Article 14	•
Article 14.1	•
Article 14.2	•
Article 15	•
Article	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article	•
Article 3	•
Article 3.1	•
Article 3.2	•
Article 3.2.1	•
Article 3.2.2	•
Article 3.3	•
Article 4	•
Article 16	•
Article 17	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•

Avenant : Accord du 16 décembre 2015 relatif à la création du CQP « Télésecrétaire qualifié(e) »

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article	•
Article	•

Avenant : Avenant n° 1 du 19 avril 2016 à l'accord du 23 novembre 2011 relatif à la création du CQP « Chargé d'accueil »

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•

Article 5	•
Article	•
Article	•
Article	•

Avenant : Avenant n° 3 du 13 novembre 2017 relatif au régime de prévoyance •

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article	•

Avenant : Avenant du 8 janvier 2018 portant rectification de l'accord du 15 mai 2017 relatif à la création de la CPPNI •

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 3.1	•
Article 3.2	•
Article 3.3	•
Article 3.4	•
Article	•

Avenant : Avenant du 14 mai 2018 relatif à l'application d'accords et d'avenants aux entreprises de moins de 50 salariés •

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article	•

Avenant : Accord du 10 septembre 2018 relatif à la mise en place d'un régime de plan d'épargne interentreprises et participation •

Article 12	•
Article 13	•
Article 14	•
Article 15	•
Article 16	•
Article 17	•
Article 18	•
Article 19	•
Article 19.1	•
Article 19.2	•
Article 19.3	•
Article 19.4	•
Article 20	•
Article 20.1	•
Article 20.2	•
Article 21	•
Article 22	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 4.1	•
Article 4.2	•

Article 5	•
Article 6	•
Article 6.1	•
Article 6.1.1	•
Article 6.1.2	•
Article 6.1.3	•
Article 6.1.4	•
Article 6.2	•
Article 6.3	•
Article 6.4	•
Article 7	•
Article 7.1	•
Article 7.2	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 9.1	•
Article 9.2	•
Article 9.3	•
Article 10	•
Article 11	•
Article 28	•
Article 29	•
Article 30	•
Article 31	•
Article 23	•
Article 24	•
Article 25	•
Article 26	•
Article 27	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 2.1	•
Article 2.2	•

Avenant : Avenant du 8 octobre 2018 à l'accord du 19 avril 2016 relatif au degré de solidarité du régime de prévoyance et du régime de frais de santé

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article	•

Avenant : Avenant du 10 décembre 2018 à l'accord du 25 septembre 2015 relatif à la définition des ayants droit

Article 1er	•
Article 2	•

Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article	•

Avenant : Avenant du 10 décembre 2018 relatif au renouvellement du gestionnaire de la politique conventionnelle de solidarité •

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article	•

Avenant : Avenant du 25 février 2019 relatif aux congés exceptionnels (modification de l'article 17.2 de la convention) •

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article	•

Avenant : Avenant du 22 janvier 2020 à l'accord du 25 septembre 2015 relatif à la révision des taux de cotisations des ayants droit au 1er avril 2020 •

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 3.1	•
Article 3.2	•
Article 3.3	•
Article	•

Avenant : Avenant du 24 février 2020 à l'accord du 28 octobre 2003 relatif au paritarisme •

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 3.1	•
Article 3.2	•
Article 3.3	•
Article	•

Avenant : Avenant du 8 février 2021 relatif au renouvellement du gestionnaire de la politique conventionnelle de solidarité •

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article	•

Avenant : Accord du 13 décembre 2021 relatif au formulaire de transmission d'un accord à la CPPNI •

Article	•
---------	---

Avenant : Avenant du 17 mai 2022 à l'accord du 25 septembre 2015 modifié relatif à l'apérition du régime de frais de santé •

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 3.1	•
Article 3.2	•
Article 3.3	•
Article 3.4	•

Article •

Avenant : Avenant du 3 octobre 2023 à l'accord du 25 septembre 2015 relatif au régime de frais de santé •

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article 4 •

Article 5 •

Article 6 •

Article 7 •

Article 8 •

Article •

Avenant : Avenant du 12 décembre 2023 relatif aux contributions des entreprises à la formation professionnelle continue •

Article 1er •

Article 2 •

Article 2.1 •

Article 2.2 •

Article 2.3 •

Article 3 •

Article 4 •

Article 4.1 •

Article 4.2 •

Article 4.3 •

Article 4.4 •

Article •

Avenant : Accord du 6 novembre 2024 relatif aux travailleurs en situation de handicap, des bénéficiaires de l'obligation d'emploi et des salariés aidants

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article 3.1 •

Article 3.2 •

Article 3.2.1 •

Article 3.2.2 •

Article 3.2.3 •

Article 3.3 •

Article 3.3.1 •

Article 3.3.2 •

Article 3.4 •

Article 3.4.1 •

Article 3.4.2 •

Article 4 •

Article 5 •

Article 5.1 •

Article 5.2 •

Article 5.3 •

Article 5.3.1 •

Article 5.3.2 •

Article 5.3.3 •

Article 5.3.4	•
Article 5.3.5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 7.1	•
Article 7.2	•
Article 7.3	•
Article 7.4	•
Article 8	•
Article 8.1	•
Article 8.2	•
Article 8.3	•
Article 8.4	•
Article 8.5	•
Article	•

Avenant : Avenant du 6 novembre 2024 relatif au régime de prévoyance •

Article 1er	•
Article 2	•
Article 2.1	•
Article 2.2	•
Article 3	•
Article 3.1	•
Article 3.2	•
Article 3.3	•
Article 3.4	•
Article	•

Avenant : Avenant du 10 décembre 2024 à l'accord du 11 avril 2000 relatif au forfait annuel en jours •

Article 1er	•
Article 2	•
Article 2.1	•
Article 2.2	•
Article 3	•
Article 3.1	•
Article 3.2	•
Article 4	•
Article 4.1	•
Article 4.2	•
Article 4.3	•
Article 4.4	•
Article	•

Avenant : Avenant du 10 décembre 2024 relatif à la révision de l'article 2 « Indemnisation des salariés participant à la commission paritaire de la négociation collective » •

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 4.1	•
Article 4.2	•

Article 4.3	•
Article 4.4	•
Article	•

Avenant : Accord du 8 avril 2025 relatif aux salaires et à la valeur du point •

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 4.1	•
Article 4.2	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 6.1	•
Article 6.2	•
Article 6.3	•
Article 6.4	•
Article	•
Article	•
Article	•

Avenant : Avenant du 9 septembre 2025 à l'accord du 25 septembre 2015 relatif au régime de frais de santé •

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 5.1	•
Article 5.2	•
Article 5.3	•
Article 5.4	•
Article	•

Avenant : Avenant du 9 septembre 2025 à l'accord du 28 octobre 2003 relatif au paritarisme •

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 3.1	•
Article 3.2	•
Article 3.3	•
Article 3.4	•
Article	•

Avenant : Avenant du 9 décembre 2025 relatif aux contributions des entreprises à la formation professionnelle continue •

Article 1er	•
Article 2	•
Article 2.1	•
Article 2.2	•
Article 2.3	•
Article 3	•
Article 4	•

Article 4.1	•
Article 4.2	•
Article 4.3	•
Article 4.4	•
Article	•

Avenant : Avenant rectificatif du 9 décembre 2025 à l'accord du 15 mai 2017 relatif à la création de la commission paritaire permanente de négociation e

Article 1er	•
Article 2	•
Article 2.1	•
Article 2.2	•
Article 2.3	•
Article 2.4	•
Article	•

Avenant : Avenant du 13 janvier 2026 relatif à la révision de l'article 2 de la convention collective

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 3.1	•
Article 3.2	•
Article 3.3	•
Article 3.4	•
Article	•

Avenant : Avenant du 24 mars 2026 relatif à la révision de l'article 2 de la convention collective

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 4.1	•
Article 4.2	•
Article 4.3	•
Article 4.4	•
Article	•

Avenant salaires : Avis d'interprétation n° 1 du 4 juillet 2001 relatif à la rémunération minimale des encaisseurs

Article	•
---------	---

Avenant salaires : Accord « Salaires » du 10 septembre 2007

Article 1	•
Article 2	•
Article	•
Article	•

Avenant salaires : Accord du 11 janvier 2011 relatif aux salaires pour l'année 2011

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•

Article •

Article •

Avenant salaires : Accord du 26 mars 2013 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2013 •

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article 4 •

Article 5 •

Article •

Article •

Avenant salaires : Accord du 19 avril 2016 relatif aux salaires et à la valeur du point •

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article 4 •

Article 5 •

Article 6 •

Article 7 •

Article •

Article •

Avenant salaires : Avenant rectificatif du 17 mai 2022 à l'accord du 15 mars 2022 relatif aux salaires et à la valeur du point •

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

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

Source officielle Légifrance

ART.

Les partenaires sociaux ont entendu prendre en considération les conditions de travail spécifiques des encaisseurs dans le secteur du recouvrement et des renseignements commerciaux et ont convenu en conséquence des dispositions particulières suivantes, reprenant celles d'un accord signé le 3 juillet 1998 par l'ANCR et le SNPR, et dont la copie est jointe en annexe :

ART.

3 Le temps plein est réputé effectué dès que le salarié effectue entre 287 et 315 actes mensuels (15 actes journaliers) de recueil d'informations, de négociations ou tentatives avérées.

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

ART.

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

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance (arrêté du 23 février 2000, art. 1er).

ART.

5 Un intéressement ou une commission peuvent être alloués en contrepartie d'objectifs relevant d'un accord contractuel individuel ou collectif.

Cet intéressement ou cette commission doivent faire l'objet d'un accord écrit.

ART.

1er Les salariés qui exercent une activité répondant aux définitions de tâches suivantes, cumulatives ou non, reçoivent la qualification d'encaisseur :

- encaisse toutes sommes, deniers ou valeurs dans le cadre d'un ordre de missions reçu de n + 1 et en donne reçu ou quittance ;
- fait signer toutes reconnaissances de dettes, moratoires, protocoles ou transactions ;
- collecte tous éléments nécessaires à l'identification du/des débiteur(s) ;
- évalue les éléments de solvabilité du/des débiteur(s).

ART.

2 Le salarié recevant la qualification d'encaisseur doit rendre compte de son activité selon les modalités définies dans un avenant spécifique au contrat de travail.

Cet avenant doit obligatoirement définir :

- la périodicité du compte rendu de la mission ainsi que sa forme ;
- les modalités de restitution des sommes ou valeurs encaissées ;
- les modalités de transmission des documents et informations recueillis ;
- les modalités de décompte des actes de négociations.

ART.

6 Le présent avenant entrera en vigueur dans les mêmes conditions et à la même date que la convention collective du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire, à laquelle il est annexé.

SECTION 4

Avenant : Accord du 11 avril 2000 relatif au compte épargne-temps

Source officielle Légifrance

ART.

3

Les partenaires sociaux signataires créent un dispositif de compte épargne-temps selon les dispositions du code du travail.

Le compte épargne-temps a pour finalité de permettre au salarié d'accumuler des droits en vue d'être rémunéré partiellement ou totalement lors de certaines *absences autorisées* (1) ou pour anticiper le départ à la retraite.

Les entreprises désirant mettre en place un compte épargne-temps peuvent appliquer les dispositions décrites ci-après, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ou encore après information des salariés concernés en l'absence de représentants du personnel.

(1) Les termes « absences autorisées » figurant au deuxième alinéa du préambule sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 227-1 (2^e alinéa) du code du travail (arrêté du 14 novembre 2000, art. 1^{er}).

ART.

3

Le compte épargne-temps est exprimé en « jours de repos ».

Tout élément affecté au compte est converti en heures de repos indemnissables sur la base du salaire horaire en vigueur à la date de son affectation.

La valeur de ces heures (ou jours) suit l'évolution du salaire fixe de l'intéressé, de telle façon que, lors de la prise d'un congé, le salarié puisse bénéficier d'une indemnisation équivalente au salaire fixe perçu au moment du départ, si la durée de l'absence est égale au nombre d'heures (ou de jours) capitalisées.

ART.

8

Les droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps sont couverts par l'assurance de garantie des salariés dans les conditions de l'article L. 143-11-1 du code du travail.

L'employeur devra en outre s'assurer contre le risque d'insolvabilité de l'entreprise, pour les sommes excédant celles couvertes par l'assurance de garantie des salaires.

ART.

7

(1)

Le salarié peut renoncer à tout ou partie de son compte épargne-temps dans les mêmes cas que ceux qui autorisent le déblocage anticipé des droits au titre de la participation.

Il devra dans ce cas notifier, par écrit, à l'employeur sa demande, en observant un délai de prévenance de 4 mois et joindre à celle-ci un justificatif de sa demande.

La part ou la totalité du compte épargne-temps à laquelle le salarié a renoncé donne droit à une indemnité calculée et versée selon les modalités définies à l'article 4.

Toutefois, si l'indemnité est supérieure à 2 mois de salaire, elle fait l'objet de plusieurs versements (un par mois jusqu'à épuisement du compte), chaque versement ne pouvant être supérieur à 2 mois de salaire. L'indemnité ou le premier versement est payé le mois suivant celui de la renonciation.

En cas de renonciation par un salarié à son compte épargne-temps, celui-ci ne peut ouvrir un nouveau compte épargne-temps.

(1) Article étendu, dans l'hypothèse de l'attribution de cette indemnité compensatrice, sous réserve de l'application du paragraphe I de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 qui subordonne le bénéfice de l'aide incitative à une réduction du temps de travail d'au moins 10 % de la durée initiale, le nouvel horaire devant être porté à 35 heures hebdomadaires au plus, et de l'application de l'article 21 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 qui conditionne le bénéfice de l'allègement des cotisations sociales à une réduction du temps de travail à 35 heures hebdomadaires au plus (arrêté du 14 novembre 2000, art. 1er).

ART.

6

Une information est donnée au salarié sur la situation de son compte épargne-temps dans le mois qui suit celui où a été effectué un versement au compte épargne-temps.

L'information doit préciser la date d'ouverture du compte épargne-temps, le nombre de jours de repos épargnés, avec, s'il y a lieu, le calcul de conversion et le cumul de temps épargné depuis l'ouverture du compte.

ART.
5

En cas de rupture du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit et quel que soit l'auteur de la rupture, l'entreprise verse au salarié une indemnité correspondant à l'intégralité des droits qu'il a acquis à son compte épargne-temps.

Cette indemnité est égale au nombre de jours figurant au compte épargne-temps du salarié multiplié par le salaire journalier du salarié au moment de la rupture de son contrat.

Cette indemnité figure sur le bulletin de paie et est soumise aux mêmes conditions que le salaire.

ART.
1

Tous les salariés, titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée, ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, peuvent ouvrir un compte épargne-temps, l'ancienneté s'appréciant par rapport au contrat de travail en cours.

Les salariés intéressés doivent en informer par écrit leur employeur.

Le premier alinéa de l'article 1er (salariés bénéficiaires) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-3-3 du code du travail, qui établit une égalité de traitement entre les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée (arrêté du 14 novembre 2000, art. 1er).

NOTA

ART.
2

Le compte épargne-temps peut être alimenté par les éléments suivants :

- le report d'une partie des jours de « congés payés » acquis par le salarié dans la limite de 10 jours par an ;
- la moitié des jours éventuels de repos attribués au titre de la réduction du temps de travail dans la limite de 10 jours par an ;
- les primes éventuelles.

D'autres éléments déterminés par accord d'entreprise peuvent alimenter le compte épargne-temps selon les modalités définies par cet accord.

Le salarié doit informer, par écrit, l'employeur du nombre de jours qu'il entend verser à son compte épargne-temps (dans les limites fixées) :

- pour les jours de congés payés : au moment de l'établissement de l'ordre des départs en congé ;
- pour les jours de repos pour réduction de temps de travail : au plus tard le 31 octobre de chaque année.

Prise du compte épargne-temps

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour financer totalement ou partiellement l'un des congés suivants :

- après 3 ans d'épargne : les congés parentaux, les congés sabbatiques ou toute autre période d'absence non rémunérée ou rémunérée partiellement définie par le code du travail, à l'exclusion des périodes d'absence pour maladie ou accident du travail ;
- un congé de fin de carrière permettant au salarié de partir à la retraite avant la date prévue (dans l'hypothèse d'un dispositif aidé, ce congé doit être pris dans les 4 années qui suivent l'ouverture des droits).

Les parties signataires conviennent du fait que les salariés pourraient ainsi utiliser à leur initiative tout ou partie des droits accumulés dans leur compte épargne-temps pour :

- compléter, à concurrence de leur rémunération de référence, le montant de la rémunération pris en charge par le FONGECIF dans le cadre d'un congé individuel de formation ;
- indemniser, en tout ou partie, sur la base du salaire perçu au moment du départ, un congé non rémunéré destiné à leur permettre de suivre une action de formation de leur choix.

Dans tous les cas, le salarié doit informer l'entreprise 2 mois avant son départ de l'utilisation de son compte épargne-temps.

L'utilisation du compte épargne-temps ne deviendra effective que si le salarié remplit les conditions exigées par les textes pour bénéficier du congé demandé par lui et si l'entreprise n'a pas refusé ou reporté le congé lorsque de telles possibilités sont prévues par les textes.

En cas de report éventuel des dates de départ en congés par l'entreprise, conformément aux dispositions légales, l'utilisation du compte épargne-temps est reportée en conséquence, sauf nouvelle information contraire écrite du salarié.

Indemnisation du congé

Les sommes versées au salarié, en vertu du compte épargne-temps lors de la prise d'un congé défini ci-dessus, sont calculées sur la base du salaire brut perçu par l'intéressé au moment de la prise de son congé (le salaire prend en compte les différents éléments de la rémunération du salarié hors primes exceptionnelles ou annuelles éventuelles versées le mois considéré et hors heures supplémentaires).

Les versements sont effectués mensuellement, pendant tout ou partie de la durée du congé, jusqu'à épuisement du compte épargne-temps.

Le compte épargne-temps est diminué chaque mois du nombre de jours indemnisés.

Chaque versement mensuel effectué au titre du compte épargne-temps donne lieu à l'établissement d'un bulletin de paie ; il est soumis aux mêmes cotisations que les salaires.

Les versements sont effectués aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise.

SECTION 5

Avenant : Accord du 29 novembre 2000 relatif à l'aménagement et réduction du temps de travail

Source officielle Légifrance

ART. (Articles 1 à 7 : modifient l'accord du 11 avril 2000 relatif à l'ARTT.)

1

ART. Par accord de réduction et d'aménagement du temps de travail, signé le 11 avril 2000, les signataires du présent avenant ont décidé de s'engager sans réserve dans la réduction du temps de travail afin de favoriser le développement ou la préservation de l'emploi et l'amélioration des conditions de travail des salariés des entreprises du secteur des prestataires de services.

Ces mêmes signataires ont entendu modifier et compléter cet accord dans le cadre des dispositions exposées ci-après.

ART. 10 Toute organisation syndicale représentative de salariés, toute organisation syndicale ou association, groupement d'employeur ou tout employeur pris individuellement peut adhérer au présent avenant ainsi qu'à l'accord de réduction et d'aménagement du temps de travail, signé le 11 avril 2000, conformément aux dispositions légales.

ART. 12 Conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente auprès de la direction départementale et du conseil de prud'hommes du lieu de sa signature.

Une demande d'arrêté d'extension sera également réalisée auprès des services du ministère du travail.

ART. 11 Tout différend à caractère individuel ou collectif, né de l'application ou de l'interprétation du présent avenant, ainsi que de l'accord de réduction et d'aménagement du temps de travail, signé le 11 avril 2000, sera soumis à l'arbitrage de la commission nationale de conciliation et d'interprétation instituée par l'article 8 de la convention collective des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire.

ART. 8 Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée en application de l'article L. 132-8 du code du travail.

Il pourra être dénoncé à tout moment par les signataires dans les conditions prévues à l'article 9 du présent avenant.

Les partenaires sociaux signataires ayant décidé de demander l'extension du présent avenant, celui-ci entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 9.1

Révision

Le présent avenant est révisable par chaque syndicat représentatif et signataire ou tout syndicat 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 l'accord.

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 de nouveaux avenants qui auront les mêmes effets que le présent avenant et devront de ce fait être déposés et appliqués dans les mêmes conditions.

Aucune demande de révision ne pourra être introduite dans le délai de 6 mois suivant la prise d'effet de la dernière révision.

Article 9.2

Dénonciation

Le présent avenant ne peut être dénoncé que simultanément à la dénonciation de l'intégralité de l'accord de réduction et d'aménagement du temps de travail, signé le 11 avril 2000, avec lequel il forme un tout indivisible, par l'un ou plusieurs des signataires avec un préavis de 6 mois.

A peine de nullité, la dénonciation :

- sera signifiée à l'ensemble des autres parties signataires et à la DDTE du lieu de dépôt par pli recommandé avec accusé de réception ; elle prendra effet, au plus tôt, le premier jour de l'année civile qui suit la date de l'accusé de réception le plus ancien ;
- sera accompagnée de proposition de rédaction nouvelle de l'ensemble ou des parties dénoncées ;
- sera complétée, dans les 30 jours qui suivent la date de l'accusé de réception le plus ancien, d'une convocation, par la partie ayant dénoncé, d'une réunion paritaire de toutes les organisations représentatives de la branche ayant pour ordre du jour la discussion des propositions nouvelles.

SECTION 6

Avenant : Avis d'interprétation n° 2 du 4 juillet 2001 relatif aux jours de RTT résultant de la réduction de la durée du travail

Source officielle Légifrance

ART.

Pour le calcul de la rémunération à verser au salarié lors de la prise effective de ces jours, il y a lieu de raisonner par rapport à la règle du salaire habituel.

En la matière, si le personnel est uniquement rémunéré au fixe, il y a lieu de prendre en considération le salaire habituel fixe journalier du salarié concerné.

S'agissant des salariés rémunérés à la fois au fixe et au variable, il y a lieu de se référer à la jurisprudence de la Cour de cassation en matière de préavis qui prend en considération la rémunération moyenne des 12 derniers mois.

Dans ces conditions, la rémunération à prendre en considération pour la règle du maintien de salaire pendant les jours RTT correspond à la moyenne de la rémunération (fixe + variable) des 12 derniers mois divisée par le nombre de jours travaillés sur la période annuelle concernée.

Avenant : Accord du 20 septembre 2002 relatif à la classification et aux frais de représentation des salariés des entreprises des services d'accueil

Source officielle Légifrance

ART.
1

En application de la grille de classification de la convention collective nationale des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire, une grille de classification par emplois repères est jointe en annexe au présent avenant afin de permettre aux entreprises du secteur de se conformer aux critères de classification établis par la convention collective précitée.

ART.
2

Les employeurs doivent assumer l'ensemble des frais afférents à l'exercice exclusif de l'activité professionnelle des salariés dans l'unique mesure où ils répondent à des exigences professionnelles imposées par l'employeur.

Ces derniers frais ne seront pris en charge par l'employeur que dans la mesure où les salariés ne peuvent en retirer un profit personnel dans le cadre de leur vie extraprofessionnelle.

À ce titre, il est convenu que les employeurs auront à leur charge les coûts du pressing des tenues fournies par eux aux salariés pour l'exercice de leur activité professionnelle dans la limite d'un nettoyage à la charge de l'employeur tous les 5 jours de travail effectif.

De même, les coûts de maquillage, des tenues vestimentaires... seront à la charge de l'employeur dans l'unique mesure où ils répondent à une demande exceptionnelle de ce dernier et qu'ils excèdent les dépenses habituelles du salarié.

ART.
3

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris en cinq exemplaires et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

ART.

Les entreprises définies dans l'avenant d'adhésion conclu par le SNPA entrent désormais dans le champ d'application de la convention collective nationale étendue des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire.

Il est rappelé que le champ d'application de ladite convention nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire a été modifié pour intégrer 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 visites de sites (exemple : usine ou autre site de production ou de réalisation) ;
- les actions d'animation : de l'échantillonnage, distribution, etc., à la promotion des ventes en grands magasins ou GMS. 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 ou plus simplement par le biais d'une présence en tenue publicitaire ;
- la gestion annualisée de prestations de services d'accueil et d'accueil téléphonique en entreprises. Gestion totale de services d'accueil externalisés.

Toutefois, ces entreprises développent des activités spécifiques nécessitant l'adoption de moyens adaptés leur permettant d'exercer leur activité et de poursuivre leur développement.

Les partenaires sociaux souhaitent, dans le cadre du présent avenant, harmoniser les règles propres à assurer des garanties réelles aux salariés.

Il a été convenu ce qui suit :

Grille de classification emplois repères du SNPA

Classification	Échelon	Point	Coef.	Production	Exploitation	Commercial	Administratif
Employés	I	45/60	120	Hôte(sse) accueil/standard (*) Hôte(sse) événementiel (*) Animateur(trice) commerciale (*) (maximum 6 mois effectifs)			
		65/90	130				Employé(e) administratif(ve)
		95/120	140				
	II	125/150	150				
		155/180	160	Guide-accompagnateur(trice) Hôte(sse) polyvalent(e) multisite			Secrétaire
	III	185/240	170	Chef d'équipe	Chargé(e) d'exploitation I Chargé(e) de recrutement/formation Contrôleur qualité I	Assistant(e) commercial(e)	Comptable
		245/280	190				
Agents de maîtrise	IV	285/320	200		Chargé(e) d'exploitation II Contrôleur qualité II	Attaché(e) commercial(e)	Assistant(e) de direction
					Responsable qualité/formation		
	V	345/360	230				
		365/380	240		Responsable d'exploitation	Responsable d'agence	Responsable administratif
	VI	358/400	250				
		405/420	260				
Cadres administratifs	VII	425/440	280	(maximum 12 mois effectifs)			
		445/465	300				
		470/520	330				
	VIII	525/550	360		Directeur(trice) d'exploitation	Directeur(trice) commercial(e).	

Classification	Échelon	Point	Coef.	Production	Exploitation	Commercial	Administratif
		555/585	390				
		590/620	420				Directeur(trice) administratif(ve) et/ou financier(ière)
	IX	625/670	450				
		675/720	500				
		725/770	550				

(*) Concernant :

Hôte(sse) accueil/standard : coef. 120 : maximum 6 mois de travail effectif.

Hôte(sse) événementiel(le) : coef. 130 : maximum 12 mois de travail effectif.

Animateur(trice) commercial(e) : coef. 140 : maximum 18 mois de travail effectif.

SECTION 8

Avenant : Adhésion par lettre du 23 mai 2003 du syndicat des organisateurs et réalisateurs d'actions promotionnelles et commerciales à la convention collective et à ses avenants

Source officielle Légifrance

ART.

Paris, le 23 mai 2003.

La SORAP – Alliance des professionnels de l'action commerciale terrain, c/o EBC, 8, rue de Berri, 75008 Paris, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, service conventions collectives, BP 11, 210, quai de Jemmapes, 75462 Paris Cedex 10.

Madame, Monsieur,

Par courrier en date du 14 mai 2003, j'ai notifié aux signataires de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999, l'adhésion totale et sans réserve du syndicat national des organisateurs et réalisateurs d'actions promotionnelles et commerciales (SORAP) à ladite convention collective ainsi qu'aux différents accords collectifs ayant le même champ d'application existant à ce jour.

En application des dispositions des articles [L. 132-9](#) et [L. 132-10](#) du code du travail je procède par la présente au dépôt de cette adhésion auprès de vos services.

Je vous prie de croire, Madame, Monsieur, en l'assurance de ma considération distinguée.

Le président.

SECTION 9

Avenant : Accord du 28 octobre 2003 (1) relatif à la constitution d'un fonds commun d'aide au paritarisme

Source officielle Légifrance

ART. 5

Le présent avenant se substitue à l'ensemble des dispositions énoncées aux termes de l'avenant conclu en date du 5 février 2002 portant sur le même objet.

Il sera déposé par la partie la plus diligente auprès de la direction départementale du travail et du conseil de prud'hommes du lieu de sa signature.

Le présent avenant n'entrera en vigueur que le premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

ART. 2

Dans le cadre du présent accord, le fonds d'aide au paritarisme sera financé par le versement d'une contribution des entreprises d'un montant égal à 0,03 % de la masse salariale brute au 31 décembre sur la base de la DADS de l'année considérée.

Le montant minimal de cette contribution est fixé à 23 € par an.

Le montant maximal de cette contribution ne peut excéder 1 525 € par an.

Sont exclus du paiement de cette contribution les entreprises sans salarié.

Le paiement de la contribution due par les entreprises aura lieu au plus tard à la date indiquée sur le bordereau d'appel envoyé par le collecteur désigné.

En outre, l'ensemble des frais générés par les rappels, les procédures précontentieuses et contentieuses seront à la charge des débiteurs.

Tout paiement effectué après la date d'échéance entraînera des pénalités de retard fixées à 1,5 % par mois. [\(1\)](#)

(1) Le dernier alinéa de l'article 2 est exclu de l'extension comme étant contraire au principe de légalité des peines tel qu'énoncé par l'article 8 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen.

(Arrêté du 5 mai 2015 - art. 1)

ART. 4

Afin de mener à bien la mission qui lui a été confiée, les sommes versées au fonds commun d'aide au paritarisme seront réparties de manière égalitaire entre les organisations professionnelles tant syndicales que patronales.

Aménagement de la répartition des fonds du paritarisme (à compter du 1er mai 2026)

Il est historiquement prévu par les stipulations en vigueur à date du présent avenant que les fonds du paritarisme collectés et versés au fonds commun d'aide au paritarisme font l'objet d'une « répartition égalitaire entre les organisations professionnelles tant syndicales que patronales ».

Compte tenu de l'objet du fonds commun du paritarisme, rappelé notamment à l'article 1er de l'accord du 28 octobre 2003 et qui vise en particulier à pourvoir aux frais de fonctionnement des commissions paritaires de négociation et au développement du syndicalisme, il est convenu que l'assemblée générale du fonds commun, à savoir l'association pour le fonctionnement du paritarisme dans le secteur tertiaire des prestataires de services (AFPSTPS), pourra sur proposition du conseil d'administration valider la pondération des sommes à attribuer aux organisations professionnelles bénéficiaires des fonds en fonction, notamment, de critères de participation aux réunions paritaires de négociation collective au niveau de la branche.

L'application de tels critères pourrait ainsi conduire à une répartition non égalitaire des fonds entre les organisations professionnelles bénéficiaires, tant syndicales que patronales, sans pour autant que la répartition équilibrée entre collèges s'en voit affectée.

ART.
1

Le présent avenant a pour objet :

- de créer une contribution mutualisée visant à financer le fonctionnement du paritarisme et du syndicalisme patronal et salarial ;
- de prévoir les modalités de répartition, de gestion et de contrôle des sommes collectées.

1. Fonctionnement du paritarisme

Il est fait référence :

- au fonctionnement des commissions de négociation prévues conventionnellement ;
- au remboursement sur justificatifs des frais de déplacement exposés par les représentants des délégations syndicales patronales et salariales à l'occasion de la négociation collective et de la participation aux réunions des commissions paritaires dans les conditions définies conventionnellement ;
- au remboursement des frais de repas et d'hébergement conformément aux dispositions de l'article 2 de la convention collective ;
- au remboursement aux organisations syndicales salariales et patronales du maintien de la rémunération de leurs salariés selon un forfait établi et déterminé par les partenaires sociaux par voie de règlement intérieur ;
- au remboursement des frais engagés pour la formation à la négociation collective des représentants des employeurs et des salariés ;
- au remboursement d'études concernant la branche professionnelle et approuvées par la commission paritaire nationale de la négociation.

2. Développement de l'exercice du syndicalisme

Il est fait référence à l'attribution des moyens financiers aux organisations syndicales représentatives au niveau national, tant salariales que patronales.

ART.
3

L'ensemble des contributions versées par les entreprises sera collecté par l'OPCO des entreprises de proximité, l'OPCO désigné par la branche par l'intermédiaire de l'accord conclu le 18 mars 2019, dont le siège est situé à Paris, selon les conditions définies dans ce cadre par la convention signée entre les partenaires sociaux et les représentants habilités de cet OPCO, qui devra notamment prévoir une comptabilité distincte pour les fonds du paritarisme.

ART.

Les organisations signataires du présent accord ont décidé de constituer un fonds commun d'aide au paritarisme pour permettre aux organisations syndicales d'employeurs et aux organisations syndicales confédérées de salariés représentatives au niveau national dans le champ de la convention collective des prestataires de services dans le secteur tertiaire d'exercer leurs missions et afin de favoriser l'application de la convention collective et développer la négociation collective au sein de la branche.

À cette fin, le présent accord a vocation à fixer les règles régissant les modalités de constitution et de financement de ce fonds.

(1) Accord étendu, à l'exclusion de l'activité de traduction visée au paragraphe 4 de l'article 1er des dispositions communes de la convention collective (arrêté du 4 octobre 2005, art. 1er).

SECTION 10

Avenant : Avenant n° 3 du 11 juillet 2005 à l'accord du 13 août 1999 relatif à la prévoyance

Source officielle Légifrance

ART.

Il est préalablement rappelé que le présent avenant ne modifie en rien l'article 10 de l'accord initial du 13 août 1999, considérant que l'accord de prévoyance est conclu pour une durée indéterminée et pourra donc faire l'objet d'une dénonciation ou d'une révision conformément aux modalités légales et conventionnelles telles que prévues par l'accord initial du 13 août 1999,

il a été convenu ce qui suit :

ART.

1

L'article 7 de l'accord initial intitulé " Institution gestionnaire " est modifié de la façon suivante :

(voir cet article)

ART.

2

Il est ajouté un dernier alinéa à l'article 11 de l'accord de prévoyance, ainsi libellé :

(voir cet article)

ART.

3

Le présent avenant prend effet dès la signature par les organisations syndicales, étant précisé qu'il sera déposé aux services du ministère en vue de son extension.

Fait à Paris, le 11 juillet 2005.

Avenant : Accord du 11 décembre 2007 relatif à la mise en œuvre de l'accord sur l'animation commerciale

Source officielle Légifrance

ART.

Sous le contrôle de la commission de suivi, la commission nationale de conciliation et d'interprétation et la commission mixte paritaire,

il a été convenu, après proposition par les organisations patronales et dans le prolongement de [l'accord en date du 13 février 2006](#) portant dispositions spécifiques à l'animation commerciale, d'une convention déterminant, en particulier, les règles de conduite pour la novation des contrats.

Préambule

Le recours au contrat à durée indéterminée reste le principe. Toutefois, dans le cas où il n'est pas possible de recourir à un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein ou à temps partiel, ou de fonder la conclusion du contrat à durée déterminée sur les cas de recours légaux, le recours aux contrats de travail à durée déterminée d'animation commerciale ou aux contrats intermittents sera possible, dans le respect de [l'accord du 13 février 2006](#).

Le recours au contrat de travail à durée déterminée d'animation commerciale ou au contrat de travail intermittent s'effectuera dans le strict respect des dispositions conventionnelles intervenues en la matière.

Seuls sont concernés par [l'accord du 13 février 2006](#) les salariés de niveau I et de niveau II.

ART.

1er

En tout état de cause, tout salarié embauché sous contrat de travail à durée déterminée d'animation commerciale doit se voir proposer, dès qu'il remplit les conditions fixées à [l'article 12 de l'accord du 13 février 2006](#), un contrat de travail intermittent.

Le salarié dispose de 15 jours calendaires à compter de la date de la première présentation de la proposition pour l'accepter ou la refuser, son absence de réponse étant assimilée à un refus de la proposition.

En tout état de cause, aucune réponse ne saurait intervenir avant un délai de 7 jours calendaires au minimum.

Dans l'hypothèse d'une proposition d'un contrat à durée indéterminée, à temps plein ou à temps partiel, cette proposition sera faite dans les mêmes délais.

En cas de refus de sa part, le salarié continuera à bénéficier des dispositions conventionnelles relatives au contrat de travail à durée déterminée d'animation commerciale.

Il conservera toutefois toujours la possibilité de demander la conclusion d'un contrat de travail intermittent, sous réserve bien entendu qu'il remplisse toujours, au moment de sa demande, les conditions prévues à l'article 12 de l'accord du 13 février 2006.

Les employeurs s'engagent en tout état de cause à informer les salariés concernés sur les modalités de transformation de leur contrat existant en contrat de travail intermittent.

Pour ce faire, une note d'information (annexe I au contrat de travail) rappelant les dispositions contenues dans l'accord sur l'animation commerciale sera adressée à chaque salarié concerné en même temps que la proposition de conclusion d'un contrat de travail intermittent faite par l'employeur en application de l'article 12 de l'accord du 13 février 2006.

ART.
2

Le salarié a conclu un contrat de travail intermittent ou assimilé :

Le nombre d'heures de travail s'apprécie en prenant en compte les 12 mois calendaires précédant la dernière mission ou précédant le 1er mai 2007, étant précisé que la période la plus favorable pour le salarié sera prise en compte :

— soit le salarié a travaillé plus de 500 heures : son contrat de travail intermittent est donc confirmé et continuera de s'exécuter en application des dispositions conventionnelles négociées ;

— soit le salarié a travaillé moins de 500 heures : il lui sera proposé, après communication de la présente convention, la novation de son contrat de travail intermittent en contrat de travail à durée déterminée d'animation commerciale.

Cette proposition sera faite par écrit et le salarié bénéficiera également d'un délai de réflexion de 15 jours calendaires pour accepter cette proposition, son absence de réponse valant refus implicite de la proposition.

En tout état de cause, aucune réponse ne saurait intervenir avant un délai de 7 jours calendaires au minimum.

Un document (annexe II au contrat de travail), joint en annexe à la présente convention, formalisera la rupture d'un commun accord entre le salarié et l'employeur du contrat intermittent en cours et la conclusion d'un contrat de travail à durée déterminée d'animation commerciale.

Il est rappelé que le salarié pourra toutefois de nouveau bénéficier d'un contrat de travail intermittent dès lors qu'il remplira les conditions de l'[article 12 de l'accord du 13 février 2006](#).

Les employeurs s'engagent à informer les salariés concernés sur les modalités de transformation de leur contrat existant en contrat de travail à durée déterminée d'animation commerciale.

Ne sont pas concernés les salariés par un contrat à durée indéterminée à temps plein ou à temps partiel, exécutant leur prestation de façon non interrompue.

ART.
3

Pour les salariés de niveaux I et II, lorsque les conditions de la poursuite du contrat antérieur ne sont pas réunies, et en contrepartie de la signature d'un CIDD et du versement d'une indemnité de rupture, les parties peuvent convenir de la rupture d'un commun accord de leur relation contractuelle.

En cas de rupture d'un commun accord, le salarié sera régularisé de ses droits en ce qui concerne ses congés payés.

Un solde de tout compte sera remis au salarié à l'issue de la rupture d'un commun accord.

En cas de rupture d'un commun accord entre le salarié et l'employeur du contrat intermittent, il sera versé une indemnité de rupture prenant en compte l'ancienneté du salarié et la rémunération perçue soit au cours des 18 derniers mois précédant la dernière mission du salarié, soit celle perçue au cours des 18 derniers mois précédant le 1er mai 2007, la moyenne la plus favorable étant appliquée au salarié.

Le barème applicable est celui de l'indemnité conventionnelle de licenciement prévu par la convention collective des prestataires de services dans le secteur tertiaire.

ART.
4

Les employeurs s'engagent à proposer aux salariés, en priorité, des animations commerciales se déroulant sur leur secteur géographique.

Par secteur géographique il convient d'entendre toute animation intervenant dans un rayon de 50 kilomètres autour du domicile de l'animateur (100 kilomètres aller-retour).

ART.
5

Les employeurs s'engagent à traiter de manière totalement égalitaire les salariés, femmes et hommes, quelle que soit la nature du ou des contrats de travail les liant avec eux.

ART.
6

Les entreprises mettant en place ce processus devront procéder, d'une part, à l'information et, d'autre part, à la consultation obligatoire du comité d'entreprise pour les entreprises qui en sont dotées.

À défaut d'institutions représentatives, le salarié sera informé qu'il est prévu une faculté d'être assisté soit par une organisation syndicale, soit par un conseiller extérieur de la même façon qu'en matière de licenciement, de telle sorte que les modalités prévues par la présente convention soient respectées.

ART.
7

La présente convention fera l'objet d'un dépôt, par la partie la plus diligente, en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

La partie la plus diligente remettra également un exemplaire de la présente convention au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de la conclusion.

ART.
8

La présente convention entrera en vigueur, rétroactivement, à compter du 1er mai 2007.

Il est possible de déroger aux dispositions susvisées dans un sens plus favorable aux salariés.

Rupture d'un commun accord

Entre les soussignés :

La société prise en la personne de son représentant qualifié

D'une part,

Et :

M. Mme

D'autre part,

Il est convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1er

Il a été préalablement remis à M. (Mme)..... un exemplaire de la convention pour la mise en oeuvre de [l'accord du 13 février 2006](#).

Article 2

M. (Mme) est entré(e) au service de la société par contrat de travail intermittent à compter du, au dernier état en qualité de

En application des dispositions de l'article 2 de la convention pour la mise en oeuvre de l'accord du 13 février 2006 conclu le, il a été proposé à M. (Mme) par courrier en date du, de conclure un contrat à durée déterminée d'animation commerciale, dit CIDD, en application des dispositions de l'accord de branche étendu en date du 13 février 2006.

M. (Mme) a été averti(e) qu'il (elle) disposait, en tout état de cause, d'un délai minimal de 7 jours calendaires pour faire part de sa réponse.

Au terme de ce délai, M. (Mme) a expressément accepté la proposition qui lui a été faite.

Dès lors, en application des [dispositions de l'article 1134 du code civil](#), et après que M. (Mme) a pris connaissance des dispositions de la convention pour la mise en oeuvre de l'accord du 13 février 2006 qui lui a été préalablement remise, le présent document formalise la rupture d'un commun accord, en dehors de tout litige, entre le (la) salarié(e) et l'employeur du contrat intermittent en cours.

C'est dans ce cadre que les parties se sont donc rapprochées et, au terme d'une négociation, ont décidé de se séparer selon les modalités suivantes.

Article 3

Date de la rupture

Le contrat de travail intermittent de M. (Mme) sera rompu le, sans effectuer de préavis, et le (la) salarié(e) reconnaît ne pouvoir prétendre à aucune indemnité compensatrice de ce préavis non exécuté de son fait.

Article 4

Indemnité de rupture

En application des dispositions de la convention pour la mise en oeuvre de l'accord du 13 février 2006, il sera versé à M. (Mme) une indemnité de rupture prenant en compte l'ancienneté du salarié et la rémunération perçue soit au cours des 18 derniers mois précédant la dernière mission du (de la) salarié(e), soit celle perçue au cours des 18 derniers mois précédant le 1er mai 2007, la moyenne la plus favorable étant appliquée au (à la) salarié(e).

Le barème applicable est celui de l'indemnité conventionnelle de licenciement prévu par les dispositions de l'article 3.1 de l'avenant cadre pour le personnel cadre, et de l'article 19.2 pour les non-cadres, de la convention collective des prestataires de services dans le secteur tertiaire.

Article 5

Si l'entreprise est dépourvue d'institutions représentatives du personnel

M. (Mme) est informé(e) qu'il (elle) a la faculté d'être assisté(e) soit par une organisation syndicale, soit par un conseiller extérieur inscrit sur une liste préfectorale qui peut être consultée :

— soit à l'inspection du travail (indiquer l'adresse de l'inspection du travail dont relève l'établissement) ;

— soit à la mairie (indiquer l'adresse).

Fait à, le, en autant d'exemplaires que de parties.

La direction (signature)

Le (la) salarié(e) (signature)

SECTION 12

Avenant : Accord du 18 mars 2008 relatif à la prise en charge

Source officielle Légifrance

ART. 1

Les modalités de prise en charge ci-après énoncées sont expressément circonscrites aux seules réunions préparatoires aux commissions restreintes dédiées aux centres d'appels non intégrés.

ART. 2

Il est expressément convenu qu'il n'y aura de prise en charge du temps de préparation que dans la limite de 4 heures, et à raison de 2 salariés par organisation syndicale.

ART. 3

Cette prise en charge sera faite par les entreprises représentatives du secteur et incluse dans le champ d'application des négociations sur les centres d'appels non intégrés.

ART. 4

Le présent accord constitue un tout indivisible avec l'accord d'engagement des négociations conclu le 18 mars 2008.

ART.

Dans le cadre des négociations en cours, spécifiques au secteur d'activité des centres d'appels non intégrés, les partenaires sociaux s'entendent sur des modalités particulières de prise en charge du temps de préparation consacré par les représentants des organisations syndicales de salariés dans le cadre des réunions préparatoires.

Il est par ailleurs rappelé que les dispositions de [l'article 2 de la convention collective](#) des prestataires de services, relatives aux frais de repas et de déplacement, sont également applicables.

Avenant : Avenant n° 5 du 1er avril 2008 à l'accord du 13 août 1999 relatif à la prévoyance

Source officielle Légifrance

ART.

1

L'article 3. 3. 2 « Définition et bénéficiaires des garanties » de l'accord de prévoyance du 13 août 1999 est désormais libellé ainsi :

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

Personnel non cadre :

- 150 % du salaire brut des 12 mois précédant l'événement en cas de décès toute cause ;
- 300 % du salaire brut des 12 mois précédant l'événement en cas de décès suite à accident.

Personnel cadre :

- 400 % du salaire brut des 12 mois précédant l'événement en cas de décès toute cause, limité à TA ;
- 200 % du salaire brut des 12 mois précédant l'événement en cas de décès toute cause, au-delà de la TA ;
- 300 % du salaire brut des 12 mois précédant l'événement en cas de décès suite à accident au-delà de la TA ;
- 600 % du salaire brut des 12 mois précédant l'événement en cas de décès suite à accident limité à TA.

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

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

Les autres dispositions de l'article 3. 3. 2 susmentionné demeurent inchangées.

ART.

2

L'article 3. 4. 2 est désormais libellé de la façon suivante :

« 3. 4. 2. Définition de la garantie

En cas de décès du salarié, de son conjoint ou de l'un de ses enfants à charge, les frais d'obsèques sont remboursés à la personne qui les a acquittés pour leur montant réel, limité toutefois à 2 plafonds mensuels de la sécurité sociale. »

ART.

3

L'article 3. 5 est désormais libellé de la façon suivante :

« 3. 5. Rente éducation.

3. 5. 1. Personnel concerné.

Tout salarié, quelle que soit l'ancienneté.

3. 5. 2. Définition de la garantie.

En cas de décès ou d'invalidité permanente et absolue (IP A3e catégorie) d'un salarié, il sera versé au profit de chaque enfant fiscalement à charge une rente temporaire dont le montant est fixé à :

- 15 % du salaire annuel de référence par enfant âgé de 0 à 16 ans ;
- 20 % du salaire annuel de référence par enfant âgé de plus de 16 ans, et ce jusqu'à 18 ans ou 25 ans (si poursuite d'étude). »

ART.

4

« 3. 6. Rente de conjoint.

3. 6. 1. Personnel concerné.

Tout salarié, quelle que soit l'ancienneté.

3. 6. 2. Définition de la garantie.

En cas de décès, avant son départ à la retraite ou son 65e anniversaire, une rente viagère est versée au profit du conjoint survivant dont le montant est fixé à 15 % du salaire annuel brut. »

ART.
5

Il est créé à la suite de l'article 3. 6. 2 de l'accord de prévoyance un nouvel article 3. 7 intitulé « Rente de survie Handicap » rédigé comme suit :

« 3. 7. 1. Personnel concerné.

Tout salarié, quelle que soit son ancienneté.

3. 7. 2. Définition de la garantie.

En cas de décès d'un salarié ayant un enfant handicapé, il est versé à cet enfant, quel que soit son âge, une rente de survie viagère.

Le montant de la rente, fixé à 500 € mensuels, n'entre pas dans le calcul des plafonds ouvrant droit aux aides sociales des personnes handicapées.

Notion de handicap.

Est reconnu comme handicapé l'enfant légitime, naturel ou adoptif atteint d'une infirmité physique et / ou mentale qui l'empêche soit de se livrer, dans des conditions normales de rentabilité, à une activité professionnelle, soit, s'il est âgé de moins de 18 ans, d'acquérir une instruction ou une formation professionnelle d'un niveau normal, tel que défini par l'[article 199 septies \(2°\) du code général des impôts](#).

Le handicap est apprécié au jour du décès ou de l'invalidité absolue et définitive assimilable au décès du participant. »

ART.
6

Le présent avenant prend effet le 1er juin 2008 pour l'ensemble des entreprises de la branche.

Pour le reste, les dispositions telles qu'aujourd'hui demeurent inchangées.

ART.
7

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément à l'[article L. 132-10 du code du travail](#) et les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Avenant : Adhésion par lettre du 6 mai 2008 de la CFE-CGC FNECS à l'avenant n 5 à l'accord du 13 août 1999 relatif à la prévoyance

Source officielle Légifrance

ART.

Paris, le 6 mai 2008.

La CFE-CGC FNECS, 9, rue de Rocroy, 75010 Paris, à la direction générale du travail, bureau RT2, section dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Par courriers recommandés en date du 6 mai 2008, nous avons notifié aux signataires de l'avenant n° 5 à l'accord du 13 août 1999 de la convention collective des prestataires de services du secteur tertiaire l'adhésion totale et sans réserve de la CFE-CGC FNECS audit avenant.

En application des [dispositions des articles L. 132-9 et L. 132-10 du code du travail](#) (recodifiés L. 2261-3 et L. 2231-6 du code du travail), nous procédons, par la présente, au dépôt de cette adhésion auprès de vos services.

Nous vous informons, par ailleurs, avoir procédé à ce même dépôt par voie électronique à l'adresse suivante : depot_accord@travail.gouv.fr.
Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'assurance de notre considération distinguée.

Avenant : Accord du 28 mai 2009 (1) relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Source officielle Légifrance

ART.
1

Le présent accord national s'applique à l'ensemble des salariés et des entreprises relevant de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services du secteur tertiaire.

ART.
2

Les signataires du présent accord réaffirment que de façon générale les entreprises doivent respecter les dispositions issues de la [loi n° 2008-496 du 27 mai 2008](#) relative aux discriminations directes ou indirectes.

Ainsi l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle dans la branche des prestataires n'est pas conditionné à l'appartenance à l'un ou l'autre sexe.

Les entreprises veilleront à ce que la rédaction des offres d'emplois internes et externes soit non sexuée et présente une formulation objective et non discriminante.

Les signataires du présent accord réaffirment que l'embauche, la rémunération à l'embauche et le positionnement d'un emploi dans la grille de classification ne doivent tenir compte ni du sexe ni de la situation de famille du salarié.

ART.
3

Les entreprises se devront ainsi d'augmenter progressivement le nombre d'embauches de femmes dans les secteurs d'activité à forte présence masculine et le nombre d'embauches d'hommes dans les secteurs d'activité à forte présence féminine.

Les entreprises s'engageront ainsi à mettre en oeuvre des moyens pour augmenter progressivement le nombre d'embauches de femmes dans les secteurs d'activité à forte présence masculine et le nombre d'embauches d'hommes dans les secteurs d'activité à forte présence féminine.

Afin de favoriser la prise de conscience collective des atouts de la mixité et de l'égalité, il convient de promouvoir une culture de la mixité et de l'égalité professionnelle, tant dans les outils de communication interne que dans la communication externe.

Dans les entreprises entrant dans le cadre d'application des dispositions des [articles L. 2321-1](#) et suivants et [L. 2323-68](#) et suivants du [code du travail](#), une attention particulière sera portée à la proportion des candidatures des hommes et des femmes reçues et au nombre d'embauches réalisées pour chacun d'eux, compte tenu des critères d'embauche de l'entreprise et de l'objectif d'assurer une plus grande mixité.

Les recrutements organisés au sein des entreprises du secteur d'activité de la présente convention collective nationale s'adressent aux hommes et aux femmes sans distinction et s'inscrivent dans la politique plus générale de non-discrimination à l'embauche.

Les entreprises veilleront à ce que la terminologie utilisée en matière de définition de postes, de fonctions, des livrets d'accueil ou du règlement intérieur et des offres d'emploi à pourvoir en interne et en externe ne soit pas discriminante et ne contribue pas à véhiculer des stéréotypes, notamment liés au sexe.

Les entreprises veilleront à ce que les managers, dans le cadre de leurs actions de recrutement, assurent un traitement équitable entre les hommes et les femmes. À ces fins, le plan de formation intégrera ces éléments dans le cadre de la sensibilisation sur la diversité.

Les processus de recrutement propres à chaque entreprise se dérouleront de manière similaire pour les hommes et pour les femmes en retenant des critères de sélection identiques.

Les parties signataires tiennent à rappeler les règles fondamentales du déroulement d'un entretien de recrutement et en particulier qu'aucune information sans lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou les aptitudes professionnelles requises ne peuvent être demandées au candidat.

Les entreprises devront présenter aux instances représentatives du personnel ayant compétence en la matière des statistiques concernant les recrutements. Les représentants du personnel pourront présenter des axes d'amélioration afin de faciliter la diversité et l'égalité professionnelle.

Les différentes données et observations concernant les recrutements feront l'objet d'études dans le cadre des missions de l'observatoire des métiers, pour disposer d'éléments d'analyse sur l'ensemble du secteur.

ART.
3.1

Les entreprises de la branche veilleront à proposer des contrats de professionnalisation accessibles de manière équilibrée entre les hommes et les femmes. Chaque année l'OPCA rendra compte des évolutions en la matière à la CPNEFP.

ART.
3.2

Les entreprises devront adopter des processus de recrutement neutre en matière de genre, sous réserve des objectifs de mixité de certains métiers. Chaque année dans le rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes, et, une fois par an sur demande au comité d'entreprise, l'entreprise présentera les modalités de recrutement et de sélection des candidats. Elles montreront à cette occasion comment leur processus de recrutement est neutre ou permet le respect des objectifs de mixité.

Lorsque le vivier de recrutement ne permet pas de respecter les objectifs de mixité, les entreprises expliqueront comment elles comptent faire évoluer ce vivier.

ART.
4

Les entreprises s'engagent à assurer l'égalité salariale entre les hommes et les femmes sur la base du principe que, à qualification, fonction, compétence équivalentes et expérience comparable, les hommes et les femmes soient embauchés aux mêmes salaires, position et coefficient pour la même fonction.

Ces informations seront présentées et commentées dans le rapport « Égalité hommes, femmes ».

ART.
5

Les entreprises s'engagent à assurer, lors des révisions périodiques de salaire, l'égalité de rémunération, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, entre les hommes et les femmes. Il convient notamment de ne pas prendre en compte les périodes de congés de maternité ou d'adoption pour limiter ou annuler une augmentation de salaire. Pour promouvoir ce principe, il est décidé que cette notion sera intégrée dans les systèmes de management des entreprises. L'équité salariale sera un élément de l'évaluation des compétences des responsables hiérarchiques.

Par rémunération, il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les avantages et accessoires en espèces ou en nature, payés par l'employeur au salarié [\(1\)](#).

À cet égard, lors de chaque révision salariale périodique, dans les entreprises dont la taille rend les éléments statistiques représentatifs pour des grandes catégories qu'elles auront définies en accord avec leurs partenaires sociaux, ces entreprises s'assureront que la moyenne des augmentations collectives des femmes soit équivalente à la moyenne des augmentations collectives des hommes au sein des grandes catégories professionnelles.

Afin de réduire les écarts qui pourraient exister dans l'évolution des rémunérations entre hommes et femmes en raison de la maternité, les signataires du présent accord souhaitent neutraliser les incidences financières que peuvent avoir les congés de maternité sur cette évolution. En conséquence, ils conviennent que, pendant ou à l'issue de la période de suspension du contrat de travail pour maternité, les salariées bénéficient des mêmes augmentations collectives générales qui pourraient être accordées dans l'entreprise aux autres salariés. S'agissant des augmentations collectives, l'appréciation des salariées doit se faire sur la base de leur activité pendant la période travaillée [\(2\)](#).

Les effectifs à temps partiel étant constitués d'une part significative de femmes, une vigilance particulière sera portée lors des révisions de salaires aux salariés travaillant à temps partiel afin de ne pas les pénaliser par rapport aux salariés travaillant à temps complet.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3221-3 du code du travail (arrêté du 18 décembre 2009, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1225-26 du code du travail, la rémunération des salariés, entendue au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail, pendant le congé de maternité devant être majorée, à la suite de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise (arrêté du 18 décembre 2009, art. 1er).

ART.
6

Les possibilités de mobilité, qui sont peut-être moins conciliables avec certains impératifs familiaux gérés par les femmes, sont des facteurs pouvant ralentir les évolutions de carrière des femmes par rapport aux hommes.

Il appartient à chaque entreprise de définir ses objectifs de progression et les dispositions permettant d'encourager les candidatures féminines aux postes de management et à responsabilités.

Afin de favoriser l'accession des femmes à des postes de management et à responsabilités, les entreprises sont encouragées à mettre en place un suivi individualisé des hommes et des femmes disposant d'un potentiel leur permettant d'accéder à ces responsabilités. Les entreprises s'assureront lors des processus d'évaluation et des discussions sur l'évolution professionnelle de la mise en oeuvre de plans de développement personnel renforçant cet objectif.

Les entreprises veilleront à ce que le nombre d'hommes et de femmes bénéficiant d'une promotion soit proportionnel aux effectifs. Les mesures nécessaires pour assurer cette disposition pourront faire l'objet d'un accord d'entreprise sur la base de l'analyse de la situation comparée des hommes et des femmes.

L'exercice d'une activité à temps partiel ne s'oppose pas à la promotion à un poste à responsabilités.

Ainsi, toute proposition d'exercice d'un poste d'encadrement dans le cadre d'un temps réduit doit être favorablement examinée.

Dans le cas où le salarié est à l'initiative de la proposition, une réponse motivée sera adressée au salarié par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge sous un délai de 1 mois.

Chaque année, en NAO, l'entreprise présentera l'état des propositions reçues, acceptées ou refusées avec les motifs correspondants.

ART.
7

Les entreprises veilleront à ce que toutes les formations dispensées au titre du plan de formation soient accessibles, en fonction des besoins validés par leur responsable, à l'ensemble du personnel masculin et féminin.

Ainsi les actions de formation, tant pour le développement professionnel de chacun que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, doivent bénéficier aussi bien aux hommes qu'aux femmes, qu'ils soient salariés à temps plein ou à temps partiel.

Les entreprises porteront une attention particulière à maintenir et développer, par la formation, les conditions d'une bonne polyvalence permettant l'accès des femmes au plus grand nombre de postes, notamment dans les fonctions évolutives et les postes à responsabilités.

Afin de faciliter la reprise du travail après une absence pour congé de maternité, congé d'adoption ou congé parental, les entreprises sont invitées à développer la pratique des entretiens ou la mise en oeuvre de périodes de professionnalisation.

À l'issue d'un congé parental ou d'un congé maternité d'une durée au moins égale à 6 mois, elles peuvent favoriser une réactualisation des connaissances par une courte période de formation.

Les périodes de suspension du contrat de travail pour maladie, congé de maternité, congé d'adoption et accident du travail ne doivent pas porter préjudice au salarié dans l'acquisition de ses droits au DIF : elles sont prises en compte pour le calcul de l'ancienneté au titre du DIF [\(1\)](#).

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6323-2 du code du travail, les périodes d'absence du salarié pour congé de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation devant être pris en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF (arrêté du 18 décembre 2009, art. 1er).

ART.
7.1

Les entreprises devront promouvoir des actions de formations qualifiantes et/ou diplômantes à destination des femmes qui occupent en plus grande proportion les postes les moins qualifiés et les moins rémunérés, dans le cadre de l'[article L. 1142-4 du code du travail](#).

ART.
7.2

Les entreprises veilleront à former leurs équipes au recrutement dans la diversité. La CPNEFP pourra décider une prise en charge prioritaire de ces formations.

ART.
8

Il est rappelé que le congé de maternité et le congé d'adoption sont considérés comme du temps de travail effectif notamment pour :

- la détermination des droits liés à l'ancienneté ;
- la répartition de l'intéressement et de la participation ;
- le calcul des congés payés.

De la même manière, la période d'absence du (de la) salarié(e) pour congé maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF [\(1\)](#).

Conformément à l'article 27 de la convention collective nationale, les entreprises garantiront aux salarié(e)s de retour de congé de maternité ou d'adoption leur droit à congé payé annuel.

Les entreprises prendront des engagements pour que, en matière d'évolution professionnelle, les congés de maternité, de paternité ou d'adoption ou de présence parentale et/ou le congé parental d'éducation ne pénalisent pas les salarié(e)s. Elles garantiront aux salarié(e)s de retour de congé de maternité ou d'adoption leur droit à congé payé annuel.

Pour ce faire, les entreprises devront mettre en place pour chaque salarié(e) concerné(e) par un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale et congé parental d'éducation un entretien avec son responsable ou sa direction des ressources humaines avant son départ en congé ou à son retour de congé.

Lors de cet entretien, le salarié aura également la possibilité d'évoquer ses souhaits en termes d'évolution professionnelle et il pourra en résulter, si nécessaire, une formation.

De plus, dans le cas d'une absence égale ou supérieure à 2 ans, le salarié qui en fera la demande bénéficiera de plein droit d'un bilan de compétences. Dans ce cas, le salarié bénéficie d'une priorité de prise en charge par l'OPCA et à l'issue de celle-ci, le cas échéant, d'une priorité d'accès à une période de professionnalisation.

Les entreprises sont encouragées à maintenir, pendant la période de congé de maternité, d'adoption, de présence parentale et/ou de congé parental d'éducation, la diffusion des informations générales éventuellement transmises aux salariés relatives à la vie de l'entreprise, selon un mode de communication préalablement défini entre les parties en présence afin de maintenir un lien social.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, notamment de la [loi n° 2006-340 du 23 mars 2006](#) relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les entreprises s'engageront à neutraliser les incidences de la période d'absence pour maternité ou adoption sur les augmentations collectives de salaire.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6323-2 du code du travail, les périodes d'absence du salarié pour congé de soutien familial devant être prises en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF (arrêté du 18 décembre 2009, art. 1er).

ART.
9

Les entreprises veilleront à mettre en conformité leurs accords existants en application de la [loi n° 2006-340 du 23 mars 2006](#), qui prévoit la prise en compte des périodes de maternité pour le calcul de l'intéressement et la distribution d'actions, et déposeront ces accords auprès de l'OPNC.

ART.
10

Les signataires du présent accord rappellent que le nouveau droit des pères permet de participer au rééquilibrage des rôles dans la vie familiale et favorise la remise en cause des stéréotypes culturels sur l'image des femmes et leurs contraintes familiales dans la vie professionnelle, qui constituent autant d'obstacles au développement de la mixité et de l'égalité professionnelle.

Les entreprises chercheront à développer des solutions innovantes dans le domaine des services au personnel, le cas échéant conjointement avec les comités d'entreprise ou en partenariat avec les collectivités locales.

Afin d'améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, les entreprises s'engagent à étudier toutes les demandes présentées par le salarié de modification de l'organisation du temps de travail, notamment le travail à temps partiel choisi, et à tenter d'y répondre favorablement en prenant en compte cependant les possibilités que laisse envisager la taille de l'entreprise, la nature du poste et des responsabilités exercées, et la situation de l'unité ou du projet auquel est rattaché le salarié.

Des entretiens individuels pourront être organisés entre les salariés qui envisagent d'opter pour un temps partiel choisi et leur hiérarchie pour faciliter ce changement.

Une analyse sera faite de la charge effective de travail des salariés travaillant à temps partiel afin de fixer des objectifs en rapport avec la réduction du temps de travail accordée.

Lors de la révision des salaires, une attention particulière sera portée aux salariés travaillant à temps partiel afin de ne pas les pénaliser par rapport aux salariés travaillant à temps plein.

Les acteurs de la négociation collective pourront, dans le cadre du dialogue social propre à l'entreprise ou l'établissement, convenir de la mise en place, si nécessaire, d'aménagements d'horaires pour faciliter les évolutions de carrière tout en conciliant vie professionnelle et vie familiale.

ART.
10.1

10.1.1. Aménagement des horaires collectifs de travail

Chaque salarié soumis aux horaires collectifs et ayant un enfant de moins de 3 ans aura la possibilité de demander à bénéficier d'un aménagement de ses horaires de travail.

La demande d'aménagement, si elle est acceptée, sera organisée en collaboration avec sa hiérarchie, de façon à être compatible avec les impératifs de service.

En tout état de cause, chaque salarié concerné devra faire sa demande par écrit à sa hiérarchie et recevra une réponse expresse d'acceptation ou de refus motivé dans le mois suivant sa demande.

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

Il sera accordé à tout parent sur présentation d'un justificatif médical attestant de la présence indispensable auprès du ou des enfants, des autorisations d'absence pouvant être fractionnées dans la limite de 7 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 7 jours ouvrés par année civile.

ART.
10.2

Mesures femmes enceintes

10.2.1. Dans la mesure où la branche est fortement féminisée, il a été décidé d'octroyer aux femmes enceintes, à partir du cinquième mois, un capital temps de 3 jours.

Ce capital temps est considéré comme du travail effectif et rémunéré en tant que tel.

Ce capital temps pourra être pris selon des modalités à définir d'un commun accord entre la salariée et l'employeur, étant précisé que ces modalités pourront être soit une prise en heures en plusieurs fois dans le cadre d'un fractionnement, soit par journée entière, soit en cumul pris avant le congé maternité.

Bien naturellement, ce capital temps ne saurait s'ajouter aux dispositions plus favorables prévues par des accords d'entreprise.

10.2.2. Garanties offertes aux travailleuses

Si son état de santé l'exige, la salariée en état de grossesse médicalement constatée peut demander son affectation à un autre poste pendant sa période de grossesse.

Ce poste lui garantit un maintien de la rémunération. Il doit autant que possible correspondre à sa qualification et être comparable à l'emploi qu'elle occupait précédemment.

Dans la mesure où ce changement d'affectation s'accompagne d'un changement de lieu de travail, ce changement de lieu est subordonné à l'accord de la salariée.

ART.
11

Les parties signataires rappellent leur attachement à une égalité d'accès des hommes et des femmes à tous les niveaux de la responsabilité au sein de l'entreprise.

En ce sens, la représentation du personnel telle que définie dans les dispositions des articles [L. 2314-10](#) et [L. 2324-11 du code du travail](#) appartient elle aussi aux différents principes d'accès et d'un exercice partagé des responsabilités.

Dans les entreprises concernées, les négociations annuelles sur les salaires doivent prévoir une analyse spécifique des différences de traitement entre les hommes et les femmes et doivent être l'occasion d'élaborer un plan de réduction des écarts salariaux constatés. À défaut, c'est le rapport annuel de situation comparée entre les hommes et les femmes, présenté aux partenaires sociaux, qui doit le faire.

Les parties signataires invitent les acteurs de la négociation collective au sein des entreprises à définir les critères de mesure et les catégories professionnelles permettant une analyse de la situation comparée des conditions générales de recrutement, d'emploi et de formation des hommes et des femmes dans chaque entreprise ou organisation concernée.

Nonobstant les indicateurs obligatoires prévus par l'[article D. 2323-12 du code du travail](#) qui sont rappelés à l'article suivant, les parties signataires invitent les acteurs de la négociation collective dans les entreprises à définir des indicateurs pertinents pour analyser la situation comparée des hommes et des femmes.

À titre d'exemple, certains des indicateurs suivants pourraient servir de base à cette analyse, sous réserve de leur pertinence au contexte de l'entreprise et de leur disponibilité :

Recrutement et promotion

- la répartition des candidatures d'hommes et de femmes reçues sur une période de 1 an par catégorie professionnelle ;
- la comparaison entre la répartition en pourcentages des candidatures hommes-femmes reçues sur une période de 1 an et la répartition en pourcentages hommes-femmes d'embauches réalisées sur la même période ;
- la comparaison entre la répartition en pourcentages hommes-femmes d'embauches de cadres réalisées sur une période de 1 an et la répartition en pourcentages hommes-femmes des promotions des principales écoles formant des diplômés recrutés par l'entreprise ;
- la répartition des promotions en pourcentages hommes-femmes accordées par catégorie et en identifiant les salariés à temps partiel.

Durée et organisation du travail

Données chiffrées par sexe :

- la répartition hommes-femmes par grands secteurs d'activité de l'entreprise ;
- l'ancienneté moyenne par coefficient et par sexe ;
- la répartition du nombre d'hommes et de femmes par tranches d'ancienneté et par position et coefficient conventionnels ;
- la répartition en pourcentages hommes-femmes en termes de risques professionnels, pénibilité du travail et caractère répétitif des tâches.

Rémunérations :

- la comparaison des salaires moyens toutes primes comprises des hommes et des femmes à coefficient égal par grands secteurs d'activité de l'entreprise et écart de la moyenne ;
- la répartition des augmentations individuelles en pourcentages hommes-femmes accordées par catégorie et en identifiant les salariés à temps partiel ;
- le nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations.

Formation

- les éléments d'analyse de la proportion de la participation hommes-femmes aux actions de formation selon les différents types d'action et le nombre d'heures de formation.

Conditions de travail

- la répartition en pourcentages hommes-femmes des congés parentaux ;
- le suivi de la répartition en pourcentages hommes-femmes des départs et analyse des causes si l'une des catégories est atypique.

Le [décret n° 2001-832 du 12 septembre 2001](#) définit des indicateurs, rappelés ici pour information, pour la mise en place du rapport de la situation comparée des hommes et des femmes dans les entreprises.

Par accord d'entreprise, les entreprises peuvent définir des indicateurs supplémentaires.

Conditions générales d'emploi

Effectifs

Données chiffrées par sexe :

- répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail ;
- pyramide des âges par catégorie professionnelle.

Durée et organisation du travail

Données chiffrées par sexe :

- répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel à 50 % ou égal à 50 % ;
- répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail posté, travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le week-end...

Données sur les congés

Données chiffrées par sexe :

- répartition par catégorie professionnelle selon le nombre et le type de congés dont la durée est supérieure à 6 mois : compte épargne-temps, congé parental, congé sabbatique.

Données sur les embauches et les départs

Données chiffrées par sexe :

- répartition des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat de travail ;
- répartition des départs par catégorie professionnelle et motifs : retraite, démission, fin de contrat à durée déterminée, licenciement.

Positionnement dans l'entreprise

Données chiffrées par sexe :

- répartition des effectifs selon les niveaux d'emplois définis par les grilles de classification au sens des conventions collectives.

Promotions

Données chiffrées par sexe :

- répartition des promotions au regard des effectifs de la catégorie professionnelle concernée ;
- nombre de promotions suite à une formation.

Rémunérations

Données chiffrées par sexe et selon les catégories d'emplois occupés au sens des grilles de classification ou des filières/métiers :

- éventail des rémunérations ;
- rémunération moyenne mensuelle ;
- nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations.

Formation

Données chiffrées par sexe :

- répartition par catégorie professionnelle selon la participation aux actions de formation ;
- répartition par type d'action : formation d'adaptation, formation qualifiante, congé individuel de formation, formation en alternance ;
- nombre moyen d'heures d'actions de formation.

Conditions de travail

Données générales par sexe :

- répartition par poste de travail selon :
- l'exposition à des risques professionnels ;
- la pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches.

L'analyse des éléments statistiques intégrera si possible les caractéristiques de la branche pouvant avoir une influence sur l'appréciation de l'égalité hommes-femmes au niveau de l'entreprise.

ART.
12.2

Pour l'application des dispositions visées aux articles 12 et 12.1 du présent accord, en ce qui concerne les catégories professionnelles, les entreprises peuvent redéfinir par voie d'accord d'entreprise les catégories professionnelles.

À défaut d'accord d'entreprise, il s'agit des positions telle que définies par la grille de classification de la convention collective.

ART.
13

Les parties signataires s'engagent à promouvoir au sein de l'observatoire prospectif des métiers et des compétences de la branche la prise en compte dans les cahiers des charges des études menées par l'observatoire des métiers des critères de mesure de l'égalité hommes-femmes en matière d'embauche, de rémunération, de promotion et d'accès à la formation professionnelle et de valorisation des qualifications professionnelles.

Dans les grandes entreprises en particulier, une démarche d'obtention du label Égalité pourra être mise en place sur la base, par exemple, d'un accord d'entreprise.

Dans le cadre des dispositions prévues par les articles [D. 1143-7](#) à [D. 1143-19 du code du travail](#), les entreprises d'au moins 50 salariés s'efforceront de mettre en place un contrat pour l'égalité professionnelle.

Enfin, les parties signataires s'engagent à promouvoir l'égalité hommes-femmes en matière d'embauche, de rémunération, de promotion et de formation professionnelle et de valorisation des qualifications professionnelles sur leurs propres sites d'information.

ART.
13.1

Toutes les études conduites par la branche (observatoire des métiers, rapport de branche...) doivent permettre une analyse et une comparaison de la situation des hommes et des femmes.

ART.
13.2

Les signataires s'engagent à demander une étude tous les 3 ans.

ART.
14

Afin de prendre en compte tant les [dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail](#) par anticipation, portant obligation pour les entreprises d'assurer l'égalité salariale d'ici au 31 décembre 2010, que la spécificité des métiers de la branche et la dispersion de la taille des entreprises, les parties signataires ont souhaité que les entreprises d'au moins 50 salariés, à défaut d'accord d'entreprise ou de dispositions mises en place avec les organisations syndicales, et sauf si l'entreprise démontre une égalité salariale concrète et/ou des conditions compensatrices plus favorables, s'engagent à mettre en place, à compter de la signature du présent accord, les dispositions suivantes.

ART.
14.1

Les entreprises procéderont à un état des lieux de la politique salariale mise en place, et ce sur la base de critères de catégorie, d'ancienneté et de compétences. Cet état des lieux permettra à l'entreprise de déterminer, après négociation, le cas échéant, avec les organisations syndicales et consultation des institutions représentatives du personnel, un pourcentage de l'enveloppe d'augmentation des rémunérations affecté à la réduction des écarts de salaires entre les hommes et les femmes afin d'aboutir au 31 décembre 2010 à une égalité salariale réelle dans l'entreprise pour une même catégorie, à ancienneté et compétences équivalentes.

ART.
14.2

L'année de son retour d'un congé de maternité ou d'adoption, le ou la salariée bénéficie d'une augmentation collective annuelle au moins égale à la moyenne des augmentations collectives annuelles accordées dans l'entreprise pour la même catégorie et ancienneté. Le ou la salariée bénéficie également, le cas échéant, des augmentations générales annuelles suivant les mêmes principes.

ART.
14.3

Les mesures liées à la parentalité s'appliquent aux femmes mais également aux hommes pour les congés de paternité ou d'adoption et accompagnent ainsi l'évolution sociale concernant la répartition des rôles dévolus aux hommes et aux femmes.

Ainsi, un salarié peut demander à bénéficier d'un congé de paternité conformément à l'[article L. 1225-35 du code du travail](#).

Pendant la période légale de suspension du contrat de travail pour congé de paternité, et pour les seuls salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté, le niveau du salaire brut des intéressés est maintenu, sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

ART.
15

Les acteurs de la négociation collective conviennent de prendre en compte un certain nombre d'indicateurs sur la répartition hommes-femmes dans les enquêtes diligentées par l'observatoire des métiers (monographies métiers et enquêtes socio-démographiques) afin de mieux cerner les catégories professionnelles, les métiers ou situations pour lesquels il serait souhaitable ou nécessaire d'engager ou de promouvoir des plans d'action sur l'égalité professionnelle hommes-femmes.

ART.
16

La commission paritaire nationale de la branche institue une commission de suivi composée des signataires du collège salariés et d'un même nombre total de représentants par organisation patronale signataire, sans pouvoir excéder toutefois le nombre des représentants de la délégation salariale. La participation des représentants salariés à cette commission est assimilée à du temps de travail et rémunérée comme tel.

La commission de suivi est saisie par la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec avis de réception adressée à son secrétariat. Celui-ci est assuré par les organisations patronales.

La commission de suivi peut être désignée comme médiateur, sauf opposition de sa part. Elle a vocation à se réunir au moins deux fois par an et est compétente pour débattre de :

- tout problème du présent accord, de ses annexes, avenants ;
- tout différend à caractère individuel ou collectif né de l'application ou de l'interprétation du présent accord, de ses annexes ou avenants ou figurant dans un autre accord ne disposant pas d'une commission de suivi et relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le médiateur s'informe de la différence de traitement en matière : salariale, de formation, de conditions de travail ou de tout élément relatif au contrat de travail et de l'existence d'éléments susceptibles de la justifier. En cas d'écart injustifié, il tente de concilier les parties et leur soumet, à cette fin, des propositions, qu'elles sont libres d'accepter ou non.

La présidence de la commission sera assurée alternativement par un représentant des employeurs et un représentant des organisations des salariés désigné 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 l'accord.

Les frais liés au fonctionnement des commissions de suivi seront supportés par le collège employeurs.

ART.
17

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il est susceptible d'être modifié, par avenant, notamment en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ces dispositions.

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus avec des délégués syndicaux peuvent prévoir des dispositions complémentaires de celles du présent accord, spécifiques à leur situation particulière et concourant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au sein de l'entreprise.

Le présent accord entrera en vigueur à compter du jour de sa signature.

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément à l'[article L. 2231-6 du code du travail](#), et les parties conviendront de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Les parties signataires conviendront d'examiner le bilan des mesures prises en matière d'égalité professionnelle au sein de la branche et les suites qu'il conviendrait éventuellement d'y apporter. Cet examen aura lieu 3 ans après la date de prise d'effet du présent accord et s'appuiera notamment sur les bilans et recommandations des travaux effectués dans la branche, notamment dans le cadre de l'observatoire des métiers.

Le présent accord peut être dénoncé en totalité par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés du présent accord après un préavis minimal de 6 mois.

Sous peine de nullité, ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent accord par pli recommandé avec avis de réception. La dénonciation partielle ou totale du présent accord n'emporte pas dénonciation de la convention collective nationale.

La partie qui dénoncera l'accord devra accompagner sa notification d'un nouveau projet afin que les négociations puissent commencer sans retard.

Accord étendu à l'exclusion de l'activité de traduction visée au paragraphe 4 de l'article 1er des dispositions communes de la convention collective (Arrêté du 18 décembre 2009, art. 1er).

La diversité et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes constituent des forces pour l'entreprise, sa croissance et son dynamisme social. Combinées, elles permettent de mobiliser les talents et les compétences contribuant à la performance de l'entreprise, abstraction faite de toutes autres considérations pouvant être liées, notamment, au sexe de la personne.

Le thème de l'égalité hommes-femmes trouve une résonance particulière dans notre branche fortement jeune et féminisée.

Les partenaires ont pour objectif d'améliorer les possibilités de rééquilibrage hommes-femmes au niveau du recrutement dans les métiers de la branche, d'équilibrer la proportion d'hommes et de femmes affectés à des postes de responsabilité et d'améliorer leur évolution et leur rémunération en cas d'écart injustifié.

Dans le prolongement de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, de l'accord interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de la [loi n° 2006-340 du 23 mars 2006](#) relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes visant à supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes avant le 31 décembre 2010, les organisations patronales et les organisations représentatives au niveau national des salariés de la branche ont engagé des négociations.

Les finalités sont, d'une part, de tenir compte des nouvelles dispositions favorisant l'ouverture de négociations au niveau des entreprises des différents secteurs de la branche et, d'autre part, de définir les conditions pratiques de mise en oeuvre au sein de chacune d'elles.

Les parties signataires constatent trois points de vigilance particulière pour créer les conditions d'une politique sociale garantissant l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les secteurs et entreprises où la problématique se présente :

- le recrutement, où il faut veiller à supprimer la discrimination entre les hommes et les femmes à l'embauche et à poursuivre une politique volontariste de promotion de nos métiers et des filières d'enseignement qui y conduisent auprès des jeunes dès les premières classes du collège ;
- la rémunération, où il faut supprimer les différences de traitement entre hommes et femmes à travail, compétences égales, et notamment à l'issue des périodes de maternité ;
- l'évolution professionnelle et la gestion des carrières, où il faut mettre en place au sein des entreprises les dispositions appropriées afin d'assurer aux hommes et aux femmes les mêmes opportunités de développement de carrière, en apportant les aménagements nécessaires en cas de déséquilibres inhérents à l'entreprise. Les entreprises doivent veiller notamment à ce que les absences pour maternité, paternité et congé parental ne puissent avoir aucune conséquence sur l'évolution professionnelle des salariés.

Enfin, ces processus peuvent impliquer éventuellement des discriminations et constituer des freins à l'égalité professionnelle. Une attention particulière sera portée par les directions des entreprises, les managers et les directions des ressources humaines en termes d'information, de prévention et de contrôle, lorsque des attitudes répréhensibles seraient avérées, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

En application de l'[article L. 1142-1 du code du travail](#), les parties signataires réaffirment que nul ne peut prendre en considération le genre masculin ou féminin des salariés ou la grossesse, notamment en matière de recrutement, de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

De plus, comme précisé dans l'[article L. 1142-4 du code du travail](#), des mesures temporaires peuvent être prises au seul bénéfice des femmes, visant à rétablir l'égalité entre les hommes et les femmes.

Plus globalement, les entreprises veilleront à développer une culture prenant en compte la diversité et à sensibiliser les managers aux principes et pratiques de non-discrimination lors du recrutement puis à toutes les étapes de la gestion des carrières ou dans le cadre de la formation professionnelle.

La volonté des signataires est donc de proposer des mesures de nature à privilégier, développer et garantir les principes de diversité et d'égalité des chances, valeurs essentielles de la branche applicables à l'embauche et tout au long de la carrière des salariés.

Le présent accord ne peut en aucun cas être la cause de réduction d'avantages individuels acquis 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.

Avenant : Avis interprétatif n° 20 du 16 juin 2009

Source officielle Légifrance

L'activité de centres d'appels non intégrés, activité de l'entreprise SOCAM-ARVATO, entre dans le champ d'application de la [convention collective nationale des prestataires de services du secteur tertiaire](#), par avenant du 20 juin 2002, étendu par arrêté ministériel le 21 juillet 2003.

La règle du passage du coefficient 280 au coefficient 300 après 1 an de travail effectif a été négociée dans le cadre des premiers accords de branche en matière de salaire et figure à l'annexe VII, paragraphe 2, de la convention collective nationale des prestataires de services du secteur tertiaire.

Le paragraphe 2 de l'annexe VII de la présente convention collective dispose :

« Pour les cadres, le seuil d'accès à 280 ne peut être maintenu que pour une durée maximale de 1 an de travail effectif. »

Le coefficient 290, coefficient intermédiaire prévu par l'accord d'entreprise SOCAM-ARVATO du 12 juillet 2001, n'est pas repris par la convention collective nationale des prestataires de services du secteur tertiaire.

Pour les cadres, le passage du coefficient 280 au coefficient 300 se fait directement.

L'annexe VII de la convention collective nationale des prestataires de services a, en plus des dispositions sus-évoquées, établi les grilles de salaires et les grilles de salaires complémentaires applicables aux entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention.

La commission nationale de conciliation et d'interprétation rappelle que, à compter de 2001, un grand nombre d'accords en matière de salaire ont été conclus et étendus, sans toutefois remettre en cause les dispositions susmentionnées.

En effet, si dans ces accords les grilles de rémunération et les grilles complémentaires de rémunération ont été modifiées, aucune disposition contraire n'est venue modifier ou abroger les dispositions du paragraphe 2 de l'annexe VII.

Les membres de la commission rappellent également que, dans l'esprit de la présente commission, les dispositions sus-évoquées n'ont jamais été remises dans l'esprit de la présente convention.

Les membres de la commission font à cet effet référence à l'avis interprétatif n° 18 du 6 avril 2009, aux termes duquel ils ont émis l'avis suivant :

« Les cadres dont le coefficient est égal à 280 ne peuvent être maintenus à ce coefficient uniquement pendant une durée maximale de 1 an de travail effectif.

Au-delà de cette période, le passage au coefficient supérieur est automatique.

Par conséquent, le maintien à ce seuil intermédiaire est provisoire. »

Ainsi, les membres de la commission prennent acte que les dispositions conventionnelles relatives au passage du coefficient 280 au coefficient 300, après 1 an de travail effectif au coefficient 280, pour les salariés cadres s'appliquent aux salariés de la société SOCAM-ARVATO.

Les membres de la commission constatent donc la carence de la société SOCAM-ARVATO dans la mise en place de la classification prévue par le paragraphe 2 de l'annexe VII de la convention collective nationale des prestataires de services dans le secteur tertiaire.

Sur le principe de la rétroactivité, les membres de la commission considèrent que les demandes de régularisation de salaire au titre de l'application du coefficient 300 s'inscrivent dans le cadre de l'[article L. 3245-1 du code du travail](#), lequel dispose que :

« L'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrit par 5 ans.

Les dispositions de l'[article L. 3245-1 du code du travail](#), reprises par la loi du 17 juin 2008 portant réforme de la prescription en matière civile, confirment les [dispositions de l'article 2224 du code civil](#) prévoyant que les actions personnelles ou mobilières se prescrivent par 5 ans.

Par ailleurs, l'[article 2224 du code civil](#) complète les dispositions et précise que la prescription commence à courir à compter de la date à laquelle les salaires deviennent exigibles, c'est-à-dire à la date de paie.

La prescription de 5 ans concerne les salaires et, plus généralement, tout ce qui est payable par année ou à des termes périodiques plus courts.

La jurisprudence interprète largement cette notion de salaire et considère que cette notion englobe toutes les sommes liées à l'exécution d'un travail salarié (Cass. soc., 12 juillet 2006, n° 04-48. 687). »

Les membres de la commission prennent acte que les salariés cadres de la société SOCAM-ARVATO au coefficient 280 qui auraient dû bénéficier du coefficient 300 auraient dû percevoir une rémunération équivalant à ce même coefficient.

En outre, si une entreprise a entendu négocier un accord prévoyant des coefficients non prévus par la grille de classification, cela ne peut pas avoir pour effet de déroger à l'application de la grille salariale de branche.

Aussi, si un accord d'entreprise positionne un salarié à un niveau 290, ce coefficient ne peut pas conduire à appliquer un niveau inférieur de rémunération à la rémunération prévue pour un coefficient 300, en application de la grille de branche.

En cas de contentieux, la révision sera opérée dans la limite de la prescription prévue, telle que visée ci-dessus ([art. L. 3245-1 du code du travail](#)).

Avenant : Avenant du 13 mai 2009 à l'accord du 13 février 2006 relatif à l'animation commerciale

Source officielle Légifrance

ART.
3

Il est inséré, au 5e paragraphe de l'[article 4.3](#) intitulé « Déplacements professionnels et temps de trajet » de l'accord du 13 février 2006, entre les mots :

« Le trajet entre le domicile du salarié et son premier lieu d'intervention de la journée... »,
et «... l'objet d'une allocation spécifique en cas d'utilisation par l'intéressé d'un véhicule, sachant que le montant de cette allocation ne pourra pas être inférieur, à la date de signature du présent accord, à (0,23) € du kilomètre parcouru »,
l'expression suivante : «... et le trajet retour entre son dernier lieu d'intervention de la journée et son domicile feront... »

Soit, dans sa rédaction intégrale :

« Le trajet aller entre le domicile du salarié et son premier lieu d'intervention de la journée et le trajet retour entre son dernier lieu d'intervention de la journée et son domicile feront l'objet d'une allocation spécifique en cas d'utilisation par l'intéressé d'un véhicule, sachant que le montant de cette allocation ne pourra être inférieur à la date d'extension du présent accord à (0,23 €) du kilomètre parcouru, y compris pour l'indemnisation des déplacements entre plusieurs lieux d'intervention au cours de la même journée. »

ART.

Depuis l'application de l'accord portant dispositions spécifiques à l'animation commerciale en date du 13 février 2006, sa mise en œuvre et sa pratique ont montré que certains points devaient être explicités.

C'est dans ce cadre que les signataires de l'[accord du 13 février 2006](#) ont décidé de préciser ces points dans le cadre du présent avenant tel que ci-après défini.

ART.
4

Il est inséré, au 2e paragraphe de l'article 4.1.b, intitulé « Mention dans le contrat d'intervention à durée déterminée d'animation commerciale » de l'[accord du 13 février 2006](#), entre les mots :

« Ces temps annexes sont présumés représenter... »

et :

«... un minimum de 30 minutes consacrées à la formation, à la préparation et à la restitution de l'information. »

l'expression suivante :

«... par période maximale de 7 jours consécutifs et / ou par animation, quel que soit le nombre de jours pour une même animation... »

Soit, dans sa rédaction intégrale :

« Ces temps annexes sont présumés représenter, par période maximale de 7 jours consécutifs et/ou par animation quel que soit le nombre de jours pour une même animation, un minimum de 30 minutes consacrées à la formation, à la préparation et la restitution de l'information. »

ART.
2

L'allocation spécifique de déplacement, visée à l'[article 4.3](#) de l'accord du 13 février 2006, fixée à 0,22 € du kilomètre parcouru est revalorisée à un montant de 0,23 € du kilomètre parcouru et sera renégociée annuellement.

Cette revalorisation, indissociable de l'ensemble du présent avenant, prendra effet à compter de la date d'extension de cet avenant.

ART.
1er

Le présent avenant a pour objet de compléter et de préciser certaines dispositions de l'[accord du 13 février 2006](#) s'agissant en particulier de son chapitre Ier relatif au contrat d'intervention à durée déterminée d'animation commerciale.

ART.
6

Le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente, conformément aux [dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 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 avenant entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Les frais annexes inhérents à l'exécution de sa mission engagés par le salarié seront remboursés par l'employeur sur présentation des justificatifs et sous réserve d'avoir été validés au préalable par l'employeur.

*(1) Article étendu sous réserve de l'application du principe, posé par la jurisprudence de la Cour de cassation (notamment Cass., Soc. 23 septembre 2009, n° pourvoi 07-44477), selon lequel les frais professionnels engagés par le salarié (c'est-à-dire exposés pour les besoins de l'activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur) sont supportés par l'employeur, sauf accord contraire entre les parties.
(Arrêté du 28 juillet 2010, art. 1er)*

Avenant : Accord du 8 février 2010 relatif au niveau de classification de l'enquêteur civil

Source officielle Légifrance

ART.

En considération de l'accord d'élargissement du champ d'application de la convention collective du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire intégrant l'activité d'enquête civile et de l'existence du certificat de qualification professionnelle d'enquêteur civil créé le 12 novembre 2007, il a été convenu entre les parties d'établir un niveau de classification minimal de l'enquêteur civil et selon les modalités ci-après énoncées.

ART.
2

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.

ART.
1er

Toutes les entreprises réalisant l'enquête civile telle que définie ci-dessus doivent se conformer au certificat de qualification professionnelle créé par la branche le 12 novembre 2007.

À l'issue de cette formation, le salarié effectivement titulaire du certificat de qualification professionnelle sera positionné aux coefficients suivants :

- coefficient 170 dès le premier mois suivant l'obtention du certificat de qualification professionnelle ;
- coefficient 190 après une expérience de 1 an ;
- coefficient 200 après une expérience de 2 ans ;
- coefficient 220 après une expérience de 4 ans ;
- coefficient 230 après une expérience de 7 ans ;
- coefficient 240 après une expérience de 10 ans.

Il est précisé que correspondent à la notion d'expérience toutes les périodes effectivement travaillées par le salarié au sein d'une entreprise donnée.

Ainsi, toute période de suspension d'activité et/ou du contrat de travail prolongera d'autant et pour une durée équivalente la période d'expérience requise.

Il est précisé que toutes les entreprises exerçant l'activité d'enquête civile telle que définie dans le champ d'application de la convention collective des prestataires de services sont concernées par le présent avenant qui s'impose ainsi en matière de classification des enquêteurs civils.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions combinées des articles L. 1221-1 du code du travail et des articles 1103, 1104 et 1193 nouveaux du code civil.

(Arrêté du 28 avril 2017 - art. 1)

Avenant : Accord du 10 mai 2010 relatif à l'activité d'optimisation de linéaires

Source officielle Légifrance

ART.

Les dispositions du présent accord ne sont applicables qu'aux salariés ayant été spécifiquement engagés aux fins d'exercer leur prestation de travail dans le cadre d'une activité d'optimisation linéaire définie ci-après.

La prestation d'optimisation linéaire consiste essentiellement dans des actions par nature ponctuelles et temporaires de montage des têtes de gondole, d'activités d'inventaires, des implantations, de l'assistance pour les linéaires mais également pour des actions anti-rupture (encore appelée vigilance sur les linéaires).

Ces activités se déroulent autour d'actions temporaires, limitées dans le temps, exclusivement liées à l'actualité ou à la saisonnalité des ventes des clients, exercées de façon très ponctuelles, obligeant les organisateurs, afin de répondre au besoin du client dans le respect des droits des salariés, à un aménagement et à une organisation du travail dans les limites et les garanties fixées par la loi.

Sont par ailleurs expressément exclus de cet accord les salariés affectés à des postes correspondant à des actions permanentes de remplissage de linéaire et de réapprovisionnement de rayons.

Sont enfin exclus de cet accord les salariés affectés à des postes correspondant à des actions dont l'objet unique est la pose de PLV et les relevés de linéaires quantitatifs et qualitatifs.

Les partenaires sociaux souhaitent, dans le cadre du présent accord, sécuriser les règles propres à cette activité et assurer des garanties réelles au salarié.

ART.

I. – Création du contrat d'intervention à durée déterminée d'optimisation linéaire

ART.**1er**

1.1. Définition du salarié concerné

Conformément à l'[article L. 1242-2-3° du code du travail](#), le salarié est celui qui participe à la réalisation d'une prestation d'optimisation linéaire temporaire.

Le salarié visé ne peut être considéré comme vacataire que dans la mesure où il ne doit effectuer sa prestation de travail que sur les lieux mêmes où doit être réalisée la prestation concernée.

1.2. Définition du contrat d'intervention à durée déterminée d'optimisation linéaire

Le contrat d'intervention à durée déterminée d'optimisation linéaire est un contrat de travail à durée déterminée conclu spécifiquement pour pourvoir l'emploi par nature temporaire d'un salarié affecté à une action d'optimisation de linéaires, en application des dispositions de l'article L. 1242-2-3° du code du travail.

Ce contrat d'intervention à durée déterminée d'optimisation linéaire est soumis aux conditions exposées dans le présent texte, établi dans le cadre des lois et des règlements en vigueur, et notamment les articles L. 1242-2 et [D. 1242-1 du code du travail](#).

II. – Forme du contrat d'intervention à durée déterminée d'optimisation linéaire

ART.
2

Le contrat d'intervention à durée déterminée d'optimisation linéaire est nécessairement un contrat écrit. Il peut être conclu à temps plein ou à temps partiel.

Il doit impérativement comporter les mentions suivantes :

- mentions obligatoires définies par le code du travail s'agissant des contrats à durée déterminée ;
- mentions obligatoires définies par le code du travail pour les contrats de travail à temps partiel, le cas échéant ;
- mentions obligatoires définies par la convention collective nationale des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire pour tout contrat de travail.

Le contrat d'intervention à durée déterminée d'optimisation linéaire doit en outre préciser :

- les conditions dans lesquelles le salarié pourra bénéficier de l'accès aux emplois à durée indéterminée ;
- la définition précise de la prestation d'optimisation linéaire en raison de laquelle il est conclu.

Il ne peut être conclu qu'un contrat à durée déterminée d'intervention d'optimisation linéaire par prestation concernée pour pourvoir à un même poste, sauf en cas de renouvellement non prévisible de la prestation confiée à l'employeur.

ART.
3

Les entreprises effectuant des prestations d'optimisation linéaire s'engagent à mettre tout en œuvre pour que la conclusion du contrat d'intervention à durée déterminée d'optimisation linéaire soit proposée au salarié au plus tard dans un délai de 10 jours calendaires avant le début de l'exécution de la prestation.

Le salarié disposera d'un délai de 3 jours calendaires courant à compter de la date de première présentation du contrat pour accepter ou refuser la conclusion de ce dernier.

En cas d'acceptation et sous réserve des modalités spécifiques qui pourraient être mises en œuvre à ce titre, conformément à l'[article R. 4624-12 du code du travail](#), l'employeur devra demander au salarié une copie du certificat de la médecine du travail faisant état d'une aptitude à l'emploi datant de moins de 24 mois, étant précisé que si le salarié ne peut produire un certificat à jour de la médecine du travail ou pour tout nouvel embauché n'ayant pas eu d'activité professionnelle antérieure, l'employeur devra respecter la législation relative à la visite médicale.

III. – Exécution et terme du contrat d'intervention à durée déterminée d'optimisation linéaire

4.1. Mention dans le contrat d'intervention à durée déterminée d'optimisation linéaire

a) Le contrat d'intervention à durée déterminée d'optimisation linéaire doit précisément mentionner la durée de travail du salarié dans le cadre de la prestation qui lui est confiée.

La durée de travail ainsi définie doit prendre en considération la prestation d'optimisation linéaire convenue ainsi que sa préparation et la rédaction éventuelle des documents devant être restitués à l'employeur en retour.

Cette mention ne fait toutefois pas échec pour l'employeur de demander au salarié la réalisation d'heures supplémentaires ou complémentaires nécessaires à la bonne réalisation de la mission d'optimisation linéaire concernée.

Il a été convenu que par rapport à un temps d'intervention minimal sur la journée de 2 heures consécutives, la distance entre le domicile et le premier lieu d'intervention n'excédera pas 30 kilomètres.

En tout état de cause, la distance maximale pour le trajet aller et/ou retour entre le domicile et le premier lieu et le dernier lieu d'intervention ne pourra pas excéder 60 kilomètres pour un temps d'intervention de 2 heures consécutives sur la journée.

Si cette distance entre le domicile et le premier lieu d'intervention devait excéder 30 kilomètres, la prestation journalière serait établie à 3 heures consécutives minimum par jour.

b) Les parties signataires reconnaissent l'existence de temps annexes au temps de la prestation proprement dit.

Ces temps annexes sont présumés représenter, par heure de prestation, un minimum de 5 minutes consacrées à la prise d'information sur la mission et au compte rendu.

Il est précisé que toute formation physique avec déplacement, toute formation téléphonique ou par Internet est du temps de travail effectif et sera rémunérée comme tel.

Il est précisé que toute formation spécifique complémentaire nécessitant un déplacement professionnel fera l'objet d'une rémunération complémentaire par rapport au temps passé, ces temps de formation constituant du temps de travail effectif.

Ce temps de déplacement sera également pris en charge dans les conditions de l'article 4.4.

Ce temps de formation spécifique est forfaitaire et devra être prévu avec le salarié et à son contrat de travail.

Ce temps de formation prévu au contrat de travail est rémunéré au taux horaire normal du salarié et tout dépassement fera l'objet d'une rémunération supplémentaire.

4.2. Formation professionnelle

Les salariés bénéficient en qualité de salariés en contrat à durée déterminée des dispositions de l'accord relatif à la formation professionnelle.

4.3. Définition du temps de travail effectif

Le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif les périodes de pause, les périodes consacrées aux repas et les temps de trajet entre le domicile du salarié et son lieu de travail pour autant que le salarié puisse vaquer totalement à ses occupations personnelles.

4.4. Déplacements professionnels et temps de trajet

L'ensemble des temps de déplacement à l'intérieur d'une journée entre le premier et le dernier lieu d'intervention donnera lieu à une rémunération à 100 % et sont considérés comme du temps de travail effectif.

Par ailleurs, tout déplacement, y compris l'aller et le retour entre le domicile et le ou les lieux d'intervention, fera l'objet d'une allocation spécifique en cas d'utilisation par l'intéressé d'un véhicule personnel, étant précisé que le montant de l'allocation de déplacement ne pourra pas être inférieur, à la date de signature du présent accord, à 0,23 € du kilomètre parcouru. Ce taux sera renégocié annuellement.

NOTE : L'allocation spécifique de déplacement, visée à l'article 4.4 de l'accord du 10 mai 2010 est portée à 0,29 euros du kilomètre parcouru (avenant du 6 novembre 2024, article 2, BO 2024-49 étendu par arrêté du 6 février 2025 JORF 20 février 2025). Il est rappelé que cette allocation est renégociée annuellement.

4.5. Exercice de mandat(s) de représentation

Les heures de délégation des représentants du personnel (notamment des délégués du personnel, membres du comité d'entreprise, délégués syndicaux, etc.), de même que le temps consacré aux réunions obligatoires du comité d'entreprise, des délégués du personnel, du CHSCT de négociation collective sont assimilés à du temps de travail effectif.

4.6. Contrôle du temps de travail

Le contrôle des temps de travail du salarié est réalisé selon les règles propres arrêtées par chaque entreprise.

En tout état de cause, et dans une telle hypothèse, les grands magasins ou GMS ne peuvent s'immiscer, en aucune façon et d'aucune manière, dans la gestion ou l'organisation du temps de travail et de l'activité des salariés, qui restent sous la seule subordination de leur employeur, qui

détient seul les pouvoirs de commandement, de surveillance et de contrôle sur les préposés qu'il a affectés aux prestations.

ART.

5

5.1. Rémunération temps de travail

La nature et la base de la rémunération du salarié sont nécessairement précisées dans le contrat d'intervention à durée déterminée d'optimisation linéaire.

Cette rémunération doit prendre en considération l'intégralité de la durée de travail du salarié, telle que définie à l'article 4 du présent accord.

La législation relative aux heures complémentaires et supplémentaires est naturellement applicable aux salariés.

Il en est de même s'agissant des grilles de salaires conventionnelles adoptées dans le cadre de la convention collective nationale des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire.

À cet égard, le coefficient du salarié évoluera conformément aux dispositions prévues par la grille des rémunérations mensuelles et annuelles garanties.

5.2. Rémunération du travail de nuit

Conscients de la nécessité technique et économique de l'éventualité de faire fonctionner occasionnellement l'activité d'optimisation de linéaires sur des périodes habituellement réservées au repos nocturne, les partenaires sociaux conviennent de prévoir les compensations et les conditions d'application de celles-ci.

Dans le cadre du présent accord, sera considéré comme travail de nuit tout travail effectif réalisé entre 21 heures et 6 heures.

Les salariés bénéficieront d'une majoration de salaire égale à 50 % pour les heures de travail effectif réalisées entre 21 heures et 6 heures.

ART.

6

Les salariés accomplissant une mission d'une durée minimale d'au moins 5 heures continues percevront une indemnité de repas dans les conditions fixées par la législation actuellement en vigueur pour autant qu'ils soient empêchés, du fait de leur horaire décalé, de prendre leur repas à leur domicile. Le montant de cette allocation est fixé à 5,70 €, selon les règles ACOSS actuellement en vigueur.

S'ils étaient empêchés de regagner leur domicile du fait d'un déplacement professionnel sur un ou plusieurs lieux d'intervention et pour autant qu'il y ait une intervention sur une journée d'au minimum 6 heures, le montant de l'allocation de repas serait alors fixé à 8,20 €, selon les règles ACOSS actuellement en vigueur.

ART.

7

Bien qu'employé par l'entreprise à laquelle la prestation d'optimisation linéaire est confiée et restant en tant que telle sous sa seule subordination, le salarié doit impérativement respecter :

- les consignes qui peuvent lui être données par la direction du grand magasin ou GMS au sein duquel la prestation est réalisée, en ce qui concerne l'hygiène et la sécurité ;

- le règlement intérieur du grand magasin ou GMS au sein duquel la prestation est réalisée, pour ce qui concerne les travailleurs exerçant leur mission dans les locaux du grand magasin ou GMS, bien que n'appartenant pas au personnel du grand magasin ou GMS.

Compte tenu des modalités concrètes d'exercice de la mission d'optimisation de linéaires, ce contrôle peut être effectué, conformément aux règles de sécurité en vigueur dans les magasins et portant notamment sur le contrôle des entrées et sorties des intervenants extérieurs, par les organes ou représentants du ou des grands magasins ou GMS au sein desquels se déroule la prestation concernée.

ART.

8

Entre les contrats d'intervention, il n'y a pas de délai de carence, sauf si la durée totale des contrats successifs sans délai dépasse 4 mois consécutifs, auquel cas le délai de carence légal au maximum d'un tiers de la durée des contrats successifs précités s'impose à nouveau sur la durée cumulée des contrats qui se sont succédé, et ce avant la signature d'une nouvelle série de contrats.

Auquel cas, le délai de carence s'impose à nouveau sur la totalité de la durée cumulée des contrats qui se sont succédé, et ce avant la signature d'une nouvelle série de contrats.

ART.
9

Par principe, le contrat d'intervention à durée déterminée d'optimisation linéaire prend automatiquement fin au terme de la mission pour la réalisation de laquelle il a été conclu.

Les salariés employés dans les conditions ci-dessus mentionnées bénéficient, à la fin du contrat d'intervention à durée déterminée d'optimisation linéaire :

– du paiement de l'indemnité légale de précarité (soit à ce jour 10 %), étant précisé que cette indemnité est versée à l'issue de chaque contrat même en cas de succession de plusieurs contrats à durée déterminée d'intervention d'optimisation linéaire dans les conditions exposées à l'article 8 du présent accord ;

– du paiement d'une indemnité compensatrice de congés payés, calculée dans les conditions et selon les modalités légalement définies et versée à l'issue de chaque contrat.

Si, à l'issue d'un ou de plusieurs contrats à durée déterminée d'intervention d'optimisation linéaire, le salarié est engagé dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, les primes de précarité lui sont définitivement acquises et l'ancienneté dans l'entreprise se déterminera à compter de la signature du premier contrat en effectuant le cumul des temps de travail effectifs à compter du premier CDD.

À l'issue du contrat d'intervention à durée déterminée d'optimisation linéaire, quelle qu'en soit la cause, l'employeur doit remettre au salarié un certificat de travail et une attestation ASSEDIC.

ART.
10

Les salariés sont décomptés dans les effectifs conformément aux dispositions du code du travail.

Pour tenir compte des particularités de l'activité, ce décompte est calculé en effectuant un rapport entre la masse des salaires bruts perçus, hors indemnité de précarité et de congés payés pour les contrats d'intervention à durée déterminée, par l'ensemble des salariés pendant les 12 mois précédant la date des élections et le salaire brut théorique correspondant à un travail annuel à temps complet (1)(2).

Pour être électeur, outre les conditions de droit commun, le salarié doit justifier de 3 mois de présence dans l'entreprise, c'est-à-dire avoir reçu au moins trois bulletins de paie dans les 3 mois précédant la date du premier tour des élections et figurer encore dans les fichiers de l'entreprise (3).

Pour être éligible, le salarié doit justifier de 12 mois de présence dans l'entreprise, figurer encore dans le fichier de l'entreprise et avoir reçu des bulletins de paie pendant 9 des 12 mois précédant la date de fixation du premier tour des élections (3).

(1) Il convient d'entendre par salaire brut théorique correspondant à un travail annuel à temps complet, le salaire de base prévu par la convention collective nationale des prestataires de services sur une base de 151,67 heures, à savoir 1 321,89 € brut par mois, soit un salaire annuel brut d'un montant de 15 862,68 € au regard de l'avenant relatif aux salaires daté du 19 mai 2008.

(2) Alinéa exclu de l'extension, comme contrevenant à l'article L. 1111-2 du code du travail relatif au mode de décompte des salariés pour la mise en place d'institutions représentatives du personnel (arrêté du 19 décembre 2011, art. 1er).

(3) Alinéa exclu de l'extension, comme contrevenant aux articles L. 2324-14, L. 2314-15, L. 2324-16, L. 2324-17-1 et L. 2324-18-1 du code du travail relatifs aux conditions d'électorat et d'éligibilité aux élections professionnelles (arrêté du 19 décembre 2011, art. 1er).

ART.

I. – Bénéficiaires

ART.
11

Conformément à l'[article L. 3123-31 du code du travail](#), des contrats de travail intermittents pourront être mis en place pour les salariés dans les conditions prévues ci-après.

12.1. Salariés ayant conclu plusieurs contrats d'intervention dans le secteur de l'optimisation de linéaires

Le contrat de travail intermittent doit être proposé à tout salarié ayant effectué, de manière régulière, plusieurs interventions dans la même entreprise sous forme de contrat d'intervention tel que désigné au chapitre Ier du présent accord, sous réserve des conditions cumulatives suivantes, à savoir que le nombre d'heures travaillées se calcule sur les 12 derniers mois et est au moins égal à 500 heures.

Cette proposition doit être faite par l'employeur dans les 2 mois suivant la réalisation des conditions susvisées par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Le salarié dispose de 15 jours calendaires à compter de la date de première présentation de la proposition pour l'accepter ou la refuser, son absence de réponse étant assimilée à un refus de la proposition.

L'acceptation du salarié devra être portée à la connaissance de l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Cette proposition peut également émaner du salarié, par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, dans les 2 mois suivant la réalisation des conditions visées au premier alinéa du présent article.

À défaut de proposition de l'employeur dans le délai de 2 mois susvisé, le salarié pourra utiliser à tout moment, comme période de référence, toute période de 12 mois dont le terme intervient postérieurement à celle ayant ouvert les conditions initiales d'accès.

Le refus implicite ou explicite du salarié suite à la proposition de l'employeur ne lui permet plus d'exiger l'accès au contrat de travail intermittent avant une nouvelle période de 12 mois suivant la fin de la période de référence ayant servi à la détermination de la réalisation des conditions d'accès au travail intermittent.

En tout état de cause, qu'elle émane de l'employeur ou du salarié, la proposition doit déboucher sur un contrat de travail intermittent prenant effet au plus tard dans le mois suivant la fin du délai de 2 mois susvisé.

12.2. Salariés ayant conclu plusieurs contrats d'intervention à durée déterminée dans le secteur d'optimisation linéaire et de l'animation commerciale

Les parties au présent accord décident, dans le cadre d'une sécurisation du statut des salariés concernés, que le contrat d'intermittence visé ci-dessus doit être proposé à tout salarié ayant effectué, de manière régulière, plusieurs interventions dans la même entreprise sous forme de contrat d'intervention dans le domaine de l'optimisation de linéaires et/ou de l'animation commerciale, sous réserve des conditions cumulatives suivantes, à savoir que le nombre d'heures travaillées se calcule sur les 12 derniers mois et est au moins égal à 500 heures.

Ainsi, si le salarié a accompli un nombre d'heures en animation commerciale et/ou en optimisation de linéaires au moins égal à 500 heures sur la période des 12 derniers mois, il pourra prétendre au statut ci-dessus visé au 12.1 du présent accord.

II. – Éléments du contrat de travail intermittent

ART.
13

Si le contrat de travail intermittent est proposé conformément aux dispositions de l'article 12, le contrat suscité devra prévoir une durée minimale annuelle au moins égale à 80 % du nombre d'heures travaillées au cours des 12 mois ayant servi de référence pour les conditions d'accès au travail intermittent.

D'un commun accord entre le salarié et l'employeur, la durée annuelle peut toutefois être inférieure ou supérieure à 80 % du nombre d'heures travaillées au cours des 12 mois ayant servi de référence pour les conditions d'accès au travail intermittent.

En tout état de cause, le contrat de travail intermittent ne peut pas prévoir une durée inférieure à 500 heures annuelles.

Les salariés en contrat de travail intermittent bénéficient, conformément à l'[article L. 3123-36 du code du travail](#), des droits reconnus aux salariés à temps complet.

Le salarié intermittent peut être amené à travailler pour un autre employeur pendant les périodes non travaillées sous réserve de son obligation de loyauté et du respect des durées maximales de travail autorisées, étant précisé qu'il devra en informer l'ensemble de ses employeurs.

Des heures *complémentaires* ⁽¹⁾ peuvent être effectuées au-delà de la durée contractuelle prévue dans la limite du tiers de la durée minimale annuelle fixée dans le contrat de travail, sauf accord du salarié pour dépasser cette limite.

*(1) Mot exclu de l'extension, les heures effectuées au-delà de la durée contractuelle ne pouvant être qualifiées d'heures complémentaires au regard des dispositions de l'article L. 3123-34 du code du travail.
(Arrêté du 19 décembre 2011, art. 1er)*

ART.
14

Le contrat de travail intermittent devra être établi dans les conditions de l'[article L. 3123-33 du code du travail](#).

C'est un contrat de travail à durée indéterminée qui doit mentionner obligatoirement les clauses suivantes :

- date d'entrée ;
- fonctions, classification et coefficient de l'emploi ;
- lieu de l'emploi ;
- durée minimale annuelle de travail ;
- périodes travaillées ou prestations effectuées ;
- répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes ;
- éléments de rémunération.

Il doit également mentionner l'ensemble des clauses prévues conventionnellement ou légalement pour les contrats de travail à durée indéterminée classiques.

ART.
15

Le taux horaire appliqué au contrat devra être au moins égal au taux horaire de base moyen constaté sur la période de 12 mois ayant servi à l'accès au contrat de travail intermittent.

La rémunération mensuelle des salariés sera fixée en fonction du nombre d'heures effectuées au cours du mois sur la base du taux horaire brut du salarié concerné.

Le salarié sous contrat de travail intermittent doit percevoir une rémunération mensuelle brute au moins égale à la rémunération minimale conventionnelle, à laquelle s'ajoute une prime d'intermittence fixée en pourcentage au quart de la prime de précarité (soit 2,5 % à la date de la conclusion du présent accord) telle que définie par l'[article L. 1243-8, alinéa 2, du code du travail](#).

ART. 16 Concernant l'ancienneté du salarié, les périodes non travaillées du fait de l'intermittence ainsi que celles correspondant à des congés légaux (exemple : congés payés, congés pour événements familiaux, congé pour ancienneté) sont prises en compte pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

En cas de parution du décret relatif au travail intermittent et concernant le secteur, les partenaires sociaux s'engagent à se rencontrer dans les meilleurs délais.

ART. 17 Une commission de suivi est créée, composée de deux collèges :

– un collège salariés comprenant deux représentants par organisation syndicale représentative de salariés au niveau national signataires ou adhérente au présent accord.

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 de suivi a vocation à se réunir au moins deux fois par an et est compétente pour débattre :

- de tout problème du présent accord, de ses annexes ou avenants ;
- de tout différend à caractère individuel ou collectif né de l'application ou de l'interprétation du présent accord de ses annexes ou avenants.

La saisine de la commission est faite par la partie la plus diligente par lettre recommandée avec avis 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 désigné 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 l'accord.

Les frais de déplacement liés à la participation aux commissions de suivi seront supportés par le collège employeurs. Lors de la première réunion de la commission, les partenaires sociaux étudieront un budget de fonctionnement pour couvrir les frais liés aux déplacements des organisations syndicales dans le cadre du suivi de l'accord en dehors des commissions.

Ce budget sera financé par le collège employeurs.

ART. 18 Il ne peut être dérogé au présent accord, sauf de manière plus favorable pour les salariés.

ART. 19 Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris en cinq exemplaires et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris, par la partie signataire la plus diligente.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Avenant : Avenant n° 1 du 28 juin 2010 à l'accord du 19 avril 2010 relatif au maintien dans l'emploi et au recrutement des travailleurs âgés

Source officielle Légifrance

ART.

Dans le champ d'application de la [convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire](#), il a été signé le 19 avril 2010 un [accord relatif au maintien dans l'emploi et au recrutement des seniors](#).

Le secrétariat de la branche a sollicité le 30 avril 2010 un avis à la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) sur l'accord signé.

Par courrier en date du 7 juin 2010, la DGEFP a fait un certain nombre d'observations, sollicitant les partenaires sociaux aux fins de formaliser un avenant sur les 2 points suivants :

- sur la durée de l'accord ;
- sur l'objectif de maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Afin de régulariser la situation et de permettre l'obtention d'un l'avis favorable par la DGEFP, les parties signataires à l'accord du 19 avril 2010 ont entendu régulariser, par le présent avenant, les dispositions ci-après.

ART.**1er**

L'article 1er de l'accord du 19 avril 2010, intitulé « Objectif chiffré global de maintien dans l'emploi des salariés seniors » est modifié de la façon suivante.

Paragraphe 2 :

« Dans ce sens, les partenaires sociaux optent pour un objectif chiffré de maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus au cours des 3 années d'application de l'accord. Sous réserve de l'incertitude de l'environnement économique, les partenaires sociaux s'engagent à maintenir dans l'emploi 100 % des travailleurs âgés de 55 ans et plus, par rapport à l'effectif total, équivalent temps plein, constaté au 31 décembre 2009, dans les entreprises relevant du champ d'application du présent accord. »

Il est rajouté un dernier alinéa :

« Par ailleurs et à titre plus favorable, les partenaires sociaux optent également pour un objectif chiffré et complémentaire de maintien dans l'emploi des salariés âgés de 50 ans et plus au cours des 3 années d'application de l'accord. Sous réserve de l'incertitude de l'environnement économique, les partenaires sociaux s'engagent à maintenir dans l'emploi 100 % des travailleurs âgés de 50 à 54 ans, par rapport à l'effectif total équivalent temps plein, constaté au 31 décembre 2009, dans les entreprises relevant du champ d'application du présent accord. »

Le reste de l'article demeure inchangé.

ART.**2**

L'article 6.3 intitulé « Application de l'accord » est modifié de la façon suivante.

Paragraphe 1 :

« Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans, mais les signataires prévoient de se revoir au terme de la première année, ou avant à la demande motivée d'un signataire, afin éventuellement d'ajuster le présent accord et ses dispositions en fonction des résultats constatés. »

A titre dérogatoire, les dispositions plus favorables prévues par l'accord du 19 avril 2010 s'agissant de l'aide au reclassement, tel que prévu à [l'article 2.1 et de l'aide au passage au temps partiel](#), tel que prévu à [l'article 2.3](#), sont applicables pour une durée indéterminée.

Pour le reste, l'accord du 19 avril 2010 n'est pas modifié.

ART.**3**

Le présent avenant sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par les articles [L. 2231-6](#) et suivants et [D. 2231-2](#) et suivants du code du travail.

La partie patronale s'emploiera à obtenir son extension conformément à la législation en vigueur.

SECTION 21

Avenant : Accord du 28 juin 2011 relatif à la grille de classification des emplois du SORAP

Source officielle Légifrance

ART.
1er

Le présent accord porte création d'une grille de classification des emplois repères afin de doter les entreprises des secteurs d'activités concernés d'un cadre conventionnel de référence adapté à leur spécificité.

Cette grille de classification des emplois repères est jointe en annexe au présent accord.

ART.
2

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément aux [articles L. 2231-5 et suivants du code du travail](#), et les parties 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.

Ech.	Point	Coef.	Production	Exploitation	Commercial	Administratif
Employés						
I	45/60	120	Animateur(trice) commercial(e) (*)			
			Optimisateur(trice) de linéaires (*)			
			(Maximum 6 mois effectifs)			
	65/90	130	Animateur(trice) commercial(e) (*)			
			Optimisateur(trice) de linéaires (*)			Employé(e) administratif(ve)
			(Maximum 12 mois effectifs)			
	95/120	140	Animateur(trice) commercial(e) (*)			
			Optimisateur(trice) de linéaires (*)			
			(Maximum 18 mois effectifs)			
II	125/150	150				
	155/180	160	Promoteur des ventes (1)			Secrétaire
III	185/240	170		Gestionnaire de planning et des affectations (4)		Comptable
				Animateur(trice) formation (5)		
	245/280	190	Chef de secteur (2)		Chargé(e) de clientèle (8)	Assistant RH (10)
Agents de maîtrise						
IV	285/320	200				Assistant(e) de direction
	325/340	220				
V	345/360	230				
	365/380	240	Chef des ventes (3)			Responsable administratif

Ech.	Point	Coef.	Production	Exploitation	Commercial	Administratif
VI	385/400	250				
	405/420	260				
Cadres						
VII	425/440	280	(Maximum 12 mois effectifs)			
	445/465	300		Responsable d'exploitation (6) Responsable qualité (7)	Directeur clientèle (9)	
	470/520	330				
VIII	525/550	360			Directeur(trice) commercial(e)	
	555/585	390				
	590/620	420				Dir. admin. et/ou financier
IX	625/670	450				
	675/720	500				
	725/770	550				
(*) Coef. 120 : maximum 6 mois de travail effectif. Coef. 130 : maximum 12 mois de travail effectif. Coef. 140 : maximum 18 mois de travail effectif. (1) Coef. 160 à 190 en fonction de la dimension du poste et de l'ancienneté. (2) Coef. 190 à 230 en fonction de la dimension du poste et de l'ancienneté. (3) Coef. 240 à 330 en fonction de la dimension du poste et de l'ancienneté. (4) Coef. 170 à 190 en fonction de la dimension du poste et de l'ancienneté. (5) Coef. 170 à 200 en fonction de la dimension du poste et de l'ancienneté. (6) Coef. 300 à 360 en fonction de la dimension du poste et de l'ancienneté. (7) Coef. 300 à 360 en fonction de la dimension du poste et de l'ancienneté. (8) Coef. 190 à 240 en fonction de la dimension du poste et de l'ancienneté. (9) Coef. 300 à 360 en fonction de la dimension du poste et de l'ancienneté. (10) Coef. 190 à 220 en fonction de la dimension du poste et de l'ancienneté.						

ART.

Le SORAP a adhéré à la [convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire](#) le 23 mai 2003 en sa qualité d'organisation patronale représentative des secteurs d'activités suivants :

- les actions d'animation de l'échantillonnage, distribution, etc., à la promotion des ventes en grands magasins ou GMS. 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 ou plus simplement par le biais d'une présence en tenues publicitaires ;
- 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.

Toutefois, ces entreprises développent des activités spécifiques nécessitant l'adoption de moyens adaptés leur permettant d'exercer leur activité et de poursuivre leur développement.

L'adhésion du SORAP a entraîné l'obligation pour les entreprises de ces secteurs d'appliquer la grille de classification et les critères classants fixés par la convention collective.

Ainsi et préalablement au présent accord, les secteurs d'activités représentés par le SORAP ne bénéficiaient pas d'une grille d'emplois repères qui lui était propre, à l'instar de certains autres secteurs d'activités relevant du champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire.

C'est donc dans ce cadre et au regard des évolutions conventionnelles propres aux secteurs d'activités susvisés, en particulier les accords relatifs aux activités d'animation commerciale du 13 février 2006 et d'optimisation de linéaires du 10 mai 2010, que le SORAP a engagé des négociations sur la création d'une grille de classification des emplois repères propre à ces secteurs d'activités.

Ainsi, le SORAP a signé, le 11 mai 2010, un accord sur l'engagement de négociations relatives à la constitution d'une grille des emplois repères pour les secteurs qu'il représente.

Aux termes de ces négociations et de la dernière réunion de négociation qui s'est tenue le 11 mai 2011, les partenaires sociaux ont donc convenu de fixer un cadre de référence pour les emplois repères des secteurs d'activités représentés par le SORAP.

Il a été convenu ce qui suit :

Avenant : Avenant n° 9 du 22 novembre 2011 à l'accord du 13 août 1999 relatif à la prévoyance

Source officielle Légifrance

ART.

1er

[L'article 3.5.2.](#) relatif à la « Définition de la garantie » de la rente éducation de l'accord de prévoyance du 13 août 1999 est modifié comme suit :

« En cas de décès ou d'invalidité permanente et absolue (IPA 3e catégorie) d'un salarié, il sera versé au profit de chaque enfant fiscalement à charge, une rente plancher obligatoire à hauteur de 1 500 € par an pour toutes les rentes versées à compter du 1er janvier 2012.

Ce montant sera applicable pour toutes les rentes versées à compter du 1er janvier 2012, s'agissant des sinistres déjà intervenus ou des sinistres à venir. »

ART.

2

Le présent avenant prend effet pour l'ensemble des entreprises de la branche à compter du 1er janvier 2012, étant précisé qu'il sera déposé aux services du ministère en vue de son extension, ainsi qu'au greffe du CPH de Paris.

SECTION 23

Avenant : Avenant du 12 septembre 2012 modifiant le champ d'application de la convention

Source officielle Légifrance

ART.

1er

L'activité des entreprises de traduction est définie à l'alinéa 4 de l'article 1er de la convention collective nationale des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire.

Cette définition est la suivante :

« Les entreprises de traduction, quelle que soit leur forme juridique, pour autant qu'elles délivrent des prestations de services de traduction ainsi que toutes activités s'y rattachant. »

Le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire dont l'extension est sollicitée est rédigé 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, malles, documentation, vestiaire, service voiturier, acheminement de groupes incluant accueils en gares ou aéroports et visites 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 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 ressources humaines (téléconseillers, superviseurs, managers, formateurs...) ;

– la technologie (téléphonie, informatique, Internet, logiciels, progiciels, serveurs multimédia, 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 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 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'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 avenant relatif au champ d'application de la convention collective nationale des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire ne vise que les activités définies à l'article 1er tel que susvisé et ne saurait en aucun cas étendre une activité déjà étendue dans le champ d'application d'une autre convention collective.

Cet avenant sera déposé par la partie la plus diligente, conformément à l'[article L. 2231-6 du code du travail](#), et les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

ART.

L'activité des entreprises de traduction est comprise dans le champ d'application de la convention collective nationale des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire sans avoir jamais été étendue jusqu'alors.

La chambre nationale des entreprises de traduction (CNET), organisation professionnelle représentative de ce secteur, est effectivement signataire du texte de base de la convention collective nationale des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire en ayant participé à la négociation à l'origine de sa conclusion.

Dans ce cadre, la CNET, avec l'ensemble des autres organisations signataires de cette convention collective, sollicite le ministère du travail pour que l'activité qu'elle représente soit définitivement étendue par voie d'arrêté dans le champ d'application de la convention collective nationale des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire.

Il est convenu ce qui suit :

Il est expressément convenu par les parties au présent avenant de demander l'extension de l'activité des entreprises de traduction telle que définie par l'article 1er de la convention collective nationale des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire.

Avenant : Avenant n° 1 du 13 novembre 2012 à l'accord du 10 mai 2010 relatif à l'activité d'optimisation linéaire

Source officielle Légifrance

ART.

Après avoir rappelé ce qui suit :

L'[accord du 10 mai 2010](#) relatif à l'activité d'optimisation linéaire a été étendu par un arrêté d'extension du 19 décembre 2011 ;

Cet accord est donc valablement entré en vigueur au 1er janvier 2012 ;

A la suite des premiers échanges entre les organisations syndicales et patronales relatifs au suivi de cet accord, il est apparu nécessaire de préciser expressément le champ d'application de cet accord, visé en préambule,

il est donc conclu le présent avenant à l'accord du 20 mai 2010 relatif à l'activité d'optimisation linéaire.

ART.

1er

Le [préambule de l'accord du 10 mai 2010](#) relatif à l'activité d'optimisation linéaire rédigé comme suit :

« Les dispositions du présent accord ne sont applicables qu'aux salariés ayant été spécifiquement engagés aux fins d'exercer leur prestation de travail dans le cadre d'une activité d'optimisation linéaire.

La prestation d'optimisation linéaire consiste essentiellement dans des actions de montage des têtes de gondole, d'activités d'inventaires, des implantations, de l'assistance pour les linéaires mais également pour des actions anti-rupture (encore appelée vigilance sur les linéaires).

Sont exclus de cet accord les salariés affectés à des postes correspondant à des actions dont l'objet unique est la pose de PLV et les relevés quantitatifs et qualitatifs.

Toutefois, ces activités se déroulent autour d'actions limitées dans le temps, exclusivement liées à la saisonnalité des ventes, exercées de façon très ponctuelles, obligeant les organisateurs, afin de répondre au besoin du client dans le respect des droits des salariés, à un aménagement et une organisation du travail dans les limites et les garanties fixées par la loi.

Les partenaires sociaux souhaitent, dans le cadre du présent accord, sécuriser les règles propres à cette activité et assurer des garanties réelles au salarié. »,

est modifié comme suit :

« Les dispositions du présent accord ne sont applicables qu'aux salariés ayant été spécifiquement engagés aux fins d'exercer leur prestation de travail dans le cadre d'une activité d'optimisation linéaire définie ci-après.

La prestation d'optimisation linéaire consiste essentiellement dans des actions par nature ponctuelles et temporaires de montage des têtes de gondole, d'activités d'inventaires, des implantations, de l'assistance pour les linéaires mais également pour des actions anti-rupture (encore appelée vigilance sur les linéaires).

Ces activités se déroulent autour d'actions temporaires, limitées dans le temps, exclusivement liées à l'actualité ou la saisonnalité des ventes des clients, exercées de façon très ponctuelles, obligeant les organisateurs, afin de répondre au besoin du client dans le respect des droits des salariés, à un aménagement et une organisation du travail dans les limites et les garanties fixées par la loi.

Sont par ailleurs expressément exclus de cet accord les salariés affectés à des postes correspondant à des actions permanentes de remplissage de linéaire et de réapprovisionnement de rayons.

Sont enfin exclus de cet accord les salariés affectés à des postes correspondant à des actions dont l'objet unique est la pose de PLV et les relevés de linéaires quantitatifs et qualitatifs.

Les partenaires sociaux souhaitent, dans le cadre du présent accord, sécuriser les règles propres à cette activité et assurer des garanties réelles au salarié. »

ART.

2

Le présent avenant sera déposé aux services du ministère en vue de son extension, ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes de Paris par la partie la plus diligente conformément aux dispositions du code du travail.

Il prendra effet à compter du premier jour du mois suivant son extension.

Avenant : Dénonciation par lettre du 19 novembre 2013 relative à la formation professionnelle

Source officielle Légifrance

ART.

Paris, le 19 novembre 2013.

Madame, Monsieur,

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

- l'ANCR : 18, boulevard de Strasbourg, 62001 Arras ;
- 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,

vous fait part, par la présente, de sa volonté de dénoncer à titre conservatoire les dispositions conventionnelles relatives à la formation professionnelle, à savoir :

- l'accord du 27 avril 1998 relatif à la formation professionnelle ;
- l'annexe III du 20 décembre 1999 relative à la formation professionnelle ;
- l'[accord du 11 juillet 2005](#) relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et ses avenants ;
- avenant du 20 juin 2006 portant précisions relatives à l'[accord du 11 juillet 2005](#) ;
- avenant du 31 janvier 2007 relatif au champ d'application de l'[accord du 11 juillet 2005](#) ;
- les accords des 14 décembre 2010, 15 décembre 2011 et du 5 décembre 2012 relatifs à la répartition de la contribution au FPSPP.

Dans le prolongement naturel de cette dénonciation, le collège patronal remet également en cause la désignation de l'AGEFOS-PME comme OPCA de la branche en dénonçant :

- le protocole portant création d'une section paritaire professionnelle (SPP) conclu le 4 juillet 2000 ;
- le protocole de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) conclu le 9 juillet 2007.

Le collège patronal souhaite préciser que la présente dénonciation conservatoire a pour objectif d'ouvrir une discussion qui permettra de revoir en profondeur la politique de formation professionnelle au niveau de la branche des prestataires de services.

Dans ce cadre, une réflexion approfondie sera menée sur le caractère désuet des modalités de versement obligatoire à l'OPCA de 60 % de la contribution des entreprises au titre du plan de formation dans la mesure où le bénéfice de la mutualisation n'est plus aussi effectif qu'en 1999, année de conclusion de l'accord actuellement en vigueur.

Cette réflexion visera également la nécessaire révision de nombreux mécanismes conventionnels de formation professionnelle afin de les mettre à jour au regard des évolutions légales et réglementaires passées et à l'aune de celles à venir.

De plus, la réflexion sera ouverte quant à la conclusion avec un OPCA d'un nouveau protocole adapté au fonctionnement de la SPP.

En conséquence de ce qui précède, la présente dénonciation sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire ainsi qu'à l'AGEFOS-PME.

Cette dénonciation fera par ailleurs l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail.

Elle prendra effet dès la première présentation de ce courrier et une négociation s'engagera conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

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

Annexe

Convention d'objectifs de fonctionnement

Le présent document a pour objet de préciser les attentes du collège patronal dans le prolongement de leur volonté avérée de dénoncer le régime conventionnel de formation professionnelle et de remettre en cause, par la même occasion, la désignation d'AGEFOS-PME comme OPCA de la branche.

Ce document, intitulé convention d'objectifs de fonctionnement, est destiné en premier lieu à AGEFOS-PME en tant qu'actuel OPCA désigné par la branche.

Il aura toutefois vocation, le cas échéant, à être transmis à tout autre OPCA qui souhaiterait faire des propositions pertinentes à la branche des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire pour répondre aux attentes exprimées au travers de la lettre de dénonciation du collège patronal.

Ainsi, le collège patronal, dans le prolongement de la dénonciation du régime conventionnel de formation professionnelle, souhaite en premier lieu se voir proposer des outils de pilotage financiers transparents et performants, tant dans le cadre de la CPNEFP qui dirige la politique de la formation professionnelle de branche que dans le cadre de la SPP qui assure le contrôle et le suivi de l'équilibre financier du régime conventionnel. Ce suivi pourrait notamment être constitué par une base de données économiques de gestion pratique que les organisations syndicales et patronales pourraient consulter à tout moment.

En outre, le collège patronal attend de l'OPCA un engagement sur une opérationnalité des actions menées sur le terrain au travers de son réseau en région, en précisant expressément les prestations offertes et les garanties de bon fonctionnement, notamment par la prise en compte effective et immédiate des décisions prises au niveau de la branche.

Enfin et dans le cadre de la renégociation du dispositif conventionnel de la formation professionnelle, le collège patronal reste dans l'attente d'une prestation de conseil renforcé qui portera notamment sur le contenu du futur accord de branche.

En particulier, les organisations patronales seront attentives aux conseils qui porteront sur le positionnement de l'OPCA vis-à-vis de la clause d'affectation obligatoire de 60 % du plan de formation des entreprises.

Elles seront également sensibles aux propositions d'amélioration du régime actuellement en vigueur au travers de conseils venant optimiser les mécanismes de formation applicables au regard de la législation et, le cas échéant, en anticipation des réformes légales et réglementaires à venir. De manière plus générale, l'OPCA pourra transmettre un projet de protocole de fonctionnement de la section paritaire professionnelle prenant en considération les spécificités de la branche.

Le présent document, pour rappel, a été rédigé dans le prolongement de la volonté des organisations patronales de dénoncer le régime conventionnel de formation professionnelle en vue de le renégocier dans son ensemble.

Le contenu de ce document, dans ce cadre, est donc non exhaustif et toute proposition complémentaire formulée par l'OPCA sera bien naturellement étudiée avec attention.

Avenant : Adhésion par lettre du 3 mars 2014 de l'AAEC à la convention

Source officielle Légifrance

ART.

Montbazon, le 3 mars 2014.

L'association des acteurs de l'enquête civile à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Nous avons l'honneur de vous notifier, par la présente, l'adhésion totale et sans réserves de l'association des acteurs de l'enquête civile (AAEC) à la convention collective des prestataires de services du domaine du secteur tertiaire, à ses avenants et à l'ensemble des accords collectifs conclus dans son cadre, dans les conditions prévues aux [articles L. 2261-3 et suivants du code du travail](#).

Nous vous informons par ailleurs avoir notifié cette adhésion à l'ensemble des organisations syndicales et patronales signataires de cette convention collective.

En outre, cette adhésion a fait l'objet d'un dépôt auprès de l'administration.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Avenant : Avenant du 8 juillet 2014 relatif à l'article 2 « Indemnisation des salariés participant à la commission mixte paritaire » de la convention collective

Source officielle Légifrance

L'article 2 de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire relatif à l'indemnisation des salariés participant à la commission paritaire de la négociation de la convention collective initialement rédigé comme suit :
« Pour participer à la commission paritaire 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 organisation syndicale pourra prétendre au remboursement, sur justificatifs, des frais indiqués ci-dessous de deux délégués au maximum.

Frais de repas

L'indemnité forfaitaire de repas est fixée à six fois la valeur du minimum garanti (MG) au 1er janvier de l'année considérée, arrondie au franc supérieur.

Le remboursement est effectué sur la base suivante :

- 1 repas par délégué de la région parisienne ;
- 2 repas par délégué de province ou 1 repas en cas de déplacement en avion.

Frais de déplacement

Le remboursement est effectué sur les bases suivantes :

- pour les délégués de province en deçà de 500 kilomètres : 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.

Il ne sera pas versé d'indemnité aux permanents syndicaux. »

Est modifié comme suit :

« 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. »

ART. 2

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 avenant entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

ART.

Dans le prolongement des discussions intervenues au sein de la commission mixte paritaire, il a été constaté par les organisations représentatives que les termes de l'article 2 du texte de base de la convention collective des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire ne permettaient pas d'en avoir une lecture univoque.

Il est rappelé à ce titre que la commission nationale de conciliation et d'interprétation avait déjà pu se prononcer sur le sens à donner à cet article, mettant en évidence la nécessité d'en préciser plus expressément les termes.

Ainsi, les partenaires sociaux ont décidé de modifier les termes de l'article susvisé après avoir confirmé la lecture à en faire pour l'avenir, dans l'objectif d'uniformiser les pratiques et usages constatés jusqu'alors au niveau de la branche.

Avenant : Accord du 25 septembre 2015 relatif au régime de frais de santé

Source officielle Légifrance

ART.
7

Afin de satisfaire à leurs obligations découlant des titres II et III du présent accord, les entreprises visées à l'article 2 souscrivent à un contrat d'assurance satisfaisant aux dispositions du présent accord et notamment le présent titre et le titre V.

Le présent accord entraîne l'affiliation des salariés tels que visés aux articles 3.1 et 3.2, sous réserve, le cas échéant, des cas de dispense d'adhésion au contrat collectif souscrit par leur employeur.

Conformément aux dispositions légales, l'employeur remettra contre décharge à chaque salarié bénéficiaire une notice d'information détaillée, rédigée par l'organisme assureur choisi, décrivant notamment les garanties du régime et leurs modalités d'application.

Cette notice prévoira un document complémentaire permettant aux salariés qui en seront destinataires d'apprécier les conséquences de leur choix en cas de dispense d'adhésion, notamment dans le cas prévu par [l'article L. 242-1-6](#), 2°, b, du code de la sécurité sociale.

Les salariés seront informés préalablement et individuellement, selon la même méthode, de toute modification de leurs droits et obligations.

ART.
8

La couverture du socle obligatoire et les couvertures optionnelles (option 1 et option 2) ainsi que le contrat d'assurance visé à l'article 7 sont mis en œuvre conformément aux dispositions de [l'article L. 242-1](#) du code de la sécurité sociale et de [l'article 83](#), 1°, quater, du code général des impôts.

Le contrat d'assurance collective souscrit est un contrat « responsable » conformément aux articles L. 322-2, II et III, [L. 871-1](#) et [R. 871-1](#) et [R. 871-2](#) du code de la sécurité sociale.

Il est expressément convenu que ce contrat sera adapté en cas d'évolution législative, réglementaire ou découlant de la doctrine administrative afin de rester conforme au caractère responsable.

Il est rappelé que l'assureur choisi a un rôle de conseil pour l'entreprise couverte. Tout assureur choisi veillera à informer l'entreprise ou son représentant de tout projet dont il aurait connaissance susceptible de remettre en cause le caractère responsable du présent régime.

Les organisations signataires conviennent de se réunir sans délai dès lors qu'elles auront été informées d'une possible modification en ce sens pour envisager les modifications à apporter au présent régime.

ART.
9

ART.
9.1

Les cotisations au présent régime sont exprimées en pourcentage du salaire brut fixe de base (hors primes, hors majorations pour heures supplémentaires ou complémentaires notamment) du salarié bénéficiaire, plafonnées par des montants exprimés en euros.

Il est entendu que cette cotisation prend notamment en compte la mutualisation de la portabilité légale de la couverture mise en place par le présent accord.

Il est rappelé que les cotisations sont établies sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur.

Les organisations signataires conviennent de se réunir pour les revoir en cas de changement de ces textes.

ART.
9.1

Les cotisations au présent régime sont exprimées en pourcentage du salaire brut fixe de base (hors primes, hors majorations pour heures supplémentaires ou complémentaires notamment) du salarié bénéficiaire, plafonnées par des montants appréciés en pourcentage de la tranche A (TA) du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS), arrêté, à titre d'illustration, à hauteur de 3 925 € en 2025.

Ce plafond est calculé à l'aune du PMSS en vigueur et en fonction du taux de cotisation afférent à la base du régime général auquel le ou les salariés adhèrent.

À titre d'illustration, le plafond de cotisation théorique en 2025, pour un salarié relevant du régime général – Base 1, compte tenu du taux de cotisation de 1,86 % de son salaire, est plafonné à hauteur de 73,01 € (le montant du PMSS en 2025 étant pour rappel de 3 925 €, soit 3 925 € × 1,86 %). Ce plafond de cotisation sera appréhendé, chaque année, à l'aune du montant du PMSS et du taux de cotisation alors en vigueur au niveau de la branche.

Il est entendu que cette cotisation prend notamment en compte la mutualisation de la portabilité légale de la couverture mise en place par le régime.

Il est rappelé que les cotisations sont établies sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur.

Les organisations signataires conviennent de se réunir pour les revoir en cas de changement de ces textes ou si le pilotage du régime l'exige.

ART.
9.1.1

Les partenaires sociaux maintiennent la structure des cotisations du régime, exprimées pour rappel en pourcentage du salaire brut fixe de base (hors primes, hors majorations pour heures supplémentaires ou complémentaires notamment) du salarié bénéficiaire, plafonnées par des montants exprimés en euros.

Les cotisations au titre du socle conventionnel obligatoire sont fixées comme suit pour les entreprises et salariés relevant du régime général de la sécurité sociale :

Taux de cotisations du régime collectif obligatoire. Régime général	Cotisations (en pourcentage du salaire)	Plafonds
Base 1	1,84 %	53,82 €
Base 2	2,48 %	72,79 €
Base 3	3,10 %	91,22 €

Les partenaires sociaux fixent expressément une grille de cotisations spécifiques au titre du socle conventionnel obligatoire pour les entreprises et salariés relevant du régime spécifique de l'Alsace-Moselle, comme suit :

Taux de cotisations du régime collectif obligatoire. Alsace-Moselle	Cotisations (en pourcentage du salaire)	Plafonds
Base 1	1,29 %	37,67 €
Base 2	1,73 %	50,95 €
Base 3	2,17 %	63,86 €

ART.
9.1.1

Il est rappelé que la structure des cotisations du régime, exprimées pour rappel en pourcentage du salaire brut fixe de base (hors primes, hors majorations pour heures supplémentaires ou complémentaires notamment) du salarié bénéficiaire, est maintenue.

En revanche, ces cotisations, historiquement plafonnées par des montants exprimés en euros, sont désormais plafonnées par des montants appréciés en pourcentage de la tranche A (TA) du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS), arrêté, à titre d'illustration, à hauteur de 3 925 € en 2025.

Les cotisations au titre du socle conventionnel obligatoire sont fixées comme suit pour les entreprises et salariés relevant du régime général de la sécurité sociale :

Taux de cotisations du régime collectif obligatoire. Régime général	Cotisations (en pourcentage du salaire)	Plafonds
Base 1	1,84 %	53,82 €
Base 2	2,48 %	72,79 €
Base 3	3,10 %	91,22 €

Les partenaires sociaux fixent expressément une grille de cotisations spécifiques au titre du socle conventionnel obligatoire pour les entreprises et salariés relevant du régime spécifique de l'Alsace-Moselle, comme suit :

Taux de cotisations du régime collectif obligatoire. Alsace-Moselle	Cotisations (en pourcentage du salaire)	Plafonds
Base 1	1,29 %	37,67 €
Base 2	1,73 %	50,95 €
Base 3	2,17 %	63,86 €

a) Cotisations au titre des couvertures facultatives

Les cotisations au titre des couvertures facultatives sont fixées comme suit :

Taux de cotisations des adhésions facultatives (en pourcentage du PMSS). Régime général	Conjoint	Enfant (gratuit à partir du 3e)
Base 1	1,30 %	0,72 %
Base 2	1,93 %	0,89 %
Base 3	2,32 %	1,12 %
Alsace-Moselle		
Base 1	0,92 %	0,51 %
Base 2	1,35 %	0,63 %
Base 3	1,62 %	0,80 %

Il est rappelé que l'ayant droit qui adhère à titre facultatif (le conjoint et le/ les enfant [s]) doit bénéficier du même niveau de garanties que le salarié auquel il est rattaché.

b) Cotisations au titre des couvertures optionnelles

Les cotisations au titre des couvertures optionnelles sont fixées comme suit :

Taux de cotisations des garanties optionnelles (en pourcentage du PMSS)	Salarié isolé	Conjoint	Enfant (gratuit à partir du 3e)
Régime général			
Régime optionnel en complément de la Base 1			
Base 2 en option	0,45 %	0,63 %	0,18 %
Base 3 en option	0,77 %	1,03 %	0,41 %
Régime optionnel en complément de la Base 2			
Base 3 en option	0,28 %	0,39 %	0,23 %
Alsace-Moselle			
Régime optionnel en complément de la Base 1			
Base 2 en option	0,45 %	0,63 %	0,18 %
Base 3 en option	0,77 %	1,03 %	0,41 %
Régime optionnel en complément de la Base 2			
Base 3 en option	0,28 %	0,39 %	0,23 %

La couverture du socle obligatoire est financée par l'employeur à hauteur de 50 % minimum de la cotisation due pour le salarié quel que soit le régime effectif d'affiliation du salarié (régime général ou Alsace-Moselle).

En application du principe de faveur, chaque entreprise reste libre de déterminer une prise en charge patronale plus élevée dans le respect des dispositions du code de la sécurité sociale et notamment de ses articles [L. 242-1](#) et [L. 911-1 et suivants](#).

De la même manière, chaque entreprise reste libre de fixer, à titre plus favorable, un socle conventionnel obligatoire présentant un niveau de garanties plus élevé en choisissant, par exemple, de rendre obligatoire l'adhésion à la couverture « Base 2 » ou « Base 3 » visées dans le présent accord.

Dans ce cas, le financement de l'employeur reste fixé à hauteur de 50 % minimum de la cotisation.

Les cotisations supplémentaires finançant les couvertures facultatives (extension pour l'ayant droit du socle conventionnel, options individuelles pour le salarié et/ ou ayants droit) sont à la charge exclusive du salarié, sauf dispositions plus favorables.

Dans ce cas, l'employeur reste soumis à son obligation de participation, prévue au titre du socle conventionnel obligatoire, à hauteur de 50 % de la cotisation due pour le salarié au titre de ce régime

ART.
10

L'adhésion du salarié à la couverture du socle obligatoire et, le cas échéant, à l'une des couvertures optionnelles est maintenue en cas de suspension de son contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'il bénéficie, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, d'indemnité journalières complémentaires, de rentes d'invalidité et/ou d'indemnités journalières de sécurité sociale permettant d'assurer le financement de la couverture.

Ce maintien dans les conditions visées ci-dessus est également applicable aux ayants droit du salarié bénéficiaire, dans le cadre d'une extension facultative, de la couverture du socle obligatoire et, le cas échéant, d'une des couvertures optionnelles.

Dans une telle hypothèse, l'entreprise verse une contribution calculée selon les règles applicables à l'ensemble du personnel pendant toute la période indemnisée de suspension du contrat de travail.

Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisation, calculée selon les mêmes modalités que celles applicables aux autres salariés, et, le cas échéant, la ou les cotisations afférentes au paiement des extensions facultatives.

Le bénéfice des garanties est en revanche suspendu pour le salarié pendant la période de suspension de son contrat de travail ne donnant pas lieu à rémunération ou à indemnisation dans les conditions mentionnées ci-dessus (congé parental, congé sabbatique, congé de soutien familial, congé de solidarité familiale, etc.).

Dans ce cas, le salarié pourra demander le bénéfice des garanties moyennant le paiement de l'intégralité de la cotisation par ses soins.

ART.
11

ART.
11.1

Les salariés garantis collectivement au titre de la couverture du socle obligatoire bénéficient du maintien à titre gratuit, c'est-à-dire sans contrepartie de cotisation, de la couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, dans les conditions fixées à [l'article L. 911-8](#) du code de la sécurité sociale, notamment :

- le maintien de la couverture est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est par principe, pour les salariés mensualisés en particulier, appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;
- le bénéfice du maintien de la couverture est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
- les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur au titre du présent accord ;
- l'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;
- l'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au 1er alinéa.

Le présent article est applicable dans les mêmes conditions :

- aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement, dans le cadre d'une extension facultative, de la couverture du socle obligatoire à la date de la cessation du contrat de travail ;
- aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement de l'une des couvertures optionnelles à la date de cessation du contrat de travail.

Il est expressément convenu que le bénéfice effectif de remboursements pris en charge par l'assureur, gratuitement au titre du maintien temporaire assuré par la mutualisation, n'interviendra qu'une fois les conditions de justificatifs dûment remplies.

ART.
11.2

L'organisme assureur choisi propose en priorité une couverture frais de santé identique, sans condition de période probatoire, ni d'examens ou questionnaires médicaux, au profit des anciens salariés (bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement) et au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé.

Les garanties maintenues sont celles dont bénéficiaient le salarié et éventuellement les ayants droit (en application des principes de symétrie et d'automatisme) au moment de la cessation de son contrat de travail ou à la cessation du maintien des garanties visé à l'article 11.1 du présent accord.

La demande de maintien à l'identique doit être adressée directement par l'ancien salarié à l'organisme assureur concerné dans un délai de 6 mois suivant la rupture de son contrat de travail ou de la cessation du maintien des garanties visé à l'article 11.1 du présent accord.

En cas de décès du salarié, les ayants droit peuvent bénéficier de cette couverture à l'identique pour une durée maximale de 1 an, sous réserve d'en faire la demande dans les 6 mois suivant le décès et sans contrepartie de cotisation.

Les résultats techniques afférents à ces maintiens à l'identique seront présentés à la commission paritaire visée dans le titre VII du présent accord.

Dans l'éventualité où l'ancien salarié ne souhaite pas bénéficier d'un maintien à l'identique, des formules dites « d'accueil » standard lui seront proposées par l'organisme assureur concerné.

Ce dernier suivra les populations concernées dans le ou les régimes d'accueil et en informera la commission paritaire.

ART.
12

12.1 Organismes assureurs recommandés

En application des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux ont décidé de recommander trois (3) organismes assureurs pour couvrir le régime frais de santé conventionnel.

C'est 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 que cette recommandation est intervenue.

Par conséquent en application du présent accord et compte-tenu des réponses à l'appel d'offres notamment vis-à-vis du principe de mutualisation, les organismes assureurs recommandés à compter du 1er janvier 2024 sont :

- APICIL Prévoyance : 38, rue François-Peissel, BP 99,69644 Caluire-et-Cuire Cedex ;
- Malakoff Humanis Prévoyance : 21, rue Lafitte, 75009 Paris ;
- Harmonie Mutuelle : 143, rue Blomet, 75015 Paris.

12.2 Apéritif

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, compte tenu des échanges intervenus au cours de l'appel d'offres ayant abouti à la recommandation des organismes assureurs susvisés, ont convenu de confier l'apéritif du régime à : APICIL Prévoyance.

ART.
13

Les organismes susvisés sont recommandés pour assurer les garanties instaurées par le présent régime de frais de santé pour une durée de cinq ans, soit du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2028 au plus tard.

Cette durée, équivalente à la durée maximale de cinq ans prévue par le code de la sécurité sociale, a pour objet de permettre une consolidation des relations entre la branche et les organismes recommandés et une optimisation dans le temps des effets de la mutualisation du régime de prévoyance.

Six mois au moins avant l'échéance susvisée, les modalités d'organisation de la recommandation seront réexaminées par les partenaires sociaux, conformément aux dispositions du code de la sécurité sociale.

ART.

Afin de satisfaire aux dispositions de [l'article L. 912-1](#) du code de la sécurité sociale, le présent accord prévoit des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité.

Les entreprises visées à l'article 2 devront respecter les garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité définies ci-après.

Tous les salariés couverts au titre du présent accord bénéficient de l'ensemble de ces mesures dans les conditions visées ci-après.

ART.**14**

ART.**14.1**

Il est convenu que 2 % des cotisations acquittées sont affectés au financement des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité.

ART.**14.2**

Compte tenu des spécificités particulières de la branche des prestataires de services, les signataires ont convenu que les garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité seront prioritairement affectées à la mise en œuvre de prestations à caractère non directement contributif et seront précisées par voie d'accord collectif de branche.

Il est également convenu que la mise en œuvre des mécanismes de solidarité au titre du présent avenant pourra viser la prise en charge, totale ou partielle, de la cotisation de tout ou partie des salariés ou apprentis pouvant bénéficier des dispenses d'adhésion prévues au b du 2° de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale.

Sont ainsi concernés les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à 12 mois pouvant bénéficier d'une dispense d'adhésion même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs.

En outre, une attention particulière sera portée, au titre de l'action sociale, sur l'aide à l'acquisition de prothèses auditives pour des salariés en situation de précarité particulièrement notable.

L'assureur recommandé formalisera une information complète, chaque année, de la commission paritaire visée au titre VII du présent accord, sur la mise en œuvre de ces actions prioritaires de la branche en matière de solidarité.

ART.**15**

Au titre du suivi de l'application du présent accord, il est rappelé l'existence d'une commission paritaire nationale de santé.

Celle-ci est composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés et signataires du présent accord et d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs.

Son rôle est de suivre l'application et l'évolution du présent accord et du régime conventionnel de frais de santé.

Au titre de ses différentes missions, il s'agira notamment de :

- piloter paritairement, à l'aide des assureurs recommandés, le régime en assurant la pérennité et l'évolution régulière du dispositif grâce à sa maîtrise technique, la prise en compte dans le temps des spécificités de la branche, l'optimisation du reste à charge des assurés et la maîtrise de la consommation.

Ce suivi s'effectuera selon un principe de pilotage à l'équilibre de chacun des périmètres du risque.

Les conditions de suivi technique du régime sont précisées par voie de protocole ;

- faire évoluer à la hausse ou à la baisse les garanties et/ ou les tarifs, en fonction de l'équilibre financier du régime, de l'existence éventuelle d'excédents ou encore d'évolutions légales ou réglementaires notamment ;

- mettre en place, à l'aide des assureurs recommandés, tout dispositif de suivi et de contrôle de l'application du présent accord, en vue notamment d'éviter toute situation de surconsommation.

Son fonctionnement est régi conformément aux dispositions conventionnelles applicables.

Elle pourra se doter d'un règlement intérieur.

Il est convenu que cette commission se réunira, dans la mesure du possible, sur un rythme équivalent à celui de la commission paritaire nationale de prévoyance, soit à raison d'une réunion tous les 2 mois, au moins deux fois par an.

Les réunions de ces deux commissions seront, autant que possible, réunies sur une même journée ou demi-journée le cas échéant.

Chaque délégation peut se faire assister par un conseiller technique.

ART.**5**

Les entreprises comprises dans le champ du présent accord peuvent proposer, selon les modalités prévues par l'article 7, à tous les salariés bénéficiaires visés à l'article 3 des couvertures optionnelles définies à l'article 5.

Ces couvertures optionnelles peuvent être proposées avec des tarifs maxima égaux à ceux mentionnés à l'article 9.

ART.**5**

Les couvertures optionnelles se déclinent autour des niveaux base 2 et base 3 qui pourraient être souscrites, à titre facultative, en option au régime collectif et obligatoire en vigueur dans l'entreprise.

Les prestations des niveaux optionnels base 2 et base 3 sont mentionnées dans les grilles annexées au présent accord.

Les combinaisons possibles, au titre des couvertures optionnelles susvisées, sont donc les suivantes :

- base 1 obligatoire + option pour atteindre base 2 ;
- base 1 obligatoire + option pour atteindre base 3 ;
- base 2 obligatoire + option pour atteindre base 3.

Les ayants droit souhaitant bénéficier de ces couvertures optionnelles devront respecter les principes de symétrie et d'automatisme.

Ces dispositions s'entendent sans préjudice de l'existence ou de la mise en place de contrats surcomplémentaires plus favorables et, le cas échéant, limités à des catégories telles que celles visées à l'[article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale](#).

ART.**6**

Le salarié peut demander à changer d'option dans les conditions ci-après définies :

- adhésion à une couverture optionnelle pour obtenir un niveau de prestations plus élevé :

Le changement prend effet au 1er janvier suivant la réception de la demande écrite, sous réserve que celle-ci parvienne à l'organisme assureur choisi au plus tard le 30 novembre de l'exercice en cours.

En cas de changement de situation de famille, sous réserve que le salarié le justifie, le changement prend effet au premier jour du mois suivant la réception de la demande écrite, sous réserve que celle-ci parvienne à l'organisme assureur choisi au plus tard le 15 du mois en cours ;

- modification du niveau de couverture pour diminuer le niveau des prestations :

Le changement est possible sous réserve d'une durée minimale de cotisation de 2 ans dans l'option d'origine.

Il prend effet au 1er janvier suivant la réception de la demande écrite, sous réserve que celle-ci parvienne à l'organisme assureur choisi au plus tard le 30 novembre de l'exercice en cours.

Par exception, et sous réserve que le salarié le justifie par écrit :

- en cas de changement de situation de famille : le changement prend effet le premier jour du mois civil suivant la réception de la demande écrite, sous réserve que celle-ci parvienne à l'organisme assureur choisi au plus tard le 15 du mois en cours ;
- en cas de diminution de plus de 20 % des revenus imposables du foyer au vu des avis d'imposition des 2 dernières années : le changement prend effet au 1er janvier suivant la réception de la demande écrite, sous réserve que celle-ci parvienne à l'organisme assureur choisi au plus tard le 30 novembre de l'exercice en cours.

Le champ d'application du présent accord concerne les entreprises dont l'activité principale est constituée par une ou plusieurs des activités suivantes :

1. Les entreprises de 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 scannerisés, 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, malles, documentation, vestiaire, service voiturier, acheminement de groupes incluant accueil en gare ou en 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 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 entreprise, la gestion totale de services d'accueil externalisés.

7. Les centres d'appels dont la vocation est de gérer à distance la relation que les entreprises souhaitent entretenir avec leurs clients et prospects. C'est un ensemble de moyens humains, organisationnels et techniques mis en place afin d'apporter à la demande et aux besoins de chaque client une réponse adaptée.

À ce titre, les centres d'appels se définissent comme des entités composées d'opérateurs, organisés par types 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 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 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'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.
2

Le présent accord a pour objet la mise en place d'un régime collectif de frais de santé dans la branche des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire.

Ce régime collectif et obligatoire comporte les éléments suivants :

- une couverture frais de santé à adhésion obligatoire destinée à compléter en tout ou partie les prestations de la sécurité sociale en matière de frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, dénommée « couverture du socle obligatoire » ;
- des couvertures frais de santé optionnelles et facultatives pouvant être choisies par les entreprises, à titre plus favorable, comme étant leur régime collectif à adhésion obligatoire ;
- le maintien temporaire des couvertures complémentaires santé dans les conditions de [l'article L. 911-8](#) du code de la sécurité sociale ;
- des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité.

En application du principe de faveur, toute entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord reste libre de mettre en place un régime plus favorable que celui mis en place par la branche au titre de la couverture du socle obligatoire, selon l'une des modalités prévues par [l'article L. 911-1](#) du code de la sécurité sociale.

Il est en outre précisé que lorsqu'un régime de frais de santé est déjà mis en place dans une entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord, ses stipulations devront le cas échéant être adaptées en conséquence, conformément notamment aux [articles L. 2242-11, L. 2253-2](#) et [L. 2253-3](#) du code du travail.

ART.

Les entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord doivent couvrir, a minima, selon les modalités fixées à l'article 7, tous les bénéficiaires visés à l'article 3 au titre de la couverture du socle conventionnel obligatoire (Base 1), acte par acte, définie à l'article 4.

Ces mêmes entreprises visées à l'article 1er du présent accord doivent en outre satisfaire, a minima, à la répartition du financement employeur-salarié mentionnée à l'article 9.

Il est expressément rappelé que, en dehors des cas légaux et, le cas échéant, conventionnels de maintien et de portabilité des garanties, la durée de la couverture du socle conventionnel obligatoire est par principe strictement égale à la durée contractuelle de travail effectif entre le salarié et son employeur.

ART.
3

ART.
3.1

La couverture du socle conventionnel obligatoire prévue au titre du présent accord bénéficie à l'ensemble des salariés des entreprises visées à l'article 1er du présent accord, sans sélection médicale préalable.

ART.
3.2

Tous les salariés concernés, quelle que soit leur ancienneté, bénéficient obligatoirement de la couverture du socle conventionnel obligatoire.

Il est précisé que le caractère obligatoire du régime de frais de santé envisagé résulte de la signature même du présent accord.

Celui-ci s'impose en conséquence dans les relations individuelles de travail et les salariés ne pourront pas s'opposer, le cas échéant, au précompte de leur quote-part de cotisations.

Ce caractère obligatoire est apprécié sous réserve des dispositions visées ci-après.

ART.
3.2.1

Il est expressément précisé que les parties signataires n'entendent pas fixer de clause d'ancienneté au titre du présent régime collectif de frais de santé compte tenu des termes de la circulaire ACOSS n° 2015-045 du 12 août 2015 bien qu'elle apparaisse contraire au [décret n° 2014-786](#) du 8 juillet 2014 et en particulier au dernier alinéa de [l'article R. 242-1-2](#) du code de la sécurité sociale en vigueur.

En cas de modification légale, réglementaire ou jurisprudentielle touchant à la notion de clause d'ancienneté dans un régime collectif de frais de santé, il est expressément convenu que les organisations syndicales et patronales se réuniront pour adapter les termes du présent article en fixant, le cas échéant, une clause d'ancienneté.

Par dérogation au caractère obligatoire de l'affiliation des salariés au présent régime, toutes les dispenses d'adhésion prévues aux articles [D. 911-2](#), [D. 911-3](#) et [R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale](#) sont retenues au titre du présent accord.

Peuvent donc se dispenser d'adhésion, en fournissant le cas échéant les justificatifs correspondants :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'affiliation les conduirait à s'acquitter d'une cotisation globale (toutes garanties complémentaires d'entreprise additionnées notamment à la prévoyance) au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'[article L. 861-3 du code de la sécurité sociale](#) (CMU) ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS) en application de l'[article L. 863-1](#) du même code. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective, en la justifiant chaque année, relevant de l'un des dispositifs suivants :
 - dans le cadre d'un dispositif remplissant les conditions mentionnées à l'[article L. 242-1, alinéa 6, du code de la sécurité sociale](#) ;
 - dans le cadre du régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières en application du [décret n° 46-1541 du 22 juin 1946](#) ;
 - dans le cadre des dispositions du [décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007](#) relatif à la participation de l'État et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;
 - dans le cadre des dispositions du [décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011](#) relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;
 - dans le cadre des contrats d'assurance de groupe issus de la [loi n° 94-126 du 11 février 1994](#) relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle. Il appartient au salarié de justifier annuellement de cette dispense ;
 - régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en application des articles [D. 325-6](#) et [D. 325-7](#) du code de la sécurité sociale.

En aucun cas une dispense d'adhésion ne peut être imposée au salarié. La faculté de dispense relève d'un libre choix du salarié qui est explicitement exprimé par lui.

Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés.

Cette dispense écrite, accompagnée le cas échéant des justificatifs requis, comporte la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

Il est précisé que pour les justifications devant être fournies chaque année, celles-ci devront être adressées par le salarié entre le 1er et le 31 décembre N – 1 au plus tard.

Lorsque l'employeur ne reçoit pas de justificatif dans ce délai, le salarié est affilié à effet du 1er janvier de l'année suivante. Les documents afférents à la couverture lui sont adressés et la cotisation salariale est alors précomptée sur le bulletin de paie.

Les salariés ayant choisi d'être dispensés d'affiliation peuvent à tout moment revenir sur leur décision et solliciter leur employeur, par écrit, pour l'adhésion à la couverture du socle conventionnel obligatoire.

Cette adhésion prend alors effet le premier jour du mois civil suivant la demande. Elle sera irrévocable pendant une durée de 1 année civile pleine, c'est-à-dire jusqu'au 31 décembre de l'année N + 1.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 911-7 et des articles D. 911-2 et suivants du code de la sécurité sociale relatives au versement santé.

(Arrêté du 2 août 2019 - art. 1)

ART.
3.3

Les ayants droit du salarié peuvent adhérer à la couverture obligatoire en vigueur par une extension facultative souscrite individuellement par chaque salarié auprès d'un assureur et donnant lieu au versement d'une cotisation spécifique dans les conditions prévues à l'article 9.

Par ayants droit du salarié, il est entendu :

Son conjoint ;

Par conjoint, il est entendu :

– son époux ou épouse, ni séparé(e) de corps judiciairement, ni divorcé(e).

Ou, à défaut,

– la personne liée avec lui par un pacte civil de solidarité (Pacs) en vigueur dans les conditions fixées par les [articles 515-1 et suivants du code civil](#).

Ou à défaut,

– la personne vivant en couple avec lui au sens de l'[article 515-8 du code civil](#), sous réserve que le salarié et son concubin soient libres de tout engagement (mariage ou Pacs).

Ses enfants à charge ;

Sont réputés à charge du salarié, les enfants légitimes, reconnus ou adoptés, ainsi que ceux de son conjoint, à condition que le salarié ou son conjoint ait l'enfant en résidence ou, s'il s'agit d'enfants du salarié, que celui-ci participe effectivement à leur entretien par le service d'une pension alimentaire ou soit soumis à l'obligation du versement d'une pension alimentaire.

Les enfants ainsi définis doivent remplir les conditions cumulatives suivantes :

- être âgés de moins de 21 ans ;
- bénéficier d'un régime de sécurité sociale (du fait de son affiliation, de celle de son conjoint ou d'une affiliation personnelle).

La limite d'âge susvisée est portée à 26 ans pour ses enfants qui remplissent l'une des conditions suivantes :

- s'ils poursuivent leurs études et ne disposent pas de ressources propres provenant d'une activité salariée, sauf emplois occasionnels ou saisonniers durant les études ou emplois rémunérés mensuellement moins de 65 % du Smic ;
- s'ils suivent une formation en alternance ou se trouvent sous contrat d'apprentissage ;
- s'ils sont inscrits à Pôle emploi comme primo demandeurs d'emploi et ayant terminé leurs études depuis moins de 6 mois (les enfants ayant suivi une formation en alternance et connaissant une période de chômage à l'issue de leur formation sont considérés comme primo-demandeurs d'emploi), ou s'ils effectuent un stage préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré.

La limite d'âge est supprimée pour ses enfants qui bénéficient d'une allocation prévue par la législation sociale en faveur des handicapés ou qui sont titulaires de la carte d'invalidité ou de la carte " mobilité inclusion ", prévue par l'[article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles](#), sous réserve que l'invalidité ait été reconnue avant leur 21e anniversaire.

ART.
4

Les prestations de la couverture du socle obligatoire (couverture base 1) devant bénéficier a minima, acte par acte, à chaque salarié visé à l'article 3 sont mentionnées dans les grilles annexées au présent accord.

Il est rappelé que, à titre plus favorable, les entreprises couvertes par le présent accord peuvent faire le choix d'appliquer, comme couverture collective et obligatoire, les couvertures base 2 ou base 3 visées dans les grilles annexées au présent accord.

ART.
16

Sans préjudice des dispositions de [l'article L. 912-1](#) du code de la sécurité sociale et des termes de l'article 12 susvisé, le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet à compter du 1er janvier 2016.

Conformément à [l'article L. 911-1](#) du code de la sécurité sociale, l'entrée en vigueur du présent accord est indépendante de sa date d'extension, dont il est toutefois précisé que les parties la demanderont auprès du ministère compétent à l'expiration du délai légal d'opposition.

Le protocole technique annexé au présent accord et indivisible de ce dernier prend effet dans les mêmes conditions.

Il est ainsi convenu que le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément à [l'article L. 2231-6](#) du code du travail.

Il sera communiqué, avec cette demande d'extension, l'ensemble des documents requis par le code de la sécurité sociale, compte tenu de la clause de désignation visée à l'article 12 du présent accord.

(1) Article étendu sous réserve de l'application combinée des dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2232-16 du code du travail tels qu'interprétés par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 26/03/2002).

(Arrêté du 24 décembre 2015 - art. 1)

ART.
17

Il pourra faire l'objet d'une révision, conformément aux [articles L. 2261-7](#) et suivants du code du travail, à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires, sous réserve qu'une demande motivée soit transmise à chacune des parties signataires.

L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires, moyennant le respect d'un préavis de 6 mois.

Les modalités de dénonciation sont fixées par les [articles L. 2261-10](#) et suivants du code du travail. Toutefois, les nouvelles négociations devront être engagées dans le mois de la signification de la dénonciation.

Le protocole technique annexé au présent accord et indivisible de ce dernier pourra être révisé et dénoncé dans les mêmes conditions.

Entre :

Les organisations patronales signataires de l'accord de prévoyance de la convention collective nationale des prestataires de services du secteur tertiaire suivantes :

L'ANCR ;

La FIGEC ;

Les SIST ;

Le SYNAPHE ;

Le SP2C ;

Le SNPA ;

Le SORAP ;

La CNET ;

L'AAEC,

dénommées ensemble « les organisations patronales »,

et

Les organisations syndicales signataires de l'accord de prévoyance de la convention collective nationale des prestataires de services du secteur tertiaire suivantes :

La F3C CFDT ;

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FSE CGT ;

La FEC FO,

dénommées ensemble « les organisations syndicales » et collectivement avec les organisations patronales, « les partenaires sociaux »,

et

B2V Prévoyance,

dénommé « l'assureur ».

Chapitre Ier

Objet

Le présent protocole a pour but de fixer les modalités de présentation des comptes de résultats techniques annuels à la commission paritaire nationale de la branche prestataire de services.

Il a aussi pour objet de fixer des règles et les paramètres techniques et financiers utilisés pour l'établissement des comptes de résultats remis.

Tous les comptes de résultats seront établis pour les prestations enregistrées à compter de la date de prise d'effet du régime de frais de santé.

Ces comptes seront présentés par exercice comptable/exercice de survenance.

Ce protocole entre en vigueur à la date d'effet du 1er janvier 2016 et cesse de produire ses effets à la date de dénonciation de l'accord de branche.

Le cas échéant, les dispositions décrites dans le présent protocole, notamment fiscales, évolueront conformément à la législation qui leur est applicable.

Chapitre II

Modalités d'établissement des comptes de résultats

Article 1er

Présentation des comptes de résultats « comptables »

Pour les première et deuxième années, il est établi un compte de résultats semestriel correspondant à l'ensemble des flux comptabilisés, arrêté au 30 juin de l'exercice N et présenté au plus tard le 30 septembre.

Il est établi un compte annuel du dernier exercice arrêté au 31 décembre de l'exercice N, qui sera communiqué à la commission paritaire au plus tard le 30 avril de l'exercice N + 1.

Les comptes de résultats seront établis selon les dispositions suivantes :

Les résultats de l'ensemble des régimes vont alimenter le cas échéant la réserve générale.

Article 1.1

Présentation des comptes de résultats

Ces comptes de résultats sont présentés au titre de l'exercice N et comprennent les éléments suivants :

Au crédit :

- les cotisations brutes afférentes à l'exercice, encaissées pendant l'exercice N et encaissées ou à encaisser en N + 1, y compris les cotisations, éventuellement non appelées, qui seraient prélevées sur la réserve générale ;
- la régulation au titre des cotisations antérieures à l'exercice N encaissées en N ;
- les provisions pour prestations à payer constituées au 31 décembre de l'exercice N – 1.

Au débit :

- le financement des frais de solidarité ;
- les taxes en vigueur ;
- les frais de chargement ;
- les prestations payées dans l'exercice N ;
- les provisions pour prestations à payer constituées au 31 décembre de l'exercice N.

Détermination du solde de l'exercice N (au débit ou au crédit) :

Le solde, avant report de perte éventuelle, est constitué de la différence entre la somme des crédits et la somme des débits.

De ce solde, sont ensuite le cas échéant déduits :

- le report de perte non amortie de l'exercice N – 1 ;
- les intérêts débiteurs sur le report de perte ;
- le coût d'immobilisation de la marge de solvabilité réglementaire devant être constituée en santé, fixé à 2 % des cotisations afférentes aux garanties santé affectée à l'exercice.

Article 1.2

Composition du compte de résultats

Article 1.2.1

Cotisations brutes de l'exercice

Il s'agit des cotisations commerciales (y compris les frais de chargement et les taxes en vigueur) afférentes à l'exercice N, détaillées suivant qu'elles ont été encaissées pendant l'année N ou pendant l'année N + 1.

Article 1.2.2

Taxes en vigueur

Il s'agit des taxes dues au titre de la couverture maladie universelle (TSA) et de la taxe sur les conventions d'assurance (TSCA) de l'exercice N, en vigueur à la date d'établissement des comptes à compter du 1er janvier 2016, ces taxes seront fusionnées pour former la TSCA modifiée.

Article 1.2.3

Frais de chargement

Il s'agit des frais de chargement contractuels appliqués sur les cotisations nettes de taxes de l'exercice N.

Le niveau des frais de chargement est fixé à l'article 5.

Article 1.2.4

Financement des frais de solidarité

Il s'agit des frais prélevés pour le fonctionnement du fonds de solidarité, dont les modalités sont fixées à l'article 3.

Article 1.2.5

Prestations payées de l'exercice

Il s'agit de l'ensemble des prestations réglées au cours de l'exercice N.

Article 1.2.6

PPAP (provisions pour prestations à payer)

Ces provisions permettent de prendre en compte les déclarations tardives (non connues au jour de l'établissement de clôture de l'exercice N), et qui seront réglées lors des exercices comptables futurs.

Les PPAP au 31 décembre de l'exercice N inscrites au débit du compte sont reprises au crédit de l'exercice N + 1.

Le montant à provisionner est estimé à partir des cadences de règlements observées ou éventuellement sur la base du rapport prestations sur cotisations nettes par exercice de survenance.

Article 1.2.7

Report de perte non amortie N – 1

Il s'agit le cas échéant du solde débiteur du compte de résultats N – 1 non amorti par la réserve générale.

Article 1.2.8

Intérêts débiteurs

Les intérêts débiteurs sont calculés sur la base de 100 % du taux de rendement moyen des actifs de l'assureur appliquée sur la perte non amortie au 1er janvier de l'exercice N.

Article 1.2.9

Solde au 31 décembre N

90 % du solde créditeur sont dotés à la réserve générale.

Le solde débiteur est prélevé dans la réserve générale, dans la limite de son montant.

Le solde débiteur excédant le montant de la réserve générale est reporté dans les comptes N + 1.

Article 2

Présentation et composition de la réserve générale

Article 2.1

Présentation de la réserve générale

La réserve générale est présentée au titre de l'exercice N et comprend les éléments suivants :

Au crédit :

- le solde au 1er janvier N ;
- les produits financiers ;
- l'alimentation de l'exercice.

Au débit :

- les prélèvements de l'exercice.

Article 2.2

Composition de la réserve générale

Article 2.2.1

Solde au 1er janvier N

Il s'agit du report de solde au 31 décembre de l'exercice N – 1.

Article 2.2.2

Produits financiers

Les produits financiers sont calculés sur la base de 90 % du taux de rendement moyen des actifs de l'année N de l'organisme assureur appliqué sur 66 % du solde au 1er janvier de la réserve générale.

Article 2.2.3

Alimentation

En cas de solde créditeur du compte de résultats de l'exercice N, l'alimentation est égale à 90 % de ce solde.

Article 2.2.4

Prélèvements

En cas de solde débiteur du compte de résultats de l'exercice N, ce solde est compensé par un prélèvement sur la réserve générale.

En cas d'insuffisance de la réserve générale, la part du solde débiteur du compte de résultats N non amortie par la réserve générale est reportée au débit du compte de résultats de l'exercice N + 1.

Article 2.2.5

Solde au 31 décembre N

Le solde créditeur est reporté au crédit de la réserve générale de l'exercice N + 1.

Article 2.3

Sort de la réserve générale en cas de dépassement

Si le montant de la réserve générale dépasse 50 % des cotisations brutes de l'exercice, la commission paritaire et l'organisme assureur conviennent de s'accorder sur l'utilisation de la réserve générale, qui pourrait prendre la forme de l'application d'un taux d'appel ou d'une amélioration de garanties applicable au 1er janvier suivant la présentation des comptes.

Article 3

Présentation et composition du fonds de solidarité

Article 3.1

Fonctionnement du fonds de solidarité

Article 3.1.1

Objet

Il est mis en place un fonds de solidarité dédié aux bénéficiaires des contrats souscrits dans le périmètre de l'accord de branche. Son objet et les actions engagées seront harmonisés et définis en concertation avec la branche.

Les montants alloués, au titre de l'intervention du fonds de solidarité, se font dans la limite du fonds.

Article 3.1.2

Bénéficiaires

Le fonds de solidarité est ouvert à l'ensemble des bénéficiaires couverts au titre de contrats d'assurance souscrits dans le cadre de l'accord de branche.

Article 3.2

Présentation du fonds de solidarité

Le fonds de solidarité est présenté au titre de l'exercice N et comprend les éléments suivants :

Au crédit :

- le solde au 1er janvier N ;
- les produits financiers ;
- l'alimentation de l'exercice.

Au débit :

– les montants alloués au titre de l'intervention du fonds de solidarité au cours de l'exercice.

Article 3.3

Composition du fonds de solidarité

Article 3.3.1

Solde au 1er janvier N

Il s'agit du report de solde au 31 décembre de l'exercice N – 1.

Article 3.3.2

Produits financiers

Les produits financiers sont calculés sur la base de 90 % du taux de rendement moyen des actifs de l'année N de l'organisme assureur appliqué sur 66 % du solde au 1er janvier du fonds de solidarité.

Article 3.3.3

Alimentation

Le fonds de solidarité est crédité de 2 % des cotisations concernées nettes de taxes et de chargements.

Article 3.3.4

Prélèvements

Les dépenses liées à l'état de santé et dans les limites du fonds.

Article 3.3.5

Solde au 31 décembre N

Le solde est reporté au crédit du fonds de solidarité de l'exercice N + 1.

Article 4

Présentation des comptes de résultats techniques

Le compte de résultats pour chacun des régimes est également établi selon une présentation par exercice comptable, avec un arrêté au 31 mars de l'exercice N + 1 pour les cotisations et un arrêté au 31 décembre de l'exercice N pour les prestations et provisions.

Il comprend, au titre de chaque exercice N, N – 1, N – 2..., les éléments suivants :

Article 4.1

Cotisations (A)

Les cotisations relatives à l'exercice nettes de taxes et de chargements.

Article 4.2

Charge des prestations (B)

Le montant des sommes payées au titre des prestations ayant pour origine l'exercice N.

Les variations de provisions pour prestations à payer de l'exercice N.

Article 4.3

Charge des prestations sur les cotisations nettes (= rapport B/ A)

Les comptes de résultats sont présentés au global et par régime.

Article 5

Taux de prélèvement de gestion

Le taux de chargement est fixé à 9 % des cotisations nettes de taxes et de chargements pour les régimes obligatoires.

Le taux de chargement est fixé à 9 % des cotisations nettes de taxes et de chargements pour les régimes facultatifs.

Article 6

Reporting

Éléments portant sur la population couverte

L'organisme assureur établira un état annuel de la population couverte par catégorie.

Éléments annuels des prestations

L'organisme assureur établit un état de suivi technique détaillé des prestations versées par exercice et par type de catégorie de cotisation.

L'ensemble des éléments communiqués permettra de dégager des ratios significatifs (coût moyen par acte/ par personne, comportement de consommation...).

Analyses complémentaires

L'organisme assureur participant à la mutualisation des risques réalisera des analyses et communiquera ces études à la commission paritaire portant notamment sur la simulation de l'impact de l'aménagement de garantie et/ ou des modifications des modalités de remboursement de la sécurité sociale.

Article 7

Cessation des comptes

En cas de modification significative du champ d'application des contrats, l'organisme assureur se réserve la possibilité de réviser les conditions des présents comptes.

En cas de résiliation de la totalité des contrats, la réserve qui resterait disponible à la date de la résiliation et après apurement de tous les déficits serait transférée au nouvel assureur.

(1) Protocole exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions des articles L. 2221-1 et suivants du code du travail.

(Arrêté du 24 décembre 2015 - art. 1)

1. Objet

Le présent protocole a pour but de fixer les modalités de présentation des comptes de résultat techniques annuels à la commission paritaire nationale de la convention collective nationale de la branche des prestataires de services du secteur tertiaire pour le régime frais de santé.

Il a aussi pour objet de fixer les règles et les paramètres techniques et financiers utilisés pour l'établissement des comptes de résultat.

Ces comptes seront présentés par :

- exercices comptables ;
- exercices de survenance.

Sont également présentés les éléments statistiques qui seront remis à la branche avec les comptes.

Une coassurance est mise en place dans le régime, Malakoff Médéric Prévoyance est nommé organisme apériteur pour l'ensemble des organismes assureurs jusqu'au 31 décembre 2021.

La consolidation des comptes de résultat sera assurée par l'apériteur.

Il n'y a pas de solidarité entre les organismes assureurs recommandés : la responsabilité de chacun d'eux étant limitée à la quote-part de risque qui lui incombe, en cas de défaillance de l'un, l'autre ne saurait être appelé pour combler ce manquement.

Afin de permettre à l'apériteur d'élaborer les comptes, les statistiques et les tableaux de bord à destination de la commission de suivi de la branche, les organismes assureurs s'engagent à adresser à l'apériteur, par l'intermédiaire du support sécurisé dédié à cet effet, l'ensemble des éléments nécessaires à la réalisation des reportings mentionnés aux articles 7 et 8.

Le format des fichiers ainsi que la spécificité des informations et la fréquence des mises à disposition seront arrêtés entre les coassureurs, en concertation avec le conseil de la branche.

Chaque année, les comptes de résultat consolidés seront validés par l'actuaire conseil mandaté et rémunéré par la branche sur la base des comptes de résultat de chaque organisme assureur et des données de pilotage fournies par les gestionnaires.

2. Périmètre de consolidation

Le périmètre de consolidation est l'ensemble des entreprises ayant souscrit aux conditions tarifaires et garanties prévues dans l'accord de branche dans le cadre de la recommandation.

3. Comptes comptables santé

Pour chaque année N, le compte sera construit sur les données arrêtées au 28 février N + 1. La méthode d'établissement de ce compte est décrite dans ce chapitre.

Les organismes recommandés s'engagent à transmettre à l'apériteur les comptes de résultat du périmètre les concernant au plus tard le 20 avril N + 1 pour la consolidation des comptes.

Les comptes consolidés par l'apériteur seront transmis au conseil le 31 mai N + 1, puis à la branche le 15 juin N + 1.

3.1. Établissement des comptes de résultat santé et calcul du solde

L'ensemble des assiettes de chargements est précisé au paragraphe 3.2.3.2.

Quatre comptes de résultat seront établis :

- périmètre 1 : base 1, base 2 et base 3 obligatoires salarié (au choix de l'entreprise) ;
- périmètre 2 : base 2 et base 3 facultatives salarié (au choix du salarié) ;
- périmètre 3 : base 1, base 2 et base 3 facultatives ayant droit (au choix du salarié) ;
- périmètre global actifs : somme des périmètres 1, 2 et 3 ;
- périmètre 4 : compte de l'ensemble du périmètre loi Évin.

Ces comptes s'établissent comme suit :

Au crédit :

- les cotisations émises (cotisations encaissées au titre de l'exercice N + régularisations + cotisations à recevoir au titre de l'exercice N – cotisations à recevoir au titre de l'exercice N – 1), en détaillant le montant des cotisations financées par le fonds de solidarité ;
- les provisions constituées au 31 décembre de l'exercice N – 1 au titre des sinistres à payer.

Au débit :

- les prestations payées au cours de l'exercice N excluant la portabilité ;
- les prestations payées au titre de la portabilité au cours de l'exercice N ;
- les provisions constituées au 31 décembre de l'exercice N au titre des sinistres à payer ;
- les chargements du contrat ;
- les honoraires du cabinet de conseil (répartition au prorata des cotisations hors taxes entre les assureurs) ;
- la contribution au forfait médecin traitant ;

- la prime de risque (telle que déterminée au paragraphe 3.2.3.2) ;
- la dotation au fonds de solidarité (telle que déterminée au paragraphe 3.2.3.3).

Le solde du compte de résultat Santé est la différence entre l'ensemble des éléments au crédit et l'ensemble des éléments au débit de ce compte.

3.2. Affectation du solde santé du périmètre global actifs définition et fonctionnement des réserves

Le périmètre global actifs bénéficiera d'un compte de participation aux résultats, alimenté comme suit :

3.2.1. Affectation du solde santé du périmètre global actifs

Si le solde santé du périmètre global actifs est créditeur :

- 90 % sont affectés à la réserve générale santé ;
- 10 % sont conservés par les coassureurs.

Si le solde Santé du périmètre global actifs est débiteur :

- 100 % de son montant est apuré par les intérêts financiers générés par la réserve générale santé, puis par la réserve générale santé, existante au 31 décembre de l'exercice précédent dans la limite de son montant ;
- le reliquat non apuré est reporté sur le solde santé du périmètre global actifs de l'exercice suivant.

3.2.2. Réserve générale santé

Compte tenu des principes d'affectation décrits précédemment, la réserve générale santé s'établit comme suit :

Somme des éléments suivants :

- le montant de la réserve générale santé au 31 décembre N – 1 (y compris le montant constitué antérieurement au 1er janvier 2019) ;
- les intérêts financiers ⁽¹⁾ (diminués du portage de l'impôt sur les sociétés et de l'éventuel apurement du solde santé du périmètre global actifs débiteur) sur le solde créditeur de la réserve générale santé au 31 décembre N – 1 ;
- les dotations encaissées au cours de l'exercice N.

Sous déduction :

- des prélèvements de l'exercice N au titre de l'apurement du solde santé du périmètre global actifs débiteur.

3.2.3. Détermination des éléments techniques

3.2.3.1. Principe technique et modalités de calcul des provisions

Provisions pour sinistres à payer (PSAP)

Elles correspondent aux prestations pour des sinistres dont l'assureur a connaissance à la date d'arrêté des comptes, dont le paiement à l'assuré a été effectué ou reste à effectuer après le 31 décembre (ainsi que les PSI telles que définies au paragraphe précédent).

PSAP Réelles :

Ce sont les prestations payées en N + 1 pour une périodicité antérieure à N + 1 (N étant l'année de résultats).

PSAP Estimées :

Elles correspondent à la charge des sinistres survenus à la date d'arrêté des comptes, mais dont l'assureur n'a pas encore connaissance, principalement en raison de leur déclaration tardive.

La provision pour sinistres inconnus est intégrée dans la provision pour sinistres à payer pour le risque santé.

La méthode chain ladder est utilisée pour le calcul des PSAP et sera basée sur les historiques des portefeuilles des coassureurs pendant la phase de montée en charge du régime, puis sur l'historique de la branche.

3.2.3.2. Chargements appliqués au contrat et assiettes

Chargements du contrat :

Ces chargements s'élèvent à 11 %. Ils s'appliquent sur les cotisations contractuelles hors taxes.

Prime de risque :

Cette prime s'élève à 1 %. Elle s'applique uniquement sur les cotisations contractuelles hors taxes du périmètre global actifs.

Honoraires du cabinet conseil :

Les honoraires du cabinet conseil dont le montant est fixé par les partenaires sociaux après information des assureurs (sur justificatifs).

3.2.3.3. Montant de la dotation au fonds de solidarité et assiette

La dotation au fonds de solidarité est égale à 2 % des cotisations hors taxes acquittées au cours de l'exercice N au titre du périmètre 1 (base 1, base 2 et base 3 obligatoires salarié, au choix de l'entreprise).

3.2.4. Intérêts financiers

Les intérêts financiers créditeurs sont calculés sur la base de 90 % du taux d'intérêt décrit ci-dessous.

Les intérêts financiers débiteurs sont calculés sur la base de 100 % de ce taux d'intérêt.

Le taux d'intérêt est la moyenne pondérée par les quotes-parts assurées des taux de rendements respectifs de l'exercice des actifs généraux des coassureurs.

4. Fonds de solidarité

Un fonds de solidarité est constitué afin d'assurer le financement des prestations présentant un degré élevé de solidarité telles que prévues à l'article R. 912-2 du code de la sécurité sociale.

Ce compte s'établit comme suit :

Au crédit :

- la dotation au fonds de solidarité, (telle que déterminée au paragraphe 3.2.3.3) ;
- le solde créditeur de l'exercice N – 1 ;
- les intérêts financiers (2) sur le solde créditeur du fonds de solidarité au 31 décembre N – 1.

Au débit :

- les prestations payées présentant un degré élevé de solidarité, telles que prévues aux 1°, 2° et 3° de l'article R. 912-2 du code de la sécurité sociale, selon les axes définis par la commission paritaire de surveillance de la branche ;
- le report de perte de l'exercice N – 1, majoré des intérêts financiers débiteurs.

Un état de la situation du fonds de solidarité de la branche au 31 décembre de l'exercice est fourni au sein du rapport technique et financier.

En cas de solde débiteur, la commission paritaire de surveillance de la branche et les organismes assureurs co-recommandés détermineront les modalités d'apurement de ce débit pour l'exercice suivant.

Les orientations des actions de prévention, les règles de fonctionnement ainsi que les modalités d'attribution des prestations présentant un degré élevé de solidarité sont déterminées par le comité paritaire de surveillance en accord avec les organismes assureurs.

Il est rappelé que la branche des prestataires de services dispose d'un accord, conclu le 19 avril 2016, relatif au degré élevé de solidarité qui concerne son régime de prévoyance et son régime de frais de santé.

5. Indivisibilité de la réserve générale

La réserve générale et le fonds de solidarité constituent chacun un tout indivisible vis-à-vis des entreprises, résultat de la solidarité mise en place, par l'intermédiaire de l'accord collectif constitutif du régime mutualisé, au sein du contrat sur le périmètre de consolidation.

L'entreprise qui souscrit au contrat entrant dans le périmètre global actifs de consolidation défini à l'article 3.1.1 peut bénéficier des avantages de la solidarité existante, dans les conditions fixées contractuellement, sans avoir nécessairement participé à la constitution de la réserve générale et du fonds de solidarité.

En conséquence de ce qui précède, l'entreprise quittant le contrat ne peut pas prétendre à la mise à disposition d'une partie de la réserve générale et du fonds de solidarité.

6. Résiliation du régime ou fin de recommandation

On entend par recommandation la recommandation définie à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

On appelle résiliation anticipée une résiliation de la recommandation avant son terme fixé dans la procédure d'appel d'offres.

Une nouvelle recommandation est une recommandation effectuée par la branche selon les modalités de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale (ou d'une nouvelle forme de mutualisation qui remplacerait par décision législative ou réglementaire la recommandation légale en vigueur), en continuité de la recommandation précédente arrivée à son terme ou résiliée de manière anticipée.

Au terme de la recommandation ou en cas de résiliation anticipée, le compte de résultat continue de produire ses effets pendant l'exercice N suivant la date d'effet de la résiliation ou du terme de la recommandation.

Au plus tard à la fin du mois de juin suivant la clôture du dernier exercice, les soldes de la réserve générale, et du fonds de solidarité sont arrêtés et apurés des éventuels déficits.

En cas de solde créditeur de la réserve générale et de solde débiteur du fonds de solidarité, ce dernier sera apuré en priorité par la réserve générale.

Chacun des soldes de la réserve générale et du fonds de solidarité ainsi obtenu est alors réparti entre les coassureurs au prorata de leur quote-part de cotisations gérées (quote-part établie à partir du chiffre d'affaires total mutualisé pour la réserve générale et le fonds de solidarité).

À défaut de nouvelle recommandation dans la branche, les soldes de la réserve générale et du fonds de solidarité sont conservés par les organismes assureurs recommandés au prorata de leur quote-part de risques.

En cas de nouvelle recommandation, le sort des réserves est alors décliné selon les différents cas ci-dessous :

6.1. Sort des réserves au terme de la recommandation

Au terme de la période de la recommandation, pour chaque organisme assureur et chacun des soldes de la réserve générale et du fonds de solidarité, le montant correspondant sera transféré intégralement, uniquement en cas de nouvelle recommandation d'organisme (s) par la branche

au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale (ou d'une nouvelle forme de mutualisation qui remplacerait par décision législative ou réglementaire la recommandation légale en vigueur) et uniquement au bénéfice de ce(s) dernier(s).

6.2. Sort des réserves en cas de résiliation avant le terme de la recommandation

6.2.1. Résiliation à l'initiative des partenaires sociaux

6.2.1.1. En cas de manquement aux dispositions du protocole

En cas de résiliation du protocole avant le terme de la recommandation à l'initiative des partenaires sociaux et motivée par un manquement d'un ou plusieurs organismes assureurs à l'une des dispositions du présent protocole :

- si l'organisme assureur est reconduit par les partenaires sociaux, il transfère sa part de solde créditeur ou son report de perte dans le cadre de la continuité du régime ;
- si l'organisme assureur visé par le manquement n'est pas reconduit par les partenaires sociaux, il conserve son report de perte ou transfère sa part de solde créditeur dans le cadre de la continuité du régime.

6.2.1.2. Hors cas de manquement aux dispositions du protocole

En cas de résiliation du protocole avant le terme de la période de recommandation à l'initiative des partenaires sociaux et hors cas de manquement de l'un des assureurs à l'une des dispositions du présent protocole :

- si l'organisme assureur est reconduit par les partenaires sociaux, il transfère sa part de solde créditeur ou son report de perte dans le cadre de la continuité du régime ;
- si l'organisme assureur n'est pas reconduit par les partenaires sociaux, il conserve sa part de solde créditeur ou transfère son report de perte dans le cadre de la continuité du régime.

6.2.2. Résiliation à l'initiative d'un ou plusieurs organismes assureurs

En cas de résiliation à l'initiative d'un ou plusieurs organismes assureurs avant le terme de la période de recommandation, l'organisme assureur conserve son report de perte ou transfère sa part de solde créditeur dans le cadre de la continuité du régime.

7. Comptes par survenance

Pour chaque année, les comptes par survenance seront arrêtés au plus tard au 28 février N + 1.

Ces comptes sont établis de la façon suivante :

- périmètre 1 : comptes bases obligatoires salarié (au choix de l'entreprise)
 - base 1 salarié ;
 - base 2 salarié ;
 - base 3 salarié ;
 - somme des base 1, base 2 et base 3 salarié ;
- périmètre 2 : comptes options facultatives salarié (au choix du salarié) ;
 - base 2 salarié en complément (hors base 1 obligatoire) ;
 - base 3 salarié en complément (hors base 1 obligatoire ou base 2 obligatoire) ;
 - somme des bases 2 et base 3 salarié facultatif en complément ;
- périmètre 3 : comptes bases et options facultatives ayant droit (au choix du salarié) ;
 - base 1 ayant droit ;
 - base 2 ayant droit ;
 - base 3 ayant droit ;
 - somme des base 1, base 2 et base 3 ayant droit ;
 - base 2 ayant droit en complément (hors base 1 ayant droit) ;
 - base 3 ayant droit en complément (hors base 1 ou base 2 ayant droit) ;
- périmètre global actifs : somme des périmètres 1, 2 et 3
- périmètre 4 : compte de l'ensemble des lois Évin.

Les comptes par survenance et les estimatifs seront établis selon les modalités suivantes :

- a) Les cotisations hors taxe brutes de chargements, pour chaque exercice de survenance ;
- b) Les chargements appliqués au contrat et les cotisations au titre du degré de solidarité (pour les structures de cotisations concernées) ;
- c) Les cotisations hors taxes et nettes de chargements (différence entre a et b) ;
- d) Les prestations versées par exercice de survenance et ventilées par exercice comptable excluant la portabilité ;
- e) Les prestations versées au titre de la portabilité par exercice de survenance ;
- f) La somme des prestations versées par exercice de survenance ;
- g) Les provisions afférentes au régime ;
- h) La contribution au forfait médecin traitant ;

- i) Total charge de sinistre : la somme des prestations versées par exercice de survenance, des provisions et du forfait médecin traitant (somme de f, g, et h) ;
- j) Le solde par survenance qui est la différence entre les cotisations hors taxes et nettes de chargements et le total charge de sinistre (différence entre c et i) ;
- k) Le rapport de sinistre à prime qui est la division entre le total charge de sinistre et les cotisations hors taxes et nettes de chargements (rapport de i et c).

8. Éléments statistiques

Pour chaque exercice, les organismes assureurs s'engagent à livrer à la même date que les comptes, les éléments statistiques suivants, pour les parties obligatoires et facultatives :

8.1. Éléments statistiques sur les entreprises

Les éléments suivants seront présentés annuellement :

- nombre d'entreprises adhérentes pour l'exercice N et son évolution depuis la mise en place du régime ;
- répartition par taille d'entreprises pour l'exercice N ;
- répartition par zone géographique pour l'exercice N ;
- répartition par niveau de garantie.

8.2. Éléments statistiques sur les assurés

Les éléments suivants seront présentés annuellement :

- nombre de salariés affiliés pour l'exercice N et son évolution depuis la mise en place du régime ;
- nombre de salariés par niveau de garantie souscrite ;
- nombre d'ayants droit par type d'ayant droit pour l'exercice N et son évolution depuis la mise en place du régime ;
- répartition par âge pour l'exercice N des salariés et des ayants droit ;
- répartition par sexe et CSP pour l'exercice N des salariés.

8.3. Éléments statistiques sur la consommation

Les éléments suivants seront présentés annuellement :

- répartition de la consommation par familles d'actes ;
- répartition de la consommation par niveau de garantie souscrite et par types de bénéficiaires ;
- répartition des frais réels, remboursements complémentaires, nombre d'actes, restes à charges et taux de couverture par familles d'actes.

Un ligne-à-ligne des prestations et des effectifs pourra être transmis au conseil sur demande en même temps que les comptes annuels et prévisionnels.

9. Comptes prévisionnels

Les comptes par survenance prévisionnels sont établis selon les mêmes modalités que les comptes par survenance définis à l'article 7.

Les comptes prévisionnels de l'année en cours seront arrêtés au 31 juillet.

Les organismes recommandés s'engagent à transmettre à l'apériteur les comptes prévisionnels du périmètre les concernant au plus tard le 10 septembre pour la consolidation des comptes.

Les comptes consolidés par l'apériteur seront transmis au conseil le 25 septembre, puis à la branche la première semaine d'octobre.

10. Date d'effet et de fin, révision, durée du protocole et résiliation

10.1. Date d'effet et de fin, révision et durée du protocole

Ce protocole entre en vigueur au 1er janvier 2019.

Il expire au 31 décembre de chaque année et se renouvelle par tacite reconduction au 1er janvier de l'année suivant son expiration.

Les dispositions du présent protocole sont valables en l'état actuel de la législation et de la réglementation. En cas d'évolution de ces dernières, les parties conviennent de se concerter sur les impacts pouvant affecter l'équilibre économique du régime afin de le préserver.

En outre, les parties visent à préserver l'équilibre technique du régime. En fonction des résultats enregistrés, elles procéderont au pilotage du contrat, et pourront modifier les stipulations du présent protocole pour atteindre cet objectif.

En conséquence de ce qui précède, une révision du présent protocole à l'initiative de la partie la plus diligente pourra être notifiée par voie écrite à l'autre partie. Les modifications apportées prendront effet après accord des parties, matérialisé par un avenant de révision.

10.2. Résiliation du protocole

La résiliation du présent protocole ne met pas fin aux contrats d'assurance souscrits par les entreprises de la branche mais aura pour conséquence d'exclure les entreprises du périmètre de mutualisation de la branche défini à l'article 2.

10.2.1. Résiliation en cas de manquement d'une des parties

À défaut du respect de l'une des clauses du présent protocole, le ou les organismes assureurs pourront faire part de leur décision commune de le résilier, sous réserve de la notification par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties au présent protocole.

La résiliation sera effective au plus tôt 3 mois après envoi de la lettre.

En l'absence de consensus de l'ensemble des organismes assureurs, ce droit de résiliation est ouvert à chacun des organismes assureurs. Le protocole continuera de produire ses effets à l'égard des parties subsistantes qui y resteront tenues.

S'appliqueront alors les modalités définies à l'article 6 pour le ou les organismes assureurs ayant notifié leur résiliation.

10.2.2. Résiliation hors cas de manquement

Pour quelque motif que ce soit, les partenaires sociaux et l'ensemble des organismes assureurs ont la possibilité de résilier le présent protocole au plus tard le 30 septembre de chaque année, pour une résiliation effective au 31 décembre de l'année.

La décision de résiliation sera notifiée à chacune des parties au présent protocole par lettre recommandée avec avis de réception.

S'appliquent alors les modalités définies à l'article 6.

Dans l'hypothèse où l'un des organismes assureurs dénoncerait individuellement son acceptation de la recommandation le concernant, dans les mêmes conditions de forme et de délais susvisés, il bénéficiera de la résiliation de plein droit du présent protocole.

Les organismes assureurs subsistants, ainsi que les partenaires sociaux s'engagent à conclure un nouveau protocole technique et financier prenant effet le 1er janvier de l'année suivant la résiliation de(s) l'organisme(s) assureur(s) partant(s).

(1) (2) Depuis le 1er janvier 2012, les mutuelles et unions régies par le code de la mutualité et les institutions de prévoyance régies par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale sont assujetties à l'impôt sur les sociétés ainsi qu'aux contributions additionnelles à cet impôt. Ce montant s'élève à 34,43 % au titre de l'année 2017, et est susceptible d'évoluer en fonction de l'évolution de la réglementation fiscale.

ART.

Annexes

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

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

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

ART.

La [loi n° 2013-504](#) du 14 juin 2013, dite de sécurisation de l'emploi, a prévu une généralisation pour tous les salariés d'une couverture santé cofinancée par leur employeur à compter du 1er janvier 2016.

Les décrets d'application de cette loi ont permis à la branche des prestataires de services de se réunir en vue de mettre en place, par accord de branche collectif et obligatoire, un régime frais de santé au niveau national à compter du 1er janvier 2016.

C'est dans ce cadre légal et réglementaire notamment que la branche a ainsi mis en œuvre un appel à candidatures ouvert à tout assureur susceptible d'assurer un régime collectif de garanties en matière de frais de santé.

Cet appel à candidatures a pris fin le 27 juillet 2015, au terme du délai et des exigences réglementaires en vigueur.

C'est en considération de ces éléments que les partenaires sociaux, à l'issue de différentes auditions pendant lesquelles ils ont été assistés par un acteur indépendant, ont décidé de recommander un assureur au titre du présent accord.

C'est dans ce cadre que le présent accord et cet avenant ont été discutés et négociés conformément notamment aux dispositions de [l'article L. 912-1](#) du code de la sécurité sociale.

Avenant : Accord du 16 décembre 2015 relatif à la création du CQP « Télésecrétaire qualifié(e) »

Source officielle Légifrance

ART.
1er

Le présent accord a vocation à s'appliquer, dans les territoires métropolitains et départements d'outre-mer, aux employeurs et salariés des entreprises dont l'activité principale est comprise dans [l'article 1er de la convention collective](#) des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire.

ART.
2

Réunis en CPNEFP, les signataires ont validé le cahier des charges pédagogique propre au CQP « Télésecrétaire qualifié(e) » joint en annexe du présent accord.

C'est en commission mixte paritaire (CMP) que les organisations syndicales et patronales ont négocié et conclu le présent accord.

ART.
3

L'admission aux actions de formation visées à l'article précédent est matérialisée par une inscription auprès du ou des organismes habilités par une décision favorable de la CPNEFP à les dispenser conformément aux dispositions du cahier des charges pédagogique.

L'accès à la formation est ouvert à toute personne, quelle que soit son statut au moment de sa demande d'inscription (salarié, demandeur d'emploi...), sous réserve pour elle de répondre aux conditions et de remplir les prérequis déterminés dans le cahier des charges pédagogique annexé.

Ces prérequis sont les suivants :

- soit justifier, en équivalent temps plein, d'une expérience professionnelle continue en télésecrétariat de 1 an ou de 6 mois toujours avec une expérience professionnelle continue en télésecrétariat si la personne est titulaire d'un titre ou diplôme de niveau IV ;
- soit justifier, en équivalent temps plein, d'une expérience professionnelle de 2 ans, ou de 1 an si la personne est titulaire d'un titre ou diplôme de niveau IV, dans un emploi comportant au minimum 50 % du temps de travail passé au téléphone exercé au sein d'un poste de standard téléphonique, de relation client de centre d'appels en appels entrants, de centrale de réservation téléphonique.

Les candidats remplissant les conditions de recevabilité peuvent accéder au CQP, notamment par la mobilisation des mécanismes de formation suivants :

- le contrat de professionnalisation, dans le cadre d'une période de professionnalisation ;
- la validation des acquis de l'expérience (VAE), dans le cadre de la période de formation [\(1\)](#) ;
- le compte professionnel de formation (CPF) ;
- le congé individuel de formation (CIF).

(1) Le deuxième tiret du dernier alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6313-11 du code du travail.
(Arrêté du 24 mai 2016 - art. 1)

ART.
4

Après avoir suivi la formation du CQP dans les conditions prévues par le cahier des charges pédagogique et sous réserve de sa réussite, le niveau de classification minimal des télésecrétaires titulaires de ce CQP est fixé au coefficient 150 puis au coefficient 160 après une expérience de 12 mois.

ART.
5

Le CQP « Télésecrétaire qualifié(e) » est créé pour une durée indéterminée.

Au terme d'une période probatoire de 3 ans, les membres de la CPNEFP dresseront un bilan des résultats du certificat au regard notamment de la présentation d'une note sur le maintien de l'opportunité du certificat en termes de qualification et de potentialité d'emploi.

Ils décideront en conséquence :

- de la reconduite du certificat après avoir éventuellement apporté des modifications à certains éléments définis dans le cahier des charges, du référentiel de compétences du métier ou de l'emploi concerné et du référentiel de formation, le cas échéant en décidant de renouveler la période probatoire ;
- de l'abrogation du certificat, par décision de la CPNEFP, auquel cas les actions de formation en cours seront menées à leur terme jusqu'à la délivrance dudit certificat.

ART.
6

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément aux [articles L. 2231-5 et suivants du code du travail](#), et les parties conviennent de le présenter à l'extension 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.

7.1. Révision

Le présent accord est révisable par chaque syndicat représentatif et signataire ou tout syndicat y ayant ultérieurement adhéré sans réserves 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 avis 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 ne pourra être introduite dans les 4 mois suivant la prise d'effet de la dernière révision.

7.2. Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé 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 avis 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. (1).

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.

*(1) Alinéa étendu sous réserve que, conformément à l'application combinée des articles L. 2261-9 et L. 2261-10 du code du travail, une nouvelle négociation ne puisse s'engager qu'à l'issue du préavis de 3 mois suivant la notification de la dénonciation aux autres signataires de l'accord.
(Arrêté du 24 mai 2016 - art. 1)*

ART.

Le syndicat des centres d'accueil téléphonique, le SIST, est une organisation patronale représentative des entreprises qui évoluent dans le secteur du télésecrétariat.

En tant que tel, cette organisation est représentative au niveau de la [convention collective nationale dans le domaine du secteur tertiaire](#).

Conscient des enjeux économiques et sociaux de son secteur d'activité, le SIST a présenté à la CPNEFP de la branche des prestataires de services son projet de créer une reconnaissance professionnelle des qualités professionnelles du personnel relevant du cœur de métier de son activité : le télésecrétaire.

Son projet était effectivement, au travers d'un certificat de qualification professionnelle (CQP), de permettre, d'une part, la valorisation du métier de télésecrétaire et, d'autre part, la reconnaissance professionnelle des compétences du personnel le plus qualifié.

Après en avoir accepté le principe, la CPNEFP a lancé après un appel d'offres une étude d'opportunité concluante qui s'est prolongée par des travaux d'ingénierie en vue de mettre en place un CQP de télésecrétaire qualifié(e) répondant aux attentes des professionnels du secteur mais aussi aux exigences légales et réglementaires de tout CQP, notamment en vue de son inscription à terme au RNCP.

C'est dans ce cadre que les organisations syndicales et patronales ont été amenées à négocier et conclure le présent accord venant créer le CQP de télésecrétaire qualifié(e).

Les parties signataires rappellent, à cette occasion, que la mise en place de CQP participe de leur volonté de promouvoir la formation professionnelle continue comme moyen de développement de l'employabilité du personnel et de l'évolution professionnelle des salariés de la branche des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire.

Il est également rappelé que le développement de diplômes, titres et qualifications concourt à une meilleure compétitivité des entreprises de cette branche professionnelle.

Le présent accord s'inscrit donc dans la dynamique portée par la branche qui consiste, d'une part, à accroître durablement la performance des entreprises et, d'autre part, à renforcer et développer les compétences des télésecrétaires, en reconnaissant ainsi le professionnalisme des titulaires du certificat de qualification professionnelle ainsi créé.

ART.**ANNEXE**

Cahier des charges pédagogique propre au CQP « Télésecrétaire qualifié(e) »

(Annexe non reproduite mais consultable sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2016/0008/boc_20160008_0000_0014.pdf

Avenant : Avenant n° 1 du 19 avril 2016 à l'accord du 23 novembre 2011 relatif à la création du CQP « Chargé d'accueil »

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent avenant a pour principal objet d'acter les modifications apportées au cahier des charges pédagogique tel qu'il a été annexé à l'accord du 23 novembre 2011.

D'abord, le référentiel a été adapté aux principales activités du salarié chargé d'accueil.

Ensuite, l'articulation des contenus pédagogiques ont été revus à l'aune des compétences requises pour les emplois de chargé d'accueil.

Enfin, le processus d'évaluation a, en conséquence, lui aussi été adapté.

Le cahier des charges pédagogiques ainsi modifié et les volumes horaires préconisés sont annexés au présent avenant.

Il se substitue à celui annexé à l'accord du 23 novembre 2011.

Il est expressément acté par les signataires, dans ce cadre, qu'une partie de la formation peut être réalisée en e-learning et que, le cas échéant, des systèmes de retranscription des notes pourront être mutualisés entre organismes de formation habilités.

ART. 2

Les parties au présent avenant confirment que, compte tenu des évolutions légales, réglementaires et conventionnelles intervenues à la date de signature du présent avenant, les candidats relevant du champ d'application de l'accord du 23 novembre 2011 peuvent accéder, lorsqu'ils en font la demande à titre personnel, au certificat de qualification professionnelle non plus par le droit individuel à la formation (DIF) mais par le compte personnel de formation (CPF).

Les autres dispositifs permettant d'accéder au certificat de qualification professionnelle demeurent inchangés.

Sur ce point, les parties signataires se réfèrent plus largement, à toutes fins utiles, aux dispositions de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle continue conclu le 12 octobre 2015.

ART. 3

Il est rappelé qu'après la formation et sous réserve de sa réussite, le niveau de classification minimal des chargés d'accueil titulaires de ce certificat de qualification professionnelle est fixé au coefficient 150.

ART. 4

Les signataires conviennent de saisir sans délai la commission nationale de la certification professionnelle d'une demande d'enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles du présent certificat de qualification professionnelle, compte tenu de son cahier des charges modifié par le présent avenant.

ART. 5

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Cet avenant peut être révisé et dénoncé dans mêmes conditions visées à l'article 7 de l'accord du 23 novembre 2011.⁽¹⁾

Il entrera en vigueur à compter du premier jour civil suivant son extension.

Le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente, conformément à l'[article L. 2231-6 du code du travail](#), et les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

(1) Le 2e alinéa de l'article 5 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail issu de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et de l'application combinée des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation.

(Arrêté du 10 novembre 2016 - art. 1)

ART.

Après avoir constaté une demande croissante et durable des entreprises et compte tenu de la pénurie constatée de personnel qualifié dans le secteur de l'accueil, la branche des prestataires de services a conclu, le 23 novembre 2011, un accord portant création du certificat de qualification professionnelle des chargés d'accueil.

La volonté de promouvoir la formation professionnelle comme moyen de développement de l'emploi et de l'évolution professionnelle des salariés était ainsi réaffirmé par l'ensemble des organisations syndicales et patronales signataires de cet accord.

Conscients de l'évolution constante des besoins des clients des entreprises prestataires de services, les signataires rappelaient, dans l'article 5 de [l'accord du 23 novembre 2011](#) que :

« Au terme d'une période probatoire de 3 ans, les membres de la CPNEFP dresseront un bilan des résultats du certificat au regard notamment de la présentation d'une note sur le maintien de l'opportunité du certificat en termes de qualification et de potentialité d'emploi.

Ils décideront en conséquence :

- de la reconduction du certificat après avoir éventuellement apporté des modifications à certains éléments définis dans le cahier des charges, du référentiel de compétences du métier ou de l'emploi concerné et du référentiel de formation, le cas échéant en décidant de renouveler la période probatoire ;
- de l'abrogation du certificat, par décision de la CPNEFP, auquel cas les actions de formation en cours seront menées à leur terme jusqu'à la délivrance dudit certificat ».

C'est à l'aune de ces éléments que le SNPA, organisation patronale porteuse de ce certificat de qualification professionnelle, a engagé avec les organismes de formation habilités par le CPNEFP à former des salariés au titre de ce certificat, des travaux de refonte suite au bilan tiré des 3 premières années d'application de l'accord du 23 novembre 2011.

Après que ces travaux de refonte aient été présentés aux partenaires sociaux, il a été convenu de modifier l'accord du 23 novembre 2011 et en particulier le cahier des charges pédagogiques qui lui était annexé par le biais du présent avenant.

Annexe
CQP « Chargé d'accueil »

	Volume horaire préconisé
Module 1	
Accueillir, orienter et renseigner les visiteurs de l'entreprise et gérer le trafic téléphonique de l'entreprise	
Séquence 1 Adapter sa communication aux exigences du métier de l'accueil	35 heures
Séquence 2 L'accueil physique : accueillir, orienter et renseigner les visiteurs de l'entreprise ou du service	De 14 à 21 heures
Séquence 3 L'accueil téléphonique : gérer le trafic téléphonique de l'entreprise	De 14 à 21 heures
Module 2	
Réaliser des tâches administratives et logistiques annexes	
Séquence 4 Réaliser des tâches administratives	De 10,5 à 17,5 heures
Séquence 5 Réaliser des tâches logistiques	De 10,5 à 17,5 heures
Compétences transverses	
Séquence 6 Français : pratiquer le français à l'oral et à l'écrit dans le cadre professionnel	De 14 à 28 heures
Séquence 7 Anglais : pratiquer l'anglais à l'oral et à l'écrit dans le cadre professionnel de l'accueil	De 20 à 120 heures
Séquence 8 Utiliser internet et les outils bureautiques dans le cadre professionnel	De 10,5 à 28 heures
Séquence 9 Gérer son temps et les priorités	7 heures
Appuis	
Appui 1 Présentation du secteur de l'accueil et du métier de chargé d'accueil	3,5 heures
Appui 2 Connaissance du monde de l'entreprise	3,5 heures
Appui 3 Préparer son avenir	10,5 heures
Soutenance	1 heure

Avenant : Avenant n° 3 du 13 novembre 2017 relatif au régime de prévoyance

Source officielle Légifrance

Le champ d'application du présent accord concerne les entreprises dont l'activité principale est constituée par une ou plusieurs des activités suivantes :

1. Les entreprises de 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, 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.

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 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 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'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.

À titre liminaire, il est rappelé que c'est l'article 6.1 de l'accord du 15 décembre 2014 qui fixe le « taux global de cotisation » au régime conventionnel de prévoyance qui fait l'objet du présent avenant.

Dans sa version initiale, cet article 6.1 était rédigé comme suit :

« 6.1. Taux global de cotisation

À compter du 1er juillet 2015 et jusqu'au 31 décembre 2015 au plus tard, les partenaires sociaux ont convenu d'appliquer le taux unique contractuel suivant :

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

- 1,02 % de la tranche A ;
- 1,02 % de la tranche B.

Après l'étude des comptes et l'analyse de l'équilibre du régime à la date de signature du présent accord, il a été convenu d'ajouter au taux susvisé un taux complémentaire de 0,05 % au titre de la reprise du passif du régime conventionnel.

Le taux unique contractuel global pour le personnel non affilié à l'AGIRC est donc de 1,07 % de la tranche A et de la tranche B.

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

- 1,50 % de la tranche A ;
- 1,44 % de la tranche B et de la tranche C.

Ce taux unique 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.

La ventilation de cette cotisation globale, garantie par garantie, est détaillée dans le protocole technique annexé au présent accord et indivisible de ce dernier.

Il est expressément convenu que les taux susvisés s'appliqueront entre le 1er juillet 2015 et le 31 décembre 2015.

Au-delà et en fonction de l'audit des comptes du régime conventionnel qui sera effectué par la branche lors du premier semestre 2015, ces taux seront revalorisés pour déterminer un taux unique d'équilibre global.

Ce taux, qui découlera d'un nouvel accord, devrait être a minima compris entre 1,25 % et 1,30 % pour l'ensemble du personnel non affilié à l'AGIRC et entrera en vigueur au 1er janvier 2016.

Il est expressément convenu que les partenaires sociaux seront accompagnés d'un actuaire indépendant pour l'accompagner dans le pilotage technique et financier du présent régime de prévoyance.

Les frais de cet accompagnement seront pris en charge conformément aux modalités visées dans le protocole technique annexé au présent accord et indivisible de ce dernier. »

Cet article a ensuite été modifié par l'[avenant n° 2 du 25 septembre 2015](#) qui prévoyait, dans son article 1er, que :

« Il a été décidé d'arrêter un nouveau taux de cotisations pour le personnel non affilié à l'AGIRC à compter du 1er janvier 2016.

Ainsi, un taux d'appel est arrêté à hauteur de 1,17 % de la tranche A et de la tranche B (dont 0,13 % au titre des garanties assurées par l'organisme assureur des rentes éducation, de conjoint et handicap).

Ce taux d'appel correspond à 90 % de la cotisation contractuelle globale pour le personnel non affilié à l'AGIRC.

Il est confirmé que les réserves générales historiquement constituées par la branche pourront être utilisées afin de favoriser l'équilibre des comptes du régime suivant les conditions décrites dans les articles 3 et 6 du protocole technique et financier ».

À l'aune de ces éléments et compte tenu de la négociation intervenue entre les partenaires sociaux éclairés par les travaux de l'actuaire de la branche et des données transmises par les assureurs recommandés, il a été décidé de revoir la rédaction de l'article 6.1 de l'accord du 15 décembre 2014 modifié dans les termes suivants :

« 6.1. Taux global de cotisation

Les 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. »

Il est entendu que la ventilation de la cotisation globale, garantie par garantie, reste inchangée et demeure donc dans les termes fixés suite à l'avenant n° 2 du 25 septembre 2015.

Il est également entendu que les autres dispositions de l'accord du 15 décembre 2014 modifié restent inchangées, notamment en ce qui concerne la répartition de la cotisation, le financement du mécanisme de portabilité et des prestations à caractère non directement contributif.

ART.
3

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les partenaires sociaux conviennent d'assurer le suivi de la mise en œuvre du présent avenant par l'intermédiaire de la commission prévoyance/santé, assistée pour rappel de l'actuaire choisi par la branche.

Le présent avenant entrera en vigueur au plus tôt le 1er juillet 2018, à compter de son extension, à l'ensemble des entreprises et salariés figurant dans le champ d'application conventionnel de l'accord du 15 décembre 2014 modifié.

Le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente, conformément à l'[article L. 2231-6 du code du travail](#), et les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Le présent avenant peut être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

ART.

L'[accord du 15 décembre 2014](#) a été conclu à l'unanimité des organisations syndicales et patronales alors représentatives au niveau de la branche des prestations de services du secteur tertiaire.

Cet accord visait un taux de cotisation fixé en considération, notamment, de la mutualisation des réserves historiquement constituées par la branche.

Par l'intermédiaire d'un [avenant n° 2 du 25 septembre 2015](#), la cotisation du personnel non affilié à l'AGIRC avait été modifiée et revalorisée à hauteur de 90 % du taux contractuel.

À l'aune des comptes 2016 et des travaux actuariels réalisés au niveau de la branche depuis, les partenaires sociaux ont décidé, sur proposition des assureurs recommandés, de revoir le taux global de cotisation du régime pour l'ensemble des salariés couverts, afin d'assurer la pérennité du régime.

C'est dans ce cadre et à l'issue de différentes commissions paritaires que les partenaires sociaux ont conclu le présent avenant dans les termes visés ci-après.

Avenant : Avenant du 8 janvier 2018 portant rectification de l'accord du 15 mai 2017 relatif à la création de la CPPNI

Source officielle Légifrance

ART.
1er

Au regard des arrêtés ministériels susvisés, l'annuaire des organisations représentatives dans la branche à date de signature du présent avenant est le suivant :

Annuaire des organisations représentatives	
Organisations patronales	Organisations syndicales
ANCR 31, rue d'Alleray, 75015 Paris	CFDT-F3C 47, avenue Simon-Bolivar, 75019 Paris
FIGEC 55, place Nelson-Mandela, 92000 Nanterre	CFE-CGC FNECS 9, rue de Rocroy, 75010 Paris
SIST 75, avenue Parmentier, 75011 Paris	CFTC-CSFV 34, quai de la Loire, 75019 Paris
SNPA 144, boulevard Pereire, 75017 Paris	CGT-FSE 263, rue de Paris, case 421, 93514 Montreuil
SORAP 171 bis, avenue Charles-de-Gaulle, 92200 Neuilly-sur-Seine	FEC FO services 54, rue d'Hauteville, 75010 Paris
SP2C 33, rue Galilée, 75116 Paris	SUD solidaire 25-27, rue des Envierges, 75020 Paris
SYNAPHE 75, avenue Parmentier, 75011 Paris	

L'[accord du 15 mai 2017](#) est modifié en conséquence.

ART.
2

Le présent avenant rectificatif, entre en vigueur à compter de sa date de signature, sous réserve de la mise en œuvre éventuelle du droit d'opposition.

Cet avenant rectificatif est indivisible de l'accord du 15 mai 2017 qu'il rectifie.

ART.
3

ART.
3.1

À l'instar de l'accord du 15 mai 2017 qu'il rectifie, le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

ART.
3.2

Il est rappelé que l'accord du 15 mai 2017 a créé une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Cette dernière est chargée, conformément à l'[article L. 2232-5-2 du code du travail](#), de négocier et de conclure les conventions et accords de branche susceptibles de donner lieu à une extension ministérielle.

Les partenaires sociaux conviennent de se revoir dans les 6 mois de la signature du présent avenant en vue, notamment et en cas de besoin, de formaliser une nouvelle annexe méthodologique de négociation d'accords d'entreprise ou d'établissement dans les TPE et PME.

ART.
3.3

Le présent avenant rectificatif pourra faire l'objet d'une révision, conformément aux [articles L. 2261-7 et suivants du code du travail](#), à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires, sous réserve qu'une demande motivée soit transmise à chacune d'elles.

Cet avenant pourra être dénoncé par l'une des parties signataires, moyennant le respect des conditions prévues dans l'[article 5.2 de l'accord du 15 mai 2017](#) auquel il s'incorpore.

*(1) Article étendu sous réserve, d'une part, du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail et d'autre part, sous réserve de l'application des dispositions combinées des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003 n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).
(Arrêté du 27 mars 2019 - art. 1)*

ART.
3.4

Bien que l'extension du présent avenant soit indépendante de son entrée en vigueur, il est précisé que les parties la demanderont auprès des ministères compétents à l'expiration du délai légal d'opposition dans le respect de l'[article L. 2231-6 du code du travail](#) et de l'[article L. 911-3 du code de la sécurité sociale](#).

ART.

Les signataires du présent avenant rappellent qu'a été conclu, le 15 mai 2017, un [accord portant création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation \(CPPNI\)](#) de la branche des prestataires de services.

Depuis sa signature, les organisations syndicales et patronales représentatives ont été identifiées au titre d'un nouveau cycle électoral au travers des arrêtés ministériels des 3 et 5 octobre 2017.

Les partenaires sociaux ont ainsi souhaité rectifier l'accord initial concernant la nouvelle représentativité syndicale et patronale de la branche en actualisant en conséquence l'annuaire des organisations représentatives dans la branche.

SECTION 33

Avenant : Avenant du 14 mai 2018 relatif à l'application d'accords et d'avenants aux entreprises de moins de 50 salariés

Source officielle Légifrance

Le champ d'application du présent accord concerne les entreprises dont l'activité principale est constituée par une ou plusieurs des activités suivantes :

1. Les entreprises de 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, malles, documentation, vestiaire, service voiturier, acheminement de groupes incluant accueils en gares ou aéroports et visites 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 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.

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 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 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'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.
2

Les partenaires sociaux rappellent que chaque négociation est l'occasion de revenir sur la situation de l'ensemble des entreprises de la branche.

L'hétérogénéité de cette dernière est à cet égard parfaitement caractérisée par les différentes organisations patronales représentatives au niveau de la branche.

Cette hétérogénéité concerne aussi bien les activités des entreprises intéressées mais aussi leur typologie, étant rappelé que la branche dispose d'éléments statistiques lui permettant d'apprécier la situation socio-économique des entreprises couvertes par son champ d'application.

L'ensemble des incidences de la norme négociée au niveau de la branche sont ainsi appréciées à l'occasion de chaque négociation.

Par conséquent, il est rappelé par les partenaires sociaux que les avenants et l'accord conclus par elle et visés dans l'article 3 ci-après n'ont pas entendu retenir de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

La branche justifie cette position en ce sens que les avenants et l'accord concernés ne justifiaient pas de retenir des stipulations spécifiques pour ces entreprises au regard, soit de leur objet, soit leur finalité.

ART.
3

Le présent avenant et en particulier ses articles 2 et 4 ont pour objet de compléter les accords et avenants suivants :

- [avenant relatif aux contributions des entreprises à la formation professionnelle continue](#) ; signé le 16 octobre 2017 ;
- avenant n° 3 à l'accord du 15 décembre 2014 relatif au régime de prévoyance ; signé le 13 novembre 2017 ;
- [avenant portant révision du régime de frais de santé](#) ; signé le [13 novembre 2017](#) ;
- accord salaires 2018 ; signé le 12 mars 2018.

ART.
4

Le présent avenant est l'occasion pour les partenaires sociaux de rappeler leur attachement à ce que tous les avenants et l'accord susvisés, conclus au niveau de la branche, soient étendus par le ministère compétent.

Les dispositions conventionnelles visant expressément les demandes d'extension formulées par les partenaires sociaux sont ainsi confirmées.

Ces demandes sont réitérées à plus forte raison que les avenants et l'accord susvisés, majoritaires, n'ont pas fait l'objet d'opposition et sont toujours en cours de procédure d'extension à la date de signature du présent avenant.

ART.
5

Vu son objet, il est entendu que les dispositions du présent avenant ont vocation à s'appliquer à toutes les entreprises comprises dans son champ et ce quel que soit leur effectif.

Le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente, conformément aux dispositions du code du travail.

Les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Les conditions de révision et de dénonciation du présent avenant sont celles fixées par le code du travail.

ART.

Les organisations syndicales et patronales représentatives de la branche des prestataires de services ont conclu plusieurs accords et avenants depuis l'entrée en vigueur de l'[ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017](#).

La branche prenant en compte la globalité de la branche dans toutes ses négociations, il a été jugé utile, pour les partenaires sociaux, d'apporter des précisions quant à leur position vis-à-vis des précisions conventionnelles attendues, le cas échéant, pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Ces précisions sont apportées afin de lever toute ambiguïté quant à la volonté des parties signataires des accords et avenants concernés mais aussi pour éviter toute difficulté au stade de la procédure d'extension des dispositifs conventionnels concernés.

Avenant : Accord du 10 septembre 2018 relatif à la mise en place d'un régime de plan d'épargne interentreprises et participation

Source officielle Légifrance

ART. 12

Le plan d'épargne interentreprises (PEI) est un système d'épargne collectif et facultatif ouvrant aux membres du personnel des entreprises adhérentes la faculté de participer à la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières.

Les sommes versées sont temporairement bloquées. En contrepartie, des exonérations sociales et fiscales sont attachées au plan d'épargne interentreprises (PEI).

ART. 13

L'adhésion au présent PEI est facultative et est ouverte à tous les salariés de l'entreprise, qui justifient d'une durée minimum d'ancienneté de 3 mois.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail, consécutifs ou non, exécutés au cours de l'exercice considéré et des 12 mois qui le précèdent.

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, peuvent adhérer au PEI les dirigeants titulaires d'un contrat de travail écrit, cotisant à l'assurance chômage, exerçant une fonction qui les place en état de subordination à l'égard de l'entreprise et recevant à ce titre une rémunération distincte.

Dans les entreprises, dont l'effectif habituel comprend au moins un salarié (en sus du dirigeant lui-même) et au plus 250 salariés, pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des trois derniers exercices, les dirigeants ainsi que leur conjoint collaborateur ou associé et les mandataires sociaux, peuvent bénéficier du plan dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise. [\(1\)](#)

La condition d'emploi doit être satisfaite au titre de chaque année de fonctionnement du plan. Dans le cas où elle ne le serait plus, les dirigeants, leur conjoint collaborateur ou associé et les mandataires sociaux ne peuvent plus effectuer de nouveaux versements au plan mais l'épargne constituée demeure investie dans le plan.

Les participants ayant quitté l'entreprise à la suite d'un départ en retraite ou en préretraite peuvent continuer à verser au plan, pour autant qu'ils aient adhéré avant leur départ en retraite ou préretraite et n'aient pas retiré à ce moment l'ensemble de leurs avoirs. Ils ne peuvent plus prétendre à l'abondement de l'entreprise.

Les anciens participants autres que les retraités et préretraités peuvent rester adhérents au PEI sans pouvoir continuer à effectuer des versements sur le PEI, à l'exception du versement de l'intéressement et de la participation afférent à la dernière période d'activité intervenant avant leur départ.

Le premier versement au PEI accompagné du bulletin de souscription entraîne de fait l'adhésion du salarié au plan.

(1) Le quatrième alinéa de l'article 13 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3332-2 modifié du code du travail. (Arrêté du 18 septembre 2020 - art. 1)

ART.
14

Le financement du plan d'épargne interentreprises (PEI) est assuré au moyen des ressources suivantes :

- versement de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise ;
- versements volontaires facultatifs des adhérents, dans les conditions indiquées à l'article « versements des adhérents » ;
- versements complémentaires facultatifs des entreprises adhérentes, dans les conditions indiquées à l'article « aide des entreprises » ;
- versement de tout (ou partie) de la prime d'intéressement, si elle existe, dans les conditions indiquées à l'article « versement des participants » ;
- versement de droits inscrits à un compte épargne-temps (CET) ;
- transfert de parts d'autres fonds communs de placement ;
- transfert de comptes courants bloqués provenant de la participation en cours d'indisponibilité.

La modification de la nature des sommes pouvant être versées sur le PEI, y compris lorsqu'elle résulte de la modification des dispositions législatives ou réglementaires après l'institution du plan, s'effectuera selon la procédure prévue à l'[article L. 3333-7 du code du travail](#).

Lorsque cette modification intervient en dehors de la conclusion d'un avenant au présent accord, les entreprises adhérentes seront informées par courrier recommandé avec avis de réception de la modification apportée au plan. [\(1\)](#)

Le plan d'épargne interentreprises sera valablement modifié si la majorité des entreprises adhérentes au plan ne s'y oppose pas dans le délai de 1 mois suivant la date d'envoi du courrier recommandé. Le plan d'épargne interentreprises ainsi modifié sera applicable, pour chaque entreprise, à compter du premier exercice suivant la date d'envoi de l'information. [\(1\)](#)

L'avenant de modification sera déposé dans les mêmes conditions que le présent accord.

(1) Les dixième et onzième alinéas de l'article 14 sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 3333-7 du code du travail.

(Arrêté du 18 septembre 2020 - art. 1)

ART.
15

Chaque participant peut effectuer volontairement les versements qu'il désire.

Les versements volontaires annuels du participant au plan d'épargne interentreprises (PEI) ne peuvent excéder 1/4 de sa rémunération annuelle.

Les versements volontaires annuels du participant ne peuvent excéder 1/4 de son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente pour les dirigeants sociaux et chefs d'entreprise visés à l'[article L. 3332-2 du code du travail](#).

Les versements volontaires annuels du participant ne peuvent excéder 1/4 du montant annuel du plafond de sécurité sociale pour le conjoint associé ou collaborateur visé à l'article L. 3332-2 du code du travail qui n'a perçu aucune rémunération au titre de l'année de versement.

Pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui n'ont perçu aucune rémunération au titre de l'année de versement, ce plafond de versements est égal au quart du montant annuel du plafond de sécurité sociale.

Pour les entreprises qui adhèrent au présent accord et qui disposent d'un accord d'intéressement, il est entendu que chaque participant peut décider d'affecter au PEI tout ou partie de l'intéressement qui lui est attribué en application d'un accord d'intéressement.

ART.
16

Conformément à l'article 8 du présent accord, la part revenant à chaque bénéficiaire dans la réserve spéciale de participation (RSP) est versée à son compte individuel dans le PEI pour l'intégralité de son montant, si le bénéficiaire n'a pas formulé une demande de versement immédiat.

Lors de chaque répartition de la participation, l'entreprise concernée fera parvenir aux bénéficiaires un document mentionnant le montant de leurs droits à verser au plan et les interrogeant sur le placement choisi parmi ceux proposés par le plan d'épargne et versera les sommes correspondantes au plan d'épargne dans le délai fixé par l'accord de participation.

L'aide des entreprises consiste a minima en la prise en charge des frais de tenue de comptes-conservation détaillés en annexe.

Les entreprises adhérentes qui le souhaitent peuvent également effectuer des versements complémentaires (appelés abondements) s'ajoutant à ceux des participants dans la double limite visée ci-après.

D'une part, le taux d'abondement de l'entreprise ne peut être inférieur à 50 % de la prime de participation investie ni dépasser 300 % de cette même prime.

D'autre part, le plafond d'abondement de l'entreprise ne peut pas être inférieur à 2 % ni dépasser 8 % du montant annuel du plafond de la sécurité sociale bruts de CSG et CRDS.

Le montant de la prise en charge de l'éventuel abondement proposé aux salariés est laissé au choix de l'entreprise dans le cadre du bulletin de souscription visé à l'article 2 du présent accord.

Le choix de verser un abondement sur un exercice donné peut être remis en cause par l'employeur, en tout ou partie, sous réserve de procéder à l'information des salariés, des instances représentatives du personnel et de faire connaître ce choix à la DIRECCTE compétente et au délégataire de gestion choisi par la branche avant le début de l'exercice concerné et au plus tard 6 mois avant sa clôture.

Dans tous les cas, les versements faits par les participants après leur départ de l'entreprise n'ouvrent pas droit au versement complémentaire.

De même, les frais de tenue de compte-conservation de parts des participants ayant quitté l'entreprise sont à la charge exclusive de ces participants. Ces frais peuvent être perçus par prélèvement sur leurs avoirs.

Les sommes versées au plan d'épargne interentreprises (PEI) sont investies, au choix de chaque participant, parmi les fonds communs de placement définis en annexe du présent accord.

Les signataires rappellent leur volonté de permettre aux participants de demander à ce qu'une partie des sommes recueillies soient investies en parts ou fractions de parts du fonds commun de placement solidaire, investi dans les limites prévues à l'[article L. 214-164 du code monétaire et financier](#) mais aussi dans des entreprises solidaires d'utilité sociale au sens de l'[article L. 3332-17-1 du code du travail](#).

Les informations concernant ces modalités de placement solidaire sont précisées en annexe au présent accord.

Chaque participant pourra ventiler ses versements au PEI au choix parmi les solutions de placement proposées en annexe.

Dans les cas suivants, le versement sera affecté au sein du fonds de placement comportant le profil d'investissement le moins risqué dans les conditions visées en annexe :

- le bulletin de versement est incomplet, illisible ou erroné ;
- en cas de défaut de réponse ou d'option pour l'affectation de la participation ;
- en cas de défaut de réponse ou d'option pour l'affectation de l'intéressement lors du versement de la prime d'intéressement, dans le délai prévu dans l'accord d'intéressement. Les sommes ne sont alors négociables ou exigibles qu'à l'expiration du délai d'indisponibilité prévu dans le règlement dudit plan.

Les participants auront la possibilité de procéder à des arbitrages d'un fonds à l'autre, sans que la durée d'indisponibilité des avoirs ne soit remise en cause.

Les versements des participants au plan d'épargne interentreprises (PEI), les versements libres sont effectués auprès de la société de gestion choisie par la branche.

La souscription de l'entreprise au présent PEI comporte approbation du règlement des fonds communs de placement cités en annexe 2.

Les revenus et produits des avoirs compris dans les fonds sont obligatoirement réinvestis. Il en va de même des crédits d'impôt qui leur sont attachés et dont la restitution sera demandée à l'administration par les soins du dépositaire.

La tenue du registre des sommes affectées au PEI est confiée à l'organisme prestataire choisi par la branche et visé dans l'article 23 ci-après.

Le droit d'entrée dans les fonds est à la charge des entreprises adhérentes.

La modification des différentes possibilités d'affectation, y compris si elle résulte de la modification des dispositions législatives ou réglementaires après l'institution du plan, s'effectuera selon la procédure prévue à l'[article L. 3333-7 du code du travail](#).

ART.
19.1

Un exemplaire à jour du règlement du plan d'épargne interentreprises (PEI) est mis à la disposition du personnel sur les panneaux d'affichage prévus à cet effet et/ ou sur l'intranet de l'entreprise.

Le règlement est accompagné d'une note indiquant les différentes formes de placement offertes et leurs caractéristiques en termes notamment d'actifs détenus, de rendement et de risque. [\(1\)](#)

Il est entendu que c'est au délégataire de gestion choisi par la branche pour assurer la tenue des comptes qu'il revient de formaliser ces documents qui permettent l'information aux membres du personnel de l'entreprise adhérente.

Enfin, il est rappelé que le présent accord et ses annexes peuvent être consultés par tout salarié sur le site de Légifrance.

(1) Le deuxième alinéa de l'article 19.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3332-7 modifié du code du travail. (Arrêté du 18 septembre 2020 - art. 1)

ART.
19.2

Un livret d'épargne salariale présentant le plan et les autres dispositifs d'épargne salariale en vigueur dans l'entreprise sera remis à chaque membre du personnel à son arrivée dans chaque entreprise adhérente.

Le délégataire de gestion choisi par la branche assurera la formalisation de ce livret en le mettant à la disposition des entreprises adhérentes.

ART.
19.3

Lors de chaque opération (souscription ou rachat ou arbitrage), un relevé nominatif indiquant le nombre de parts acquises ou rachetées et le prix de souscription ou la valeur de rachat est transmis au porteur de parts.

Celui-ci reçoit, au moins une fois par an, un relevé lui rappelant sa situation, la date de disponibilité des parts dont il est titulaire et les cas dans lesquels ses avoirs deviennent exceptionnellement disponibles. [\(1\)](#)

Le délégataire de gestion choisi par la branche assure la formalisation de ce relevé.

(1) Le deuxième alinéa de l'article 19.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3332-7-1 et D. 3332-16-1 nouveaux du code du travail. (Arrêté du 18 septembre 2020 - art. 1)

ART.
19.4

Conformément à l'[article L. 3341-7 du code du travail](#), tout membre du personnel quittant une entreprise adhérente reçoit un état récapitulatif de l'ensemble de ses avoirs en épargne salariale.

Le délégataire de gestion choisi par la branche assure la formalisation de ce document.

Lorsqu'un salarié qui a quitté l'entreprise ne peut pas être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, la gestion des parts de FCPE et de SICAV acquises continue d'être assurée par l'organisme qui en est chargé et auprès duquel l'intéressé peut les réclamer pendant 10 ans (en cas de décès, ce délai est ramené à 3 ans pour les ayants droit).

Passé ce délai, ils sont remis à la caisse des dépôts où le salarié peut les réclamer jusqu'au terme d'un délai de 20 ans (en cas de décès, ce délai est de 27 ans pour les ayants droit).

Au-delà de la prescription trentenaire, les sommes concernées sont acquises par l'État.

ART.
20

ART.
20.1

Les parts acquises au cours d'une année civile sont disponibles à l'expiration d'un délai de 5 ans courant à compter du premier jour du sixième mois de l'année civile de leur acquisition.

Toutes les parts acquises par le versement de la part attribuée au sein de la réserve spéciale de participation acquise au salarié au cours d'un même exercice deviennent disponibles le premier jour du sixième mois du cinquième exercice annuel suivant celui de l'acquisition.

Les participants au PEI ou leurs ayants droit, et eux seuls, peuvent demander le rachat de tout ou partie des parts devenues disponibles, dont ils sont détenteurs.

**ART.
20.2**

Les participants salariés ou leurs ayants droit pourront cependant obtenir le déblocage anticipé de leurs droits, sur demande, dans les cas suivants :

- mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité (Pacs) par l'intéressé ;
- naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge ;
- divorce, séparation ou dissolution d'un pacte civil de solidarité (Pacs) lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;
- invalidité du salarié, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des [2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale](#) ou doit être reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
- décès du salarié, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
- cessation du contrat de travail, cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, fin du mandat social, perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;
- affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par le salarié, ses enfants, son conjoint ou la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité (Pacs), d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'[article R. 5141-2 du code du travail](#), à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;
- affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'[article R. 111-2 du code de la construction et de l'habitation](#), sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;
- situation de surendettement du salarié définie à l'[article L. 331-2 du code de la consommation](#), sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

La demande du bénéficiaire doit être présentée dans un délai de 6 mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de cessation du contrat de travail, décès du conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité (Pacs), invalidité et surendettement où elle peut intervenir à tout moment. [\(2\)](#)

La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du bénéficiaire, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

(1) L'article 20.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 3324-22 modifié du code du travail.

(Arrêté du 18 septembre 2020 - art. 1)

(2) Le onzième alinéa de l'article 20-2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 3324-23 du code du travail.

(Arrêté du 18 septembre 2020 - art. 1)

**ART.
21**

L'épargne devenue disponible du fait soit de l'expiration du délai d'indisponibilité, soit de la survenance d'un cas de déblocage anticipé, peut au choix du participant ou de ses ayants droit :

- soit être laissée dans le PEI ;
- soit être remboursée en totalité ou en partie par paiement du rachat des parts par le fonds commun de placement.

Les demandes de remboursement et les justificatifs doivent être adressés par écrit au délégataire de gestion par la branche avec l'indication du nombre de parts dont le paiement est demandé.

**ART.
22**

Le plan d'épargne interentreprises (PEI) s'applique dans les mêmes conditions que le présent accord.

Il entre ainsi en vigueur et pour une durée identique à celle de l'accord type.

ART.
3

Il est rappelé que les entreprises de moins de 50 salariés ne sont pas assujetties à l'obligation de mettre en place un régime de participation aux résultats de l'entreprise.

Ces entreprises peuvent décider de s'y soumettre volontairement par l'intermédiaire du présent accord type, conformément à l'[article L. 3323-6 du code du travail](#).

L'application du présent accord type vaut adhésion au PEI et mise en place de la participation dans l'entreprise, conformément à l'[article L. 3333-2 du code du travail](#).

La participation étant liée aux résultats de l'entreprise, elle n'existe que dans la mesure où ceux-ci permettent de dégager une réserve de participation positive. Ces sommes sont aléatoires car calculées en fonction des résultats économiques de l'entreprise.

Lorsqu'elles reviendront aux salariés en application du présent accord, ces sommes ne constitueront pas un élément de salaire et ne pourront pas être considérées comme un avantage acquis.

ART.
4

Les signataires ont entendu retenir la formule légale de calcul de la réserve spéciale de participation (RSP) définie par l'[article L. 3324-1 du code du travail](#) et les textes pris pour son application.

Le calcul de cette réserve varie toutefois en fonction du régime fiscal de l'entreprise concernée, selon qu'elle relève de l'impôt sur les sociétés (IS) ou de l'impôt sur le revenu (IR).

Compte tenu de la formule de calcul de cette réserve, il se peut qu'aucune somme ne soit à attribuer aux bénéficiaires sur un exercice donné.

ART.
4.1

La somme éventuellement attribuée aux bénéficiaires du régime de participation, au titre de chaque exercice, est appelée réserve spéciale de participation (RSP).

Le calcul de cette somme s'effectue conformément à la formule de droit commun définie par l'[article L. 3324-1 du code du travail](#).

Ce calcul s'opère par la formule suivante :

$$RSP = 1/2 \times (B - 5 \% C) \times (S/VA)$$

Cette équation appelle des précisions quant aux valeurs qu'elle implique :

« B » représente le bénéfice de l'entreprise, réalisé en France métropolitaine et dans les départements français d'outre-mer tel qu'il est retenu pour être imposé au taux de droit commun de l'impôt sur les sociétés ou au taux réduit prévu au [b du I de l'article 219 du code général des impôts](#), majoré des bénéfices exonérés en application des articles [44 sexies](#), [44 sexies A](#), [44 septies](#), [44 octies](#), [44 octies A](#), [44 undecies](#) et [208 C](#) du code général des impôts. Le bénéfice ainsi déterminé est diminué de l'impôt correspondant, calculé avant déduction des crédits d'impôt. Le montant du bénéfice net est attesté par le commissaire aux comptes s'il existe ou service des impôts dans le cas contraire.

« C » représente les capitaux propres de l'entreprise comprenant le capital social, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions qui ont supporté l'impôt et, à l'exception de la réserve spéciale de participation, les provisions constituées en franchise d'impôt en application d'une disposition particulière du code général des impôts. Le montant des capitaux propres retenu, attesté par le commissaire aux comptes s'il existe ou le service des impôts dans le cas contraire, correspond au bilan de clôture de l'exercice au titre duquel la participation est calculée. Toutefois, en cas de variation du capital en cours d'exercice, le montant du capital et des primes liées au capital social est pris en compte pro rata temporis. Le montant des capitaux propres ainsi déterminé est diminué de ceux qui sont, le cas échéant, investis à l'étranger, calculés par application de l'[article D. 3324-4 du code du travail](#).

« S » représente les salaires versés au cours de l'exercice.

« VA » représente la valeur ajoutée par l'entreprise, soit le total des comptes suivants figurant au compte de résultat, pour autant qu'ils concourent à la formation d'un bénéfice réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer :

- charges de personnel ;
- impôts, taxes et versements assimilés, à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires ;
- charges financières ;
- dotations de l'exercice aux amortissements ;
- dotations de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles ;
- résultat courant avant impôt.

ART.
4.2

La somme attribuée aux bénéficiaires du régime de participation, au titre de chaque exercice, est appelée réserve spéciale de participation (RSP).

Le calcul de la RSP s'effectue conformément à la formule de droit commun définie par les articles [L. 3324-1](#) et [L. 3324-3](#) du code du travail.

Ce calcul s'opère par la formule suivante :

$$RSP = 1/2 \times (B - 5 \% C) \times (S/VA)$$

Cette équation appelle des précisions quant aux valeurs qu'elle implique :

« B » représente le bénéfice de l'entreprise, réalisé en France métropolitaine et dans les départements français d'outre-mer, majoré des bénéfices exonérés en application des articles [44 sexies](#), [44 sexies A](#), [44 octies](#) et [44 undecies](#) du code général des impôts. Il s'entend du total des quotes-parts de bénéfice net revenant aux associés, déterminées par application de l'[article D. 3324-8 du code du travail](#). Le montant du bénéfice net est attesté par le commissaire aux comptes s'il existe ou service des impôts dans le cas contraire.

« C » représente les capitaux propres de l'entreprise comprenant le capital social, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions qui ont supporté l'impôt et, à l'exception de la réserve spéciale de participation, les provisions constituées en franchise d'impôt en application d'une disposition particulière du code général des impôts. Le montant ainsi obtenu est augmenté des avances en compte courant faites par les associés ; la quotité des avances à retenir au titre de chaque exercice est égale à la moyenne algébrique des soldes des comptes courants en cause tels que ces soldes existent à la fin de chaque trimestre civil inclus dans l'exercice considéré. Le montant des capitaux propres retenu, attesté par le commissaire aux comptes s'il existe ou le service des impôts dans le cas contraire, correspond au bilan de clôture de l'exercice au titre duquel la participation est calculée. Toutefois, en cas de variation du capital en cours d'exercice, le montant du capital et des primes liées au capital social est pris en compte pro rata temporis. Le montant des capitaux propres ainsi déterminé est diminué de ceux qui sont le cas échéant investis à l'étranger, calculés par application de l'[article D. 3324-4 du code du travail](#).

« S » représente les salaires versés au cours de l'exercice.

« VA » représente la valeur ajoutée par l'entreprise, soit le total des comptes suivants figurant au compte de résultat, pour autant qu'ils concourent à la formation d'un bénéfice réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer :

- charges de personnel ;
- impôts, taxes et versements assimilés, à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires ;
- charges financières ;
- dotations de l'exercice aux amortissements ;
- dotations de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles ;
- résultat courant avant impôt.

ART.
5

La réserve spéciale de participation afférente à un exercice est répartie entre tous les salariés comptant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Conformément à l'[article L. 3323-6 du code du travail](#), les dirigeants sociaux et chefs d'entreprise ainsi que le conjoint du chef d'entreprise, s'il bénéficie du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'[article L. 121-4 du code de commerce](#), ont également vocation à bénéficier de la répartition de la participation, sous réserve de la condition d'ancienneté susvisée. [\(1\)](#).

*(1) Le dernier alinéa de l'article 5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3323-6 modifié du code du travail.
(Arrêté du 18 septembre 2020 - art. 1)*

ART.
6

ART.
6.1

Conformément aux [dispositions de l'article L. 3324-5 du code du travail](#), les entreprises adhérentes au PEI appliquent, au choix, les présents critères de répartition individuelle à l'accord de participation :

- d'une répartition de la réserve uniquement proportionnelle aux salaires perçus par le bénéficiaire au cours de l'exercice de référence (critère 1, article 6.1.1 ci-après) ;
- d'une répartition de la réserve uniquement proportionnelle à la durée de présence du bénéficiaire au cours de l'exercice de référence (critère 2, article 6.1.2 ci-après) ;
- d'une répartition uniforme de la réserve (critère 3, article 6.1.3 ci-après) ;
- d'une répartition de la réserve appliquant conjointement les critères de salaires perçus et de temps de présence au cours de l'exercice de référence (critère 4, article 6.1.4 ci-après).

L'employeur effectue ce choix dans le cadre du bulletin de souscription annexé au présent accord (annexe 1).

**ART.
6.1.1**

La réserve spéciale de participation (RSP) peut être répartie entre les bénéficiaires proportionnellement aux salaires perçus par chacun d'eux au cours de l'exercice de référence.

Pour les congés de maternité ou d'adoption, les absences provoquées par un accident du travail ou une maladie professionnelle ainsi que les heures chômées au titre d'une période d'activité partielle de l'entreprise, la répartition se fait sur la base du salaire qui aurait été versé si le salarié concerné avait travaillé. [\(1\)](#)

Les salaires servant de base à la répartition ne sont pris en compte, pour chaque bénéficiaire, que dans la limite d'une somme égale à un maximum de 4 fois le plafond annuel retenu pour la détermination des cotisations de sécurité sociale. Cette limite est calculée au prorata de la durée de présence pour les salariés n'ayant travaillé dans l'entreprise que pendant une partie de l'exercice. [\(2\)](#)

Pour les dirigeants sociaux, chefs d'entreprise et conjoints associés ou collaborateurs mentionnés à l'article « bénéficiaires » du présent accord, le salaire à retenir pour la répartition s'entend de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonné au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise, et sans pouvoir dépasser le plafond applicable aux salariés. [\(3\)](#)

(1) Le deuxième alinéa de l'article 6.1.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3324-6 modifié du code du travail. (Arrêté du 18 septembre 2020 - art. 1)

(2) Le troisième alinéa de l'article 6.1.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3324-5 et D. 3324-10 modifiés du code du travail. (Arrêté du 18 septembre 2020 - art. 1)

(3) Le dernier alinéa de l'article 6.1.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3323-6 modifié du code du travail. (Arrêté du 18 septembre 2020 - art. 1)

**ART.
6.1.2**

La réserve spéciale de participation (RSP) est répartie entre les bénéficiaires pour sa totalité, en fonction de la durée de présence du bénéficiaire dans l'entreprise au cours de l'exercice de référence.

Sont assimilés à une période de présence les congés de maternité ou d'adoption, les absences provoquées par un accident du travail ou une maladie professionnelle ainsi que les heures chômées au titre d'une période d'activité partielle de l'entreprise. [\(1\)](#)

Plus généralement, sont assimilées à une période de présence toutes les périodes assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme tel.

(1) Le deuxième alinéa de l'article 6.1.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3324-6 modifié du code du travail. (Arrêté du 18 septembre 2020 - art. 1)

**ART.
6.1.3**

La réserve spéciale de participation (RSP) est répartie entre les bénéficiaires pour sa totalité, de manière uniforme.

Chaque bénéficiaire reçoit une quote-part de participation identique, indifféremment du montant de sa rémunération annuelle ou de sa durée de présence au cours de l'exercice de référence (sous réserve du respect de la condition d'ancienneté ouvrant le droit au bénéfice de l'accord de participation).

ART.
6.1.4

La réserve spéciale de participation (RSP) peut être répartie entre les bénéficiaires pour partie proportionnellement aux salaires perçus par chacun d'eux au cours de l'exercice de référence et pour partie en fonction de la durée de présence dans l'entreprise au cours de cet exercice.

Sont assimilés à une période de présence les congés de maternité ou d'adoption, les absences provoquées par un accident du travail ou une maladie professionnelle ainsi que les heures chômées au titre d'une période d'activité partielle de l'entreprise. [\(1\)](#)

Plus généralement, sont assimilées à une période de présence toutes les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme tel.

Pour les congés de maternité ou d'adoption, les absences provoquées par un accident du travail ou une maladie professionnelle ainsi que les heures chômées au titre d'une période d'activité partielle de l'entreprise, la partie de la réserve répartie proportionnellement au salaire est calculée sur le salaire qui aurait été versé si le salarié concerné avait travaillé. [\(1\)](#)

Les salaires servant de base à la répartition ne sont pris en compte, pour chaque bénéficiaire, que dans la limite d'une somme égale à un maximum 4 fois le plafond annuel retenu pour la détermination des cotisations de sécurité sociale. [\(2\)](#)

Cette limite est calculée au prorata de la durée de présence pour les bénéficiaires n'ayant travaillé dans l'entreprise que pendant une partie de l'exercice.

Pour les dirigeants sociaux, chefs d'entreprise et conjoints associés ou collaborateurs mentionnés à l'article « bénéficiaires » du présent accord, le salaire à retenir pour la répartition s'entend de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonné au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise, et sans pouvoir dépasser le plafond applicable aux salariés. [\(3\)](#)

(1) Les deuxième et quatrième alinéas de l'article 6.1.4 sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3324-6 modifié du code du travail.

(Arrêté du 18 septembre 2020-art. 1)

(2) Le cinquième alinéa de l'article 6.1.4 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3324-5 et D. 3324-10 modifiés du code du travail.

(Arrêté du 18 septembre 2020-art. 1)

(3) Le dernier alinéa de l'article 6.1.4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3323-6 modifié du code du travail.

(Arrêté du 18 septembre 2020 - art. 1)

ART.
6.2

Conformément aux [dispositions de l'article L. 3324-9 du code du travail](#), le chef d'entreprise peut décider du versement d'un supplément de participation au titre de l'exercice clos.

Il est entendu qu'un tel supplément, qui est facultatif, ne peut être décidé et versé que si la réserve spéciale de participation est positive.

Si la réserve spéciale de participation est nulle, il ne peut donc pas y avoir de supplément.

Le montant de cet éventuel supplément est librement fixé par l'employeur dans la limite du plafonnement global des droits individuels visés à l'article 6.3 ci-après.

Le supplément étant un choix discrétionnaire de l'employeur, la décision de le verser sur un exercice donné n'ouvre pas droit pour les bénéficiaires à un supplément sur un autre exercice.

Si un supplément de participation est décidé, seuls les bénéficiaires présents dans l'entreprise au cours de l'exercice de référence peuvent y prétendre.

La décision de l'employeur de verser un supplément s'opère par principe selon les modalités de répartition qu'il a retenues pour le versement de la réserve spéciale de participation.

Cette décision est nécessairement écrite. Un modèle de décision unilatérale de versement facultatif de supplément de participation est annexé au présent accord type (annexe 3).

Si l'employeur souhaite verser ce supplément de participation selon des critères de répartition différents de ceux retenus pour le versement de la réserve spéciale de participation, ce dernier est invité à prendre contact avec le délégataire de gestion.

En tout état de cause, le supplément doit être versé au plus tard le dernier jour de l'année civile de versement de la participation principale.

ART.
6.3

Le montant des droits susceptibles d'être attribués à un bénéficiaire au titre de la participation ne peut, pour un exercice donné, excéder une somme égale aux 3/4 du plafond annuel de la sécurité sociale.

Ce plafond est calculé au prorata de la durée de présence pour les bénéficiaires n'ayant travaillé dans l'entreprise que pendant une partie de l'exercice.

ART.
6.4

Les sommes de la réserve spéciale de participation (RSP) qui n'auraient pu être mises en distribution en raison du plafond individuel de perception sont réparties entre les bénéficiaires n'ayant pas atteint le plafond individuel visé à l'article précédent.

S'il subsiste encore un reliquat alors que tous les bénéficiaires ont atteint le plafond de droits individuels, ce reliquat demeure dans la réserve spéciale de participation (RSP) pour être réparti au cours des exercices ultérieurs.

ART.
7

ART.
7.1

Sauf si le bénéficiaire demande le versement immédiat de tout ou partie de ses droits, les droits constitués en vertu du présent accord ne sont négociables ou exigibles qu'à l'expiration d'un délai de 5 ans, courant à compter du premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel ils sont calculés.

Chaque bénéficiaire recevra lors de chaque répartition, par courrier postal et/ ou information mise à disposition sur son espace client, un document mentionnant le montant de ses droits sur la réserve spéciale de participation (RSP) et le montant dont il peut demander le versement immédiat et lui demandant de faire connaître son choix entre le versement immédiat et le blocage de ces droits.

À défaut de réponse dans un délai de 15 jours courant à compter de l'information du bénéficiaire, attestée par le cachet de la poste ou date de réponse en ligne horodatée, la totalité de ses droits sera alors affectée d'office sur le support de placement prévu par défaut à l'annexe 2. [\(1\)](#)

En cas d'envoi postal, chaque bénéficiaire est présumé avoir reçu le document le surlendemain de son expédition, le cachet de la poste faisant foi.

En cas d'information mise à disposition sur son espace client, chaque bénéficiaire est présumé avoir reçu le document le lendemain du jour de publication, horodatage de l'information faisant foi.

Les droits ayant fait l'objet d'une demande de versement immédiat sont versés aux bénéficiaires avant le premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée.

Passé ce délai, l'entreprise complète le versement par un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministre chargé de l'économie.

*(1) Le troisième alinéa de l'article 7.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3324-12 du code du travail.
(Arrêté du 18 septembre 2020 - art. 1)*

ART.
7.2

Les droits dont le bénéficiaire n'aura pas demandé le versement immédiat seront toutefois négociables ou exigibles avant l'échéance de la période d'indisponibilité, lors de la survenance de l'un des cas de déblocage anticipé prévu par la loi et décrit ci-après à l'article 20.2.

ART.
8

Sous déduction, le cas échéant, de la part dont les bénéficiaires ont demandé le versement immédiat dans les conditions susvisées, les sommes correspondant aux droits individuels des bénéficiaires sont, après prélèvement de la CSG et de la CRDS, affectées à des comptes ouverts à leur nom dans le PEI prévu par le présent accord.

L'affectation au PEI doit être réalisée avant le premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée.

Passé ce délai, l'entreprise sera redevable d'un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministre chargé de l'économie.

Lors de chaque répartition de la participation, chaque bénéficiaire choisit individuellement entre les formules proposées par le prestataire retenu pour la gestion du plan d'épargne interentreprises (PEI) pour les droits dont il n'a pas demandé le versement immédiat.

Les intérêts sont réinvestis dans le fonds, où ils sont capitalisés annuellement avec le principal.

ART.
9

ART.
9.1

Le personnel est informé de l'application éventuelle du présent accord par voie d'affichage sur les panneaux prévus à cet effet et/ou par sa mise à disposition sur l'intranet de l'entreprise s'il existe ou encore, par tout autre moyen d'information permettant de donner date certaine.

Les instances représentatives du personnel, si elles existent dans l'entreprise qui entend appliquer le présent accord type, sont également informées par l'employeur préalablement à sa mise en œuvre.

Chaque année, dans les 6 mois suivant la clôture de l'exercice, l'entreprise présente aux instances représentatives du personnel un rapport d'éléments statistiques comportant notamment des indications sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à la réserve spéciale de participation.

Le délégataire de gestion du dispositif tient à la disposition de l'entreprise ces éléments statistiques.

*(1) L'article 9.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 3323-15 du code du travail.
(Arrêté du 18 septembre 2020 - art. 1)*

ART.
9.2

Lors de son arrivée dans l'entreprise, tout membre du personnel reçoit un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs en vigueur dans l'entreprise.

Un livret de référence, ou guide de l'épargnant, conforme aux termes du présent accord est établi par le délégataire de gestion retenu par la branche.

Tout bénéficiaire reçoit, lors de chaque répartition, un document d'information qui indique notamment :

- le montant global de la réserve spéciale de participation (RSP) pour l'exercice clôt ;
- le montant des droits qui lui sont attribués au titre de la participation ;
- le montant dont il peut demander en tout ou partie le versement immédiat ;
- le délai dans lequel il peut formuler son choix ;
- l'organisme auquel est confiée la gestion de ces droits, ainsi que le délai dans lequel peut être formulée cette demande ;
- le montant de la CSG et de la CRDS applicables ;
- la date à laquelle ces droits sont négociables ou exigibles à défaut de demande de versement immédiat ;
- les cas dans lesquels ils peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration du délai de blocage ;
- les modalités d'affectation des sommes attribuées au titre de la participation, selon les modalités indiquées à l'article 8 susvisé ;
- en annexe, une note rappelant les règles de calcul et de répartition prévues à l'accord de participation.

Ce document est établi par le délégataire de gestion retenu par la branche.

Enfin, il est rappelé que le présent accord et ses annexes peuvent être consultés par tout salarié sur le site de Légifrance.

ART.
9.3

Lorsqu'un membre du personnel, titulaire d'une créance sur la réserve spéciale de participation (RSP), quitte l'entreprise sans faire valoir ses droits à déblocage ou avant que la totalité de ses droits ait pu être liquidée à la date de son départ, ce salarié précise, le cas échéant, l'adresse à laquelle devront être envoyés les avis et les sommes lui revenant et l'informe qu'il sera avisé en temps utile des éventuels changements d'adresse de l'entreprise ou de l'organisme gestionnaire.

En outre et conformément à l'[article L. 3341-7 du code du travail](#), tout bénéficiaire quittant l'entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble de ses avoirs en épargne salariale.

Cet état récapitulatif est établi par le délégataire de gestion retenu par la branche.

ART.
10

Le présent dispositif de participation volontaire s'appliquera pour la première fois aux résultats de l'exercice au cours duquel l'employeur formalise sa décision de souscription prévue à l'article 2 du présent accord.

La durée de l'application du régime de participation est de 2 années renouvelables ensuite par tacite reconduction annuelle (par exercice) et ce sauf dénonciation par l'une ou l'autre des parties contractantes au moins 3 mois avant la date de son échéance.

En cas de mise en cause de sa décision unilatérale d'appliquer le présent accord type, l'employeur devra respecter un préavis minimal de 3 mois précédant la date de tacite reconduction (date de début de l'exercice comptable).

Préalablement à l'application de l'accord type, l'employeur informera préalablement les salariés et, si elles existent, les instances représentatives du personnel de la mise en cause de l'application volontaire du régime d'épargne salariale institué par le présent PEI.

L'employeur procédera à la notification de cette mise en cause auprès, d'une part, du délégataire de gestion choisi par la branche et, d'autre part, de la DIRECCTE compétente en fonction de la localisation de son siège social, en complétant le formulaire disponible sur le portail Télécords accessible à l'adresse suivante : <https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/>.

ART. 11 Le montant du bénéfice net et des capitaux propres, attesté par le commissaire aux comptes lorsqu'il existe ou le service des impôts, ne peut être remis en cause.

En cas de litige portant sur l'interprétation ou l'application du présent accord et son application par décision unilatérale dans l'entreprise, les parties s'engagent, avant d'avoir recours aux juridictions compétentes, à définir par écrit de façon précise l'objet du litige et à se rencontrer pour tenter de le résoudre à l'amiable.

L'une des parties peut, dans ce cadre, saisir la branche dans sa formation compétente pour interpréter les termes du présent accord.

Il est rappelé que les litiges portant sur le montant des salaires déclarés à l'administration fiscale ou de la valeur ajoutée sont du ressort des juridictions compétentes en matière d'impôts directs, les autres litiges étant du ressort du tribunal d'instance ou de grande instance.

ART. 28 Le présent accord entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant son extension.

Ainsi, l'ensemble de ses dispositions pourront être appliquées dès l'exercice au cours duquel l'extension ministérielle sera acquise.

Il est conclu pour une durée indéterminée, sans préjudice de la durée de la clause de réexamen visée à l'article 23 du présent accord.

ART. 29 Les signataires conviennent de se retrouver au moins une fois par an, afin d'assurer le suivi et le pilotage du dispositif mis en œuvre par le biais du présent accord type.

Ce suivi consiste notamment en l'examen de la situation financière, administrative et comptable des fonds communs de placement entreprise (FCPE) composant le portefeuille du plan d'épargne interentreprises (PEI).

Cet examen porte également sur les encours déposés sur chacun des fonds proposés, les contrats conclus au cours de la période passée, le montant moyen de versement par salarié, le nombre total de rachats, les arbitrages, les commissionnements et les montants facturés.

Il est entendu que le suivi du présent accord type est intrinsèquement lié aux reportings, dont le rapport annuel de gestion, qui seront assurés par les organismes prestataires choisis par la branche pour la mise en œuvre et le fonctionnement du présent accord et en particulier par le délégataire de gestion.

Chaque réunion paritaire de suivi sera l'occasion pour les partenaires sociaux d'apprécier l'éventuelle révision du présent accord ou des modalités de fonctionnement du plan d'épargne interentreprises (PEI) et/ou du dispositif de participation.

ART. 30 Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision, conformément aux [articles L. 2261-7 et suivants du code du travail](#).

Il est rappelé que les modalités de dénonciation du présent accord sont celles fixées par les [articles L. 2261-10 et suivants du code du travail](#). Dans cette hypothèse, les nouvelles négociations devront être engagées dans le mois suivant la signification de la dénonciation.

Ces dispositions sont indépendantes de la faculté dont disposent les partenaires sociaux de réexaminer, dans le respect des termes de l'article 23 susvisé, le choix du (des) organisme(s) retenus pour le déploiement et le fonctionnement de l'offre proposée par le présent accord.

Enfin, il est rappelé que les termes du présent accord type ont été arrêtés au regard des dispositions légales et réglementaires applicables à la date de sa conclusion.

En cas de modification de cet environnement juridique, les règles d'ordre public s'appliqueront à la convention, sans que les parties aient à renégocier, dans les conditions qui seront prévues par la loi.

S'il ne s'agit pas de dispositions d'ordre public, les parties se réuniront sans délai pour en tirer les conséquences et, le cas échéant, pour formaliser un avenant de révision.

ART. 31 Les parties demanderont l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition dans le respect de l'[article L. 2231-6 du code du travail](#).

Il est entendu que cette demande d'extension vise l'ensemble du présent dispositif conventionnel, y compris ses annexes.

ART.
23

Au terme d'un appel d'offres public et concurrentiel, les partenaires sociaux ont fait le choix de confier :

La gestion administrative, comptable et financière des dispositifs convenus à :

Humanis gestion d'actifs, siège social : 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff, société anonyme au capital de 9 728 000 €, RCS : 320 921 828 Nanterre, n° agrément AMF : GP-97-20 en date du 13 mars 1997.

La tenue de registre et des comptes à :

IEFP épargne salariale (« TCCP »), siège social : 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff, entreprise d'investissement agréée en date du 23 décembre 2013 sous le CIB n° 11383 Y, société anonyme au capital de 20 376 960,40 €, RCS : 538 045 964 Nanterre.

Ces choix de la branche seront réexaminés au plus tard tous les 5 ans.

ART.
24

Le bulletin de souscription à compléter et signer par l'entreprise pour adhérer tant au PEI qu'à l'accord de participation contient les précisions suivantes :

- bénéficiaires du dispositif ;
- règles de répartition de la réserve spéciale de participation ;
- frais pris en charge par l'employeur pour le fonctionnement du PEI ;
- abondement éventuellement proposé et hypothèses de versement ;
- montant de l'abondement, le cas échéant ;
- information des salariés et des instances représentatives du personnel ;
- formalités de dépôt de la souscription.

Un modèle de bulletin de souscription est annexé au présent accord.

Son utilisation est obligatoire pour les entreprises de la branche souhaitant y adhérer et sous réserve, par ailleurs, du respect des conditions de dépôt visées ci-après.

ART.
25

Après avoir procédé à l'information des instances représentatives du personnel si elles existent et des salariés, le bulletin de souscription, actant la volonté de l'entreprise d'appliquer volontairement le présent accord type créant un PEI et un régime de participation, sera déposé par l'employeur sur la plateforme de TéléAccords disponible à l'adresse suivante : <https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/>.

Ce dépôt permet la transmission automatique du dossier à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) compétente.

ART.
26

Lors du dépôt visé à l'article 25, un exemplaire papier et signé du bulletin de souscription de l'entreprise sera également adressé à la branche par l'intermédiaire de son secrétariat technique.

ART.
27

L'organisme prestataire choisi par la branche pour la gestion administrative et financière du présent accord se verra adresser par l'entreprise un exemplaire du bulletin de souscription (annexe 1) en version papier signée.

Les formalités d'adhésion à l'organisme gestionnaire seront effectuées en conséquence.

Adhésion volontaire au régime de PEI et de participation

Nom, prénom du dirigeant
Dénomination de l'entreprise
Siège social de l'entreprise
Téléphone
N° RCS
Code APE

L'entreprise, dûment représentée par son dirigeant susmentionné, confirme sa volonté de mettre en œuvre le dispositif de plan d'épargne interentreprises et de participation proposé par la branche des prestataires de services, dans les conditions prévues dans son règlement du 10 septembre 2018.

Les options retenues au titre de cette adhésion volontaire (accord d'entreprise le cas échéant) sont précisées ci-après.

Bénéficiaires du dispositif de PEI/participation

Les bénéficiaires du présent dispositif sont :

- les salariés de l'entreprise ayant plus de 3 mois d'ancienneté ;
- le chef d'entreprise, le dirigeant social, le conjoint collaborateur ou associé.

Plan d'épargne interentreprises

Frais pris en charge par l'entreprise

L'entreprise prend obligatoirement en charge les frais de mise en place du dispositif, les frais de tenue de compte des salariés et les droits d'entrée dus à chaque versement de la participation (et son éventuel supplément).

Abondement de l'entreprise

L'entreprise souhaite-t-elle abonder pour chaque bénéficiaire les versements des primes de participation sur le PEI ?

Oui

Non

Si oui, :

Le taux de l'abondement s'élève à :	Le plafond de l'abondement s'élève à :
50 % de la prime de participation	2 % du plafond annuel de la sécurité sociale (1)
100 % de la prime de participation	4 % du plafond annuel de la sécurité sociale (2)
200 % de la prime de participation	6 % du plafond annuel de la sécurité sociale (3)
300 % de la prime de participation	8 % du plafond annuel de la sécurité sociale (4)
(1) Soit 794,64 € en 2018.	
(2) Soit 1 589,28 € en 2018.	
(3) Soit 2 383,92 € en 2018.	
(4) Soit 3 178,56 € en 2018.	

Participation aux résultats de l'entreprise**Répartition de la réserve spéciale de participation**

La répartition de la réserve spéciale de participation (RSP) entre les bénéficiaires se fera :

Uniquement en fonction de la rémunération perçue
Uniquement en fonction de la durée de présence sur l'exercice
Uniquement de manière uniforme
En fonction de la rémunération perçue (50 %) et de la durée de présence (50 %)

L'entreprise peut décider de verser un supplément lorsque la réserve spéciale de participation est positive (cf. annexe 3). Dans ce cas, l'employeur est invité à se rapprocher du teneur de comptes-conservateur de parts.

Durée de la souscription et formalités

La présente souscription a une durée minimale de 2 ans et se renouvelle ensuite annuellement par tacite reconduction. Elle peut être mise en cause dans les conditions visées par l'accord type.

Information des salariés et des instances représentatives du personnel

Les salariés et, s'ils existent, les représentants du personnel ont été informés de la mise en œuvre de l'application de l'accord type et, ainsi, du dispositif de PEI et de participation qu'il prévoit.

Formalités de dépôt de la souscription

L'entreprise procède au dépôt administratif de son bulletin de souscription dans les conditions de droit commun applicables aux accords d'entreprise, selon la méthode visée par l'article 25 de l'accord type.

L'entreprise doit également déposer un exemplaire papier signé au secrétariat technique de la branche, à savoir :

Secrétariat technique – Branche des prestataires de services Cabinet Blanc Avocat 19, rue des Petites-Écuries, 75010 Paris.

L'entreprise doit enfin envoyer un exemplaire papier signé au délégataire de gestion administrative, à savoir :

IEFP épargne salariale – Support commercial 141, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff.

Fait à

Le

Pour l'entreprise

(Signature de l'employeur)

ART.

Annexe 2 Liste des supports de placement

La volonté des signataires du présent accord est de proposer un choix entre des supports de placement à différents profils de risque.

Les signataires de l'accord ont choisi les fonds communs de placement (FCPE) suivants pour servir de supports aux investissements :

FCPE « Humanis monétaire ISR » (fonds classé par son règlement en « monétaire ») ;

FCPE « Humanis flexi taux court ISR » (fonds classé par son règlement en « obligations et autres titres de créances libellés en euros ») ;

FCPE « Humanis diversifié défensif solidaire » (fonds solidaire multi-actifs, fonds investi entre 5 % et 10 % en titres d'entreprises « solidaires » définies à l'[article L. 214-39 du code monétaire et financier](#)) ;

FCPE « Humanis diversifié équilibre solidaire » (fonds solidaire multi-actifs, fonds investi entre 5 % et 10 % en titres d'entreprises « solidaires » définies à l'article L. 214-39 du code monétaire et financier) ;

FCPE « Humanis actions ISR » (fonds classé par son règlement en « actions des pays de la zone euro »).

L'orientation de la gestion et la composition de l'actif de chacun de ces FCPE sont précisées dans leur règlement ainsi que dans leurs documents d'informations clés pour l'investisseur (DICI) ci-après.

Le bénéficiaire peut effectuer des arbitrages à sa convenance et à tout moment de l'année entre les FCPE du PEI.

En cas de pluralité de choix de FCPE, le fonds par défaut est le FCPE « Humanis monétaire ISR » dans les cas suivants :

- le bulletin de versement est incomplet, illisible ou erroné ;
- en cas de défaut de réponse ou d'option pour l'affectation de la participation ;
- en cas de défaut de réponse ou d'option pour l'affectation de l'intéressement lors du versement de la prime d'intéressement, dans le délai prévu dans l'accord d'intéressement. Les sommes ne sont alors négociables ou exigibles qu'à l'expiration du délai d'indisponibilité prévu dans le règlement dudit plan.

Les fonds communs de placement d'entreprise sont gérés par Humanis gestion d'actifs, siège social : 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff, société anonyme au capital de 9 728 000 €, RCS : 320 921 828 Nanterre, n° agrément AMF : GP-97-20 en date du 13 mars 1997.

Le dépositaire des fonds communs de placement d'entreprise est renseigné dans les DICI figurant ci-après.

Les entreprises adhérentes délèguent la tenue des registres individuels au présent plan d'épargne IEF épargne salariale (« TCCP »), siège social : 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff, entreprise d'investissement agréée en date du 23 décembre 2013 sous le CIB n° 11383 Y, société anonyme au capital de 20 376 960,40 €, RCS : 538 045 964 Nanterre.

Les commissions de souscription dans les FCPE sont à la charge de l'entreprise ou du bénéficiaire, en fonction des modalités arrêtées à l'adhésion.

Annexe 3

Décision unilatérale relative au versement facultatif d'un supplément de participation aux résultats de l'entreprise

Nom, prénom du dirigeant
Dénomination de l'entreprise
Siège social de l'entreprise
Téléphone
N° RCS
Code APE

Préambule

Il est rappelé que l'entreprise a volontairement mis en place le régime de participation prévu par l'accord type de la branche des prestataires de services conclu le 10 septembre 2018.

Dans ce cadre et conformément à l'article 6.2 de cet accord type, l'employeur a entendu, de manière facultative, verser un supplément de participation aux résultats de l'entreprise.

Article 1er

Montant du supplément de participation

L'employeur, dans le respect des dispositions de l'accord type du 10 septembre 2018, a volontairement et facultativement décidé de verser un supplément de participation aux résultats de l'entreprise à hauteur de :

(...) euros.

Ce supplément est versé au titre de l'exercice : (...).

Il est rappelé que le supplément de participation, ajouté à la réserve spéciale de participation distribuée au titre de l'exercice considéré, ne peut excéder le plus élevé des plafonds visés ci-après :

- la moitié du bénéfice net comptable de l'entreprise ;
- la moitié du bénéfice net fiscal de l'entreprise ;
- le bénéfice net comptable de l'entreprise diminué de 5 % des capitaux propres ;
- le bénéfice net fiscal de l'entreprise diminué de 5 % des capitaux propres.

Article 2

Modalité de répartition du supplément de participation

Le supplément de participation est réparti entre les salariés bénéficiaires désignés à l'article 5 de l'accord type du 10 septembre 2018, conformément au(x) critère(s) retenu(s) par l'entreprise au sein du bulletin d'adhésion au PEI valant accord de participation volontaire.

Le montant des droits susceptibles d'être attribués à un même salarié, au titre de la participation et du supplément de participation, ne peut, pour un même exercice, excéder une somme égale aux trois quarts du montant du plafond annuel de la sécurité sociale.

Si le salarié n'a appartenu juridiquement à l'entreprise que pendant une partie de l'exercice, ce plafond sera réduit au pro rata temporis.

Article 3

Versement du supplément de participation

Le supplément de participation sera versé aux bénéficiaires au plus tard le dernier jour de l'année civile de versement de la participation principale.

Les bénéficiaires sont consultés sur leur choix d'affectation conformément aux dispositions prévues par l'article 7 de l'accord type.

Article 4

Durée de la décision de verser un supplément

La présente décision de l'employeur est d'une durée déterminée : le choix de verser le supplément sur un exercice n'est pas valable que pour l'exercice concerné. Le présent document doit être rempli à chaque fois que l'employeur décide de verser un supplément de participation sur un exercice donné.

La présente décision de l'employeur prend donc effet au jour de sa signature et prend fin au dernier jour de l'année civile de versement de la participation.

Article 5

Publicité

L'entreprise informe l'ensemble du personnel de la mise en place du supplément de participation et de son contenu par tout moyen (affichage, note d'information, copie de la décision, etc.).

Une copie est adressée par l'entreprise au teneur de registre.

Fait à

Le

Pour l'entreprise

(Signature de l'employeur)

ART.

La [loi n° 2015-990 du 6 août 2015](#) pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques a incité les branches à ouvrir une négociation sur la participation pour encourager les très petites et petites entreprises (TPE) à accéder à l'épargne salariale.

C'est dans ce contexte que le collège patronal de la branche a fait part de sa volonté d'aboutir à la mise en place d'un accord visant à inciter les très petites, petites et moyennes entreprises à s'orienter vers l'épargne salariale, notamment pour participer au renforcement du pouvoir d'achat des salariés de la branche.

Un tel dispositif présente l'avantage de permettre l'attraction et la fidélisation des salariés auprès des TPE/PME par l'épargne salariale, alors même que de tels dispositifs sont souvent mis en place uniquement dans les grandes entreprises.

Il a été rappelé, à cet égard, que les entreprises de moins de 50 salariés représentent, selon les statistiques disponibles, environ 96 % des entreprises de la branche.

Les signataires du présent accord ont ainsi entendu rappeler l'intérêt qu'ils portent à ces entreprises et à leurs salariés.

Afin de mettre en place un dispositif d'incitation des TPE/PME à l'épargne salariale, au travers d'un plan d'épargne interentreprises (PEI) faisant office d'accord de participation, la branche a entendu retenir l'accord type, spécialement dédié aux entreprises de moins de 50 salariés, tel que défini par la [loi n° 2016-1088 du 8 août 2016](#).

C'est au regard du calendrier paritaire de négociation de branche, des échanges paritaires intervenus avec la direction générale du travail et de l'appel d'offres concurrentiel initié pour déterminer les contours de la présente offre conventionnelle, que le présent accord a été négocié et conclu en commission paritaire dans les termes visés ci-après.

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, profitabilité...).

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.

ART. 2

ART. 2.1

Conclu en application de l'[article L. 2232-10-1 du code du travail](#), le présent accord type s'applique aux entreprises visées à l'article 1er qui ont un effectif de moins de 50 salariés.

Facultative, l'application du présent accord type par une entreprise est subordonnée à la souscription unilatérale de l'employeur qui souhaite adhérer au plan d'épargne interentreprises (PEI) décrit ci-après.

Cette souscription résulte d'une démarche volontaire de l'employeur réalisée au travers d'un document unilatéral visé dans l'article 25 du présent accord.

Un modèle de bulletin de souscription est annexé au présent accord (annexe 1).

Ce document unilatéral reprend l'ensemble des choix laissés à l'employeur pour la mise en œuvre du présent accord type qui instaure un PEI et un régime de participation.

Parallèlement, les salariés de l'entreprise sont informés par tout moyen du contenu de ce document unilatéral ainsi que des modalités de sa consultation.

ART.
2.2

Toute entreprise appliquant le présent accord type et qui dépasse l'effectif de 50 salariés au cours d'une période de 12 mois consécutifs ou non au cours des trois derniers exercices sort de son champ d'application. [\(1\)](#)

Dans la mesure où le présent accord met en œuvre un dispositif d'épargne salariale, la sortie d'une entreprise dans ces conditions ne produira pas immédiatement d'effets.

Ainsi, dans l'hypothèse d'un dépassement du seuil susvisés, le document unilatéral émis par l'employeur et valant souscription sera caduc au terme de l'exercice au cours duquel ce dépassement est constaté.

Les entreprises concernées par ce dépassement de seuil se trouveront alors dans l'obligation d'appliquer les [dispositions de l'article L. 3322-2 du code du travail](#).

Le délégataire de gestion du dispositif, dûment informé de ce dépassement, apportera tout conseil utile aux entreprises concernées.

(1) Le premier alinéa de l'article 2.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3321-1 et L.3222-1 modifiés du code du travail.

(Arrêté du 18 septembre 2020 - art. 1)

Avenant : Avenant du 8 octobre 2018 à l'accord du 19 avril 2016 relatif au degré de solidarité du régime de prévoyance et du régime de frais de santé

Source officielle Légifrance

Le champ d'application du présent avenant concerne les entreprises dont l'activité principale est constituée par une ou plusieurs des activités suivantes :

1. Les entreprises de 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, 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.

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 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 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'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.
2

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

Conformément à l'article 4.2 dudit accord et suite aux démarches proactives de la branche sur ce sujet, la liste des actions conventionnelles de solidarité est modifiée et remplacée par la liste suivante :

Type de service	Détail du service	Conditions d'accès	Coût
Versement d'une aide financière « handicap »	Versement aux assurés touchés par la survenance d'un handicap, sous conditions de ressources, d'une aide forfaitaire destinée à la prise en charge des surcoûts liés à la maladie.	Salariés d'une entreprise relevant de la branche des prestataires de services.	Financé par le fonds HDS : 2 % des cotisations d'assurance (santé et prévoyance).
Versement d'une aide financière « maladies graves »	Versement aux assurés touchés par la survenance d'une affection longue durée exonérante, sous conditions de ressources, d'une aide forfaitaire destinée à la prise en charge des surcoûts liés à la maladie.	Salariés d'une entreprise relevant de la branche des prestataires de services.	Financé par le fonds HDS : 2 % des cotisations d'assurance (santé et prévoyance).
Versement d'une aide financière « aidants familiaux »	Versement aux assurés se trouvant en situation d'aidant familial (nécessitant la prise en charge d'un conjoint malade ou d'un parent dépendant), sous conditions de ressources, d'une aide forfaitaire destinée à la prise en charge des surcoûts liés à la situation.	Salariés d'une entreprise relevant de la branche des prestataires de services.	Financé par le fonds HDS : 2 % des cotisations d'assurance (santé et prévoyance).
Conseil et soutien psychologique pour les salariés	Service d'assistance psychologique qui permet de sortir de l'isolement, de dédramatiser les situations afin d'aider le salarié traversant une période difficile, ou amené à surmonter une épreuve ou amené à ressentir une souffrance physique et morale.	Salariés d'une entreprise relevant de la branche des prestataires de services.	Financé par le fonds HDS : 2 % des cotisations d'assurance (santé et prévoyance).
Service d'assistance aux aidants familiaux	Dispositif d'assistance et de soutien aux salariés aidants familiaux pour les aider et les soutenir dans les problématiques et les difficultés rencontrées. Le dispositif leur fournit une aide juridique, une aide au répit, une formation sur le rôle d'aidant assurée par une infirmière, un bilan personnalisé et une aide psychologique adaptée.	Salariés d'une entreprise relevant de la branche des prestataires de services.	Financé par le fonds HDS : 2 % des cotisations d'assurance (santé et prévoyance).
Aide au retour à l'emploi	Dispositif d'accompagnement personnalisé pour les salariés en arrêts maladies longue durée (minimum 3 mois) pour leur faciliter le retour à l'emploi. Ce dispositif est articulé autour de 4 axes prioritaires : psychologique, physique, social et professionnel.	Salariés d'une entreprise relevant de la branche des prestataires de services.	Financé par le fonds HDS : 2 % des cotisations d'assurance (santé et prévoyance).
Actions sur site	Dispositif de prévention adapté à la situation de l'entreprise, pour améliorer la vie quotidienne et le bien-être des salariés, avec les actions suivantes : prévention des troubles musculo-squelettiques, alimentation équilibrée, troubles du sommeil et gestion du stress.	Salariés d'une entreprise relevant de la branche des prestataires de services.	Financé par le fonds HDS : 2 % des cotisations d'assurance (santé et prévoyance).

Il est rappelé que cette liste, annexe indivisible à l'accord du 19 avril 2016, sera mise en œuvre par l'organisme gestionnaire unique.

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 1er janvier 2019, indépendamment de 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.

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.

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

Après avoir fonctionné 2 ans, le régime de solidarité a permis à la branche d'identifier des actions conventionnelles de solidarité adaptées aux attentes et besoins exprimés par les salariés et entreprises relevant de la branche, au travers, notamment, d'un audit mené par l'organisme gestionnaire de cette politique de branche.

C'est en conséquence que les partenaires sociaux ont convenu de modifier le catalogue de l'offre d'actions conventionnelles de solidarité.

Avenant : Avenant du 10 décembre 2018 à l'accord du 25 septembre 2015 relatif à la définition des ayants droit

Source officielle Légifrance

Le champ d'application du présent avenant concerne les entreprises dont l'activité principale est constituée par une ou plusieurs des activités suivantes :

1. Les entreprises de 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, 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.

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 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 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'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.

L'article 3.3 de l'accord du 25 septembre 2015 modifié intitulé « Extension facultative de la couverture du socle conventionnel obligatoire aux ayants droit du salarié » dispose que :

« Les ayants droit du salarié peuvent adhérer à la couverture obligatoire en vigueur par une extension facultative souscrite individuellement par chaque salarié auprès d'un assureur et donnant lieu au versement d'une cotisation spécifique dans les conditions prévues à l'article 9.

Par ayants droit du salarié, il est entendu :

1° Le conjoint non divorcé ni séparé du salarié. Est assimilé au conjoint :

- la personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
- le concubin à charge au sens de la sécurité sociale ;
- le concubin bénéficiant de son propre chef d'un régime de sécurité sociale (régime général, régime des travailleurs non salariés, etc.) et sous réserve de la fourniture d'un certificat de concubinage délivré par la mairie, à défaut d'un justificatif de domicile commun.

2° Les enfants du salarié et, s'ils vivent au foyer, ceux de son conjoint, de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ou ceux de son concubin :

- à charge au sens de la sécurité sociale et âgés de moins de 21 ans ([art. L. 313-3, 2° du code de la sécurité sociale](#)) ;
- âgés de moins de 26 ans et affiliés au régime de la sécurité sociale des étudiants ;
- âgés de moins de 26 ans et poursuivant des études secondaires ou supérieures, ou une formation en alternance (notamment contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation) ;
- âgés de moins de 26 ans et étant à la recherche d'un premier emploi, inscrits à l'assurance chômage et ayant terminé leurs études depuis moins de 6 mois (les enfants ayant suivi une formation en alternance et connaissant une période de chômage à l'issue de leur formation sont considérés comme primo-demandeurs d'emploi) ;
- quel que soit leur âge, s'ils sont reconnus handicapés par la commission des droits de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) avant leur 21e anniversaire. »

Cet article est modifié comme suit :

« Les ayants droit du salarié peuvent adhérer à la couverture obligatoire en vigueur par une extension facultative souscrite individuellement par chaque salarié auprès d'un assureur et donnant lieu au versement d'une cotisation spécifique dans les conditions prévues à l'article 9.

Par ayants droit du salarié, il est entendu :

Son conjoint ;

Par conjoint, il est entendu :

- son époux ou épouse, ni séparé(e) de corps judiciairement, ni divorcé(e).

Ou, à défaut,

- la personne liée avec lui par un pacte civil de solidarité (Pacs) en vigueur dans les conditions fixées par les [articles 515-1 et suivants du code civil](#).

Ou à défaut,

- la personne vivant en couple avec lui au sens de l'[article 515-8 du code civil](#), sous réserve que le salarié et son concubin soient libres de tout engagement (mariage ou Pacs).

Ses enfants à charge ;

Sont réputés à charge du salarié, les enfants légitimes, reconnus ou adoptés, ainsi que ceux de son conjoint, à condition que le salarié ou son conjoint ait l'enfant en résidence ou, s'il s'agit d'enfants du salarié, que celui-ci participe effectivement à leur entretien par le service d'une pension alimentaire ou soit soumis à l'obligation du versement d'une pension alimentaire.

Les enfants ainsi définis doivent remplir les conditions cumulatives suivantes :

- être âgés de moins de 21 ans ;
- bénéficier d'un régime de sécurité sociale (du fait de son affiliation, de celle de son conjoint ou d'une affiliation personnelle).

La limite d'âge susvisée est portée à 26 ans pour ses enfants qui remplissent l'une des conditions suivantes :

- s'ils poursuivent leurs études et ne disposent pas de ressources propres provenant d'une activité salariée, sauf emplois occasionnels ou saisonniers durant les études ou emplois rémunérés mensuellement moins de 65 % du Smic ;
- s'ils suivent une formation en alternance ou se trouvent sous contrat d'apprentissage ;
- s'ils sont inscrits à Pôle emploi comme primo demandeurs d'emploi et ayant terminé leurs études depuis moins de 6 mois (les enfants ayant suivi une formation en alternance et connaissant une période de chômage à l'issue de leur formation sont considérés comme primo-demandeurs d'emploi), ou s'ils effectuent un stage préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré.

La limite d'âge est supprimée pour ses enfants qui bénéficient d'une allocation prévue par la législation sociale en faveur des handicapés ou qui sont titulaires de la carte d'invalidité ou de la carte " mobilité inclusion ", prévue par l'[article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles](#), sous réserve que l'invalidité ait été reconnue avant leur 21e anniversaire. »

ART.
3

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet à compter du 1er janvier 2019 indépendamment de son extension.

Il est entendu que les dispositions non modifiées de l'accord du 25 septembre 2015 modifié par l'[avenant du 13 novembre 2017](#) et par l'[avenant du 10 septembre 2018](#) restent pleinement applicables en l'état de leur dernière rédaction.

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 par l'avenant du 13 novembre 2017.

*(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail, des dispositions combinées des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507) et des dispositions de l'article L. 2261-10 du code du travail.
(Arrêté du 16 octobre 2019 - 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.

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](#).

Ce régime mutualisé a modifié sa clause de recommandation par l'intermédiaire d'un avenant conclu le 10 septembre 2018.

Dans ce prolongement et en lien avec les décisions prises à cette occasion, les partenaires sociaux ont entendu revoir les définitions historiquement retenues pour les ayants droit du salarié bénéficiaire du régime conventionnel mutualisé de frais de santé.

Avenant : Avenant du 10 décembre 2018 relatif au renouvellement du gestionnaire de la politique conventionnelle de solidarité

Source officielle Légifrance

Le champ d'application du présent accord concerne les entreprises dont l'activité principale est constituée par une ou plusieurs des activités suivantes :

1. Les entreprises de 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, 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.

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 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 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'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. 2

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

Les assureurs recommandés entendus n'ont pas orienté la branche vers la mise en œuvre d'un nouvel appel à candidatures concurrentiel entre eux.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux ont entendu renouveler l'OCIRP comme gestionnaire unique de sa politique de solidarité.

Ce mandat est renouvelé pour une durée déterminée qui court à compter du 1er janvier 2019 et jusqu'au 1er juillet 2020, date d'échéance de la recommandation des organismes assureurs du régime conventionnel de prévoyance complémentaire, y compris l'OCIRP.

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

Si l'organisme gestionnaire du dispositif de solidarité ne devait pas être recommandé dans le cadre du régime conventionnel de prévoyance complémentaire, son mandat serait maintenu à titre provisoire, le temps pour la branche d'organiser son renouvellement conformément aux dispositions de l'accord du 19 avril 2016.

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

3.1. Entrée en vigueur, durée et entreprises concernées

Le présent avenant entre en vigueur au 1er janvier 2019.

Il est d'une durée indéterminée qui est indépendante de la durée limitée du renouvellement du mandat de l'organisme gestionnaire visée à l'article 2.

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 avenant, quel que soit leur effectif.

L'objet du présent avenant ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

3.2. Suivi, révision et dénonciation

Le présent avenant fera l'objet d'un suivi par les parties signataires réunies en commission paritaire.

Les parties conviennent de se réunir dans un délai raisonnable avant l'échéance du mandat visé à l'article 2 du présent avenant pour apprécier les modalités et conditions de son réexamen.

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

3.3. Dépôt et extension

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

La branche a conclu, le 19 avril 2016, un accord relatif au degré de solidarité du régime de prévoyance et de frais de santé.

Afin de proposer aux entreprises et aux salariés de la branche un dispositif pertinent d'actions de solidarité en lien avec les accords collectifs de protection sociale complémentaire conclus par les partenaires sociaux, les signataires de l'accord susvisé avaient mis en évidence la nécessité d'une politique conventionnelle de solidarité mutualisée pilotée dans le cadre d'un dispositif de gestion unique centralisée.

Respectant les principes essentiels du code de la sécurité sociale dans cette approche, l'accord du 19 avril 2016 avait retenu l'OCIRP comme gestionnaire unique de ce dispositif pour une durée déterminée de 3 ans.

Ce mandat prenant fin au 31 décembre 2018, les partenaires sociaux se sont réunis conformément aux termes de l'accord susvisé afin de décider du sort de la gestion unique de leur régime de solidarité selon les termes du présent avenant.

SECTION 38

**Avenant : Avenant du 25 février 2019 relatif aux congés exceptionnels
(modification de l'article 17.2 de la convention)**

Source officielle Légifrance

Le champ d'application du présent avenant concerne les entreprises dont l'activité principale est constituée par une ou plusieurs des activités suivantes :

1. Les entreprises de 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, 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.

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 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 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'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.

L'article 17.2, sous-titre 1er, titre III, du texte de base de la convention collective et intitulé « Congés exceptionnels » dispose que :

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

- mariage du salarié : 4 jours ouvrés, portés à 5 jours ouvrés après 1 an d'ancienneté ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- décès du conjoint ou d'un enfant : 4 jours ouvrés, portés à 5 jours ouvrés après 1 an d'ancienneté ;
- naissance d'un enfant : 3 jours ouvrés ;
- accueil au foyer en vue d'adoption : 3 jours ouvrés ;
- décès : père, mère, beau-père, belle-mère : 2 jours ouvrés ;
- décès : frère, sœur, beau-frère, belle-sœur, grands-parents ou petits-enfants : 1 jour ouvré ;
- l'appel de préparation à la défense : 1 jour ;
- déménagement : 1 jour ouvré, sous réserve que le droit n'ait pas été accordé au cours des 3 années civiles précédentes.

Ces cas d'absence 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. »

Cet article est modifié comme suit :

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

Mariage ou 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 ».

Les définitions des événements et des membres de la famille du salarié restent inchangées.

(1) L'article 2 est étendu sous réserve du respect des articles L. 3142-4 modifié et L. 3142-1-1 nouveau du code du travail.

(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

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.

Le présent avenant produira ainsi ses effets aux seuls événements survenus postérieurement à son entrée en vigueur.

(1) L'article 3 est étendu sous réserve que les droits issus des articles L. 3142-4 et L. 3142-1-1 du code du travail en cas de décès d'un enfant s'appliquent aux décès intervenus à compter du 1er juillet 2020, conformément au V de l'article 1er de la loi n° 2020-692 du 8 juin 2020.

(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

ART.
4

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

(4) L'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

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 convention collective des prestataires de services a historiquement fait bénéficier aux salariés de congés exceptionnels à l'occasion de certains événements, familiaux en particulier.

Après une négociation initiée en janvier 2018, les organisations syndicales et patronales se sont accordées sur la révision du texte initial en faisant évoluer certains des congés conventionnels exceptionnels.

Avenant : Avenant du 22 janvier 2020 à l'accord du 25 septembre 2015 relatif à la révision des taux de cotisations des ayants droit au 1er avril 2020

Source officielle Légifrance

ART.
1er

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de l'[accord du 25 septembre 2015](#) relatif au régime frais de santé, conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 (IDCC 2098).

Nota : Différé de l'augmentation de la cotisation des ayants droit :

Compte tenu du contexte rappelé en préambule de l'[accord du 24 avril 2020](#), il est acté par les signataires de l'avenant du 22 janvier 2020 relatif à la révision de la cotisation des ayants droit du régime de frais de santé convenue pour entrer en vigueur au 1er avril 2020 est décalée au 1er janvier 2021.

(Art. 3.1.1 de l'accord du 24 avril 2020 - BOCC 2020-20)

Le taux de cotisation des ayants droit du régime conventionnel de frais de santé était initialement visé au niveau de l'article 9.1.2 de l'accord du 25 septembre 2015.

Cet accord a été modifié par l'avenant du 13 novembre 2017, étendu par l'arrêté ministériel du 2 août 2019, puis par l'avenant du 10 septembre 2018, étendu par l'arrêté ministériel du 9 juillet 2019.

Au dernier état, l'article en vigueur relatif au taux de cotisation des ayants droit est l'article 4 de l'avenant du 10 septembre 2018.

Cet article est rédigé dans les termes suivants :

« Article 4
Cotisations et répartition

Les partenaires sociaux maintiennent la structure des cotisations du régime, exprimées pour rappel en pourcentage du salaire brut fixe de base (hors primes, hors majorations pour heures supplémentaires ou complémentaires notamment) du salarié bénéficiaire, plafonnées par des montants exprimés en euros.

Les cotisations au titre du socle conventionnel obligatoire, visées à l'article 9.1.1 de l'accord modifié, sont fixées comme suit pour les entreprises et salariés relevant du régime général de la sécurité sociale :

Cotisation du régime collectif obligatoire (régime général)	Cotisation (en pourcentage du salaire)	Plafond de cotisation (en €)
Base 1	1,57 %	46,00 €
Base 2	2,36 %	69,32 €
Base 3	2,82 %	82,93 €

Les partenaires sociaux fixent expressément une grille de cotisations spécifiques au titre du socle conventionnel obligatoire pour les entreprises et salariés relevant du régime spécifique de l'Alsace-Moselle, comme suit :

Cotisation du régime collectif obligatoire (Alsace-Moselle)	Cotisation (en pourcentage du salaire)	Plafond cotisation (en €)
Base 1	1,10 %	32,20 €
Base 2	1,65 %	48,52 €
Base 3	1,97 %	58,05 €

Les cotisations, au titre des couvertures facultatives visées à l'article 9.1.2 a de l'accord modifié, sont fixées comme suit :

Cotisation des adhésions facultatives (en pourcentage du PMSS) Régime général	Conjoint	Enfant
Base 1	0,74 %	0,41 %
Base 2	1,10 %	0,51 %
Base 3	1,32 %	0,64 %
Cotisations des adhésions facultatives (en pourcentage du PMSS) Alsace-Moselle	Conjoint	Enfant
Base 1	0,52 %	0,29 %
Base 2	0,77 %	0,36 %
Base 3	0,92 %	0,45 %

Les cotisations, au titre des couvertures optionnelles visées à l'article 9.1.2 b de l'accord modifié, sont fixées comme suit :

Pour le salarié isolé :

Cotisation des couvertures optionnelles – Régime général	Régime obligatoire (en pourcentage du salaire)	Plafond sur le régime obligatoire (en €)	Option à charge du salarié (en pourcentage du PMSS)
Base 1 obligatoire + base 2 en option	1,57 %	46,00 €	0,36 %
Base 1 obligatoire + base 3 en option			0,57 %
Base 2 obligatoire + base 3 en option	2,36 %	69,32 €	0,21 %
Cotisation des couvertures optionnelles – Alsace-Moselle	Régime obligatoire (en pourcentage du salaire)	Plafond sur le régime obligatoire (en €)	Option à charge du salarié (en pourcentage du PMSS)
Base 1 obligatoire + base 2 en option	1,10 %	32,20 €	0,36 %
Base 1 obligatoire + base 3 en option			0,57 %
Base 2 obligatoire + base 3 en option	1,65 %	48,52 €	0,21 %

Pour les ayants droit :

Régime général	Conjoint (en pourcentage du PMSS)	Enfant (en pourcentage du PMSS)
Base 1 obligatoire + base 2 en option	1,10 %	0,51 %
Base 1 obligatoire + base 3 en option	1,32 %	0,64 %
Base 2 obligatoire + base 3 en option	1,32 %	0,64 %

Alsace-Moselle	Conjoint (en pourcentage du PMSS)	Enfant (en pourcentage du PMSS)
Base 1 obligatoire + base 2 en option	0,88 %	0,39 %
Base 1 obligatoire + base 3 en option	1,10 %	0,52 %
Base 2 obligatoire + base 3 en option	0,99 %	0,49 %

Ces dispositions en vigueur rappelées, les partenaires sociaux confirment qu'ils entendent, conformément à l'objet du présent avenant, les modifier dans les termes qui suivent :

« Article 4
Cotisations et répartition

Les partenaires sociaux maintiennent la structure des cotisations du régime, exprimées pour rappel en pourcentage du salaire brut fixe de base (hors primes, hors majorations pour heures supplémentaires ou complémentaires notamment) du salarié bénéficiaire, plafonnées par des montants exprimés en euros.

Les cotisations au titre du socle conventionnel obligatoire, visées à l'article 9.1.1 de l'accord modifié, sont fixées comme suit pour les entreprises et salariés relevant du régime général de la sécurité sociale :

Cotisation du régime collectif obligatoire (régime général)	Régime obligatoire (en pourcentage du salaire)	Plafond de cotisation (en €)
Base 1	1,57 %	46,00 €
Base 2	2,36 %	69,32 €
Base 3	2,82 %	82,93 €

Les partenaires sociaux fixent expressément une grille de cotisations spécifiques au titre du socle conventionnel obligatoire pour les entreprises et salariés relevant du régime spécifique de l'Alsace-Moselle, comme suit :

Cotisation du régime collectif obligatoire (Alsace-Moselle)	Cotisation (en pourcentage du salaire)	Plafond de cotisation (en €)
Base 1	1,10 %	32,20 €
Base 2	1,65 %	48,52 €
Base 3	1,97 %	58,05 €

Les cotisations, au titre des couvertures facultatives visées à l'article 9.1.2 a de l'accord modifié, sont fixées comme suit :

Cotisation des adhésions facultatives (en pourcentage du PMSS) Régime général	Conjoint	Enfant
Base 1	0,96 %	0,53 %
Base 2	1,43 %	0,66 %
Base 3	1,72 %	0,83 %

Cotisation des adhésions facultatives (en pourcentage du PMSS) Alsace-Moselle	Conjoint	Enfant
Base 1	0,68 %	0,38 %
Base 2	1,00 %	0,47 %
Base 3	1,20 %	0,59 %

Les cotisations au titre des couvertures optionnelles visées à l'article 9.1.2 b de l'accord modifié sont fixées comme suit :

Pour le salarié isolé :

Cotisation des couvertures optionnelles – Régime général	Régime obligatoire (en pourcentage du salaire)	Plafond sur le régime obligatoire (en €)	Option à charge du salarié (en pourcentage du PMSS)
Base 1 obligatoire + base 2 en option	1,57 %	46,00 €	0,36 %
Base 1 obligatoire + base 3 en option			0,57 %
Base 2 obligatoire + base 3 en option	2,36 %	69,32 €	0,21 %

Cotisation des couvertures optionnelles – Alsace-Moselle	Régime obligatoire (en pourcentage du salaire)	Plafond sur le régime obligatoire (en €)	Option à charge du salarié (en pourcentage du PMSS)
--	--	--	---

Base 1 obligatoire + base 2 en option	1,10 %	32,20 €	0,36 %
Base 1 obligatoire + base 3 en option			0,57 %
Base 2 obligatoire + base 3 en option	1,65 %	48,52 €	0,21 %

Pour les ayants droit :

Régime général	Conjoint (en pourcentage du PMSS)	Enfant (en pourcentage du PMSS)
Base 1 obligatoire + base 2 en option	1,43 %	0,66 %
Base 1 obligatoire + base 3 en option	1,72 %	0,83 %
Base 2 obligatoire + base 3 en option	1,72 %	0,83 %

Alsace-Moselle	Conjoint (en pourcentage du PMSS)	Enfant (en pourcentage du PMSS)
Base 1 obligatoire + base 2 en option	1,14 %	0,51 %
Base 1 obligatoire + base 3 en option	1,43 %	0,68 %
Base 2 obligatoire + base 3 en option	1,29 %	0,64 %

Il est expressément rappelé que seuls les taux de cotisations des ayants droit ont été modifiés.

Le taux de cotisations applicables aux salariés reste inchangé.

Nota : Différé de l'augmentation de la cotisation des ayants droit :

Compte tenu du contexte rappelé en préambule de l'[accord du 24 avril 2020](#), il est acté par les signataires de l'avenant du 22 janvier 2020 relatif à la révision de la cotisation des ayants droit du régime de frais de santé convenue pour entrer en vigueur au 1er avril 2020 est décalée au 1er janvier 2021.

(Art. 3.1.1 de l'accord du 24 avril 2020 - BOCC 2020-20)

ART. 3

ART. 3.1

Le présent avenant s'appliquera à l'ensemble des entreprises et salariés figurant dans son champ d'application conventionnel à compter du 1er avril 2020.

L'entrée en vigueur du présent accord est indépendante de sa date d'extension, dont il est toutefois précisé que les signataires en sollicitent l'extension.

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 avenant, quel que soit leur effectif.

Nota : Différé de l'augmentation de la cotisation des ayants droit :

Compte tenu du contexte rappelé en préambule de l'[accord du 24 avril 2020](#), il est acté par les signataires de l'avenant du 22 janvier 2020 relatif à la révision de la cotisation des ayants droit du régime de frais de santé convenue pour entrer en vigueur au 1er avril 2020 est décalée au 1er janvier 2021.

(Art. 3.1.1 de l'accord du 24 avril 2020 - BOCC 2020-20)

ART. 3.2

Le présent avenant fera l'objet d'un suivi par les parties signataires réunies en commission paritaire.

En particulier, les partenaires sociaux veilleront à l'évolution de l'équilibre du régime mutualisé des frais de santé instauré par voie conventionnelle, en appréciant notamment les effets du présent avenant dans le cadre du pilotage du régime à l'aide de leur actuaire et sur la base des données fournies par les assureurs recommandés.

Cet avenant peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Nota : Différé de l'augmentation de la cotisation des ayants droit :

Compte tenu du contexte rappelé en préambule de l'[accord du 24 avril 2020](#), il est acté par les signataires de l'avenant du 22 janvier 2020 relatif à la révision de la cotisation des ayants droit du régime de frais de santé convenue pour entrer en vigueur au 1er avril 2020 est décalée au 1er janvier 2021.

(Art. 3.1.1 de l'accord du 24 avril 2020 - BOCC 2020-20)

ART.
3.3

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

Nota : Différé de l'augmentation de la cotisation des ayants droit :

Compte tenu du contexte rappelé en préambule de l'[accord du 24 avril 2020](#), il est acté par les signataires de l'avenant du 22 janvier 2020 relatif à la révision de la cotisation des ayants droit du régime de frais de santé convenue pour entrer en vigueur au 1er avril 2020 est décalée au 1er janvier 2021.

(Art. 3.1.1 de l'accord du 24 avril 2020 - BOCC 2020-20)

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 premier [avenant du 13 novembre 2017](#).

Le régime a encore été modifié par l'intermédiaire de l'avenant du 10 septembre 2018 qui est venu recommander de nouveaux assureurs pour le régime mutualisé. Cet avenant est également venu revaloriser certaines garanties.

L'accord initial a été enfin révisé par l'[avenant du 17 juin 2019](#) qui est venu adapter le régime à la réforme dite du « reste à charge zéro » ou « 100 % santé ».

Dans le cadre du suivi de ce régime, les partenaires sociaux ont eu l'occasion d'apprécier ses résultats chiffrés en appréciant pour la première fois les effets de la revalorisation convenue dans l'avenant du 10 septembre 2018.

Si le régime obligatoire des salariés apparaît équilibré, les chiffres issus de la consommation des garanties par les ayants droit ont montré une forte dégradation des résultats d'ensemble.

L'attention des partenaires sociaux, pilotes de ce régime mutualisé, a été attirée afin qu'une révision les concernant puisse intervenir dans les meilleurs délais afin d'assurer l'équilibre de l'ensemble du dispositif conventionnel et sa pérennité.

C'est la raison pour laquelle il est expressément entendu que le présent avenant modifie le régime mutualisé préexistant en portant révision des taux de cotisation des ayants droit des salariés couverts par ce dispositif.

Nota : Différé de l'augmentation de la cotisation des ayants droit :

Compte tenu du contexte rappelé en préambule de l'[accord du 24 avril 2020](#), il est acté par les signataires de l'avenant du 22 janvier 2020 relatif à la révision de la cotisation des ayants droit du régime de frais de santé convenue pour entrer en vigueur au 1er avril 2020 est décalée au 1er janvier 2021.

(Art. 3.1.1 de l'accord du 24 avril 2020 - BOCC 2020-20)

Avenant : Avenant du 24 février 2020 à l'accord du 28 octobre 2003 relatif au paritarisme

Source officielle Légifrance

ART.
1er

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de l'avenant du 24 novembre 2014 et de l'accord du 28 octobre 2003 qu'il modifie.

Il est rappelé que cet accord et cet avenant ont été conclus dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 (IDCC 2098).

ART.
2

L'article 3 de l'accord du 28 octobre 2003 relatif à la collecte des fonds, tel que modifié par l'avenant du 24 novembre 2014 est actuellement rédigé comme suit :

« L'ensemble des contributions versées par les entreprises sera collecté par AGEFOS PME, l'OPCA désigné par la branche par accord collectif du 8 juillet 2014, dont le siège est situé à Paris, selon les conditions qui auront été définies dans ce cadre par la convention signée entre les partenaires sociaux et les représentants habilités d'AGEFOS PME, qui devra prévoir une comptabilité distincte pour les fonds du paritarisme. »

Cet article est modifié comme suit :

« L'ensemble des contributions versées par les entreprises sera collecté par l'OPCO des entreprises de proximité, l'OPCO désigné par la branche par l'intermédiaire de l'accord conclu le 18 mars 2019, dont le siège est situé à Paris, selon les conditions définies dans ce cadre par la convention signée entre les partenaires sociaux et les représentants habilités de cet OPCO, qui devra notamment prévoir une comptabilité distincte pour les fonds du paritarisme. »

Il est expressément entendu que le fait de confier à l'OPCO la seule collecte des fonds conventionnels d'aide au paritarisme n'apparaît pas contraire aux [termes de l'article L. 6332-1-3 du code du travail](#), qui vise, spécialement et uniquement, le financement des organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles d'employeurs.

Les autres dispositions de l'accord du 28 octobre 2003 modifié restent inchangées.

ART.
3

ART.
3.1

Le présent avenant est applicable à compter de sa date de signature.

Plus spécifiquement, cet avenant est destiné à fixer les modalités de la collecte a minima pour les exercices 2020 et 2021.

En outre, il est rappelé que les accords de branche en matière de mutualisation des fonds de financement du paritarisme sont impératifs au sens de l'[article L. 2253-1](#), 3° du code du travail.

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

ART.
3.2

Le présent avenant fera l'objet d'un suivi par les parties signataires réunies en commission paritaire et dans le cadre de l'association pour le fonctionnement du paritarisme dans le secteur tertiaire des prestataires de services (AFPSTPS).

Compte tenu de l'évolution de la réglementation et de son possible impact sur la pérennité de la collecte organisée par le présent avenant, les partenaires sociaux conviennent de se réunir entre 2020 et 2021 pour dégager toute solution qui permettra le maintien du fonctionnement du dispositif conventionnel d'aide au paritarisme et plus spécifiquement de sa collecte future.

Cet avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

ART.
3.3

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

ART.

Dans un [avenant du 24 novembre 2014](#), les partenaires sociaux allaient modifier les modalités de collecte des fonds d'aide au paritarisme tel que prévue par l'[accord du 28 octobre 2003](#).

À ce titre, la collecte des fonds allait être confiée à l'OPCA de la branche, AGEFOS-PME.

La [loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018](#) pour la liberté de choisir son avenir professionnel a transformé les OPCA en OPCO au 1er janvier 2019.

Dans ce cadre, la branche a désigné l'OPCO des entreprises de proximité par le biais de deux accords en date du [10 décembre 2018](#) et du [18 mars 2019](#).

La disparition d'AGEFOS-PME, collecteur des fonds d'aide au paritarisme, a rendu indispensable l'actualisation de l'avenant du 24 novembre 2014, conformément aux termes du présent avenant.

Avenant : Avenant du 8 février 2021 relatif au renouvellement du gestionnaire de la politique conventionnelle de solidarité

Source officielle Légifrance

ART.
1er

Le [champ d'application](#) du présent avenant est identique à celui de l'accord du 19 avril 2016 qu'il modifie et complète.

Il est expressément rappelé que ce champ correspond, d'une part, à celui de l'accord de prévoyance du 15 décembre 2014 modifié, d'autre part, à celui de l'accord de frais de santé du 25 septembre 2015 modifié et, enfin, à celui de la convention nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 tel que défini dans son article 1er.

ART.
2

Les signataires rappellent que, conformément aux termes de l'[article 3.1.2](#) de l'accord du 19 avril 2016, ils se sont employés, avant l'échéance du mandat du gestionnaire du dispositif conventionnel de solidarité, à auditionner les organismes assureurs recommandés par la branche sur un régime de protection sociale complémentaire pour apprécier l'opportunité d'un renouvellement ou d'un changement d'organisme.

Les organismes assureurs recommandés entendus n'ont pas orienté la branche vers la mise en œuvre d'un nouvel appel à candidatures concurrentiel entre eux.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux ont entendu renouveler l'OCIRP comme gestionnaire unique de sa politique de solidarité.

Ce mandat est renouvelé pour une durée déterminée qui court à compter du 1er janvier 2021 et jusqu'au 31 décembre 2023, date d'échéance de la recommandation des organismes assureurs recommandés au titre des régimes conventionnels de prévoyance et de frais de santé.

Il est rappelé que la prestation de l'OCIRP a été poursuivie entre le 1er juillet et le 31 décembre 2020, conformément aux dispositions conventionnelles alors en vigueur et aux engagements pris par l'OCIRP.

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

Si l'organisme gestionnaire du dispositif de solidarité ne devait pas être recommandé dans le cadre de la prochaine révision de la clause intégrée au régime conventionnel de prévoyance complémentaire, son mandat serait maintenu à titre provisoire, le temps pour la branche d'organiser son renouvellement conformément aux dispositions de l'accord du 19 avril 2016.

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

ART.
3

3.1. Entrée en vigueur, durée et entreprises concernées

Le présent avenant entre en vigueur au 1er janvier 2021.

Il est d'une durée indéterminée qui est indépendante de la durée limitée du renouvellement du mandat de l'organisme gestionnaire visée à l'article 2.

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 avenant, quel que soit leur effectif.

L'objet du présent avenant ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

3.2. Suivi, révision et dénonciation

Le présent avenant fera l'objet d'un suivi par les parties signataires réunies en commission paritaire.

Les parties conviennent de se réunir dans un délai raisonnable avant l'échéance du mandat visé à l'article 2 du présent avenant pour apprécier les modalités et conditions de son réexamen.

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

3.3. Dépôt et extension

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

ART.

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

Afin de proposer aux entreprises et aux salariés de la branche un dispositif pertinent d'actions de solidarité en lien avec les accords collectifs de protection sociale complémentaire conclus par les partenaires sociaux, les signataires de l'accord susvisé avaient mis en évidence la nécessité d'une politique conventionnelle de solidarité mutualisée pilotée dans le cadre d'un dispositif de gestion unique centralisée.

Respectant les principes essentiels du code de la sécurité sociale dans cette approche, l'[accord du 19 avril 2016](#) avait retenu l'OCIRP comme gestionnaire unique de ce dispositif pour une durée déterminée de 3 ans.

Ce mandat a été renouvelé une première fois par voie d'avenant conclu le 10 décembre 2018 et étendu par un arrêté du 16 octobre 2019.

Dans ce prolongement et suite à la conclusion le 26 octobre 2020 d'un avenant de recommandation et de révision du régime de prévoyance, les partenaires sociaux se sont une nouvelle fois réunis conformément aux termes de l'accord susvisé afin de décider du sort de la gestion unique de leur régime de solidarité selon les termes du présent avenant.

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

Avenant : Accord du 13 décembre 2021 relatif au formulaire de transmission d'un accord à la CPPNI

Source officielle Légifrance

ART.

Le présent formulaire est adressé au secrétariat technique de la branche :

– par voie numérique :

secretariat@blanc-avocat.com,

ou,

– par voie postale :

secrétariat technique P2ST,

c/o cabinet blanc avocat,

le dix, 10, rue du Château-d'eau, 75010 Paris.

1. Coordonnées de l'entreprise ou de l'établissement

N° SIRET
Raison sociale
Correspondant
Téléphone
Courriel
Adresse
Code postal
Commune
E-mail

2. Informations sur l'entreprise ou l'établissement

Code APE
Effectifs (en équivalent temps plein – ETP)

3. Informations sur le texte déposé

Périmètre de l'accord	
	Cocher la case correspondante
Établissement(s)	
Entreprise	
Groupe	
UES	
Groupement inter-entreprises	

Négociateurs de l'accord	
	Cocher la case correspondante
Délégué syndical	
Représentant du personnel mandaté[1] [2]	
Représentant du personnel non mandaté[1]	
Salarié mandaté[1] [2]	
Ratification par référendum[3]	
[1] Transmettre la copie du courrier recommandé d'information aux organisations syndicales représentatives au niveau de la branche. [2] Transmettre le PV de consultation du personnel attestant de la majorité des suffrages exprimés. [3] Transmettre le PV d'approbation de l'accord par référendum.	

Date de signature de l'accord

Thème(s) de l'accord

4. Pièce(s) jointe(s)

Numéro de(s) pièce(s) versée(s)	Intitulé de(s) pièce(s) versée(s)
1	
2	
3	
4	

Avenant : Avenant du 17 mai 2022 à l'accord du 25 septembre 2015 modifié relatif à l'apéritition du régime de frais de santé

Source officielle Légifrance

ART.

1er

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de l'[accord du 25 septembre 2015](#) relatif au régime frais de santé modifié, conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 (IDCC 2098).

ART.

2

Conformément aux termes de l'[article 12.2](#) de l'accord du 25 septembre 2015 modifié et à l'article 5 de l'avenant du 10 septembre 2018, les partenaires sociaux rappellent avoir acté qu'ils décideraient de confirmer, ou non, l'organisme apériteur choisi pour les trois premières années de fonctionnement du régime.

À l'aune des bilans présentés sur les trois premiers exercices et de la position exprimée par les organismes assureurs recommandés du régime concerné, les partenaires sociaux ont décidé de renouveler leur confiance à l'organisme historiquement apériteur du régime considéré, à savoir : Malakoff-Humanis.

Cette apéritition prendra fin en même temps que la clause de recommandation visée à l'[article 13](#) de l'accord du 25 septembre 2015 modifié et à l'article 5 de l'avenant du 10 septembre 2018, c'est-à-dire au 31 décembre 2023, sans préjudice des obligations nées de cette recommandation qui auraient vocation à produire des effets ultérieurement à cette date.

ART.

3

ART.

3.1

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et n'a pas vocation à faire l'objet d'une extension.

ART.

3.2

Cet avenant, qui fera l'objet d'un suivi par les partenaires sociaux réunis en CPS, peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

ART.

3.3

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

ART.

3.4

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.

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 des prestataires de services du secteur tertiaire dispose d'un régime mutualisé de frais de santé depuis la conclusion de l'[accord du 25 septembre 2015](#).

Cet accord a plusieurs fois évolué et, en particulier, un avenant a été conclu le 10 septembre 2018 en recommandant deux organismes assureurs : Harmonie Mutuelle, membre du Groupe VYV et Malakoff-Humanis.

L'article 5 de cet avenant est venu modifier les dispositions alors applicables relatives, d'une part, aux organismes assureurs recommandés et, d'autre part, à l'apérition du régime conventionnel.

À cette occasion, l'apérition du régime a été confiée, pour une durée de 3 ans à compter du 1er janvier 2019, à Malakoff-Humanis.

Cette première période d'apérition couvrait ainsi les exercices 2019, 2020 et 2021, soit jusqu'à la présentation du régime prévue pour juin 2022.

Compte tenu de cette durée et conformément aux termes de l'avenant susvisé, les partenaires sociaux se sont réunis pour apprécier les conditions de l'apérition du régime pour la période restant à courir de la clause de recommandation dudit régime.

C'est dans ce cadre et après avoir interrogé les organismes assureurs recommandés intéressés que les partenaires sociaux ont conclu le présent avenant dans les termes visés ci-après.

SECTION 44

Avenant : Avenant du 3 octobre 2023 à l'accord du 25 septembre 2015 relatif au régime de frais de santé

Source officielle Légifrance

ART.
1er

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de l'[accord du 25 septembre 2015](#), dans sa dernière rédaction issue de l'avenant du 14 février 2023, 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 premier.

Les articles 12 (12.1 et 12.2) et 13 de l'accord du 25 septembre 2015 modifié, sont actuellement rédigés comme suit :

« Article 12.1

Assureurs recommandés

En application des [dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale](#), les partenaires sociaux ont décidé de recommander deux organismes assureurs pour couvrir le régime frais de santé conventionnel.

C'est 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 que cette recommandation est intervenue.

Par conséquent en application du présent accord et compte-tenu de leurs réponses à l'appel d'offres notamment vis-à-vis du principe de mutualisation, les organismes assureurs recommandés à l'unanimité des membres de la commission paritaire, à compter du 1er janvier 2019 sont :

- Harmonie Mutuelle, membre du Groupe VYV, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité. Siège social : 143, rue Blomet, 75015 Paris ;

- Malakoff Médéric Prévoyance : institution de prévoyance, régie par le code de la sécurité sociale. Siège social : 21, rue Laffitte, 75009 Paris.

Article 12.2

Apéritif

L'apéritif du régime est confiée à l'un des coassureurs pour une durée de 3 ans à compter du 1er janvier 2019.

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

La décision des partenaires sociaux sera éclairée par un bilan de l'apéritif 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'apéritif du régime pour les trois premiers exercices à l'assureur suivant :

Malakoff Médéric Prévoyance : institution de prévoyance, régie par le code de la sécurité sociale. Siège social : 21, rue Laffitte, 75009 Paris.

Article 13

Durée de la recommandation

Les assureurs susvisés sont recommandés pour couvrir le présent régime de frais de santé pour une durée maximale de 5 ans.

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

Après négociation, les signataires conviennent de modifier ces articles comme suit :

« Article 12.1

Organismes assureurs recommandés

En application des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux ont décidé de recommander trois (3) organismes assureurs pour couvrir le régime frais de santé conventionnel.

C'est 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 que cette recommandation est intervenue.

Par conséquent en application du présent accord et compte-tenu des réponses à l'appel d'offres notamment vis-à-vis du principe de mutualisation, les organismes assureurs recommandés à compter du 1er janvier 2024 sont :

- APICIL Prévoyance : 38, rue François-Peissel, BP 99,69644 Caluire-et-Cuire Cedex ;
- Malakoff Humanis Prévoyance : 21, rue Laffitte, 75009 Paris ;
- Harmonie Mutuelle : 143, rue Blomet, 75015 Paris.

Article 12.2

Apéritif

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, compte tenu des échanges intervenus au cours de l'appel d'offres ayant abouti à la recommandation des organismes assureurs susvisés, ont convenu de confier l'apéritif du régime à : APICIL Prévoyance.

Article 13

Durée de la co-recommandation

Les organismes susvisés sont recommandés pour assurer les garanties instaurées par le présent régime de frais de santé pour une durée de cinq ans, soit du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2028 au plus tard.

Cette durée, équivalente à la durée maximale de cinq ans prévue par le code de la sécurité sociale, a pour objet de permettre une consolidation des relations entre la branche et les organismes recommandés et une optimisation dans le temps des effets de la mutualisation du régime de prévoyance.

Six mois au moins avant l'échéance susvisée, les modalités d'organisation de la recommandation seront réexaminées par les partenaires sociaux, conformément aux dispositions du code de la sécurité sociale. »

ART.
3

Au terme de leurs nombreux échanges et travaux paritaires, les partenaires sociaux ont convenu, vu les constats tirés des résultats du régime mutualisé sur les exercices 2020 à 2022, de ne pas engager de révision du régime au titre du présent avenant.

Ils s'engagent toutefois, dans le cadre du pilotage du régime et à l'aune des résultats de l'exercice en cours, à ouvrir toute négociation utile relative au régime, en lien avec les organismes recommandés.

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.

À ce titre, 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 de frais de santé instauré par l'accord du 25 septembre 2015 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 frais de santé, tel que prévu par l'[article 15 de l'accord du 25 septembre 2015](#) modifié.

Cette commission, appelée commission prévoyance/santé (CPS), demeure compétente pour assurer le pilotage du régime de frais de santé et de la présente co-recommandation.

ART.
6

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.

Il prendra effet à compter du 1er janvier 2024 indépendamment de sa date d'extension. [\(1\)](#)

Il est entendu que les dispositions non révisées de l'accord du 25 septembre 2015 modifié restent pleinement applicables en l'état de leur dernière rédaction.

Conformément aux [articles L. 911-1 du code de la sécurité sociale](#) et [L. 2231-6 du code du travail](#), il est précisé que les parties déposeront et demanderont l'extension du présent avenant auprès des services du ministère compétent.

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.

Le protocole technique et financier propre à cette nouvelle recommandation ainsi que le contrat-cadre y afférent seront conclus dans le prolongement de la signature du présent avenant et considérés comme indivisibles de ce dernier.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions combinées de l'article L. 2261-15 du code du travail et de l'article 1er du code civil aux termes desquelles si l'application de l'accord peut être rendue obligatoire pour tous les signataires ou adhérents des organisations signataires à compter de la date convenue, elle ne peut l'être en revanche, pour les autres salariés et entreprises du champ de la convention concernée, qu'à compter de la date de l'extension du texte.

(Arrêté du 12 mars 2024 - art. 1)

ART.
7

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.
8

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.

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.

Ce régime mutualisé de frais de santé avait initialement prévu une clause de recommandation d'une durée de 3 ans, pour la période allant du 1er janvier 2016 au 31 décembre 2018.

Une seconde clause de recommandation a été négociée au terme de l'[avenant du 10 septembre 2018](#) pour une durée de cinq ans, du 1er janvier 2019 au 31 décembre 2023.

Conformément aux termes de l'accord susvisé, les partenaires sociaux se sont réunis plus de six 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 de l'année 2022.

Une commission paritaire spéciale de suivi de cet appel d'offres a ainsi été instituée dans ce prolongement par une décision de la CPPNI du 13 décembre 2022, après un rappel des différentes obligations relatives à une telle procédure.

L'appel d'offres a été publié le 19 janvier 2023 et a pris fin, dans le respect des prescriptions du code de la sécurité sociale, le 22 mars 2023.

Après un dépouillement paritaire, les candidatures recevables et éligibles ont été arrêtées.

Ces candidatures ont ensuite fait l'objet d'une première analyse par les partenaires sociaux assistés de leurs conseils et une audition des candidats s'est tenue le 9 mai 2023.

C'est dans ce prolongement, après des questions et réponses complémentaires, que la notation définitive et le choix des organismes recommandés ont pu être arrêtés par les partenaires sociaux.

Ces derniers, responsables du pilotage équilibré et pérenne du régime mutualisé de frais de santé, rappellent qu'ils veilleront naturellement à son évolution 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 leurs conseils, ont convenu ce qui suit.

Avenant : Avenant du 12 décembre 2023 relatif aux contributions des entreprises à la formation professionnelle continue

Source officielle Légifrance

ART.
1er

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de l'[accord du 12 octobre 2015](#) qu'il complète et modifie.

Ce champ est également identique aux précédents avenants conclus, sur ce même thème, par la branche aux dates rappelées en préambule.

Il est expressément rappelé que ce champ d'application correspond à celui de la convention 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

ART.
2.1

Au regard du contexte visé dans en préambule, les partenaires sociaux décident de maintenir, toujours pour une durée déterminée, une contribution conventionnelle supra légale.

Cette contribution conventionnelle est obligatoirement versée à l'OPCO désigné par la branche à savoir, à la date du présent avenant, l'OPCO des entreprises de proximité (OPCO EP).

Les taux de cette contribution conventionnelle sont fixés conformément au tableau suivant :

	Entreprises de 1 à 10 salariés	Entreprises de 11 à 49 salariés	Entreprises de 50 à 299 salariés	Entreprises de 300 salariés et plus
Contribution conventionnelle	0,20 %	0,10 %	0,05 %	0,05 %

Cette contribution 2024 est appelée sur la base de la masse salariale N -1, soit la masse salariale 2023.

Il est rappelé que la part conventionnelle de cette contribution est mutualisée dans une section comptable spécifique et n'est par principe pas sectorisée par taille d'entreprises.

Les partenaires sociaux veillent toutefois à ce que chaque catégorie d'entreprises contributrices bénéficie effectivement de financements de projets en lien avec cette contribution conventionnelle.

Les signataires rappellent enfin le caractère exceptionnel de cette contribution conventionnelle et qu'à défaut de révision possible des taux susvisés, seuls les taux légaux en vigueur s'appliqueront aux entreprises.

ART.
2.2

Les fonds issus de la contribution conventionnelle sont gérés conformément aux termes du présent avenant et selon les axes définis par les partenaires sociaux réunis en CPNEFP.

Il est entendu, puisque les fonds sont collectés par l'OPCO des entreprises de proximité et mobilisés par son intermédiaire, que la section professionnelle paritaire (SPP) de la branche sera informée de toutes les orientations et décisions de la CPNEFP relatives à l'utilisation de ces fonds conventionnels.

L'OPCO des entreprises de proximité sera alors en capacité de faire toute préconisation et recommandation à l'aune des éléments financiers de suivi de ces fonds conventionnels qu'il met à la disposition des partenaires sociaux en temps utile.

Il est rappelé qu'historiquement, la branche avait souhaité que cette contribution puisse être prioritairement utilisée pour participer à l'abondement par l'employeur de formations suivies dans le cadre d'une politique de cogestion du compte personnel de formation (CPF) telle que définie dans l'[accord du 12 octobre 2015](#).

Compte tenu toutefois de l'impact de la réforme de la formation professionnelle sur le fonctionnement de ce dispositif et vu les fonds disponibles issus des contributions conventionnelles historiques, il a été régulièrement convenu, depuis l'avenant du 13 décembre 2021, d'arrêter une liste non-exhaustive d'orientations prioritaires de l'utilisation des sommes collectées au titre de la contribution conventionnelle.

Cette liste, qui se présente historiquement en deux volets, est réitérée dans des termes similaires au titre du présent avenant, le volet 2 ayant été précisé en tant que de besoin :

Volet 1 : actions de formation métier

- certificats de qualification professionnelle (CQP) de branche :
 - CQP enquête civile ;
 - CQP télésecrétaire ;
 - CQP chargé d'accueil,
- certificat de compétences de service en relation client (CCS-RC) :
 - coût pédagogique de la formation évaluateur ;
 - coût de l'évaluation,
- actions collectives :
 - CNIL et RGPD ;
 - notions juridiques liées au métier de domiciliation ;
 - CQP enquêteur civil ;
 - télésecrétariat,
- formation continue obligatoire liée à l'activité d'enquête civile ;
- titre niveau IV « agent de recouvrement » ;
- autres formations métier ;
- complément de financement des certifications éligibles à la « Pro-A ».

Toute délibération de la CPNEFP peut venir compléter ou modifier cette liste d'actions de formation.

Volet 2 : actions de branches sur décision de la CPNEFP

- ingénierie de certification collective ou individuelle ;
- études d'opportunité et de faisabilité de projets certifiant ;
- toutes autres études concourant au développement de la formation professionnelle, en lien avec l'emploi, la formation, les compétences et la classification des emplois qui en découle ;
- mise en place de formations certifiantes par modules pour les rendre accessibles aux entreprises et aux salariés et faciliter l'accès au compte personnel de formation (CPF) ;
- démarches de certification d'actions de formation transversales ;
- accompagnement des entreprises pour le développement de projets certifiant dont les certificats de qualification professionnelle (CQP) ;
- accompagnement et prise en charge de démarches d'agrément et de renouvellement d'agrément des CQP de branche s'il y a lieu ;
- accompagnement et prise en charge de l'inscription ou du renouvellement de l'inscription de certifications de branche au RNCP ou au registre spécifique ;
- frais d'évaluation et de jury le cas échéant ;
- expérimentation (s) de parcours de formation visant à optimiser l'intégration durable de collaborateurs.

Il est entendu que les orientations prioritaires susvisées ne portent pas préjudice aux facultés d'accompagnement de la branche par l'OPCO au titre notamment de l'[article R. 6332-15 du code du travail](#) ou de son bénéfice éventuel d'aides ou de fonds destinés à faciliter la mise en œuvre des actions concernées.

Les partenaires sociaux se réservent la faculté de définir de nouvelles priorités d'utilisation de cette contribution conventionnelle au cours de l'exercice 2024 sur délibération paritaire de la CPNEFP.

Les partenaires sociaux confirment que les fonds destinés à financer la formation professionnelle en vertu de la contribution conventionnelle prévue par le présent avenant sont versés par les entreprises couvertes par l'article 1er du présent avenant à l'OPCO désigné par la branche à date, soit l'OPCO des entreprises de proximité.

Il est expressément convenu que les fonds ainsi collectés par l'actuel OPCO de la branche seront rattachés au régime conventionnel de formation professionnelle continue et que tout éventuel changement d'OPCO entraînera un transfert automatique et inconditionnel desdits fonds, ce sur quoi s'est historiquement engagé l'OPCO des entreprises de proximité.

ART.
4

Les signataires rappellent que les dispositions conventionnelles de branche entrant dans le cadre du [4° de l'article L. 2253-1 du code du travail](#) prévalent sur celles issues des conventions et accords d'entreprises conclus antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail, dans la mesure où dans la matière de la mutualisation des fonds de la formation professionnelle notamment, les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

(Arrêté du 22 mars 2024 - art. 1)

ART.
4.1

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée d'un an correspondant à l'exercice 2024.

Il a donc vocation à s'appliquer du 1er janvier au 31 décembre 2024, après quoi il cessera automatiquement de produire ses effets.

ART.
4.2

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

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

ART.
4.3

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

ART.
4.4

L'objet du présent avenant et les dispositions légales sur lesquelles il s'appuie ont justifié de prévoir des pourcentages spécifiques de contributions des entreprises en fonction de leur effectif, à l'instar des précédentes dispositions conventionnelles conclues à cet effet.

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

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

ART.

Le 12 octobre 2015, les organisations patronales et syndicales ont signé un accord sur la formation professionnelle se substituant à toute disposition de même nature et portant sur le même objet qui avait pu être conclu antérieurement.

Cet accord comportait notamment des articles relatifs aux contributions conventionnelles des entreprises à la formation professionnelle continue. Il s'agissait plus spécifiquement à l'article 3.2 dudit accord.

Depuis 2016, des avenants ont été régulièrement conclus, pour chaque exercice de référence, reconduisant ainsi chaque année des contributions conventionnelles à la formation professionnelle.

Les échanges paritaires qui ont présidé à la conclusion du présent avenant ont une nouvelle fois pris acte de l'existence d'un fonds de réserve substantiel lié à la collecte historique des contributions conventionnelles, démontrant une certaine sous-consommation pour des besoins de formation et d'ingénierie existants et croissants.

Ainsi, réunis en CPNEFP et en SPP, diverses décisions de mobilisation de cette réserve ont été prises, au bénéfice des salariés de la branche et ce quelle que soit la taille de leur entreprise.

C'est à l'aune de ces décisions qu'a été justifiée une nouvelle reconduction des contributions conventionnelles au niveau des derniers taux convenus, dans l'intérêt des salariés de toutes les entreprises de la branche.

La présente reconduction des taux conventionnels de contribution des entreprises à la formation professionnelle continue des salariés s'effectue donc selon les dispositions visées ci-après.

Avenant : Accord du 6 novembre 2024 relatif aux travailleurs en situation de handicap, des bénéficiaires de l'obligation d'emploi et des salariés aidants

Source officielle Légifrance

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

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

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

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

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

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

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

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

ART.

3

ART.

3.1

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

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

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

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

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

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

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

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

ART.

3.2

ART.
3.2.1

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ART.
3.2.2

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

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

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

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

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

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

ART.
3.2.3

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

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

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

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

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

ART.
3.3

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

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

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

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

ART.
3.3.1

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

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

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

ART.
3.3.2

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

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

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

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

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

ART.
3.4

ART.
3.4.1

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ART.
3.4.2

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

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

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

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

ART.
4

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**ART.
5**

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

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

**ART.
5.1**

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

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

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

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

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

**ART.
5.2**

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

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

Les signataires entendent revaloriser et étendre ce congé.

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

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

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

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

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

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

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

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

Compte tenu de l'omniprésence de très petites et de petites entreprises dans la branche, les signataires ont entendu permettre aux entreprises des salariés bénéficiaires de ces absences rémunérées de pouvoir mobiliser les fonds de solidarité issus des régimes mutualisés de protection sociale complémentaire pour obtenir l'indemnisation du maintien de salaire considéré.

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

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

ART.
5.3

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

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

ART.
5.3.1

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

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

ART.
5.3.2

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

Le salarié donateur peut demander à l'entreprise de rester anonyme. [\(1\)](#)

(1) Phrase exclue de l'extension en tant qu'elle contrevient aux dispositions des articles L. 3141-25-1 et L. 1225-65-1 du code du travail qui posent le principe d'un don anonyme.

(Arrêté du 18 septembre 2025 - art. 1)

ART.
5.3.3

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

Ainsi, sont cessibles :

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

ART.
5.3.4

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

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

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

ART.
5.3.5

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

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

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

ART.
6

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

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

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

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

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

ART.
7

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

ART.
7.1

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

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

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

ART.
7.2

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

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

ART.
7.3

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

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

ART.
7.4

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

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

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

ART.
8

ART.
8.1

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

ART.
8.2

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

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

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

ART.
8.3

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

ART.
8.4

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

ART.
8.5

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

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

ART.

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

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

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

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

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

Avenant : Avenant du 6 novembre 2024 relatif au régime de prévoyance

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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

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

ART. 2

ART. 2.1

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

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

Il est expressément précisé que l'agrément APEC du 17 mai 2023 a validé la faculté faite aux entreprises de la branche d'intégrer à la catégorie objective des salariés cadres, les personnels affiliés à l'ex-article 36 de la CCN du 14 mars 1947, soit les techniciens et agents de maîtrise relevant des niveaux 4,5 et 6 de la classification professionnelle en vigueur.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ART.
2.2

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

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

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

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

ART.
3

ART.
3.1

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

Il prend effet à compter du 1er janvier 2025, indépendamment de son extension qui sera demandée au ministère compétent par les signataires. [\(1\)](#)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail ainsi que de l'arrêt de la Cour de cassation (Cass. soc., 13 déc. 1973, n° 71-40.753) lesquels prévoient que la convention ou l'accord ne s'applique aux employeurs non adhérents à une des organisations d'employeurs signataires, qu'au lendemain de la publication au Journal officiel de la République française de l'arrêté portant extension de la convention ou de l'accord.

(Arrêté du 5 mars 2025 - art. 1)

ART.
3.2

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

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

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation dans les conditions prévues par la convention collective et par les accords susvisés. [\(1\)](#) [\(2\)](#)

(1) Le 3e alinéa de l'article 3-2, qui fait référence au 1er alinéa de l'article 6.1 de la convention collective relatif aux modalités de révision, est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail qui prévoit, d'une part, que l'engagement de la révision est réservé aux signataires ou adhérents de la convention ou de l'avenant pendant une période correspondant à un cycle électoral mais qu'il est ensuite ouvert à l'ensemble des organisations représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'avenant et, d'autre part, que les règles relatives à la conclusion des conventions et accords sont applicables à l'avenant de révision.

(Arrêté du 5 mars 2025 - art. 1)

(2) Le 3e alinéa de l'article 3-2, qui fait référence au 1er alinéa de l'article 6.1 de la convention collective relatif aux modalités de révision, est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation, qui impliquent qu'un accord collectif ne peut être conclu ou révisé sans que l'ensemble des organisations syndicales représentatives ont été invitées à sa négociation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006, n° 04-14060, 8 juillet 2009, n° 08-41507).

(Arrêté du 5 mars 2025 - art. 1)

ART.
3.3

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

ART.
3.4

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.

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

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

Ainsi, avant la date d'entrée en vigueur du présent avenant, plusieurs garanties du régime de prévoyance visaient, par référence au code de la sécurité sociale et à la convention collective nationale (CCN) de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, les catégories objectives de salariés suivantes :

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

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

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

Cet agrément a été obtenu le 17 mai 2023.

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

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

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

Avenant : Avenant du 10 décembre 2024 à l'accord du 11 avril 2000 relatif au forfait annuel en jours

Source officielle Légifrance

ART.
1er

Le champ d'application du présent avenant 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 premier.

Le présent avenant couvre donc le champ d'application de l'accord du 11 avril 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail qu'il révisé.

ART.
2

Aux termes de l'accord du 11 avril 2000, la possibilité de recourir à des conventions de forfait annuel en jours a été organisée au sein de l'article 2.8 intitulé « Dispositions spécifiques à l'encadrement ».

Concernant spécifiquement le recours aux conventions de forfait annuel en jours, il a été précisé que :

« Cadres forfait jours

Cadres de niveau VIII : ces salariés disposent d'une grande autonomie dans l'organisation de leur travail.

Pour les salariés de ce niveau, le passage aux 35 heures se traduit par l'attribution forfaitaire d'au moins 12 jours de réduction du temps de travail par année civile, sachant qu'en aucun cas le cadre ne devra travailler plus de 214 jours par an.

La prise des journées de repos se fera en concertation entre l'employeur et le salarié.

Par accord d'entreprise ou dispositions particulières au contrat de travail, il est possible de substituer à tout ou partie de ces jours un ou des avantages au moins équivalents dont le salarié ne bénéficiait pas avant l'application du présent accord, étant entendu que le plafond des jours travaillés s'établit à 214 jours par an. »

Il a également été précisé, dans l'article 2.8.3 intitulé « Dispositions particulières aux cadres au forfait jours » que :

« Repos quotidien et hebdomadaire

Les cadres dont le temps de travail est comptabilisé dans le cadre d'un forfait jours doivent bénéficier d'un repos quotidien de 11 heures consécutives, sauf dérogations prévues par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

De même, chaque cadre au forfait jours doit pouvoir bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire égal à 35 heures consécutives, sauf dérogations prévues par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Ce jour de repos hebdomadaire est par principe fixé le dimanche, sauf dérogations prévues par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Contrôle du nombre de jours travaillés

Pour l'application du forfait en jours, il sera effectué un contrôle du nombre de jours travaillés.

L'employeur est tenu de mettre en place des modalités de contrôle du nombre des journées ou demi-journées travaillées par l'établissement d'un document récapitulatif faisant en outre apparaître la qualification des jours de repos en repos hebdomadaire, congés payés, congés conventionnels ou jours de réduction du temps de travail.

Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

Ces modalités pourront être complétées et améliorées par accord d'entreprise.

Modalités de suivi

Les cadres concernés par un forfait jours bénéficient chaque année d'un entretien avec leur supérieur hiérarchique, au cours duquel il sera évoqué l'organisation du travail, l'amplitude des journées d'activité et de la charge de travail en résultant.

Cette amplitude et cette charge de travail devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés.

Notamment, la pratique du forfait jours ne doit pas se traduire par des amplitudes journalières et hebdomadaires de travail qui ne permettraient pas un équilibre satisfaisant entre la vie professionnelle et la vie personnelle du cadre concerné.

Ainsi, les 13 heures d'amplitude de travail quotidiennes autorisées par la loi ne doivent pas avoir un caractère systématique. »

Il est rappelé que la [loi n° 2008-789 du 20 août 2008](#) portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail et la [loi n° 2016-1088 du 8 août 2016](#) relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ont été l'occasion pour le législateur de venir sécuriser les dispositions conventionnelles qui avaient été conclues avant leurs entrées en vigueur respectives, dans un évident souci de sécurité juridique et de prévisibilité du droit.

En dépit de ces dispositifs de sécurisation, la Cour de cassation a censuré le dispositif conventionnel issu de l'accord du 11 avril 2000, notamment en ce que les termes de l'article 2.8.3 susvisé n'étaient manifestement pas suffisants pour permettre un strict respect des exigences constitutionnelles en matière de droit à la santé et au repos.

C'est dans ce cadre que les partenaires sociaux, dès le mois de septembre 2023, ont entendu revoir les termes de l'accord du 11 avril 2000 pour leur mise en conformité aux dispositions légales.

Les autres dispositions de l'accord du 11 avril 2000 et qui ne concernent pas les conventions de forfait jours restent inchangées bien qu'elles soient reprises dans l'article 2.2 pour en faciliter la révision globale.

L'article 2.8 de l'accord du 11 avril 2000 est modifié dans les conditions visées ci-après.

Les alinéas 1 à 10 de l'article 2.8.1 « Dispositions générales » restent inchangés.

Les alinéas suivants, concernant les « cadres forfait jours » sont modifiés comme suit :

« Cadres forfait jours

Cadres de niveau VIII et plus : ces salariés disposent d'une grande autonomie dans l'organisation de leur travail.

Les signataires confirment en effet que ces cadres disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et la nature de leurs fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

L'autonomie est la capacité d'un salarié à prendre en charge la mission qui lui a été confiée, c'est-à-dire à prendre des décisions, gérer ses activités et ses priorités, organiser ses interventions de manière libre tout en respectant les attentes et contraintes de l'entreprise.

Cette autonomie se traduit, pour les cadres concernés, par la faculté d'organiser leur temps de travail en fonction des missions qui leur sont confiées. Ils décident ainsi librement de leurs prises de rendez-vous, de leurs heures de début et de fin des journées de travail et de la répartition de leurs tâches au sein de celles-ci.

Il ne peut pas être imposé d'horaires précis aux cadres bénéficiaires d'une convention individuelle de forfait annuel en jours qu'à titre exceptionnel et avec l'accord du salarié.

Pour les cadres concernés, c'est-à-dire pour ceux ayant conclu une convention individuelle écrite de forfait en jours en application du présent dispositif conventionnel, le nombre de jours effectivement travaillés ne pourra pas excéder plus de 214 jours par an, journée de solidarité non comprise, pour une présence effective sur la totalité de l'année de référence et pour un salarié ayant acquis 25 jours ouvrés (ou 30 jours ouvrables) de congés payés.

La période annuelle de référence sur laquelle le nombre de jours travaillés est décompté est l'année civile, qui commence le 1er janvier et s'achève le 31 décembre.

La prise des journées ou demi-journées de repos se fera par principe à la demande du salarié, en concertation avec la hiérarchie, dans le respect du bon fonctionnement de l'atelier, du service ou de l'équipe dont il dépend. En cas de désaccord entre les parties, les jours de repos du salarié seront arrêtés pour moitié par le cadre, pour moitié par l'employeur.

Le salarié peut renoncer, en accord avec son employeur, à une partie de ses jours de repos dans les conditions et limites prévues par la loi et par le présent accord.

Enfin, le salarié peut convenir avec son employeur de conclure une convention individuelle de forfait en jours réduite, c'est-à-dire visant un nombre de jours travaillés inférieur à 214 jours journée de solidarité non comprise. La charge de travail du salarié tient compte de la réduction ainsi convenue. Le salarié est également, dans ce cadre, rémunéré au prorata du nombre de jours fixé par sa convention de forfait. »

Les alinéas suivants, relatifs aux « autres cadres » de l'article 2.8.1, restent inchangés.

L'article 2.8.2, relatif aux « Dispositions particulières au personnel non sédentaire », reste inchangé.

L'article 2.8.3, relatif aux « Dispositions particulières aux cadres au forfait jours » [\(1\)](#), est modifié comme suit :

« Caractéristiques de la convention individuelle de forfait annuel en jours

Il est rappelé que la convention individuelle de forfait annuel en jours est écrite, celle-ci devant faire l'objet d'un accord entre le salarié et l'employeur.

Elle peut être intégrée au contrat de travail ou faire l'objet d'un avenant à ce dernier.

La convention doit notamment faire référence :

- si elle a été conclue avant l'avenant du 10 décembre 2024, elle fera référence à l'accord du 11 avril 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail et, si elle est conclue après l'entrée en vigueur de l'avenant du 10 décembre 2024, elle fera référence à l'accord du 11 avril 2000 modifié par l'avenant du 10 décembre 2024 ;
- la classification de l'emploi occupé par le salarié justifiant la conclusion d'une convention de forfait en jours ;
- les fonctions occupées par le salarié et la mention selon laquelle celui-ci dispose d'une autonomie réelle dans l'organisation de son emploi du temps, justifiant le recours à la convention individuelle de forfait annuel en jours ;
- le nombre de jours de travail par an ;
- les modalités de suivi la charge de travail, par renvoi, le cas échéant, aux dispositifs prévus par l'avenant du 10 décembre 2024 ;
- les modalités de décompte des journées ou demi-journées travaillées et les conditions de prise des journées ou demi-journées de repos.

Il est rappelé que le cadre au forfait jours perçoit une rémunération mensuelle forfaitaire indépendante du nombre de jours travaillés dans le mois et doit être en rapport avec les sujétions imposées par la convention individuelle.

Le refus de signer une convention individuelle de forfait en jours sur l'année ne constitue pas un motif de rupture du contrat de travail du salarié et n'est pas constitutif d'une faute.

Attribution de jours de repos

Le nombre de jours de repos accordés au titre d'une période de référence complète, avec un droit à congé payé intégral, aux salariés relevant d'une convention individuelle de forfait en jours est déterminé sur la base de la formule de calcul suivante :

$$J - JT - WE - CP - JF = JR$$

J = nombre de jours calendaires compris dans la période de référence (365 ou 366).

JT = nombre de jours de travail sur la période de référence applicable dans l'entreprise (au maximum 214, journée de solidarité non incluse selon le présent accord).

WE = nombre de jours correspondant aux week-ends, soit les samedis et dimanches tombant sur la période de référence (généralement 104 jours).

CP = nombre de jours de congés (appréciés ici en jours ouvrés) correspondant à 5 semaines de congés payés (25 jours ouvrés).

JF = jours fériés tombant un jour ouvré.

JR = nombre de jours de repos accordés dans le cadre du forfait jours.

Compte tenu de cette méthode de calcul, le nombre de jours de repos peut varier, en plus ou en moins, en fonction des caractéristiques de chaque période de référence (et tout particulièrement du nombre de jours fériés " tombant " un jour ouvré).

À titre d'exemple, en 2024, pour une année complète de travail et un droit à congé payé intégral (25 jours ouvrés), le nombre de jours de repos est calculé comme suit :

$$366 - (214 + 1) - 104 - 25 - 10 = 12 \text{ jours}$$

Un cadre travaillant entièrement l'année 2024 et disposant d'un droit intégral à congé payé dispose de 12 jours de repos.

Année incomplète

Il est rappelé que l'année complète s'entend de l'année civile, soit du 1er janvier au 31 décembre.

En cas d'année incomplète (embauche ou départ, conclusion ou résiliation de la convention de forfait annuel en jours), dans la mesure où le cadre ne bénéficie pas de l'intégralité de ses droits à congés, le nombre de jours de travail à effectuer est recalculé au prorata de la présence effective sur la période de référence.

Pour ce faire, il convient de multiplier le nombre de jours travaillés chaque année tel que fixé dans la convention de forfait (214 jours plus la journée de solidarité en vertu du présent accord), par le nombre de jours calendaires couvrant la période de référence considérée (du premier jour travaillé au 31 décembre en cas d'arrivée en cours de période ou du 1er janvier au dernier jour travaillé en cas de départ en cours de période).

Le nombre obtenu est à diviser par 365 (ou 366 pour les années bissextiles).

Le résultat est le nombre de jours de travail à effectuer, arrondi à l'entier supérieur.

Ce nombre de jours à effectuer permet à l'entreprise de reconstituer le nombre de jours de repos proratisés sur la période de référence de l'année incomplète considérée.

À titre d'exemple, pour un salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours sur l'année le 1er juin 2024, le nombre de jours à travailler en 2024 se calcule comme suit :

$$(214 + 1) \times 214/366 = 125,71 \text{ soit } 126 \text{ jours de travail à effectuer}$$

Sur la période incomplète considérée, le cadre doit effectuer 126 jours de travail.

Dans ce cas, pour estimer le nombre de jours de repos sur cette période :

- nombre de jours sur la période de référence (1er juin au 31 décembre 2024) = 214 jours ;
- nombre de jours fériés tombant un jour travaillé sur cette période = 4 jours ;
- nombre de samedis et dimanches sur cette période = 62 jours ;
- nombre de jours de congés payés ouvrés (2,08 jours par mois) potentiels sur cette période = 14,56 jours soit 15 jours.

Selon la méthode de calcul retenue pour l'attribution des jours de repos susvisée, le nombre de jours de repos sur cette période incomplète est calculé comme suit :

$$214 - 126 - 4 - 62 - 15 = 7 \text{ jours de repos}$$

Sur la période incomplète considérée, le cadre a droit à 7 jours de repos.

Encore à titre d'exemple, pour un salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours sur l'année et quittant l'entreprise au 31 mai 2024, le nombre de jours à travailler en 2024 se calcule comme suit :

$$(214 + 1) \times 152/366 = 89,29 \text{ soit } 90 \text{ jours de travail à effectuer}$$

Sur la période incomplète considérée, le cadre doit effectuer 90 jours de travail.

Dans ce cas, pour estimer le nombre de jours de repos sur cette période :

- nombre de jours sur la période de référence (1er juin au 31 décembre 2024) = 152 jours ;
- nombre de jours fériés tombant un jour travaillé sur cette période = 6 jours ;
- nombre de samedis et dimanches sur cette période = 42 jours ;
- nombre de jours de congés payés ouvrés (2,08 jours par mois) potentiels sur cette période = 10,4 jours soit 10 jours.

Selon la méthode de calcul retenue pour l'attribution des jours de repos susvisée, le nombre de jours de repos sur cette période incomplète est calculé comme suit :

$$152 - 90 - 6 - 42 - 10 = 4 \text{ jours de repos}$$

Sur la période incomplète considérée, le cadre a droit à 4 jours de repos.

Prise en compte des absences sur la rémunération

Le nombre de jours correspondant aux absences indemnisées et/ ou assimilées à du temps de travail effectif, aux congés légaux ou conventionnels et aux absences maladies est déduit du nombre annuel de jours à travailler et ces absences donnent lieu, le cas échéant, à un maintien de salaire tel que prévu par les dispositions légales et conventionnelles applicables.

Les absences non indemnisées réduiront le forfait en jours restant à travailler sur l'année et impacteront, à due proportion, le nombre de jours non travaillés sur la période de référence.

Repos quotidien et hebdomadaire

Les cadres dont le temps de travail est comptabilisé dans le cadre d'une convention individuelle de forfait en jours organisent librement leur temps de travail dans le respect des temps de repos obligatoires.

Ainsi, les intéressés ne sont pas soumis aux durées légales maximales quotidienne et hebdomadaire. Toutefois, la pratique du forfait jours ne doit pas se traduire par des amplitudes journalières et hebdomadaires de travail qui ne permettraient pas un équilibre satisfaisant entre la vie professionnelle et la vie personnelle du cadre concerné.

Dans ce cadre, le maximum de 13 heures d'amplitude de travail quotidiennes autorisées par la loi ne doit en aucun cas avoir un caractère systématique et ainsi rester exceptionnel.

En outre et sauf dérogations prévues par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur, ces salariés doivent bénéficier :

- d'un repos quotidien minimum de 11 heures consécutives ;
- d'un temps de repos hebdomadaire égal à 35 heures consécutives, soit deux jours, dont un jour de repos hebdomadaire est par principe fixé le dimanche ;
- des jours fériés et chômés ;
- des congés payés légaux et conventionnels ;
- des jours de repos résultant de l'application de la convention de forfait en jours.

Le respect de ces temps de repos, sous réserve d'éventuelles dérogations, est impératif.

Si le salarié en forfait annuel en jours constate qu'il ne sera pas en mesure de respecter ces durées minimales de repos, il peut, compte tenu de l'autonomie dont il dispose dans la gestion de son temps, avertir sans délai son employeur afin qu'une solution soit trouvée afin de respecter les dispositions susvisées.

Contrôle du décompte des journées et demi-journées travaillées et non travaillées

Il est tenu un décompte des journées et, le cas échéant, demi-journées travaillées au moyen d'un suivi objectif, fiable et contradictoire mis en place par l'employeur.

Le document ainsi établi par l'employeur doit faire apparaître le nombre et la date des journées travaillées ainsi que le positionnement et la qualification des journées non travaillées (repos hebdomadaire, congé payé, congé conventionnel ou jours de repos).

Ce document concourt à préserver la santé du salarié en veillant au respect du plafond de journées travaillées dans l'année.

Le suivi est établi mensuellement par le salarié sous le contrôle de l'employeur.

Limite à la renonciation à des jours de repos

Les cadres renonçant à certains jours de repos en application des dispositions légales ne pourront en aucun cas travailler au-delà du plafond maximum de 235 journées travaillées sur une année de référence.

En cas de renonciation convenue entre le cadre et son employeur, un avenant à la convention individuelle de forfait annuel en jours sera conclu, lequel précisera le taux de la majoration applicable convenu entre les parties, sans que celui-ci puisse être inférieur à :

- 10 % pour les 10 premiers jours de repos auxquels le cadre renonce ;
- 25 % pour les jours de repos suivants auxquels le cadre renonce.

Dans tous les cas, le nombre maximal de jours travaillés sur l'année doit rester compatible avec les règles d'ordre public relatives au repos quotidien et hebdomadaire, ainsi qu'avec les dispositions relatives aux congés payés et aux jours fériés.

Droit à la déconnexion

L'effectivité du respect par le salarié des durées minimales de repos implique, pour ce dernier, une obligation de déconnexion des outils et technologies de communication à distance.

L'employeur veillera à mettre en place un outil de suivi pour assurer le respect des temps de repos quotidien et hebdomadaire du salarié.

Il s'assurera des dispositions nécessaires afin que le salarié ait la possibilité de se déconnecter des outils de communication à distance mis à sa disposition.

Modalités de suivi de la charge de travail, de l'amplitude des journées de travail et de l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle

Afin de garantir le droit à la santé, à la sécurité, au repos et à l'articulation équilibrée entre vie professionnelle et vie privée, l'employeur du salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait annuel en jours assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé, de sa charge de travail et de l'amplitude de ses journées de travail, notamment.

Il est en particulier veillé à ce que l'amplitude des journées travaillées et la charge de travail permettent à l'intéressé de concilier vie professionnelle et vie personnelle.

À cette même fin, le salarié tiendra informé sa direction de tout évènement ou élément venant accroître de façon inhabituelle ou anormale sa charge de travail.

En ce sens, l'outil de suivi de décompte des journées et demi-journées travaillées ou non travaillées peut permettre de déclencher une alerte.

Ainsi, en cas de difficulté portant sur l'organisation, la charge de travail, des difficultés d'articulation entre vie personnelle et professionnelles ou en cas de difficulté liée à un isolement professionnel anormal du salarié, ce dernier dispose de la faculté d'émettre, par écrit, une alerte auprès de sa direction qui le recevra dans les meilleurs délais et au plus tard dans les 7 jours ouvrables.

Après l'entretien et en fonction des échanges intervenus, la direction formulera les mesures qui pourront le cas échéant être mises en place pour traiter effectivement la situation.

Ces mesures font l'objet d'un compte-rendu et d'un suivi abordé notamment à l'occasion de l'entretien semestriel de suivi.

Entretien annuel de suivi

Dans l'objectif constant de veiller à la santé et à la sécurité des salariés, l'employeur convoque individuellement au moins une fois par an les cadres ayant conclu une convention individuelle de forfait annuel en jours.

Cet entretien de suivi revient sur la charge individuelle de travail du salarié, l'organisation du travail, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie privée du salarié et, enfin, sa rémunération.

Cet entretien est également l'occasion pour l'employeur et le salarié de faire le bilan sur les modalités d'organisation du travail du salarié, la durée de ses trajets professionnels le cas échéant, sa charge individuelle de travail, l'amplitude de ses journées de travail, l'état des journées non travaillées prises ou non prises à la date dudit entretien ainsi que l'équilibre entre la vie personnelle et vie professionnelle du salarié.

Cet entretien fait l'objet d'un compte rendu écrit reprenant notamment, au regard des constats effectués, les mesures et solutions éventuelles qui peuvent être arrêtées par l'employeur et le salarié.

Il est entendu que cet entretien annuel de suivi est un minimum et que le salarié et l'employeur peuvent le cas échéant convenir d'un rythme semestriel. Dans tous les cas, les parties profiteront de tout entretien, même informel, pour aborder tout sujet relatif à l'exécution de la convention de forfait annuel en jours.

En cas de difficulté inhabituelle ou anormale, un entretien spécifique peut être organisé à l'initiative de l'employeur ou du salarié. Ce dernier fait alors l'objet du compte rendu écrit établi dans les conditions susvisées.

Dans le cadre des entretiens susvisés, le salarié dispose de la faculté de se faire assister par un membre du personnel.

Information et consultation du comité social et économique

Conformément aux dispositions du code du travail, le comité social et économique, s'il existe, est informé et consulté annuellement sur le recours aux conventions individuelles de forfait annuel en jours dans l'entreprise.

Le comité social et économique est également informé de l'organisation d'entretiens exceptionnels à la demande du salarié et des mesures ayant été retenues dans ce cadre. »

(1) Le dispositif relatif au forfait jour prévu à l'article 2.8.3 de l'accord du 11 avril 2000 conclu dans le cadre de la convention collective, tel que modifié par l'avenant du 10 décembre 2024, est applicable sous réserve que ledit avenant soit complété en application du 4e alinéa de l'article L. 2261-25 du code du travail par un accord d'entreprise précisant les modalités d'exercice du droit du salarié à la déconnexion prévues au 3° de II de l'article L. 3121-64 du code du travail, ou à défaut par la fixation par l'employeur lui-même de ces modalités conformément aux dispositions du II de l'article L. 3121-65 du code du travail.

(Arrêté du 7 novembre 2025 - art. 1)

ART.
3.1

Les signataires du présent avenant rappellent que des dispositifs de sécurisation ont été prévus par le législateur, notamment au travers de l'[article 12 de la loi du 8 août 2016](#).

C'est dans ce cadre que s'inscrit le présent avenant, visant à mettre en conformité l'accord du 11 avril 2000 aux dispositions légales postérieures à sa conclusion, sans préjudice des mesures unilatérales antérieures qui ont pu être mises en œuvre dans les entreprises concernées notamment au titre de l'article 12, III de la [loi du 8 août 2016](#) susvisée.

De plus, les conventions individuelles de forfait annuel en jours en vigueur au 5 juillet 2023, et encore en vigueur après cette date en application des dispositions conventionnelles de branche révisées, voient leur exécution se poursuivre régulièrement sans qu'il y ait lieu de requérir l'accord du salarié, conformément à l'article 12, I de la loi du 8 août 2016 susvisée.

En outre et à défaut d'accord collectif d'entreprise, d'établissement ou de groupe, les entreprises faisant historiquement application de l'accord du 11 avril 2000 pourront se prévaloir des termes du présent avenant sans démarche ni acte juridique particulier.

Elles veilleront toutefois, le cas échéant, à actualiser les actes unilatéraux ayant pu être formalisés et mis en œuvre dans le cadre notamment des démarches de sécurisation telles qu'elles ont été expressément autorisées par le législateur.

ART.
3.2

Il est rappelé que les dispositions du présent avenant entrent dans le cadre de l'[article L. 2253-3 du code du travail](#).

En d'autres termes, les stipulations des accords collectifs d'entreprise, d'établissement ou de groupe conclus antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent avenant prévalent sur celles ayant le même objet.

Ainsi, l'exécution desdits accords collectifs n'est pas impactée par le présent avenant.

De plus et d'une manière générale, les conventions individuelles de forfait annuel en jours conclues en application de ces mêmes accords collectifs, par référence aux [articles L. 3121-53 à L. 3121-62 du code du travail](#), demeurent parfaitement applicables sans qu'elles nécessitent une quelconque modification.

ART.
4

ART.
4.1

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Toutefois, les signataires rappellent que l'objet du présent avenant est de mettre l'accord du 11 avril 2000 en conformité aux dispositions légales en vigueur, notamment celles issues de la [loi du 8 août 2016](#).

Ainsi, et conformément aux dispositifs légaux de sécurisation rappelés à l'article 3, il est précisé que les conventions de forfait annuel en jours conclues en application de l'accord du 11 avril 2000 se sont régulièrement poursuivies dans leur exécution, y compris depuis le 5 juillet 2023, et qu'elles continuent de se poursuivre régulièrement conformément aux termes du présent avenant sans qu'il y ait lieu de requérir l'accord du salarié.

ART.
4.2

Le présent avenant fera l'objet d'un suivi par les partenaires sociaux réunis en CPPNI avec une vigilance particulière sur les éventuelles demandes d'interprétation qui pourraient lui être transmises sur les termes de l'accord du 11 avril 2000 modifié.

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

ART.
4.3

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

ART.
4.4

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 avenant, quel que soit leur effectif.

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

ART.

C'est dans le respect du droit à la santé et au repos, qui sont au nombre des exigences constitutionnelles, que tout dispositif d'aménagement du temps de travail doit s'organiser.

Les partenaires sociaux réaffirment leur attachement profond aux droits à la santé et à la sécurité des salariés.

En matière d'aménagement forfaitaire du temps de travail sur l'année, la conciliation des temps de vie personnelle et professionnelle, ainsi que la maîtrise du suivi de la charge de travail, et en conséquence le temps de travail effectif des salariés concernés, sont essentiels afin de contribuer à la préservation et l'amélioration de leur santé physique et mentale dans l'exercice de leur activité.

Prenant acte de la position de la jurisprudence nationale venue interpréter le droit en vigueur à l'aune de stipulations historiques de l'accord de branche conclu le 11 avril 2000 et étendu par arrêté du 14 novembre 2000, les signataires ont souhaité réviser ce dispositif conventionnel en vigueur permettant aux entreprises et salariés de la branche de recourir à des conventions individuelles de forfait annuel en jours, au travers de stipulations nouvelles assurant sans ambiguïté la garantie du respect de durées raisonnables de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires et, plus largement, une bonne répartition dans le temps du travail des intéressés.

Une vigilance particulière a été apportée, dans ce cadre, à ce que les stipulations révisées permettent d'instituer un suivi effectif et régulier ouvrant la faculté à l'employeur, le cas échéant, de remédier en temps utile à une charge éventuellement incompatible avec une durée raisonnable de travail.

Les parties rappellent aussi être particulièrement attachées à la sécurité juridique et à la prévisibilité du droit dans le cadre de l'exécution des relations contractuelles de travail.

Elles ont adapté en conséquence les termes du présent avenant ainsi que des conditions de son entrée en vigueur, compte tenu notamment des dispositifs légaux de sécurisation des relations juridiques ayant été conclues dans le cadre conventionnel présentement révisé.

SECTION 49

Avenant : Avenant du 10 décembre 2024 relatif à la révision de l'article 2 « Indemnisation des salariés participant à la commission paritaire de la négociation » de la convention collective

Source officielle Légifrance

ART.
1er

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

L'article 2 intitulé « Indemnisation des salariés participant à la commission paritaire de la négociation de la convention collective », dans sa version en vigueur telle que modifiée au dernier état par un avenant du 8 juillet 2014 étendu, stipule que :

« 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. »

Les signataires du présent avenant conviennent d'ajouter aux textes historiques en faveur du dialogue social et de la négociation collective au niveau de la branche de nouvelles stipulations visant à autoriser des temps d'absence aux fins de préparation des instances paritaires de la convention collective ainsi que pour faciliter la réalisation des missions incombant aux présidents desdites instances.

Au regard de ce qui précède, l'article 2 intitulé « Indemnisation des salariés participant à la commission paritaire de la négociation de la convention collective est désormais complété des articles 2.3 et 2.4 rédigés comme suit :

« 2.3. Temps préparatoires à la 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 visés dans l'article 2.1 des temps préparatoires en vue de leur participation aux commissions paritaires de négociation de la convention collective.

Ces temps préparatoires s'entendent comme un temps forfaitaire mensuel que le représentant salarié amené à participer à une commission paritaire de négociation de la convention 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 sa nomination au travers des documents établis à cette fin par le secrétariat technique de la branche.

La qualité de président d'instance paritaire peut être vérifiée par toute personne intéressée auprès du secrétariat technique de la branche. »

Les articles 2.1 et 2.2 restent inchangés.

ART.
4

ART.
4.1

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée d'un an.

Il prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel et cessera de produire ses effets une fois que sa durée d'un an d'application sera arrivée à échéance.

ART.
4.2

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

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

ART.
4.3

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

ART.
4.4

L'objet du présent avenant et les dispositions légales sur lesquelles il s'appuie ont justifié de prévoir des pourcentages spécifiques de contributions des entreprises en fonction de leur effectif, à l'instar des précédentes dispositions conventionnelles conclues à cet effet.

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

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

ART.

Depuis son origine, la convention collective nationale du personnel des prestataires de services a retenu diverses mesures visant à faciliter le dialogue social au niveau de la branche.

C'est ainsi que son texte de base contient historiquement un article 2 visant l'indemnisation des salariés participant aux commissions paritaires de négociation de la convention collective.

Ce texte a par la suite été complété de moyens supplémentaires mis à la disposition des organisations syndicales et patronales représentatives par la création d'un fonds commun d'aide au paritarisme.

Alors que l'interprétation des termes initiaux de l'article 2 n'était pas univoque, celui-ci fut précisé par l'intermédiaire de l'avenant du 8 juillet 2014, qui fut étendu par un arrêté du 16 mars 2015.

Depuis, l'environnement conventionnel a particulièrement évolué, tant à l'aune des diverses réformes du droit du travail qu'à l'égard de la composition des parties prenantes à la négociation collective de branche.

S'appuyant sur divers échanges intervenus en commission paritaire nationale de négociation et d'interprétation (CPPNI), les signataires du présent avenant ont entendu ouvrir des droits nouveaux aux représentants salariés participant à la négociation de la convention collective.

Ces droits visent d'une part à faciliter la préparation des négociations paritaires, dans un contexte où l'évolution de la réglementation est de plus en plus régulière et sa complexité grandissante.

C'est en ce sens que des temps d'absence autorisée et rémunérée ont été convenu au titre du présent avenant.

Ces droits visent d'autre part à donner plus de moyens aux représentants salariés titulaires de mandats de président d'instance paritaire de la branche, dans la mesure où l'exercice de telles fonctions suppose, le cas échéant, une mobilisation plus particulière dans l'intérêt collectif de la branche.

C'est en ce sens que des temps d'absence autorisée et rémunérée complémentaire ont été convenu au titre du présent avenant.

C'est au vu de ce qui précède que les signataires ont convenu ce qui suit.

Avenant : Accord du 8 avril 2025 relatif aux salaires et à la valeur du point

Source officielle Légifrance

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

À titre exceptionnel, vu le contexte rappelé en préambule du présent accord, les signataires ont entendu fixer les revalorisations des rémunérations minimales en deux temps, dans les conditions prévues par l'article 6 visé infra.

Ainsi, deux séries de valeurs de point sont fixées à hauteur de :

- pour les grilles de rémunérations minimales n° 1 (annexes I et II) :
 - 4,105 € pour le statut employés ;
 - 3,763 € pour le statut techniciens, agents de maîtrise ;
 - 3,687 € pour le statut cadres.
- pour les grilles de rémunérations minimales n° 2 (annexes III et IV) :
 - 3,876 € pour le statut employés ;
 - 3,763 € pour le statut techniciens, agents de maîtrise ;
 - 3,687 € pour le statut cadres.

L'ensemble des indices de rémunération est modifié.

S'agissant du coefficient 120 revalorisé, le taux horaire brut s'élève à :

- pour la grille de rémunérations minimales n° 1 (annexe I) : 11,88 € ;
- pour la grille de rémunérations minimales n° 2 (annexe III) : 11,91 €.

Les grilles de rémunérations mensuelles et annuelles garanties sont donc modifiées dans les conditions prévues en annexe au présent accord.

Il est rappelé que le présent accord prévoit exceptionnellement plusieurs grilles en annexe compte tenu de son application prévue en deux temps.

Compte tenu de l'application en deux temps du présent accord, quatre annexes (annexes I à IV) détaillent les grilles qui seront applicables dans un premier temps (annexes I et II) et celles qui le seront dans un second temps (annexes III et IV), conformément aux conditions visées à l'article 6 infra.

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 des grilles 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 et en annexe IV compte tenu de l'application en deux temps du présent accord.

Ces grilles de rémunération annuelle sont basées 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 et des diverses dispositions législatives et réglementaires entrées en vigueur depuis.

Il est précisé ici que la branche a rouvert, cette année 2025, une négociation sur l'égalité professionnelle, de telle sorte qu'une attention particulière sera portée aux mesures permettant d'atteindre l'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes.

ART.

6

ART.

6.1

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur :

- pour la grille des rémunérations minimales n° 1 (annexes I et II) : le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel ;
- pour la grille des rémunérations minimales n° 2 (annexes III et IV) : quatre mois après l'entrée en vigueur de la grille des rémunérations minimales n° 1.

À titre d'exemple, si l'arrêté d'extension du présent accord devait paraître le 30 juin 2025 au Journal officiel, la grille des rémunérations n° 1 (annexes I et II) serait applicable dès le 1er juillet 2025 et la grille des rémunérations n° 2 (annexes III et IV) serait applicable le 1er novembre 2025.

Vu l'historique des durées d'extension des précédents accords de salaires et les engagements pris par les services du ministère du travail et de l'emploi, 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, en particulier en cas d'augmentations successives du Smic au cours des douze mois précédant la conclusion d'un accord de branche.

ART.

6.2

Cet accord, qui fera l'objet d'un suivi par les partenaires sociaux réunis en CPPNI, peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

ART.

6.3

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

ART.

6.4

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.

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

ART.

Applicables le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Annexe I Grille des rémunérations minimales mensuelles

Statuts	Niv.	Coef	Ind.	Pt.	Rém.
Employés	I	120	439	4,105	1 802,10 €
		130	441	4,105	1 810,31 €
		140	443	4,105	1 818,52 €
	II	150	445	4,105	1 826,73 €
		160	446	4,105	1 830,83 €
	III	170	449	4,105	1 843,15 €
TAM	IV	190	451	4,105	1 851,36 €
		200	513	3,763	1 930,42 €
	V	220	528	3,763	1 986,86 €
		230	542	3,763	2 039,55 €
		240	558	3,763	2 099,75 €
	VI	250	572	3,763	2 152,44 €
Cadres	VII	260	591	3,763	2 223,93 €
		280	679	3,687	2 503,47 €
		290	727	3,687	2 680,45 €
		300	852	3,687	3 141,32 €
	VIII	330	864	3,687	3 185,57 €
		360	924	3,687	3 406,79 €
		390	999	3,687	3 683,31 €
		420	1 074	3,687	3 959,84 €
	IX	450	1 312	3,687	4 837,34 €
		500	1 552	3,687	5 722,22 €
		550	1 709	3,687	6 301,08 €

Annexe II Grille des rémunérations minimales annuelles (effectifs commerciaux – art. 4)

Statuts	Niv.	Coef	Ind.	Pt.	Rém.
Cadres	VII	280	679	3,687	33 045,84 €
		290	727	3,687	35 381,93 €
		300	852	3,687	41 465,48 €
		330	864	3,687	42 049,50 €
	VIII	360	924	3,687	44 969,60 €
		390	999	3,687	48 619,73 €
		420	1 074	3,687	52 269,86 €
	IX	450	1 312	3,687	63 852,94 €
		500	1 552	3,687	75 533,36 €
		550	1 709	3,687	83 174,30 €

ART.

Applicables quatre mois après l'entrée en vigueur des grilles des rémunérations minimales n° 1.

Annexe III Grille des rémunérations minimales mensuelles

Applicable 4 mois après l'entrée en vigueur de l'annexe I.

Statuts	Niv.	Coef	Ind.	Pt.	Rém.
Employés	I	120	466	3,876	1 806,22 €
		130	468	3,876	1 813,97 €
		140	470	3,876	1 821,72 €
	II	150	472	3,876	1 829,47 €
		160	474	3,876	1 837,22 €
	III	170	476	3,876	1 844,98 €
		190	482	3,876	1 868,23 €
TAM	IV	200	514	3,763	1 934,18 €
		220	531	3,763	1 998,15 €
	V	230	542	3,763	2 039,55 €
		240	558	3,763	2 099,75 €
	VI	250	572	3,763	2 152,44 €
		260	591	3,763	2 223,93 €
Cadres	VII	280	679	3,687	2 503,47 €
		290	727	3,687	2 680,45 €
		300	852	3,687	3 141,32 €
		330	864	3,687	3 185,57 €
	VIII	360	924	3,687	3 406,79 €
		390	999	3,687	3 683,31 €
		420	1074	3,687	3 959,84 €
	IX	450	1312	3,687	4 837,34 €
		500	1552	3,687	5 722,22 €
		550	1709	3,687	6 301,08 €

Annexe IV Grille des rémunérations minimales annuelles (effectifs commerciaux – art. 4)

Applicable 4 mois après l'entrée en vigueur de l'annexe II.

Statuts	Niv.	Coef	Ind.	Pt.	Rém.
Cadres	VII	280	679	3,687	33 045,84 €
		290	727	3,687	35 381,93 €
		300	852	3,687	41 465,48 €
		330	864	3,687	42 049,50 €
	VIII	360	924	3,687	44 969,60 €
		390	999	3,687	48 619,73 €
		420	1 074	3,687	52 269,86 €
	IX	450	1 312	3,687	63 852,94 €
		500	1 552	3,687	75 533,36 €
		550	1 709	3,687	83 174,30 €

ART.

Les partenaires sociaux ont signé le dernier accord salaires le 13 décembre 2022 dont les termes ont été étendus par arrêté ministériel du 16 février 2023 (JORF du 1er mars 2023).

Cet accord avait permis une revalorisation substantielle des rémunérations minimales conventionnelles qui ont toutefois été rattrapées, pour les premiers coefficients de la grille, par les différentes revalorisations du Smic intervenues depuis, et notamment celle intervenue au 1er mai 2023, la septième depuis janvier 2021.

C'est dans ce contexte que les négociations se sont ouvertes dès le mois de juin 2023, sans discontinuer jusqu'à la réunion de la CPPNI du 11 juin 2024.

À cette dernière réunion, un projet d'accord – qui constituait la cinquième proposition patronale de revalorisation – avait été signé mais dans des conditions de majorité d'audience syndicale insuffisante pour donner à ce texte la valeur d'un accord collectif.

Conformément aux échanges paritaires intervenus jusqu'à cette date, ce projet avait entendu prêter une attention particulière aux agents de maîtrise et aux cadres tout en introduisant une certaine aération des premiers coefficients de la grille, revalorisés à hauteur des dernières hausses du Smic et pour atteindre, au global, près de 3 % de hausse des salaires minima.

Suite à l'échec de cette négociation, les partenaires ont pris acte de l'intervention, en novembre 2024, du coup de pouce gouvernemental apporté au Smic à hauteur de + 2 %.

La négociation s'est ainsi rouverte courant décembre 2024 et cette dernière a permis d'aboutir au présent accord.

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.

SECTION 51

Avenant : Avenant du 9 septembre 2025 à l'accord du 25 septembre 2015 relatif au régime de frais de santé

Source officielle Légifrance

ART.

1er

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de l'accord du 15 décembre 2014 relatif au régime de prévoyance modifié, conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 (IDCC 2098).

Depuis l'origine du régime, les cotisations du régime, exprimées en pourcentage du salaire, étaient plafonnées par des montants exprimés en euros.

Ce plafond de cotisations concernait les taux de cotisations du régime collectif obligatoire et celui-ci a évolué à plusieurs reprises, au fil des différents avenants de révision du régime.

Au dernier état, ce plafond était fixé comme suit pour le régime général :

Taux de cotisations du régime collectif obligatoire (régime général)	Cotisations (en % du salaire)	Plafonds
Base 1	2,12 %	62,09 €
Base 2	2,86 %	83,65 €
Base 3	3,75 %	109,71 €

Pour le régime spécifique de l'Alsace-Moselle, ce plafond est fixé, au dernier état, comme suit :

Taux de cotisations du régime collectif obligatoire (Alsace-Moselle)	Cotisations (en % du salaire)	Plafonds
Base 1	1,48 %	43,44 €
Base 2	2,00 %	58,56 €
Base 3	2,63 %	76,90 €

Sous l'impulsion des organismes assureurs recommandés, comme cela a été rappelé en préambule, les partenaires sociaux entendent réviser la méthode de calcul de ce plafond.

À compter de l'entrée en vigueur du présent avenant, le taux des cotisations du régime collectif obligatoire sera plafonné par des montants appréciés en pourcentage de la tranche A (TA) du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS), arrêté, à titre d'illustration, à hauteur de 3 925 € en 2025.

Ce plafond a donc vocation à évoluer en fonction, d'une part, des taux de cotisations fixés par la branche et, d'autre part, du PMSS de l'année de référence considérée.

Au regard de ce qui précède, l'article 9.1 et l'alinéa 1 de l'article 9.1.1 de l'accord du 25 septembre 2015, tels que modifiés par l'article 4 de l'avenant du 10 septembre 2018, sont actuellement rédigés comme suit :

Alinéa 1 de l'article 9.1 :

« Les cotisations au présent régime sont exprimées en pourcentage du salaire brut fixe de base (hors primes, hors majorations pour heures supplémentaires ou complémentaires notamment) du salarié bénéficiaire, plafonnées par des montants exprimés en euros.

Il est entendu que cette cotisation prend notamment en compte la mutualisation de la portabilité légale de la couverture mise en place par le présent accord.

Il est rappelé que les cotisations sont établies sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur.

Les organisations signataires conviennent de se réunir pour les revoir en cas de changement de ces textes. »

Alinéa 1 de l'article 9.1.1 :

« Les partenaires sociaux maintiennent la structure des cotisations du régime, exprimées pour rappel en pourcentage du salaire brut fixe de base (hors primes, hors majorations pour heures supplémentaires ou complémentaires notamment) du salarié bénéficiaire, plafonnées par des montants exprimés en euros. »

À compter de l'entrée en vigueur du présent avenant, ces articles sont modifiés comme suit :

« Article 9.1

Les cotisations au présent régime sont exprimées en pourcentage du salaire brut fixe de base (hors primes, hors majorations pour heures supplémentaires ou complémentaires notamment) du salarié bénéficiaire, plafonnées par des montants appréciés en pourcentage de la tranche A (TA) du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS), arrêté, à titre d'illustration, à hauteur de 3 925 € en 2025.

Ce plafond est calculé à l'aune du PMSS en vigueur et en fonction du taux de cotisation afférent à la base du régime général auquel le ou les salariés adhèrent.

À titre d'illustration, le plafond de cotisation théorique en 2025, pour un salarié relevant du régime général – Base 1, compte tenu du taux de cotisation de 1,86 % de son salaire, est plafonné à hauteur de 73,01 € (le montant du PMSS en 2025 étant pour rappel de 3 925 €, soit 3 925 € ×

1,86 %). Ce plafond de cotisation sera appréhendé, chaque année, à l'aune du montant du PMSS et du taux de cotisation alors en vigueur au niveau de la branche.

Il est entendu que cette cotisation prend notamment en compte la mutualisation de la portabilité légale de la couverture mise en place par le régime.

Il est rappelé que les cotisations sont établies sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur.

Les organisations signataires conviennent de se réunir pour les revoir en cas de changement de ces textes ou si le pilotage du régime l'exige. »

Alinéa 1 de l'article 9.1.1 :

« Il est rappelé que la structure des cotisations du régime, exprimées pour rappel en pourcentage du salaire brut fixe de base (hors primes, hors majorations pour heures supplémentaires ou complémentaires notamment) du salarié bénéficiaire, est maintenue.

En revanche, ces cotisations, historiquement plafonnées par des montants exprimés en euros, sont désormais plafonnées par des montants appréciés en pourcentage de la tranche A (TA) du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS), arrêté, à titre d'illustration, à hauteur de 3 925 € en 2025. »

Il est rappelé par les partenaires sociaux que ce changement de plafond des cotisations du régime collectif obligatoire fera l'objet d'un suivi spécifique par la branche qui entend conserver, pour l'avenir, l'équilibre global de son régime et la performance de la mutualisation qui le caractérise à la date du présent avenant.

C'est la raison pour laquelle, compte tenu notamment du relèvement du plafond des cotisations du régime collectif obligatoire, les partenaires sociaux ont pu envisager la révision, à la baisse, du taux des cotisations de ce régime, dans les conditions visées ci-après.

ART. 3 Le taux de cotisation des différents régimes du dispositif conventionnel de frais de santé était initialement visé au niveau de l'article 9.1 de l'accord du 25 septembre 2015.

Cet accord a été modifié à plusieurs reprises par l'intermédiaire de différents avenants dont le dernier daté du 11 juin 2024.

En l'état des dispositions en vigueur, l'article relatif aux taux de cotisations au régime conventionnel de frais de santé est l'article 4 de l'avenant du 10 septembre 2018 modifié.

Cet article, à partir de son alinéa 2, est actuellement rédigé dans les termes suivants :

« Les cotisations au titre du socle conventionnel obligatoire, visées à l'article 9.1.1 de l'accord modifié, sont fixées comme suit pour les entreprises et salariés relevant du régime général de la sécurité sociale :

Taux de cotisations du régime collectif obligatoire (régime général)	Cotisations (en % du salaire)	Plafonds
Base 1	2,12 %	62,09 €
Base 2	2,86 %	83,65 €
Base 3	3,75 %	109,71 €

Les partenaires sociaux fixent expressément une grille de cotisations spécifiques au titre du socle conventionnel obligatoire pour les entreprises et salariés relevant du régime spécifique de l'Alsace-Moselle, comme suit :

Taux de cotisations du régime collectif obligatoire (Alsace-Moselle)	Cotisations (en % du salaire)	Plafonds
Base 1	1,48 %	43,44 €
Base 2	2,00 %	58,56 €
Base 3	2,63 %	76,90 €

Compte tenu de la volonté des partenaires sociaux de prendre acte de la demande des organismes assureurs recommandés visant à modifier le plafond des cotisations au régime obligatoire tout en maintenant une juste solidarité entre les salariés de la branche et un pilotage équilibré de la mutualisation, les taux de cotisations du régime collectif obligatoire sont révisés comme suit :

« Les cotisations au titre du socle conventionnel obligatoire, visées à l'article 9.1.1 de l'accord modifié, sont fixées comme suit pour les entreprises et salariés relevant du régime général de la sécurité sociale :

Taux de cotisations du régime collectif obligatoire (régime général)	Cotisations (en % du salaire plafonné à la TA)	Plafonds TA*
Base 1	1,86 %	Plafonds TA* en 2025 : 73,01 €
Base 2	2,51 %	Plafonds TA* en 2025 : 98,52 €
Base 3	3,29 %	Plafonds TA* en 2025 : 129,13 €
* En 2025, le plafond mensuel de la sécurité sociale est fixé à 3 925 €.		

Les partenaires sociaux fixent expressément une grille de cotisations spécifiques au titre du socle conventionnel obligatoire pour les entreprises et salariés relevant du régime spécifique de l'Alsace-Moselle, comme suit :

Taux de cotisations du régime collectif obligatoire (Alsace-Moselle)	Cotisations (en % du salaire plafonné à la TA)	Plafonds TA*
Base 1	1,30 %	Plafonds TA*en 2025 : 51,03 €
Base 2	1,76 %	Plafonds TA*en 2025 : 69,08 €
Base 3	2,30 %	Plafonds TA*en 2025 : 90,28 €
* En 2025, le plafond mensuel de la sécurité sociale est fixé à 3 925 €.		

Il est expressément rappelé que seuls les taux de cotisations du régime collectif obligatoire susvisés sont ainsi révisés. La structuration des cotisations des régimes facultatifs et optionnels reste ainsi inchangée.

ART. 4 Il est rappelé que l'[avenant du 11 juin 2024](#) évoquait, dans [son article 3](#), la mise en place d'un taux d'appel exceptionnel et provisoire visant à apurer le report de perte du régime constaté au 31 décembre 2023.

L'étude des comptes du régime sur l'année 2024 a montré que ce report de perte avait été apuré, de telle sorte que le taux d'appel exceptionnel et provisoire, fixé à hauteur de 102 %, sera abandonné à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant.

ART. 5

ART. 5.1 Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur, indépendamment de sa date d'extension, à compter du 1er janvier 2026.

Il s'appliquera à l'ensemble des entreprises et des salariés du régime relevant de son champ d'application conventionnel ainsi qu'à tous les bénéficiaires de garanties issues du régime conventionnel.

ART. 5.2

Cet avenant, qui fera l'objet d'un suivi par les partenaires sociaux réunis en CPPNI et en CPS, peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

ART. 5.3

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

ART. 5.4

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.

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

ART.

Les partenaires sociaux rappellent d'abord qu'à la date du présent avenant, le régime mutualisé des frais de santé, tel qu'il a été modifié par l'avenant du 11 juin 2024 étendu par arrêté ministériel du 25 septembre 2024 publié au Journal officiel de la République française du 8 octobre 2024, présente des comptes excédentaires.

Les signataires rappellent dans ce cadre que les décisions de bonne gestion prises à l'occasion des différents avenants conclus ces dernières années ont d'abord permis d'équilibrer les comptes du régime puis de les rendre excédentaires, permettant ainsi la constitution de réserves malgré le contexte de désengagement de la sécurité sociale, rappelé dans le préambule de l'avenant du 11 juin 2024 et de la hausse des dépenses de santé constatées sur cette période.

Dans le cadre du pilotage du régime sur les années 2024 et 2025, les organismes assureurs recommandés ont sollicité la branche pour revoir les modalités de calcul du plafond des cotisations du régime collectif obligatoire.

Cette volonté a été motivée par un objectif de rationalisation des frais de gestion liés à l'application d'un plafond de cotisations calculé en euros et fixé par voie d'avenant.

La proposition des organismes assureurs recommandés a été présentée à la branche au cours de diverses réunions paritaires. Cette proposition a été élaborée par les organismes assureurs recommandés sur la base de l'analyse de la répartition de la rémunération des salariés couverts par le régime mutualisé.

Si cette analyse ne couvre pas la réalité économique de l'ensemble des salariés de la branche, il n'en demeure pas moins que les partenaires sociaux, notamment accompagnés de leur actuaire, ont décidé de valider la nouvelle méthode de plafonnement des cotisations du régime collectif obligatoire par référence au plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

Ils ont souligné que ce changement, qui entraîne une hausse du plafond, devait prendre en compte les équilibres des comptes connus à la date du présent avenant et la solidarité qui existait, depuis l'origine, entre les salariés couverts par le régime mutualisé de branche.

Dans ce cadre, et toujours sur proposition des organismes assureurs recommandés, une baisse des taux de cotisations du régime collectif obligatoire a pu être décidée afin de maintenir les équilibres connus à date.

C'est dans ce contexte que le présent avenant a été conclu.

Avenant : Avenant du 9 septembre 2025 à l'accord du 28 octobre 2003 relatif au paritarisme

Source officielle Légifrance

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

Il est historiquement prévu par les stipulations en vigueur à date du présent avenant que les fonds du paritarisme collectés et versés au fonds commun d'aide au paritarisme font l'objet d'une « répartition égalitaire entre les organisations professionnelles tant syndicales que patronales ».

Compte tenu de l'objet du fonds commun du paritarisme, rappelé notamment à l'article 1er de l'accord du 28 octobre 2003 et qui vise en particulier à pourvoir aux frais de fonctionnement des commissions paritaires de négociation et au développement du syndicalisme, il est convenu que l'assemblée générale du fonds commun, à savoir l'association pour le fonctionnement du paritarisme dans le secteur tertiaire des prestataires de services (AFPSTPS), pourra sur proposition du conseil d'administration valider la pondération des sommes à attribuer aux organisations professionnelles bénéficiaires des fonds en fonction, notamment, de critères de participation aux réunions paritaires de négociation collective au niveau de la branche.

L'application de tels critères pourrait ainsi conduire à une répartition non égalitaire des fonds entre les organisations professionnelles bénéficiaires, tant syndicales que patronales, sans pour autant que la répartition équilibrée entre collègues s'en voit affectée.

ART.

3

Les dispositions non modifiées de l'accord du 28 octobre 2003 et des avenants 24 novembre 2014 et 24 février 2020 demeurent applicables en l'état de leur rédaction, notamment celles relatives au financement et à la collecte des fonds.

ART.

3.1

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

ART.

3.2

Cet avenant, qui fera l'objet d'un suivi par les partenaires sociaux réunis en CPPNI peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

ART.

3.3

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par le code du travail.

ART.

3.4

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 avenant, quel que soit leur effectif.

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

ART.

Un accord du 28 octobre 2003, étendu par arrêté ministériel du 4 octobre 2005 (JORF du 15 octobre 2005), est venu créer un fonds commun d'aide au paritarisme au niveau de la branche en lien, notamment, avec les dispositions de l'article 2 du texte de base de la convention collective des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire.

Les dispositions de cet accord fondateur ont été révisées à deux reprises, au travers des avenants conclus le 24 novembre 2014 (étendu par arrêté ministériel du 5 mai 2015 – JORF du 9 juin 2015) et le 24 février 2020 (étendu par arrêté ministériel du 10 juillet 2020 – JORF du 1er août 2020).

Ces derniers avenants étaient principalement destinés à réviser les modalités de la collecte de la contribution versée par les entreprises en application des stipulations de l'accord susvisé.

Le présent avenant à cette fois vocation à aménager, conformément aux échanges paritaires intervenus en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), les modalités de répartition des fonds collectés au titre du paritarisme.

Avenant : Avenant du 9 décembre 2025 relatif aux contributions des entreprises à la formation professionnelle continue

Source officielle Légifrance

ART.
1er

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de l'accord du 12 octobre 2015 qu'il complète et modifie.

Ce champ est également identique aux précédents avenants conclus, sur ce même thème, par la branche aux dates rappelées en préambule.

Il est expressément rappelé que ce champ d'application correspond à celui de la convention 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

ART.
2.1

Au regard du contexte visé dans en préambule, les partenaires sociaux décident de maintenir, toujours pour une durée déterminée, une contribution conventionnelle supra légale.

Cette contribution conventionnelle est obligatoirement versée à l'OPCO désigné par la branche à savoir, à la date du présent avenant, l'OPCO des entreprises de proximité (OPCO EP).

Les taux de cette contribution conventionnelle sont fixés conformément au tableau suivant :

	Entreprises de 1 à 10 salariés	Entreprises de 11 à 49 salariés	Entreprises de 50 à 299 salariés	Entreprises de 300 salariés et plus
Contribution conventionnelle	0,20 %	0,10 %	0,05 %	0,05 %

Cette contribution 2026 est appelée sur la base de la masse salariale N – 1, soit la masse salariale 2025.

Il est rappelé que la part conventionnelle de cette contribution est mutualisée dans une section comptable spécifique et n'est par principe pas sectorisée par taille d'entreprises.

Les partenaires sociaux veillent toutefois à ce que chaque catégorie d'entreprises contributrices bénéficie effectivement de financements de projets en lien avec cette contribution conventionnelle.

Les signataires rappellent enfin le caractère exceptionnel de cette contribution conventionnelle et qu'à défaut de révision possible des taux susvisés, seuls les taux légaux en vigueur s'appliqueront aux entreprises.

ART.
2.2

Les fonds issus de la contribution conventionnelle sont gérés conformément aux termes du présent avenant et selon les axes définis par les partenaires sociaux réunis en CPNEFP.

Il est entendu, puisque les fonds sont collectés par l'OPCO des entreprises de proximité et mobilisés par son intermédiaire, que la section professionnelle paritaire (SPP) de la branche sera informée de toutes les orientations et décisions de la CPNEFP relatives à l'utilisation de ces fonds conventionnels.

L'OPCO des entreprises de proximité sera alors en capacité de faire toute préconisation et recommandation à l'aune des éléments financiers de suivi de ces fonds conventionnels qu'il met à la disposition des partenaires sociaux en temps utile.

Il est rappelé qu'historiquement, la branche avait souhaité que cette contribution puisse être prioritairement utilisée pour participer à l'abondement par l'employeur de formations suivies dans le cadre d'une politique de cogestion du compte personnel de formation (CPF) telle que définie dans l'accord du 12 octobre 2015.

Compte tenu toutefois de l'impact de la réforme de la formation professionnelle sur le fonctionnement de ce dispositif et vu les fonds disponibles issus des contributions conventionnelles historiques, il a été régulièrement convenu, depuis l'avenant du 13 décembre 2021, d'arrêter une liste non-exhaustive d'orientations prioritaires de l'utilisation des sommes collectées au titre de la contribution conventionnelle.

Cette liste, qui se présente historiquement en deux volets, est réitérée dans des termes similaires au précédent avenant, comme suit :

- Volet 1 : actions de formation métier :
 - certificats de qualification professionnelle (CQP) de branche :
 - CQP enquêteur civil ;
 - CQP télésecrétaire ;
 - CQP chargé d'accueil ;
 - certificat de compétences de service en relation client (CCS-RC) :
 - coût pédagogique de la formation évaluateur ;
 - coût de l'évaluation ;
 - actions collectives :
 - CNIL et RGPD ;
 - notions juridiques liées au métier de domiciliation ;
 - CQP enquêteur civil ;
 - télésecrétariat ;
 - intelligence artificielle ;
 - formation continue obligatoire liée à l'activité d'enquêteur civil ;
 - titres niveaux IV et V en recouvrement ;
 - autres formations métier ;
 - complément de financement des certifications éligibles à la Pro-A.

Toute délibération de la CPNEFP peut venir compléter ou modifier cette liste d'actions de formation.

- Volet 2 : actions de branches sur décision de la CPNEFP :
 - ingénierie de certification collective ou individuelle ;
 - études d'opportunité et de faisabilité de projets certifiant ;
 - toutes autres études concourant au développement de la formation professionnelle, en lien avec l'emploi, la formation, les compétences et la classification des emplois qui en découle ;
 - mise en place de formations certifiantes par modules pour les rendre accessibles aux entreprises et aux salariés et faciliter l'accès au compte personnel de formation (CPF) ;
 - démarches de certification d'actions de formation transversales ;
 - accompagnement des entreprises pour le développement de projets certifiant dont les certificats de qualification professionnelle (CQP) ;
 - accompagnement et prise en charge de démarches d'agrément et de renouvellement d'agrément des CQP de branche s'il y a lieu ;
 - accompagnement et prise en charge de l'inscription ou du renouvellement de l'inscription de certifications de branche au RNCP ou au registre spécifique ;
 - frais d'évaluation et de jury le cas échéant ;
 - expérimentation(s) de parcours de formation visant à optimiser l'intégration durable de collaborateurs.

Il est entendu que les orientations prioritaires susvisées ne portent pas préjudice aux facultés d'accompagnement de la branche par l'OPCO au titre notamment de l'[article R. 6332-15 du code du travail](#) ou de son bénéfice éventuel d'aides ou de fonds destinés à faciliter la mise en œuvre des actions concernées.

Les partenaires sociaux se réservent la faculté de définir de nouvelles priorités d'utilisation de cette contribution conventionnelle au cours de l'exercice 2026 sur délibération paritaire de la CPNEFP.

Les partenaires sociaux confirment que les fonds destinés à financer la formation professionnelle en vertu de la contribution conventionnelle prévue par le présent avenant sont versés par les entreprises couvertes par l'article 1er du présent avenant à l'OPCO désigné par la branche à date, soit l'OPCO des entreprises de proximité.

Il est expressément convenu que les fonds ainsi collectés par l'actuel OPCO de la branche seront rattachés au régime conventionnel de formation professionnelle continue et que tout éventuel changement d'OPCO entraînera un transfert automatique et inconditionnel desdits fonds, ce sur quoi s'est historiquement engagé l'OPCO des entreprises de proximité.

ART.
4

Les signataires rappellent que les dispositions conventionnelles de branche entrant dans le cadre du 4° de l'[article L. 2253-1 du code du travail](#) prévalent sur celles issues des conventions et accords d'entreprises conclus antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur.

ART.
4.1

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée d'un an correspondant à l'exercice 2026.

Il a donc vocation à s'appliquer du 1er janvier au 31 décembre 2026, après quoi il cessera automatiquement de produire ses effets.

ART.
4.2

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

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

ART.
4.3

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

ART.
4.4

L'objet du présent avenant et les dispositions légales sur lesquelles il s'appuie ont justifié de prévoir des pourcentages spécifiques de contributions des entreprises en fonction de leur effectif, à l'instar des précédentes dispositions conventionnelles conclues à cet effet.

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

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

ART.

Le 12 octobre 2015, les organisations patronales et syndicales ont signé un accord sur la formation professionnelle se substituant à toute disposition de même nature et portant sur le même objet qui avait pu être conclu antérieurement.

Cet accord comportait notamment des articles relatifs aux contributions conventionnelles des entreprises à la formation professionnelle continue. Il s'agissait plus spécifiquement à l'article 3.2 dudit accord.

Depuis 2016, des avenants ont été régulièrement conclus, pour chaque exercice de référence, reconduisant ainsi chaque année des contributions conventionnelles à la formation professionnelle.

Les échanges paritaires qui ont présidé à la conclusion du présent avenant ont mis en avant le maintien nécessaire d'une politique de pilotage prudentielle à l'aune d'un contexte politique et réglementaire incertain.

C'est à l'aune de ces échanges qu'a été justifiée une nouvelle reconduction des contributions conventionnelles au niveau des derniers taux convenus, dans l'intérêt des salariés de toutes les entreprises de la branche.

La présente reconduction des taux conventionnels de contribution des entreprises à la formation professionnelle continue des salariés s'effectue donc selon les dispositions visées ci-après.

Avenant : Avenant rectificatif du 9 décembre 2025 à l'accord du 15 mai 2017 relatif à la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Source officielle Légifrance

ART.
1er

Au regard des arrêtés ministériels susvisés, l'annuaire des organisations représentatives dans la branche à date de signature du présent avenant est le suivant :

Annuaire des organisations représentatives	
Organisations patronales	Organisations syndicales
CNET 38, rue des Mathurins 75008 Paris	CFDT-F3C 47, avenue Simón Bolívar 75019 Paris
FIGEC 60, avenue Charles de Gaulle 92200 Neuilly-sur-Seine	CFE-CGC FNECS 9, rue de Rocroy 75010 Paris
SAR 9, rue Huysmans 75006 Paris	CFTC-CSFV 34, quai de la Loire 75019 Paris
SIST 75, avenue Parmentier 75011 Paris	CGT-FSE 263, rue de Paris – Case 421 93514 Montreuil
SNPA 144, boulevard Pereire 75017 Paris	FEC-FO Services 54, rue d'Hauteville 75010 Paris
SORAP 18, rue Pasquier 75008 Paris	SUD-SOLIDAIRES 25, rue des Envierges 75020 Paris
SP2C 5, rue de la Terrasse 75017 Paris	
SYNAPHE 75 avenue Parmentier 75011 Paris	

L'accord du 15 mai 2017, dans sa dernière rédaction, est modifié en conséquence.

ART.
2

ART.
2.1

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée à l'instar de l'accord qu'il révisé.

ART.
2.2

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

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

ART.
2.3

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

ART.
2.4

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 avenant, quel que soit leur effectif.

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

ART.

Le 15 mai 2017, les partenaires sociaux ont conclu un accord portant création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche des prestataires de services.

Depuis sa signature, les organisations syndicales et patronales représentatives ont été identifiées au titre de nouveaux cycles électoraux au travers notamment des derniers arrêtés ministériels du 24 juin 2025 publiés au JO du 7 août 2025, et certaines organisations représentatives ont changé d'adresse.

Avenant : Avenant du 13 janvier 2026 relatif à la révision de l'article 2 de la convention collective

Source officielle Légifrance

ART.

1er

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

ART.

2

À titre exceptionnel, temporaire et dérogatoire des temps préparatoires spécifiques visés dans l'avenant du 10 décembre 2024 et des temps d'absence initialement prévus par l'article 2 du texte de base de la convention collective, le présent avenant vient créer des temps préparatoires complémentaires en lien avec ceux nécessités en vue de la négociation portant sur les classifications conventionnelles de branche.

Il est rappelé que ces travaux, en cours à la date du présent avenant, sont menés sous l'égide de l'Anact et que des points d'information sur l'avancement de ces travaux sont réalisés mensuellement en CPPNI.

Ces temps préparatoires complémentaires sont d'une demi-journée par groupe technique paritaire (GTP) pour chaque représentant d'une organisation syndicale représentative présent au(x) dits(s) GTP, étant rappelé qu'il ne peut y avoir qu'un seul représentant par organisation syndicale représentative par GTP.

Il est également rappelé qu'il y a 4 GTP pour ces travaux préparatoires à la négociation de branche sur les classifications.

Les représentants des organisations syndicales représentatives aux GTP concernés sont identifiés par l'OS auprès du secrétariat technique.

Ces derniers, pour bénéficier des présentes dispositions, informeront leur employeur dans un délai raisonnable de leurs absences au titre des temps préparatoires susvisés.

Les modalités pratiques liées à la prise de ces temps préparatoires sont par principe celles détaillées dans l'avenant du 10 décembre 2024 et subsidiairement par l'article 2 du texte de base de la convention collective, éventuellement complétées, précisées ou modifiées par le présent avenant.

ART.

3

ART.

3.1

Le présent avenant est applicable à compter de sa signature.

Il est conclu pour une durée déterminée et produira ainsi ses effets jusqu'au 31 juillet 2026, étant entendu que cet avenant a uniquement vocation à couvrir les besoins particuliers susvisés qui n'ont pas vocation à s'étendre après cette date.

ART.

3.2

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

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

ART.

3.3

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions fixées par les articles [L. 2231-6 du code du travail](#).

ART.

3.4

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 avenant, quel que soit leur effectif.

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

ART.

Depuis son origine, la convention collective nationale du personnel des prestataires de services s'est dotée de différents moyens mis à la disposition des organisations syndicales et patronales visant à faciliter le dialogue social au niveau de la branche.

En ce sens, par un dernier [avenant du 10 décembre 2024](#) à l'article 2 du texte de base, les partenaires sociaux ont notamment entendu ouvrir des droits nouveaux aux représentants salariés participant à la négociation de la convention collective pour le compte des organisations syndicales représentatives.

D'une part, ces droits visent à faciliter la préparation des négociations paritaires, dans un contexte où l'évolution de la réglementation est de plus en plus régulière et sa complexité grandissante.

C'est en ce sens que des temps d'absence autorisée et rémunérée ont été convenu au titre de ce dernier avenant.

D'autre part, ces droits visent à donner plus de moyens aux représentants salariés titulaires de mandats de président d'instance paritaire de la branche, dans la mesure où l'exercice de telles fonctions suppose, le cas échéant, une mobilisation plus particulière dans l'intérêt collectif de la branche.

Depuis juillet 2025, les partenaires sociaux ont fait le choix de s'engager dans un projet de révision de la classification conventionnelle de la branche. Les travaux préparatoires à la négociation portant sur ce thème sont menés sous l'égide de l'Anact, la branche étant accompagnée par un cabinet expert dans ce domaine.

Dans ce cadre et compte tenu de l'envergure desdits travaux, les signataires du présent avenant ont entendu ouvrir, à titre dérogatoire et exceptionnel, des temps préparatoires complémentaires aux représentants de salariés représentant les organisations syndicales représentatives.

C'est au vu de ce qui précède que les signataires ont convenu ce qui suit.

SECTION 56

Avenant : Avenant du 24 mars 2026 relatif à la révision de l'article 2 de la convention collective

Source officielle Légifrance

ART.

1er

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

L'article 2 intitulé « Indemnisation des salariés participant à la commission paritaire de la négociation de la convention collective », dans sa version en vigueur telle que modifiée au dernier état par un avenant du 8 juillet 2014 étendu, stipule que :

« 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. »

Les signataires du présent avenant conviennent d'ajouter aux textes historiques en faveur du dialogue social et de la négociation collective au niveau de la branche de nouvelles stipulations visant à autoriser des temps d'absence aux fins de préparation des instances paritaires de la convention collective ainsi que pour faciliter la réalisation des missions incombant aux présidents desdites instances.

Au regard de ce qui précède, l'article 2 intitulé « Indemnisation des salariés participant à la commission paritaire » de la négociation de la convention collective est désormais complété des articles 2.3 et 2.4 rédigés comme suit :

« 2.3. Temps préparatoires à la 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 sa nomination au travers des documents établis à cette fin par le secrétariat technique de la branche.

La qualité de président d'instance paritaire peut être vérifiée par toute personne intéressée auprès du secrétariat technique de la branche. »

Les articles 2.1 et 2.2 restent inchangés.

Il est également précisé que cette rédaction nouvelle de l'article 2 est identique à celle convenue dans l'avenant du 10 décembre 2024.

ART.
4

ART.
4.1

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée d'un an.

Il prend effet à compter du 1er avril 2026 et cessera de produire ses effets le 31 mars 2027, une fois que sa durée d'un an d'application sera arrivée à échéance.

ART.
4.2

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

Il peut être révisé *ou dénoncé* [\(1\)](#) conformément aux dispositions légales.

(1) Les termes « ou dénoncé » sont exclus de l'extension en ce qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail selon lesquelles seuls les conventions et accords à durée indéterminée peuvent être dénoncés.

(Arrêté du 20 mai 2026 - art. 1)

ART.
4.3

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

ART.
4.4

L'objet du présent avenant et les dispositions légales sur lesquelles il s'appuie ont justifié de prévoir des pourcentages spécifiques de contributions des entreprises en fonction de leur effectif, à l'instar des précédentes dispositions conventionnelles conclues à cet effet.

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

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

ART.

Depuis son origine, la convention collective nationale du personnel des prestataires de services a retenu, dans son article 2, diverses mesures visant à faciliter le dialogue social au niveau de la branche et notamment l'indemnisation des salariés participant aux commissions paritaires de négociation de la convention collective.

Ce texte a par la suite été complété de moyens supplémentaires mis à la disposition des organisations syndicales et patronales représentatives par la création d'un fonds commun d'aide au paritarisme.

Depuis, l'environnement conventionnel a particulièrement évolué, tant à l'aune des diverses réformes du droit du travail qu'à l'égard de la composition des parties prenantes à la négociation collective de branche.

Par un avenant du 10 décembre 2024 à l'article 2 du texte de base, les partenaires sociaux ont notamment entendu ouvrir des droits nouveaux aux représentants salariés participant à la négociation de la convention collective pour le compte des organisations syndicales représentatives.

Ces droits visent, d'une part, à faciliter la préparation des négociations paritaires, dans un contexte où l'évolution de la réglementation est de plus en plus régulière et sa complexité grandissante.

Ces droits visent, d'autre part, à donner plus de moyens aux représentants salariés titulaires de mandats de président d'instance paritaire de la branche, dans la mesure où l'exercice de telles fonctions suppose, le cas échéant, une mobilisation plus particulière dans l'intérêt collectif de la branche.

L'avenant susvisé, conclu pour une durée déterminée, cessera de produire ses effets à compter du 1er avril 2026.

Dans ce cadre, les signataires du présent avenant ont entendu reconduire ce dispositif et ont ainsi convenu ce qui suit.

Avenant salaires : Avis d'interprétation n° 1 du 4 juillet 2001 relatif à la rémunération minimale des encaisseurs

Source officielle Légifrance

ART.

L'avenant relatif aux encaisseurs a pour objet de déterminer les conditions dans lesquelles un encaisseur est présumé exercer une activité à temps plein.

La rémunération minimale fixée par cet avenant a été fixée à un moment où la négociation des salaires n'était pas intervenue.

Compte tenu du lien qui doit être fait entre cet avenant et le reste de la convention collective, en particulier la grille de classification, il apparaît que les encaisseurs se voient affecter le coefficient 160.

Dans ces conditions et corrélativement à l'affectation du coefficient 160, en aucun cas la rémunération minimale mensuelle des encaisseurs ne saurait être inférieure à la rémunération minimale fixée pour le coefficient 160.

Dans l'hypothèse d'une variation d'activité et dès lors que le salarié exerce une activité à temps plein, qu'il en soit présumé ou qu'il se soit effectivement vu attribuer par voie contractuelle l'exercice de cette activité à temps plein, il y a lieu de respecter cette rémunération minimale, sans pour autant pouvoir déqualifier le contrat d'un mois sur l'autre en fonction du volume des visites réalisées.

À ce jour, le niveau minimal de rémunération correspondant au coefficient 160 s'établit à 7 640,50 F.

À partir du moment où l'extension de l'accord salaire conclu en date du 11 août 2000 sera étendue, le niveau de rémunération minimale s'établira à 7 764,40 F.

Pour l'appréciation du respect des minima conventionnels, il y a lieu de prendre en considération la partie fixe et la partie variable versées aux encaisseurs.

Nota : À l'exclusion de l'activité de traduction visée au paragraphe 4 de l'article 1er des dispositions communes de la convention collective.

NOTA

Nota : A l'exclusion de l'activité de traduction visée au paragraphe 4 de l'article 1er des dispositions communes de la convention collective.

Avenant salaires : Accord « Salaires » du 10 septembre 2007

Source officielle Légifrance

ART. 1

La valeur du point est fixée à 3,08 €.
Pour le coefficient 120, le taux horaire brut est de 8,44 € brut.
Les indices de rémunérations des qualifications sont modifiés :

Statut employés

Niveau I — Coefficient 120 : indice de rémunération de 416 au lieu de 401 ;
Niveau I — Coefficient 130 : indice de rémunération de 417 au lieu de 405 ;
Niveau I — Coefficient 140 : indice de rémunération de 419 au lieu de 408 ;
Niveau II — Coefficient 150 : indice de rémunération de 421 au lieu de 413 ;
Niveau II — Coefficient 160 : indice de rémunération de 430 au lieu de 423 ;
Niveau III — Coefficient 170 : indice de rémunération de 450 au lieu de 443 ;
Niveau III — Coefficient 190 : indice de rémunération de 470 au lieu de 463.

Statut techniciens agents de maîtrise

Niveau IV — Coefficient 200 : indice de rémunération de 502 au lieu de 494 ;
Niveau IV — Coefficient 220 : indice de rémunération de 534 au lieu de 526 ;
Niveau V — Coefficient 230 : indice de rémunération de 551 au lieu de 543 ;
Niveau V — Coefficient 240 : indice de rémunération de 567 au lieu de 559 ;
Niveau VI — Coefficient 250 : indice de rémunération de 583 au lieu de 575 ;
Niveau VI — Coefficient 260 : indice de rémunération de 604 au lieu de 596.

Statut cadres

Niveau VI — Coefficient 280 : indice de rémunération de 700 au lieu de 683 ;
Niveau VI — Coefficient 300 : indice de rémunération de 845 au lieu de 813 ;
Niveau VI — Coefficient 330 : indice de rémunération de 873 au lieu de 841.
Les grilles de rémunérations mensuelles et annuelles garanties sont donc modifiées dans les conditions prévues en annexe au présent accord.

ART. 2

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément à l'[article L. 132-10 du code du travail](#) et les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.
Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Grille des rémunérations minimales mensuelles

Rémunérations minimales conventionnelles (base 151,67 h)

(En euros.)

STATUT	NIVEAU	COEFFICIENT	INDICE de rémunération	VALEUR du point	RÉMUNÉRATION
Employés	I	120	416	3,08	1 281,28
		130	417	3,08	1 284,36
		140	419	3,08	1 290,52
	II	150	421	3,08	1 296,68
		160	430	3,08	1 324,40
	III	170	450	3,08	1 386,00
		190	470	3,08	1 447,60
	IV	200	502	3,08	1 546,16
		220	534	3,08	1 644,72
Techniciens Agents de maîtrise	V	230	551	3,08	1 697,08
		240	567	3,08	1 746,36
	VI	250	583	3,08	1 795,64
		260	604	3,08	1 860,32
	VII	280	700	3,08	2 156,00
		300	845	3,08	2 602,60
		330	873	3,08	2 688,84
	VIII	360	964	3,08	2 969,12
		390	1 044	3,08	3 215,52
420		1 123	3,08	3 458,84	
Cadres	IX	450	1 374	3,08	4 231,92
		500	1 626	3,08	5 008,08
		550	1 794	3,08	5 525,52

Pour le coefficient 120, le taux horaire brut est de 8,44 € brut.

Grille des rémunérations minimales annuelles

(En euros.)

STATUT	NIVEAU	COEFFICIENT	INDICE de rémunération	VALEUR du point	RÉMUNÉRATION
Employés	I	120	416	3,08	15 375,36
		130	417	3,08	15 412,32
		140	419	3,08	15 486,24
	II	150	421	3,08	15 560,16
		160	430	3,08	15 892,80
	III	170	450	3,08	16 632,00
		190	470	3,08	17 371,20
	IV	200	502	3,08	18 553,92
		220	534	3,08	19 736,64
Techniciens Agents de maîtrise	V	230	551	3,08	20 364,96
		240	567	3,08	20 956,32
	VI	250	583	3,08	21 547,68
		260	604	3,08	22 323,84
		280	700	3,08	25 872,00
	VII	300	845	3,08	31 231,20
		330	873	3,08	32 266,08
		360	964	3,08	35 629,44
Cadres	VIII	390	1 044	3,08	38 586,24
		420	1 123	3,08	41 506,08
		450	1 374	3,08	50 783,04
	IX	500	1 626	3,08	60 096,96
		550	1 794	3,08	66 306,24

Pour le coefficient 120, le taux horaire brut est de 8,44 € brut.

Avenant salaires : Accord du 11 janvier 2011 relatif aux salaires pour l'année 2011

Source officielle Légifrance

Le présent accord règle, dans les territoires métropolitains et départements d'outre-mer, les rapports entre employeurs et salariés des entreprises dont l'activité principale est constituée par une ou plusieurs des activités suivantes :

1. Les entreprises de 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 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 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 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.

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 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.

ART.
2

La valeur du point est fixée à 3,257 €.

Pour le coefficient 120, le taux horaire brut s'élève à 9,02 €.

Les grilles de rémunérations mensuelles et annuelles garanties sont donc modifiées dans les conditions prévues en annexe au présent accord.

ART.
3

Les indices de rémunération des qualifications sont modifiés comme suit :

Statut cadre :

Niveau VII, coefficient 300 : indice de rémunération de 850 au lieu de 845.

Les autres indices de rémunération restent inchangés.

ART.
4

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 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.

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(le) et d'animateur(trice) commercial(e), ou des coefficients 120 et 140 pour les télésecrétaires et téléopérateurs(trices), tels que visés par les accords de classification antérieurs.

ART.
5

5.1. Effectifs concernés

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.

5.2. Modalités de détermination de la grille de garantie annuelle de rémunération

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.
6

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.

7.1. Révision

Le présent accord est révisable par chaque syndicat représentatif et signataire ou tout syndicat y ayant ultérieurement adhéré sans réserves 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 avis 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.

7.2. Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé 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 avis 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.

A 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.

Annexe I

Grille des rémunérations minimales mensuelles

Base 151,67 heures.

(En euros.)

Statut	Niveau	Coefficient	Indice de rémunération	Valeur du point	Rémunération minimale conventionnelle
Employés	I	120	420	3,257	1 367,94
		130	421	3,257	1 371,20
		140	422	3,257	1 374,45
	II	150	423	3,257	1 377,71
		160	430	3,257	1 400,51
	III	170	450	3,257	1 465,65
		190	470	3,257	1 530,79
Techniciens, agents de maîtrise	IV	200	502	3,257	1 635,01
		220	534	3,257	1 739,24
	V	230	551	3,257	1 794,61
		240	567	3,257	1 846,72
	VI	250	583	3,257	1 898,83
		260	604	3,257	1 967,23
Cadres	VII	280	700	3,257	2 279,90
		300	850	3,257	2 768,45
		330	875	3,257	2 849,88
	VIII	360	964	3,257	3 139,75
		390	1 044	3,257	3 400,31
		420	1 123	3,257	3 657,61
	IX	450	1 374	3,257	4 475,12
		500	1 626	3,257	5 295,88

		550	1 794	3,257	5 843,06
--	--	-----	-------	-------	----------

Annexe II

Grille des rémunérations minimales annuelles

Base 151,67 heures.

(En euros.)

Statut	Niveau	Coefficient	Indice de rémunération	Valeur du point	Rémunération minimale conventionnelle
Employés	I	120	420	3,257	18 056,80
		130	421	3,257	18 099,84
		140	422	3,257	18 142,74
	II	150	423	3,257	18 185,77
		160	430	3,257	18 486,73
	III	170	450	3,257	19 346,58
		190	470	3,257	20 206,42
Techniciens et agents de maîtrise	IV	200	502	3,257	21 582,13
		220	534	3,257	22 957,96
	V	230	551	3,257	23 688,85
		240	567	3,257	24 376,70
	VI	250	583	3,257	25 064,55
		260	604	3,257	25 967,43
Cadres	VII	280	700	3,257	30 082,80
		300	850	3,257	36 543,54
		330	875	3,257	37 618,41
	VIII	360	964	3,257	41 444,70
		390	1 044	3,257	44 884,09
		420	1 123	3,257	48 280,45
	IX	450	1 374	3,257	59 071,58
		500	1 626	3,257	69 905,61

		550	1 794	3,257	77 128,39
--	--	-----	-------	-------	-----------

Avenant salaires : Accord du 26 mars 2013 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2013

Source officielle Légifrance

Le présent accord règle, dans les territoires métropolitains et départements d'outre-mer, les rapports entre employeurs et salariés des entreprises dont l'activité principale est constituée par une ou plusieurs des activités suivantes :

1. Les entreprises de 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 toute personne physique ou morale un service d'organisation et de prestation de services, internes ou externes, et des équipements destinés à les accueillir et/ou à animer leurs manifestations, à l'exclusion des foires et expositions.

Ils peuvent 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, attribution de badges, mallettes, documentation, vestiaire, service voiturier, acheminement de groupes incluant accueil en gare ou aéroport 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 le 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 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 entreprise, la gestion totale de services d'accueil externalisés.

7. Les centres d'appels dont la vocation est de gérer à distance la relation que les entreprises souhaitent entretenir avec leurs clients et prospects. C'est un ensemble de moyens humains, organisationnels et techniques mis en place afin d'apporter à la demande et aux besoins de chaque client une réponse adaptée.

À ce titre, les centres d'appels se définissent comme des entités composées d'opérateurs, organisés par type de compétence et regroupés par équipes sur des plates-formes destinées à gérer, exclusivement par téléphone et à distance, des clients et/ou des prospects en s'appuyant sur des systèmes de 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.

**ART.
2**

La valeur du point est fixée à 3,322 €.

Les indices de rémunération des coefficients visés aux niveaux I à VII sont modifiés.

Pour le coefficient 120 revalorisé, le taux horaire brut s'élève à 9,44 €.

Un coefficient 290, dont les conditions d'application provisoire sont visées à l'article 3 ci-après, est créé entre les coefficients 280 et 300, au niveau VII.

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 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(le) et d'animateur(trice) commercial(e), ou des coefficients 120 et 140 pour les télésecrétaires et téléopérateurs(trices), tels que visés par les accords de classification antérieurs.

ART.
4

4.1. Effectifs concernés par la grille annuelle visée à l'annexe II

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.

4.2. Modalités de détermination de la grille de garantie annuelle de rémunération visée à l'annexe II.

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

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.

Annexe I

Grille des rémunérations minimales mensuelles

Base : 151,67 heures

(En euros.)

Statut	Niveau	Coefficient	Indice de rémunération	Valeur du point	Rémunération minimale conventionnelle
Employé	I	120	431	3,322	1 431,78
		130	432	3,322	1 435,10
		140	433	3,322	1 438,43
	II	150	434	3,322	1 441,75
		160	438	3,322	1 455,04
	III	170	455	3,322	1 511,51
		190	475	3,322	1 577,95
Technicien et agent de maîtrise	IV	200	506	3,322	1 680,93
		220	538	3,322	1 787,24
	V	230	555	3,322	1 843,71
		240	571	3,322	1 896,86
	VI	250	589	3,322	1 956,66
		260	610	3,322	2 026,42
Cadre	VII	280	706	3,322	2 345,33
		290	756	3,322	2 511,43
		300	887	3,322	2 946,61
		330	898	3,322	2 983,16
	VIII	360	964	3,322	3 202,41
		390	1 044	3,322	3 468,17
		420	1 123	3,322	3 730,61
	IX	450	1 374	3,322	4 564,43

		500	1 626	3,322	5 401,57
		550	1 794	3,322	5 959,67

ART.

Annexe II

Grille des rémunérations minimales annuelles (effectifs commerciaux. – Art. 4)

(En euros.)

Statut	Niveau	Coefficient	Indice de rémunération	Valeur du point	Rémunération minimale conventionnelle
Cadre	VII	280	706	3,322	30 958,36
		290	756	3,322	33 150,88
		300	887	3,322	38 895,25
		330	898	3,322	39 377,71
	VIII	360	964	3,322	42 271,81
		390	1 044	3,322	45 779,84
		420	1 123	3,322	49 244,05
	IX	450	1 374	3,322	60 250,48
		500	1 626	3,322	71 300,72
		550	1 794	3,322	78 667,64

Avenant salaires : Accord du 19 avril 2016 relatif aux salaires et à la valeur du point

Source officielle Légifrance

Le présent accord règle, dans les territoires métropolitains et départements d'outre-mer, les rapports entre employeurs et salariés des entreprises dont l'activité principale est constituée par une ou plusieurs des activités suivantes :

1. Les entreprises de 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 commerciale. 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.

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 multimédia, 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 ventes : 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 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 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'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.
2

La valeur du point est fixée à 3,380 €.

Pour le coefficient 120 revalorisé, le taux horaire brut s'élève à 9,67 €.

Les grilles de rémunérations mensuelles et annuelles 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 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

4.1. Les effectifs concernés par la grille annuelle visée à l'annexe II

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.

4.2. Les modalités de détermination de la grille de garantie annuelle de rémunération visée à l'annexe II

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 Conformément à la négociation ayant abouti à la conclusion du présent accord, les organisations syndicales et patronales s'engagent à ouvrir sans délai une négociation portant sur la redéfinition des paramètres de calcul de la grille des rémunérations conventionnelles minimales.

Cet engagement d'ouverture de négociation a notamment pour objectif de permettre aux organisations syndicales et patronales de revenir sur les actuels paramètres de calcul des rémunérations minimales et, le cas échéant, de les modifier afin de donner une plus grande souplesse dans les discussions qui interviendront dans les futures négociations annuelles de salaires au niveau de la branche.

ART. 6 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 convenu par les parties au présent accord qu'une attention particulière sera portée à ce sujet lors de la révision de cet accord relatif à l'égalité professionnelle.

ART. 7 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.

ART.
Annexe I

Grille des rémunérations minimales mensuelles

(En euros.)

Statut	Niveau	Coef.	Indice	Point	Rémunération
Employés	I	120	434	3,380	1 466,92
		130	435	3,380	1 470,30
		140	436	3,380	1 473,68
	II	150	437	3,380	1 477,06
		160	440	3,380	1 487,20
	III	170	457	3,380	1 544,66
		190	477	3,380	1 612,26
	TAM	IV	200	506	3,380
220			537	3,380	1 815,06
V		230	552	3,380	1 865,76
		240	567	3,380	1 916,46
VI		250	583	3,380	1 970,54
		260	603	3,380	2 038,14
Cadres	VII	280	698	3,380	2 359,24
		290	747	3,380	2 524,86
		300	876	3,380	2 960,88
		330	887	3,380	2 998,06
	VIII	360	952	3,380	3 217,76
		390	1031	3,380	3 484,78
		420	1109	3,380	3 748,42
	IX	450	1356	3,380	4 583,28
		500	1604	3,380	5 421,52
		550	1768	3,380	5 975,84

Grille des rémunérations minimales annuelles (effectifs commerciaux - art. 4)

(En euros.)

Statut	Niveau	Coef.	Indice	Point	Rémunération
Cadres	VII	280	698	3,380	31 141,97
		290	747	3,380	33 328,15
		300	876	3,380	39 083,62
		330	887	3,380	39 574,40
	VIII	360	952	3,380	42 474,43
		390	1031	3,380	45 999,10
		420	1109	3,380	49 479,14
	IX	450	1356	3,380	60 499,30
		500	1604	3,380	71 564,06
		550	1768	3,380	78 881,09

Avenant salaires : Avenant rectificatif du 17 mai 2022 à l'accord du 15 mars 2022 relatif aux salaires et à la valeur du point

Source officielle Légifrance

ART.

1er

Le champ d'application du présent avenant rectificatif est identique à celui de l'accord qu'il modifie.

ART.

2

Il est rappelé que l'annexe II de l'accord du 15 mars 2022 concerne la grille annuelle applicable aux effectifs commerciaux conformément aux modalités exposées dans l'article 4 dudit accord.

Compte tenu des indices et valeurs de point négociées pour la catégorie des cadres au niveau de la grille des rémunérations minimales mensuelles servant de référence, l'annexe II est rectifiée comme suit :

Cadres	VII	280	696	3,484	32 008,20 €
		290	745	3,484	34 261,66 €
		300	873	3,484	40 148,22 €
		330	885	3,484	40 700,09 €
	VIII	360	947	3,484	43 551,39 €
		390	1024	3,484	47 092,53 €
		420	1101	3,484	50 633,67 €
	IX	450	1346	3,484	61 900,92 €
		500	1592	3,484	73 214,17 €
		550	1754	3,484	80 664,36 €

La grille de l'annexe II de l'accord du 15 mars 2022 est donc annulée et remplacée.

ART.

3

La présente rectification étant conforme au résultat de la négociation de l'[accord du 15 mars 2022](#), le présent avenant produira ses effets immédiatement pour la seule annexe II rectifiée.

Compte tenu de sa nature, cet avenant sera déposé dès sa signature par les parties initialement signataires de l'accord rectifié.

Les autres dispositions de l'accord du 15 mars 2022 restent inchangées.

ART.

À l'issue de la négociation annuelle obligatoire relative aux salaires, la branche a signé un accord majoritaire revalorisant les grilles des rémunérations minimales conventionnelles.

Cet accord du [15 mars 2022](#) a été déposé à l'issue du délai légal d'opposition le 1er avril 2022.

Les signataires ont alors précisé leur attachement à une extension rapide de ce texte au vu du contexte économique en France.

Le texte, actuellement étudié par les membres de la sous-commission d'extension, a révélé une erreur purement matérielle au niveau de son annexe II relative aux rémunérations minimales annuelles applicables aux cadres commerciaux.

Le présent avenant rectificatif vient modifier cette annexe au regard de la négociation menée par les partenaires sociaux.

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).