
Médico-techniques

(négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques)

BROCHURE JO 3286

IDCC 1982

Convention collective nationale du 9 avril 1997

[Etendu par arrêté du 3 mars 1998, JO 12 mars 1998]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat national des services et technologies de santé au domicile (SYNALAM) ;
Syndicat national pour le développement médical (SYNADEM (dissous) ;
Syndicat des associations d'assistance à domicile (SNADOM)(Adhésion par lettre 25 sept. 2009) ;
UNPDM(Adhésion par lettre du 30 avril 2012) ;
PSAD(Adhésion par lettre du 20 janv. 2014) ;
Union des prestataires de santé à domicile indépendants (UPSADI)(Adhésion par lettre du 16 juin 2014).

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS-CFE/CGC ;
FECTAM-CFTC ;
FNIC-CGT
UNSA - Commerces et Services
CFDT

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Titre I Dispositions générales

Article 1er Champ d'application

Mod. par Accord, 18 oct. 2005, étendu par arr. 21 nov. 2006, JO 30 nov., applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

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

Le champ d'application professionnel concerne les entreprises de négoce et de prestations de services médico-techniques. L'activité principale de ces entreprises consiste en la location et la vente de matériels et fournitures destinées à l'assistance des personnes en situation de dépendance, de handicap ou de maladie ainsi qu'à l'équipement médical et/ou dans la réalisation de prestations de services liées aux activités de location ou de vente au profit des mêmes bénéficiaires et à l'exclusion de tout acte de soins. Ces entreprises sont généralement référencées sous les codes NAF 52.3C (à l'exclusion de l'audioprothèse) et 71.4B .

Article 2 Entrée en vigueur - Durée - Publicité

2.1

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur pour l'ensemble de la profession, le premier jour du mois suivant la date de son arrêté d'extension.

2.2

Les mesures de publicité de la présente convention requises par la loi seront réalisées à la diligence des organisations patronales.

2.3

Conformément aux dispositions de l'article L. 135-7 du Code du travail, au sein de chaque entreprise, un exemplaire de la convention à jour doit être tenu à disposition des salariés, un exemplaire étant remis à chacun des représentants du personnel. En outre, en application de l'article R. 135-1 du Code du travail, une information spécifique relative à l'application de la convention est réalisée sur le panneau d'affichage de chaque établissement. Cette information précise notamment le lieu où la consultation de la convention par le salarié est possible.

Article 3 **Révision**

La convention peut être révisée, dans les conditions prévues par la loi. Toute modification de la convention résultant d'un avenant de révision a pour effet de se substituer au texte qu'il révisé.

Article 4 **Dénunciation**

La convention peut être dénoncée, dans les conditions prévues par la loi. La dénonciation peut porter soit sur l'ensemble de la convention soit sur l'ensemble des dispositions se rapportant à un même titre ou à une annexe thématique.

Les parties se rencontreront dans un délai de 3 mois suivant la date de notification, par pli recommandé avec accusé de réception, de la dénonciation, la partie auteur de la dénonciation présentant, le cas échéant, une proposition de texte.

À défaut d'accord de substitution conclu dans le délai prévu par la loi, la convention ou le titre ou l'annexe thématique cesse de produire tout effet, au terme de ce délai, dans les conditions légales (article L. 132-8 du Code du Travail).

Article 5 **Négociations conventionnelles**

Mod. par Accord, 18 oct. 2005, étendu par arr. 20 oct. 2006, JO 1^{er} nov., applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Mod. par Accord 3 mars 2010, étendu par arr. 2 avr. 2012, JO 11 avr.

Signataires :

Organisations patronales :

SYNALAM.

Syndicats de salariés :

FEC CGT-FO ;

FNIC CGT ;

FdS CFDT ;

FNECS CFE-CGC ;

CFTC.

Mod. par Avenant 15 déc. 2017, étendu par arr. 15 mars 2019, JO 22 mars, applicable le 1^{er} jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPDM ;

FEDEPSAD.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE CGC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

CFTC Santé Sociaux.

Mod. par Avenant 14 mars 2019, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 4 juin, applicable à compter de la date du Conseil d'Administration de l'APAN⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPDM ;

FEDEPSAD.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FNIC CGT ;

FS CFDT ;
UNSA FCS ;
CFTC Santé Sociaux.

Mod. par Avenant 16 déc. 2021, étendu par arr. 7 avr. 2022, JO 13 avr., applicable le 1^{er} jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPDM ;

FEDEPSA ;

UPSADI.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT UNSA FCS ;

CFTC Santé Sociaux.

5.1

(Avenant 16 déc. 2021, étendu) - Négociations périodiques

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la branche a pour mission de définir les conditions d'emploi et de travail des salariés ainsi que les garanties qui leur sont applicables dans les matières mentionnées aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2 et dans les conditions prévues par lesdits articles.

Pour répondre à ses missions, la branche a mis en place plusieurs commissions paritaires dont l'objet est défini par les accords constitutifs à savoir :

- Une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)
- Une Commission paritaire pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP)
- Une section paritaire professionnelle (SPP)
- Une association paritaire de gestion des fonds du paritarisme de branche : (APAN - DMT).

Pour pouvoir exercer les missions qui leur sont confiées dans le cadre des négociations de branche, les salariés des entreprises qui disposent d'un mandat de négociation sur la CMPPNI (*la lettre M du sigle CMPPNI est exclue par arr. 7 avr. 2022, JO 13 avr.*) et/ou la CPNE-FP doivent pouvoir bénéficier d'un temps de préparation adapté favorisant un dialogue social productif et qualitatif.

En conséquence, les représentants salariés des entreprises siégeant auprès de l'une ou de l'autre de ces commissions paritaires (CPPNI et/ou CPNEFP) bénéficient respectivement pour les commissions auxquelles ils participent, d'un crédit de :

7 heures permettant de participer à une ou plusieurs réunions préparatoires avant chaque CPPNI ;

7 heures permettant de participer à une ou plusieurs réunions préparatoires avant chaque CPNE-FP ;

Les heures dites "préparatoires" définies ci-dessus sont allouées par mandat détenu par chaque représentant à l'une de ces deux commissions, et sont cumulables si le représentant détient un mandat sur chacune de ces commissions (CPPNI et CPNEFP). Ces heures préparatoires allouées pour chaque réunion CPPNI et CPNEFP peuvent également être utilisées par le représentant concerné pour la préparation d'autres réunions paritaires de branche sur lesquelles il dispose également de mandat de négociation (tel que par exemple la SPP ou l'APAN DMT).

L'attribution de ces heures préparatoires est déclenchée par la fixation d'une date de réunion de la commission paritaire concernée (CPPNI et CPNEFP). Elles devront être utilisées dans les deux mois qui précède la date de la réunion de la CPPNI ou CPNEFP ayant déclenché son attribution. Les heures non utilisées avant la réunion sont perdues, sauf à justifier auprès de l'employeur de leur utilisation postérieure et au maximum dans le mois qui suit la réunion de la CPPNI ou CPNEFP, pour la préparation d'une autre réunion paritaire sur laquelle le représentant dispose également d'un mandat de négociation.

Les partenaires sociaux s'attacheront à planifier les réunions des autres commissions paritaires à des dates proches des réunions de CPPNI et CPNEFP, et au plus tard dans le mois qui suit la fixation de l'une d'elles.

À ces heures préparatoires destinées à la préparation des réunions de branche, est ajoutée 1 heure par mois et par représentant titulaires et suppléants salariés des entreprises désignés sur la CPPNI et/ou la CPNEFP, dans la limite de 10 h par an et par représentant, quel que soit le nombre de mandat détenu. Cette heure permettra au représentant de prendre connaissance des différents documents échangés par mail ou tout autre moyen.

Ces heures doivent permettre à chaque représentant salarié des entreprises de travailler sur les sujets, en concertation avec l'organisation syndicale de laquelle il détient son mandat, comme avec les autres syndicats de salariés. Ces heures sont utilisables sans qu'elles ne nécessitent l'organisation d'une réunion physique.

5.2

(Avenant 15 déc. 2017, étendu) Composition des délégations syndicales et patronales

Conformément à l'article 2 de l'accord du 15 décembre 2017 portant création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, cette commission peut se tenir soit en formation plénière, soit en formation interprétation.

Dans sa formation «plénière», elle est composée :

- Pour le collège salarié : la délégation des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau de la branche se constitue librement dans la limite de 4 personnes par organisation ;
- Pour le collège employeur : la délégation des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives au niveau de la branche comprend un nombre égal de représentants à celui du collège salarié, répartis à parts égales entre les différentes organisations patronales.

Chaque représentant est désigné par son organisation par voie de courrier adressé au Président de la CPPNI, (dont une copie est adressée à la DGT ainsi qu'au secrétariat de la branche), le courrier précisant pour chacun ses coordonnées postales, téléphoniques et électroniques.

Il est rappelé que, selon les dispositions de l'arrêt CASS Soc n° 228 du 1^{er} février 2017, les négociateurs salariés sont considérés comme salariés protégés.

En cas de remise en cause de la représentativité de l'une des organisations, cette dernière perd également, dès publication officielle des résultats, le droit de siéger à cette commission. La disparition d'une ou plusieurs organisations ne remet toutefois pas en cause les décisions et/ou accords antérieurs, actés par la CPPNI.

Dans sa formation «interprétation» sa composition est déterminée comme suit : Lorsqu'elle se prononce pour interpréter les termes de la convention collective, et les accords et avenants, seuls les représentants des organisations représentatives signataires du texte à interpréter ou y ayant adhéré postérieurement à sa signature, peuvent y siéger. Elle se réunit alors en formation «Interprétation».

5.3

(Avenant 16 déc. 2021, étendu) - Participation aux négociations

Les représentants salariés des entreprises siégeant au sein d'une ou plusieurs commissions paritaires qui participent aux réunions ou utilisent leurs heures préparatoires associées, et pour bénéficier d'un droit d'absence, doivent informer leurs employeurs respectifs au moins 7 jours avant la date de réunion paritaire, ou avant utilisation des heures dédiées à la préparation, lorsqu'elles sont regroupées en demi-journée ou journée. Le délai de prévenance est raccourci à 48 h avant si le nombre d'heures utilisées est inférieur ou égal à 2 heures.

Les temps passés par les salariés des entreprises de la branche dévolues au travail préparatoire, aux réunions plénières ainsi que le temps de déplacement lorsqu'il est requis, sont assimilés à du temps de travail effectif et rémunérés comme tels.

Si l'organisation des réunions paritaires comme les réunions préparatoires en présentiel est privilégiée elles peuvent toutefois être réalisées par visio-conférence.

Les frais paritaires de quatre représentants par organisation syndicale sont pris en charge, sur justificatifs, sous réserve des maxima et conditions précisées à l'article 5-4.

5.4

(Avenant 16 déc. 2021, étendu) - Modalités de remboursement des frais paritaires

1

Frais de déplacement

Les frais de transport urbain :

Pour les trajets inférieurs à une durée de 3 h 30 aller et retour, le remboursement est effectué dans la limite du tarif aller-retour SNCF 2^e classe et dans la limite du trajet correspondant au trajet entre le domicile principal de l'intéressé et le lieu de la réunion ;

Si la durée du trajet en train est supérieure à 3 h 30 aller et retour, le voyage par avion est pris en charge dans la limite du tarif le plus économique accessible et plafonné à 500 €;

Si le lieu où l'intéressé se trouve ou se dirige à la date de la réunion en raison de son activité professionnelle est différent de son trajet habituel (domicile principal), le montant du remboursement sera plafonné au montant du trajet habituellement remboursé (domicile principal/ réunion);

Dans le cas d'usage de la voiture personnelle, le remboursement sera effectué dans la limite de 200 km, aller et retour, et dans la limite du tarif du barème fiscal kilométrique correspondant à un véhicule de 7 CV, sous condition de remise de la copie de la carte grise;

Frais de parking : Frais réels plafonnés au montant correspondant à la durée nécessaire au déplacement ou réunion

(ex : si un justificatif présente une durée de parking supérieure à la durée théorique du déplacement, le montant du remboursement sera recalculé au regard de la durée nécessaire au déplacement et à la réunion).

Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cas où les réunions sont organisées par visio-conférence.

2

Frais de restauration

La prise en charge des frais de restauration est conditionnée :

Pour le dîner : à l'organisation de réunion sur au minimum 2 journées consécutives impliquant un hébergement sur place dans les conditions précisées ci-après, ou en cas d'arrivée sur le lieu de la réunion la veille de ladite réunion en l'absence de transport permettant l'arrivée le matin de la réunion, ou enfin si la réunion conduit à un départ tardif en raison de l'heure de fin de réunion (après 19 heures). Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cas où les réunions sont organisées par visio-conférence.

Pour le déjeuner, toute réunion initiée le matin pourra donner lieu à remboursement du déjeuner, qu'elle se poursuive ou non sur l'après-midi ;

Des frais de petit-déjeuner pourront être pris en charge dans l'hypothèse où l'heure matinale de démarrage de la réunion induit un horaire de départ de l'intéressé antérieur ou équivalent à 7 heures (heure de départ du transport) ; Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cas où les réunions sont organisées par visio-conférence.

Le montant de prise en charge du petit-déjeuner seul est fixé sur la base des frais réels dans la limite de huit fois le minimum garanti.

3

Frais d'hébergement

La prise en charge des frais d'hébergement est conditionnée à l'éloignement du domicile de l'intéressé de plus de 200 km (ou un trajet supérieur à 2 heures) du lieu de la (les) réunion(s) et si la (ou les) réunion(s) est (sont) soit :

- organisée sur plusieurs jours consécutifs ;
- en cas de démarrage matinal ou de fin tardive de la (des) réunion(s) organisée(s) sur la journée ;
- en cas de présence fortuite sur place la veille de la réunion évitant ainsi l'indemnisation d'un trajet aller ;
- sur décision d'une commission paritaire au cas par cas.

Dans ce cadre, la (les) nuitée(s) et le(s) petit(s) déjeuner(s) sont pris en charge sur frais réels dans la limite de quarante fois le minimum garanti.

Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cas où les réunions sont organisées par visio-conférence.

En cas de nécessité dûment justifiée ou sur décision actée par une commission paritaire, ou en cas de litige, l'association paritaire (APAN DMT) pourra déroger exceptionnellement à ces plafonds ou conditions de prise en charge par décision de son conseil d'administration.

Titre II

Représentation du personnel - Représentation syndicale

Article 6 Généralités

6.1 Principes

Chaque entreprise doit veiller à respecter scrupuleusement les dispositions légales et réglementaires relatives à la représentation du personnel (comité d'entreprise, délégué du personnel, CHSCT) et à la représentation syndicale (délégué syndical, représentant syndical ou comité d'entreprise). En aucun cas, conformément à l'article L. 412-2 du Code du travail, l'employeur ne peut tenir compte de l'engagement du salarié dans le cadre de la représentation du personnel ou de la représentation syndicale, à l'occasion de l'embauche ou du déroulement de la carrière.

Comme le prévoit la législation, l'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur les panneaux prévus à cet effet.

6.2 Élections

Les élections des représentants du personnel sont régies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Le protocole d'accord électoral entre la direction de l'entreprise et les organisations syndicales représentatives porte notamment sur :

-
- la répartition des sièges entre collèges ;
 - les modalités pratiques du scrutin ;
 - l'information du personnel concerné ;
 - les délais de communication des listes.

Titre III

Contrat de travail

Article 7

Recrutement

Les opérations liées au recrutement des salariés doivent être menées, de bonne foi, dans le respect de la vie privée des candidats et en absence de toute discrimination.

Article 9

Contrat de travail

Toute embauche doit donner lieu à l'établissement d'un document contractuel signé par l'employeur et le salarié, en double exemplaire dont l'un est remis au salarié.

Le document contractuel précise, à tout le moins, les mentions rendues obligatoires par la loi ou les textes réglementaires et notamment :

- la convention collective applicable du fait de l'activité principale de l'entreprise, à titre d'information ;
- la classification du poste occupé par le salarié au moment de son embauche ;
- le salaire et la durée du travail correspondante ;
- la période d'essai, le cas échéant.

Article 10

Période d'essai

10.1

Salarié non cadre

La période d'essai du salarié de niveau N1 ou N2 ne peut excéder une durée d'un mois.

La période d'essai du salarié de niveau N3 ne peut excéder une durée de deux mois.

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

10.2

Salarié cadre

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

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

Article 11

Absences - Congés

Mod. par Accord 4 juill. 2013, non étendu, applicable le 1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNALAM ;

SNADOM.

Syndicat(s) de salariés :

Fds CFDT ;

FNECS CFE CGC.

Mod. par Accord 22 mai 2014, étendu par arr. 16 mars 2015, JO 24 mars, applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des PSAD ;

SNADOM.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC Santé et Sociaux ;

UNSA.

Mod. par Avenant n° 1, 22 mai 2015, étendu par arr. 23 févr. 2016, JO 17 mars, applicable le 1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPDM.

Syndicat(s) de salariés :

FNIC CGT ;

FdS CFDT ;

FNECS CFE/CGC ;

Fédération CFTC Santé et Sociaux ;

Union Nationale des Syndicats Autonomes UNSA.

Mod. par Avenant 19 sept. 2019, étendu par arr. 18 sept. 2020, JO 19 sept., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil qui suit la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEPSAD ;

UNPDM.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération des services CFDT ;

Fédération Nationale de l'Encadrement du Commerce et des Services CFE CGC ;

Fédération CFTC Santé et Sociaux.

Mod. par Avenant 19 sept. 2019, étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 13 févr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil qui suit la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEPSAD ;

UNPDM.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération des services CFDT ;

Fédération Nationale de l'Encadrement du Commerce et des Services CFE CGC ;

Fédération CFTC Santé et Sociaux.

Mod. par Accord 13 mars 2025, étendu par arr. 28 juill. 2025, JO 5 août, applicable au plus tôt, à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord du 13 janvier 2022 portant sur la classification des emplois soit le 5 oct. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPDM ;

FEDEPSAD ;

UPSADI.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFDT ;

UNSA.

11.1

Maladie - Accident : contrat de travail

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

Dans le cas où, après recours à toutes formules de remplacement temporaire, ces absences imposeraient le remplacement effectif de l'intéressé, l'employeur pourra mettre en oeuvre une procédure de licenciement à l'encontre du salarié qui sera indemnisé conformément à la législation en vigueur et à la présente convention. La procédure de licenciement sera mise en oeuvre, au plus tôt à la fin de la période d'indemnisation prévue ci-après. Toutefois, ce délai ne serait pas opposable en cas d'absences répétées désorganisant l'entreprise et justifiant le remplacement du salarié.

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

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

11.2

(Accord 13 mars 2025, étendu) - Maladie-accident : indemnisation

Le salarié, justifiant d'un an d'ancienneté au sein de l'entreprise, absent pour cause de maladie ou d'accident bénéficie d'une indemnisation complémentaire aux indemnités journalières de sécurité sociale

Cette indemnité est versée :

— pour les salariés non-cadres, à compter du 4^{ème} jour calendaire d'absence continue en cas de maladie, sans délai de carence en cas d'accident ou maladie professionnelle et pour les salariés relevant du droit local d'Alsace-Moselle (quelle qu'en soit la cause) ;

— pour les salariés cadres, sans délai de carence.

— Le montant brut de l'indemnité complémentaire permet de maintenir le salaire brut qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé, sous déduction des prestations servies par la sécurité sociale et autres organismes de protection complémentaire recalculées en brut sur les bases suivantes :

— de 1 à 5 ans inclus de présence : 30 jours indemnisés à 90 % du salaire brut complétés par 90 jours indemnisés à 75 % ;

— de 6 à 10 ans inclus de présence : 40 jours indemnisés à 90 % du salaire brut complétés par 80 jours indemnisés à 75 % ;

— de 11 à 15 ans inclus de présence : 50 jours indemnisés à 90 % du salaire brut complétés par 70 jours indemnisés à 75 % ;

— de 16 à 20 ans inclus de présence : 60 jours indemnisés à 90 % du salaire brut complétés par 60 jours indemnisés à 75 % ;

— de 21 à 25 ans inclus de présence : 70 jours indemnisés à 90 % du salaire brut complétés par 50 jours indemnisés à 75 % puis 20 jours indemnisés à 66,67 % ;

— de 26 à 30 ans inclus de présence : 80 jours indemnisés à 90 % du salaire brut complétés par 40 jours indemnisés à 75 % puis 40 jours indemnisés à 66,67 % ;

— à partir de 31 ans de présence : 90 jours indemnisés à 90 % du salaire brut complétés par 30 jours indemnisés à 75 % puis 60 jours indemnisés à 66,7 %.

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

Cette indemnité complémentaire n'est versée qu'au salarié justifiant percevoir les prestations de la sécurité sociale.

11.3

(Avenant 19 sept. 2019, étendu) - Maternité-Adoption

11.3.2

Congé de paternité - adoption

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

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité avertit son employeur au moins un mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre, en précisant la date à laquelle il entend y mettre fin.

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

11.3.1

Congé de maternité - adoption

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

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

11.4

Congés annuels

(Accord 22 mai 2014, étendu) a) La durée du congé, déterminée en application de la loi, est augmentée de :

Un jour ouvrable pour les employés ayant dix ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Deux jours ouvrables pour les employés ayant quinze ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Trois jours ouvrables pour les employés ayant vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise. Les congés en question ne se cumulent pas avec les congés supplémentaires pouvant être accordés dans certaines entreprises en vertu d'usages particuliers.

Les congés en question ne se cumulent pas avec les congés supplémentaires pouvant être accordés dans certaines entreprises en vertu d'usage particuliers.

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

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

11.5 Congés familiaux

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

— mariage du salarié : cinq jours ouvrés ;

— (Avenant n° 1, 22 mai 2015, étendu) PACS du salarié : cinq jours ouvrés ;

— (Avenant n° 1, 22 mai 2015, étendu) décès du conjoint, d'un descendant ou d'un ascendant en ligne directe : trois jours ouvrés. On entend par descendants en ligne directe : les enfants, petits-enfants, arrière-petits-enfants du salarié, sans limite de degré et par ascendants en ligne directe sont les parents, grands-parents et arrière grands parents, sans limite de degré.

— (Avenant n° 1, 22 mai 2015, étendu) pour le mariage d'un enfant ou pour le décès d'un frère, d'une sœur ou de beaux-parents : un jour ouvré. On entend par beaux-parents, les parents du conjoint ou le conjoint d'un parent. On entend par conjoint, les personnes mariées ou pacsées.

— trois jours ouvrés pour chaque naissance ou adoption.

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

Titre IV Classification

Article 12 Système de classification des emplois

(Voir aussi l'annexe 4 - Dispositions transitoires pour l'entrée en vigueur de la grille de classification)

Titre V Rémunération

Article 13 Rémunération

Remplacé par Accord du 9 mars 2023

Article 14 Rémunération variable

Remplacé par Accord du 9 mars 2023

Titre VI Rupture du contrat de travail

Article 15 Démission

La démission est notifiée par le salarié à l'employeur, par écrit. Elle prend effet au terme d'une période de préavis égale à un mois pour les salariés et trois mois pour les salariés cadres dont l'ancienneté est supérieure à deux ans. Les parties peuvent, d'un commun accord, décider de dispenser le salarié de toute activité pendant toute ou partie du préavis éventuellement raccourci. Elles déterminent les éventuelles conditions de rémunération du préavis non effectué.

Article 16 Licenciement

16.1

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

16.2

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

Cette période est d'une durée de :

- un mois pour les salariés dont l'ancienneté à la date de notification, est inférieure à deux ans ;
- deux mois pour les salariés non cadres dont l'ancienneté est, à la date de notification, supérieure ou égale à deux ans ;
- trois mois pour les salariés cadres dont l'ancienneté est, à la date de notification, supérieure à deux ans.

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

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

16.3

Le salarié justifiant d'un an d'ancienneté et licencié pour motif autre qu'une faute grave ou lourde peut disposer de deux heures par jour pour rechercher un emploi, pendant toute la durée du préavis s'il est exécuté. Le salaire de l'intéressé est maintenu pendant ces heures. Les parties peuvent convenir de toute formule aménageant cette disposition.

16.4

Le salarié justifiant de 2 ans d'ancienneté et licencié pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde perçoit une indemnité de licenciement calculée sur la base de : 1/5^{ème} du montant moyen mensuel de son salaire brut multiplié par le nombre d'années complètes et proratisées d'ancienneté. Le montant est majoré de 50 % pour les cadres licenciés alors que leur âge est supérieur à 48 ans révolus.

Article 17

Retraite

Mod. par Accord 13 mars 2025, étendu par arr. 28 juill. 2025, JO 5 août, applicable au plus tôt, à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord du 13 janvier 2022 portant sur la classification des emplois soit le 5 oct. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPDM ;

FEDEPSAD ;

UPSADI.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFDT ;

UNSA.

17.1

Départ à la retraite (à l'initiative du salarié)

Le départ à la retraite est notifié par le salarié âgé d'au moins 60 ans à l'employeur. Il prend effet au terme d'une période de prévenance égale à deux mois. Cette période de prévenance sera réduite à un mois pour les salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté.

Les parties peuvent, d'un commun accord, décider de dispenser le salarié de toute activité pendant toute ou partie du délai de prévenance éventuellement raccourci. Elles déterminent les éventuelles conditions de rémunération de la période de prévenance non effectuée.

Le salarié partant à la retraite perçoit une indemnité égale à la moitié de l'indemnité de licenciement qu'il aurait perçu si l'employeur avait procédé à son licenciement.

17.2

Mise à la retraite (à l'initiative de l'employeur)

La mise à la retraite est notifiée par l'employeur au salarié.

La mise à la retraite ne peut intervenir que lorsque le salarié a atteint l'âge de 60 ans au moins et qu'il peut faire liquider à taux plein les prestations d'assurance vieillesse du régime général de Sécurité sociale et des régimes complémentaires.

La notification de mise à la retraite prend effet au terme d'un délai de prévenance de deux mois.

Le salarié mis à la retraite perçoit une indemnité calculée dans les mêmes conditions que l'indemnité de licenciement.

17.3

(Supprimé par Accord 13 mars 2025, étendu) - Affiliation au régime de retraite des cadres

(voir aussi l'annexe 4 - Dispositions transitoires)

Les salariés affectés à des postes de niveau égal ou supérieur à 4 sont affiliés à une institution gérant le régime de retraite résultant de l'accord du 14 mars 1947 en qualité de cadres.

Les entreprises peuvent proposer d'affilier les salariés affectés à des postes de niveau 3 à une institution gérant le régime de retraite résultant de l'accord du 14 mars 1947, au titre de l'article 36 de son annexe 1, sous réserve du respect des procédures prévues par ladite convention.

Titre VII

Durée du travail

(À négocier)

(Voir l'accord du 23 octobre 2000 sur la réduction du temps de travail à 35 heures)

Titre VIII

Formation professionnelle

(À négocier)

ANNEXES

Annexe 1

Grille de classification

Niveau 1 : exécution

Les emplois de ce niveau consistent en l'exécution des travaux simples selon des procédures définies par la direction. L'exécution de ces travaux nécessite la maîtrise de techniques professionnelles simples ou formalisées et se réalise sous l'organisation et le contrôle permanent de la hiérarchie.

Position 1.1 : employé

- Technicité : maîtrise des techniques professionnelles permettant la réalisation de tâches ponctuelles simples, sans initiative professionnelle individuelle.
- Responsabilité : activité dirigée et organisée par la hiérarchie imposant le respect strict des directives et procédures.
- Autonomie : contrôle permanent de la hiérarchie.

Position 1.2 : employé confirmé

- Technicité : maîtrise des techniques professionnelles permettant la réalisation de tâches dans le cadre d'un processus technique organisé et pouvant faire appel à l'initiative professionnelle individuelle.
- Responsabilité : activité dirigée par la hiérarchie de telle sorte que le titulaire du poste peut prendre les initiatives requises pour la bonne exécution de ses missions.
- Autonomie : contrôle permanent de la hiérarchie sur les conditions d'exécution des tâches et sur leur réalisation.

Position 1.3 : employé principal

- Technicité : maîtrise des techniques professionnelles formalisées permettant la réalisation de tâches spécialisées et des opérations de vérification formalisées pouvant aller, pour les emplois concernés, jusqu'au dépannage d'urgence à distance ou sur site.
- Responsabilité : activité assistée par la hiérarchie de telle sorte que, le cas échéant, le titulaire exerce son activité dans le cadre d'un travail d'équipe coordonné afin notamment que la permanence du service soit assurée.
- Autonomie : contrôle permanent de la hiérarchie.

Niveau 2 : assistance

Les emplois de ce niveau consistent dans l'organisation et l'exécution de missions confiées par la direction. Ils nécessitent la maîtrise des techniques professionnelles élaborées et complexes et la capacité à gérer son activité sous le contrôle régulier de la hiérarchie.

Position 2.1 : assistant

- Technicité : maîtrise des techniques professionnelles permettant la réalisation de missions et l'adaptation des procédures internes aux nécessités de fonctionnement.
- Responsabilité : activité organisée de façon autonome par le titulaire.
- Autonomie : contrôle régulier de la hiérarchie sur la conformité des réalisations par rapport aux procédures, à leurs adaptations et aux objectifs.

Position 2.2 : assistant confirmé

- Technicité : maîtrise de techniques professionnelles élaborées permettant la conception et la réalisation d'une mission nécessitant la connaissance de domaines différents.
- Responsabilité : la réalisation des missions peut supposer l'assistance ponctuelle d'un ou plusieurs collaborateurs de niveau inférieur dont l'activité est organisée par le titulaire.
- Autonomie : contrôle régulier de la hiérarchie sur l'opportunité des mesures à mettre en oeuvre et sur la cohérence des réalisations.

Position 2.3 : assistant principal

- Technicité : maîtrise de techniques professionnelles élaborées et complexes permettant la conception, la réalisation

et le contrôle de travaux ou d'ensemble de travaux de haute technicité, nécessitant des connaissances pratiques et techniques approfondies.

— Responsabilité : la réalisation des missions peut supposer l'assistance ponctuelle ou régulière d'une équipe dont l'activité est organisée et supervisée par le titulaire.

— Autonomie : la hiérarchie opère un contrôle technique et qualificatif sur les réalisations.

Niveau 3 : maîtrise

Les emplois de cette catégorie qui justifient une maîtrise totale d'une ou plusieurs techniques professionnelles se caractérisent soit par l'expertise spécifique que nécessite l'emploi, soit par le rôle d'organisation qu'il suppose.

Position 3.1 : expertise

— Technicité : maîtrise totale d'une ou plusieurs techniques professionnelles permettant l'élaboration de solutions adaptées aux situations les plus complexes faisant appel à une capacité d'analyse, de conception et de réalisation, exprimée de façon autonome.

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

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

Position 3.2 : organisation

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

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

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

Niveau 4 : cadre

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

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

— Responsabilité : l'emploi justifie la réalisation d'objectifs quantitatifs ou qualitatifs définis par la direction.

L'emploi recouvre la gestion d'une activité ou d'un secteur. Cette gestion s'effectue de façon autonome selon les moyens mis à la disposition de l'emploi. Elle repose sur l'initiative et la capacité à assumer l'encadrement et la formation des collaborateurs de niveaux inférieurs.

— Autonomie : l'emploi justifie qu'une relation de confiance réciproque existe entre le titulaire et la direction. Cette confiance nécessite que des comptes rendus d'activité soient régulièrement soumis au contrôle de la direction, dans les conditions en vigueur dans l'entreprise.

Position 4.1 : cadre - expert

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

Position 4.2

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

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

— de la taille de l'entreprise,

— de l'importance de l'équipe que le cadre dirige,

— de l'importance de l'activité ou du secteur qu'il dirige dans l'organisation générale de l'entreprise.

Niveau 5 : cadre de direction

Les emplois de cadre de direction sont ceux auxquels sont attachés les notions d'administration, d'organisation et

de direction s'exerçant au sein d'un service. Le titulaire bénéficie d'une grande autonomie de fonctionnement et d'une structure interne développée.

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

Les emplois de cadre de direction sont répartis :

- en emplois hiérarchisés : position direction ;
- en emplois hors grille : hors grille.

Principe de classement

Chaque emploi de l'entreprise doit faire l'objet d'un classement résultant de l'application de la grille visée à l'annexe I, en fonction des critères de technicité, responsabilité, autonomie et formation minimale requise.

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

Annexe 2

Salaires

Niveaux	Coefficients	Salaires minima annuels	Salaires minima mensualisés
Niveau 1			
Position 1.1	150	74.205	6.183,75 (raccordé au SMIC 6.407)
Position 1.2	160	75.786	6.315,50 (raccordé au SMIC 6.407)
Position 1.3	180	78.948	6.579
Niveau 2			
Position 2.1	200	82.110	6.842,50
Position 2.2	220	85.272	7.106
Position 2.3	240	88.434	7.369,50
Niveau 3			
Position 3.1	260	91.596	7.633
Position 3.2	à 300	à 97.920	à 8.160
Niveau 4			
Position 4.1	350	119.850	9.987,50
Position 4.2	400	153.000	12.750
Niveau 5			
Position 5.1	450	186.150	15.512,50
Position 5.2	500	219.300	18.275

Non cadres :

La valeur annuelle des 150 premiers points de coefficient est fixée à 494,70 francs.

La valeur annuelle des points supérieurs à 150 est fixée à 158,10 francs.

Cadres :

La valeur annuelle des 350 premiers points de coefficient est fixée à 342,41 francs.

La valeur annuelle des points supérieurs à 350 est fixée à 663,00 francs.

Les salaires versés ne peuvent, en aucun cas, être inférieurs à la valeur du SMIC.

Accord du 18 octobre 2005

[Étendu par arr. 18 juill. 2006, JO 1^{er} août, applicable à compter du premier jour du mois suivant la parution de

Article 1er Objet

L'annexe II relatif aux salaires minima conventionnels (tableau des coefficients) de la convention collective nationale «Négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques» du 9 avril 1997, étendue par arrêté du 3 mars 1998 est remplacé comme suit :

Annexe II - Tableau des coefficients

Niveau	Coefficient	Montant mensuel (en euros)
Niveau I		
Position 1.1	150	1230
Position 1.2	160	1250
Position 1.3	180	1300
Niveau II		
Position 2.1	200	1340
Position 2.2	220	1390
Position 2.3	240	1440
Niveau III		
Position 3.1	260	1480
Position 3.2	à 300	1580
Niveau IV		
Position 4.1	350	1921
Position 4.2	400	2452
Niveau V		
Position 5.1	450	2983
Position 5.2	500	3514

Les salaires minima font fixés pour une durée mensuelle de travail de 151,67 heures.

À l'exception du niveau III, les salariés ne peuvent pas être classés à des coefficients autres que ceux mentionnés dans le présent tableau.

Les salaires versés ne peuvent en aucun cas être inférieurs à la valeur du SMIC.

Article 2 Durée - Notification - Publicité

Le présent texte, conclu pour une durée indéterminée, sera, conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature, fixée du 18 octobre au 8 décembre 2005.

Il sera déposé, en cinq exemplaires originaux, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au conseil de prud'hommes de Paris à l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, décomptés à partir de la date de réception la plus tardive des lettres recommandées avec accusé de réception le notifiant.

Article 3 Extension et entrée en vigueur

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord, dès connaissance du numéro du récépissé de dépôt délivré par la DDTEFP.

Cet accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la parution au journal officiel de son arrêté ministériel d'extension.

Accord du 13 novembre 2008

[Étendu par arr. 10 juil. 2009, JO 18 juil.]

Article 1er Objet

L'annexe II relatif aux salaires minima conventionnels (tableau des coefficients) de la convention collective nationale «Négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques» du 9 avril 1997, étendue par arrêté du 3 mars 1998 est remplacé comme suit :

Annexe II - Tableau des coefficients

Niveau	Coefficients	Montants mensuels (en euros)
Niveau I		
Position 1.1	150	1347
Position 1.2	160	1365
Position 1.3	180	1385
Niveau II		
Position 2.1	200	1400
Position 2.2	220	1440
Position 2.3	240	1500
Niveau III		
Position 3.1	260	1600
Intermédiaire	280	1660
Position 3.2	300	1720
Niveau IV		
Position 4.1	350	2150
Position 4.2	400	2773
Niveau V		
Position 5.1	450	3049
Position 5.2	500	3597

Les salaires minima font fixés pour une durée mensuelle de travail de 151,67 heures.

Les partenaires sociaux, souhaitant réduire le nombre de coefficients intermédiaires du niveau III entre les coefficients 260 (position 3.1) et 300 (position 3.2), créent une position dite intermédiaire (coefficient 280). Les salariés classés aux coefficients 261 à 279 sont reclassés dans la position intermédiaire (nouveau coefficient 280). Les salariés classés aux coefficients 281 à 299 sont reclassés en position 3.2 (coefficient 300).

Les salariés ne peuvent pas être classés à des coefficients et positions autres que ceux mentionnés dans le présent tableau.

Les salaires versés ne peuvent en aucun cas être inférieurs à la valeur du SMIC.

Les parties signataires prennent l'engagement de commencer la prochaine négociation salariale 2009 par la réintroduction d'un ou plusieurs valeurs de points dans la grille des minima conventionnels.

Article 2 Durée - Notification - Publicité

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

signature, fixée du 15 au 30 novembre 2008.

À l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, décomptés à partir de la date la plus tardive de retrait des lettres recommandées avec accusé de réception le notifiant, il sera déposé en deux exemplaires papiers originaux, à la Direction Générale du Travail - Dépôt des accords collectifs - 39/43, quai André Citroën - 75902 Paris Cedex 15 et un exemplaire électronique, soit joint l'envoi des exemplaires papiers, soit adressé par courriel à «depot.accord@travail.gouv.fr».

Cet envoi sera accompagné des copies du courrier daté de notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives ou des accusés de réception ou des récépissés de remise en main propre contre décharge.

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

Article 3

Extension et entrée en vigueur

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord : cette demande, formulée par un courrier distinct, est effectuée simultanément au dépôt prévu à l'article précédent.

L'accord entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension.

Accord du 19 novembre 2009

[Étendu par arr. 15 juin 2010, JO 23 juin, applicable le 1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension]

Article 1er

Objet

L'annexe II relatif aux salaires minima conventionnels (tableau des coefficients) de la convention collective nationale «Négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques» du 9 avril 1997, étendue par arrêté du 3 mars 1998 est remplacé comme suit :

Conformément aux engagements pris dans l'accord du 13 novembre 2008 relatif aux minima conventionnels, les partenaires sociaux ont décidé de réintroduire de nouveaux coefficients et plusieurs valeurs de points comme suit :

Annexe II - Tableau des coefficients

Niveau	Anciens Coefficients	Nouveaux Coefficients	Montants mensuels (en euros)
Niveau I			
Position 1.1	150	300	1374
Position 1.2	160	305	1397
Position 1.3	180	310	1420
Niveau II			
Position 2.1	200	405	1434
Position 2.2	220	415	1470
Position 2.3	240	430	1523
Niveau III			
Position 3.1	260	520	1628
Intermédiaire	280	540	1691
Position 3.2	300	560	1753
Niveau IV			
Position 4.1	350	700	2303
Position 4.2	400	870	2863
Niveau V			

Niveau	Anciens Coefficients	Nouveaux Coefficients	Montants mensuels (en euros)
Position 5.1	450	930	3060
Position 5.2	500	1100	3619

Les salaires minima sont fixés pour une durée mensuelle de travail de 151.67 heures.

Les salaires versés ne peuvent en aucun cas être inférieurs à la valeur du SMIC.

Les minima sont calculés à partir des nouveaux coefficients. Les montants sont arrondis à l'euro supérieur.

Les valeurs du point sont les suivantes :

- Niveau I : 4,58 €
- Niveau II : 3,54 €
- Niveau III : 3,13 €
- Niveau IV et V : 3,29 €

Article 2 Rémunération

(Voir Dispositions générales : art. 13.)

Article 3 Rémunération variable

(Voir Dispositions générales : art. 14.)

Article 4 Clause d'égalité hommes femmes

Dans le cadre du rapport social de branche, les partenaires sociaux ont confiés à l'Observatoire des métiers et des qualifications une mission d'étude sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Les conclusions disponibles en 2010 serviront de base pour la négociation d'un accord relatif à l'égalité entre les hommes et les femmes visant notamment à réduire les éventuels écarts de rémunérations constatés.

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au principe de non discrimination en raison du sexe de la personne notamment en matière de rémunération.

Il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5 Durée - Notification - Publicité

Le présent texte, conclu pour une durée indéterminée, sera notifié en original aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature, fixée du 19 novembre 2009 au 4 décembre.

À l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, décomptés à partir de la date la plus tardive de retrait des lettres recommandées avec accusé de réception le notifiant, il sera déposé en deux exemplaires papiers originaux, à la Direction Générale du Travail - Dépôt des accords collectifs - 39/43, quai André Citroën - 75902 Paris Cedex 15 et un exemplaire électronique, soit joint à l'envoi des exemplaires papiers, soit adressé par courriel à «depot.accord@travail.gouv.fr».

Cet envoi sera accompagné des copies du courrier daté de notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives ou des accusés de réception ou des récépissés de remise en main propre contre décharge.

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

Article 6 Extension et entrée en vigueur

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord : cette demande, formulée par un courrier distinct, est effectuée simultanément au dépôt prévu à l'article précédent.

L'accord entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension.

Accord du 18 novembre 2010

[Étendu par arr. 11 avr. 2011, JO 19 avr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son

Article 1er Objet

L'annexe II relative aux salaires minima conventionnels (tableau des coefficients) de la convention collective nationale «Négoce et prestations de services dans les domaines médicotecniques» du 9 avril 1997, étendue par arrêté du 3 mars 1998 est remplacé comme suit :

Annexe II - Tableau des coefficients

Niveau	Coefficients	Montants Mensuels après revalorisation (euros)
Niveau I		
Position 1.1	300	1 410
Position 1.2	305	1 434
Position 1.3	310	1 457
Niveau II		
Position 2.1	405	1 471
Position 2.2	415	1 507
Position 2.3	430	1 561
Niveau III		
Position 3.1	520	1 670
Intermédiaire	540	1 734
Position 3.2	560	1 798
Niveau IV		
Position 4.1	700	2 366
Position 4.2	870	2 941
Niveau V		
Position 5.1	930	3 144
Position 5.2	1 100	3 718

Le point est revalorisé de 2,5 % pour tous les niveaux. Les montants sont arrondis à l'euro supérieur.

Les valeurs de point sont les suivantes (arrondies aux centimes d'euros supérieurs) :

- Niveau I : 4,70 €
- Niveau II : 3,63 €
- Niveau III : 3,21 €
- Niveau IV et V : 3,38 €

Les salaires minima sont fixés pour une durée mensuelle de travail de 151,67 heures.

Les salaires versés ne peuvent en aucun cas être inférieurs à la valeur du SMIC.

Article 2 Reprise de la négociation salariale annuelle

La négociation annuelle sur les salaires 2011 reprendra à compter la Commission mixte paritaire du 30 juin 2011.

Article 3 Clause d'égalité hommes femmes

Dans le cadre du rapport social de branche, les partenaires sociaux ont confiés à l'Observatoire des métiers et des qualifications une mission d'étude sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Les conclusions

servent de base à la négociation d'un accord relatif à l'égalité entre les hommes et les femmes visant notamment à réduire les éventuels écarts de rémunérations constatés.

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au principe de non discrimination en raison du sexe de la personne notamment en matière de rémunération.

Il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 4

Durée - Notification - Publicité

Le présent texte, conclu pour une durée indéterminée, sera notifié en original aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature, fixée du 18 au 10 décembre 2010.

À l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, décomptés à partir de la date la plus tardive de retrait des lettres recommandées avec accusé de réception le notifiant, il sera déposé en deux exemplaires papiers originaux, à la Direction Générale du Travail - Dépôt des accords collectifs - 39/43, quai André Citroën - 75902 Paris Cedex 15 et un exemplaire électronique, soit joint à l'envoi des exemplaires papiers, soit adressé par courriel à «depot.accord@travail.gouv.fr».

Cet envoi sera accompagné des copies du courrier daté de notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives ou des accusés de réception ou des récépissés de remise en main propre contre décharge.

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

Article 5

Extension et entrée en vigueur

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord : cette demande, formulée par un courrier distinct, est effectuée simultanément au dépôt prévu à l'article précédent.

L'accord entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté

Accord du 23 novembre 2011

[Étendu par arr. 30 mai 2012, JO 7 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNALAM ;

SNADOM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE CGC ;

CFTC

Article 1er

Objet

L'annexe II relatif aux salaires minima conventionnels (tableau des coefficients) de la convention collective nationale «Négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques» du 9 avril 1997, étendue par arrêté du 3 mars 1998 est remplacé comme suit :

Annexe II - Tableau des coefficients

Les partenaires sociaux ont décidé d'introduire une valeur de point unique ainsi que de nouveaux coefficients comme suit :

Niveau	Anciens Coefficients	Nouveaux Coefficients	Montants mensuels (en euros)
Niveau I			
Position 1.1	300	300	1438
Position 1.2	305	305	1462
Position 1.3	310	310	1486
Niveau II			

Niveau	Anciens Coefficients	Nouveaux Coefficients	Montants mensuels (en euros)
Position 2.1	405	320	1531
Position 2.2	415	330	1579
Position 2.3	430	340	1630
Niveau III			
Position 3.1	520	360	1727
Intermédiaire	540	370	1770
Position 3.2	560	380	1843
Niveau IV			
Position 4.1	700	510	2443
Position 4.2	870	635	3044
Niveau V			
Position 5.1	930	670	3210
Position 5.2	1000	790	3785

Les salaires minima sont fixés pour une durée mensuelle de travail de 151,67 heures.

Les salaires versés ne peuvent en aucun cas être inférieurs à la valeur du SMIC.

Les minima sont calculés à partir des nouveaux coefficients. Les montants sont arrondis à l'euro le plus proche.

La valeur du point pour tous les coefficients est de : 4,79 €

Article 2

Clause d'égalité hommes femmes

Dans le cadre du rapport social de branche, les partenaires sociaux ont confié à un cabinet conseil une mission d'étude sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Les conclusions servent de base à la négociation d'un accord relatif à l'égalité entre les hommes et les femmes visant notamment à réduire les éventuels écarts de rémunérations constatés.

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au principe de non discrimination en raison du sexe de la personne notamment en matière de rémunération.

Il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 3

Durée - Notification - Publicité

Le présent texte, conclu pour une durée indéterminée, sera notifié en original aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature, fixée du 23 novembre au 20 décembre 2011.

À l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, décomptés à partir de la date la plus tardive de retrait des lettres recommandées avec accusé de réception le notifiant, il sera déposé en deux exemplaires papiers originaux, à la Direction Générale du Travail - Dépôt des accords collectifs - 39 / 43, quai André Citroën - 75902 Paris Cedex 15 et un exemplaire électronique, soit joint à l'envoi des exemplaires papiers, soit adressé par courriel à «depot.accord@travail.gouv.fr».

Cet envoi sera accompagné des copies du courrier daté de notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives ou des accusés de réception ou des récépissés de remise en main propre contre décharge.

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

Article 4

Extension et entrée en vigueur

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord : cette demande, formulée par un courrier distinct, est effectuée simultanément au dépôt prévu à l'article précédent.

L'accord entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension.

Accord du 4 juillet 2013

[Non étendu, applicable le 1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNALAM ;

SNADOM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FdS CFDT ;

FNECS CFE CGC.

Article 1

Objet

L'annexe II relatif aux salaires minima conventionnels (tableau des coefficients) de la convention collective nationale «Négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques» du 9 avril 1997, étendue par arrêté du 3 mars 1998 est remplacé comme suit ;

ANNEXE II

Tableau des coefficients

Les partenaires sociaux ont décidé de garder une valeur de point unique ainsi que les nouveaux coefficients de l'accord du 23 novembre 2011 corrigés comme suit :

Niveau	Nouveaux Coefficients Reprise de l'Accord du 23 novembre 2011	Montants mensuels (en euros)
Niveau I		
Position 1.1	300	1494
Position 1.2	305	1519
Position 1.3	310	1544
Niveau II		
Position 2.1	320	1594
Position 2.2	330	1643
Position 2.3	340	1693
Niveau III		
Position 3.1	360	1793
Intermédiaire	370	1843
Position 3.2	385	1917
Niveau IV		
Position 4.1	510	2540
Position 4.2	635	3162
Niveau V		
Position 5.1	670	3337
Position 5.2	790	3934

Les salaires minima sont fixés pour une durée mensuelle de travail de 151,67 heures.

Les salaires versés ne peuvent en aucun cas être inférieurs à la valeur du SMIC.

Le point est revalorisé de 3,97 % pour tous les niveaux.

La valeur du point pour tous les coefficients correspond ainsi à : 4,98 €.

Les montants sont arrondis à l'euro le plus proche.

Article 2
Congés annuels d'ancienneté

(Voir CCN, art.11.4)

Article 3
Durée - Notification - Publicité

Le présent texte, conclu pour une durée indéterminée, sera notifié en original aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature, fixée du 4 juillet au 22 juillet 2013.

À l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, décomptés à partir de la date la plus tardive de retrait des lettres recommandées avec accusé de réception le notifiant, il sera déposé en deux exemplaires papiers originaux, à la Direction Générale du Travail - Dépôt des accords collectifs - 39/43, quai André Citroën - 75902 Paris Cedex 15 et un exemplaire électronique, soit joint à l'envoi des exemplaires papiers, soit adressé par courriel à «depot.accord@travail.gouv.fr».

Cet envoi sera accompagné des copies du courrier daté de notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives ou des accusés de réception ou des récépissés de remise en main propre contre décharge.

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

Article 4
Extension et entrée en vigueur

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord : cette demande, formulée par un courrier distinct, est effectuée simultanément au dépôt prévu à l'article précédent.

L'accord entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension.

Accord du 22 mai 2014

[Étendu par arr. 16 mars 2015, JO 24 mars, applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des PSAD ;

SNADOM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC Santé et Sociaux ;

UNSA.

Article 1
Salaires minima

L'annexe II relatif aux salaires minima conventionnels (tableau des coefficients) de la convention collective nationale «Négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques» du 9 avril 1997, étendue par arrêté du 3 mai 1998 est remplacé comme suit :

Annexe II

Tableau des coefficients

Les partenaires sociaux ont décidé de garder une valeur de point unique ainsi que les nouveaux coefficients de l'accord du 23 novembre 2011 corrigés comme suit :

Niveau	Nouveaux Coefficients Reprise de l'Accord du 23 novembre 2011	Montants mensuels (en euros)
Niveau I		
Position 1.1	300	1505
Position 1.2	305	1530
Position 1.3	310	1555

Niveau	Nouveaux Coefficients Reprise de l'Accord du 23 novembre 2011	Montants mensuels (en euros)
Niveau II		
Position 2.1	320	1605
Position 2.2	330	1655
Position 2.3	340	1705
Niveau III		
Position 3.1	360	1805
Intermédiaire	370	1856
Position 3.2	385	1931
Niveau IV		
Position 4.1	510	2558
Position 4.2	635	3184
Niveau V		
Position 5.1	670	3360
Position 5.2	790	3962

Les salaires minima sont fixés pour une durée mensuelle de travail de 151,67 heures.

Les salaires versés ne peuvent en aucun cas être inférieurs à la valeur du SMIC.

Le point est revalorisé de 4,7 % pour tous les niveaux.

La valeur du point pour tous les coefficients correspond ainsi à : 5,015 €

Les montants sont arrondis à l'euro le plus proche.

Article 2

Prime de fidélité dans les entreprises de la branche

Une prime reconnaissant la fidélité des salariés au sein des entreprises de la branche Médico-technique est accordée par l'employeur en une fois, à la date anniversaire, aux salariés ayant les temps d'ancienneté suivants :

Ancienneté	Montant de la prime (en € bruts)
10 ans	300 €
15 ans	400 €
20 ans	500 €

Les salariés ayant une ancienneté supérieure à 20 ans à la date de l'entrée en vigueur de cet accord peuvent bénéficier en une fois de la prime de fidélité de 500 € prévue ci-dessus.

Article 3

Congés annuels d'ancienneté

L'article 11.4 de la Convention Collective «Négoce et prestations de services dans les domaines Médico-techniques» est modifié, sous l'intitulé «Congés Annuels» dans son libellé a), comme suit : voir cet article

Article 4

Congés pour enfant malade

Sans préjudice des dispositions applicables, un jour de congé rémunéré est accordé, sous certificat médical, aux salariés de la branche ayant au moins 2 ans d'ancienneté et dont l'enfant âgé de 16 ans et moins serait malade.

Il s'agit d'un jour de congé rémunéré par salarié et par année civile. Le jour de congé pour enfant malade non pris

dans l'année est perdu. Cette période d'absence est assimilée à du temps de travail effectif.

Article 5

Durée, notification, publicité

Le présent texte, conclu pour une durée indéterminée, sera notifié en original aux organisations représentatives à l'expiration de la période d'ouverture à signature, fixée du 22 mai au 6 mai 2014 dans les locaux de la Fédération des Prestataires de santé à domicile, au 4 place Louis Armand, tour de l'horloge, 75012, Paris.

À l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, décomptés à partir de la date la plus tardive de retrait des lettres recommandées avec accusé de réception le notifiant, il sera déposé en deux exemplaires papiers originaux, à la Direction Générale du Travail - Dépôt des accords collectifs - 39/43, quai André Citroën - 75902 Paris Cedex 15 et un exemplaire électronique, soit joint à l'envoi des exemplaires papiers, soit adressé par courriel à «depot.accord@travail.gouv.fr».

Cet envoi sera accompagné des copies du courrier daté de notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives ou des accusés de réception ou des récépissés de remise en main propre contre décharge.

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

Article 6

Extension et entrée en vigueur

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord : cette demande, formulée par un courrier distinct, est effectuée simultanément au dépôt prévu à l'article précédent.

L'accord entrera en vigueur, tant pour les organisations signataires que pour l'ensemble de la branche, le 1^{er} jour du mois suivant la publication au Journal Officiel (JO) de son arrêté d'extension.

Accord du 18 mai 2017

[Étendu par arr. 28 nov. 2017, JO 8 déc., applicable tant pour les organisations signataires que pour l'ensemble de la branche, le 1^{er} jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNADOM ;

FEDEPSAD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFTD ;

UNSA FCS ;

CFTC Santé Sociaux.

Article 1

Champs d'application

Le champ d'application territorial vise l'ensemble du territoire national et tous les territoires visés par l'article 2222-1 du code du travail, notamment la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, Mayotte, la Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon. Le champ d'application professionnel concerne les entreprises relevant de la branche de négoce et de prestations de services dans les domaines médico-techniques.

Article 2

Salaires minimums

La valeur du point mentionnée dans l'annexe II relative aux salaires minimums conventionnels (tableau des coefficients) de la convention collective nationale «Négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques» du 9 avril 1997, étendue par arrêté du 3 mars 1998 est portée à 5,09 € pour tous les niveaux à compter de l'extension du présent accord, puis revalorisée à 5,12 € au 1^{er} mars 2018.

Ainsi, l'annexe II relatif aux salaires minimums conventionnels (tableau des coefficients) de la convention collective nationale «Négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques» du 9 avril 1997, étendue par arrêté du 3 mars 1998 est remplacée comme suit :

Annexe II - Tableau des coefficients

Niveau	Position	Coefficient (23 novembre 2011)	Accord du 18 mai 2017		Accord du 18 mai 2017	
Date d'entrée en vigueur			À l'extension		1 ^{er} mars 2018	
I	1.1	300	1 527	5,09	1 536	5,12
	1.2	305	1 552	5,09	1 562	5,12
	1.3	310	1 578	5,09	1 587	5,12
II	2.1	320	1 629	5,09	1 638	5,12
	2.2	330	1 680	5,09	1 690	5,12
	2.3	340	1 731	5,09	1 741	5,12
III	3.1	360	1 832	5,09	1 843	5,12
	Intermédiaire	370	1 883	5,09	1 894	5,12
	3.2	385	1 960	5,09	1 971	5,12
IV	4.1	510	2 596	5,09	2 611	5,12
	4.2	635	3 232	5,09	3 251	5,12
V	5.1	670	3 410	5,09	3 430	5,12
	5.2	790	4 021	5,09	4 045	5,12

Les salaires minimums sont fixés pour une durée mensuelle de travail de 151,67 heures. Les salaires versés ne peuvent en aucun cas être inférieurs à la valeur du SMIC.

Les montants sont arrondis à l'euro le plus proche.

Article 3 Calendrier des négociations de salaires

Les partenaires sociaux conviennent que dorénavant les négociations annuelles portant sur les salaires minimums conventionnels débiteront en septembre.

Article 4 Durée - Notification - Publicité

Le présent texte est conclu pour une durée indéterminée. Il sera notifié en original aux organisations représentatives. À l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, décomptés à partir de la date la plus tardive de retrait des lettres recommandées avec accusé de réception le notifiant, il sera déposé en un exemplaire original (version papier), à la Direction Générale du Travail - Dépôt des accords collectifs - 39/42, quai André Citroën - 75 902 Paris Cedex 15 et un exemplaire électronique, soit joint à l'envoi des exemplaires papiers, soit adressé par courriel à «depot.accord@travail.gouv.fr».

Cet envoi sera accompagné des copies du courrier daté de notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives ou des accusés de réception ou des récépissés de remise en main propre contre décharge.

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

Article 5 Extension et entrée en vigueur

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord : cette demande, formulée par un courrier distinct, est effectuée simultanément au dépôt prévu à l'article précédent.

L'accord entrera en vigueur, tant pour les organisations signataires que pour l'ensemble de la branche, le 1^{er} jour du mois suivant la publication au Journal Officiel (JO) de son arrêté d'extension.

Article 6 Révision et Dénonciation

Le présent accord est révisable totalement ou partiellement à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires.

Toute modification donnera lieu à un avenant conclu par les partenaires sociaux ou une partie d'entre eux conformément aux dispositions légales.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes, par lettre recommandée avec avis de réception. Elle devra être accompagnée d'une lettre de notification d'un nouveau projet de texte sur les points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de notification.

Le présent texte restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel avenant signé à la suite d'une demande de révision.

En outre, le présent texte et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par l'un ou l'autre des signataires dans les conditions définies par la loi.

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de trois mois. Toute dénonciation par l'une des parties signataires est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Toute organisation syndicale représentative des salariés ou des employeurs peut en demander la révision à l'issue d'un cycle électoral.

Accord du 6 décembre 2018

[Étendu par arr. 9 juill. 2019, JO 13 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEPSAD ;

UNPDM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération des Services CFDT ;

Fédération Nationale de l'Encadrement du Commerce et des Services CFE/CGC ;

Fédération CFTC Santé et Sociaux.

il a été convenu ce qui suit :

Article 1

Champ d'application

Le Champ d'Application territorial vise l'ensemble du territoire national et tous les territoires visés par l'article 2222-1 du Code du Travail, notamment la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, Mayotte, la Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le champ d'application professionnel concerne les entreprises relevant de la branche de négoce et de prestations de services dans les domaines médico-techniques.

Article 2

Égalité professionnelle

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives et signataires du présent accord rappellent l'importance de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. À ce titre, les entreprises de la branche doivent veiller à garantir une égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière d'égalité des chances, de recrutement, de formation et de rémunération, conformément aux dispositions des articles L. 1142-5, L. 2242-1, L. 2242-3 et -13, L. 4121-3 et L. 3221-2 et suivants du code du travail.

Article 3

Salaires minimums

La valeur du point mentionnée dans l'annexe II relative aux salaires minimums conventionnels (tableau des coefficients) de la convention collective nationale «Négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques» du 9 avril 1997, étendue par arrêté du 3 mars 1998 est augmentée de 1.2 % et donc portée à 5.18 pour tous les niveaux.

Ainsi, l'annexe II relatif aux salaires minimums conventionnels (tableau des coefficients) de la convention collective nationale «Négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques» du 9 avril 1997, étendue par arrêté du 3 mars 1998 est remplacé comme suit :

Annexe II
Tableau des coefficients
(En euros.)

Niv.	Position	Coefficient (23 novembre 2011)	Accord du 18 mai 2017		Accord du 6 décembre 2018	
Date d'entrée en vigueur			1 ^{er} mars 2018		1 ^{er} janvier 2019	
I	1.1	300	1 536	5,12	1 554	5.18
	1.2	305	1 562	5,12	1 580	5.18
	1.3	310	1 587	5,12	1 606	5.18
II	2.1	320	1 638	5,12	1 658	5.18
	2.2	330	1 690	5,12	1 710	5.18
	2.3	340	1 741	5,12	1 762	5.18
III	3.1	360	1 843	5,12	1 865	5.18
	Intermédiaire	370	1 894	5,12	1 917	5.18
	3.2	385	1 971	5,12	1 995	5.18
IV	4.1	510	2 611	5,12	2 643	5.18
	4.2	635	3 251	5,12	3 290	5.18
V	5.1	670	3 430	5,12	3 472	5.18
	5.2	790	4 045	5,12	4 093	5.18

Les salaires minimaux sont fixés pour une durée mensuelle de travail de 151,67 heures.

Les salaires versés ne peuvent en aucun cas être inférieurs à la valeur du Smic.

Les montants sont arrondis à l'euro le plus proche.

Article 6
Durée et entrée en vigueur

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2019.

Il sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail.

La branche professionnelle du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques étant composée majoritairement de très petites entreprises de moins de cinquante salariés, les dispositions du présent accord ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises. Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas.

Article 7
Extension

En application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du Code du Travail, les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent avenant : cette demande, formulée par un courrier distinct, est effectuée simultanément au dépôt prévu à l'article précédent.

Article 8
Révision et dénonciation

Le présent avenant est révisable totalement ou partiellement à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires. Toute modification donnera lieu à un nouvel avenant conclu par les partenaires sociaux ou une partie d'entre eux conformément aux dispositions légales.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes, par lettre recommandée avec avis de réception. Elle devra être accompagnée d'une lettre de notification d'un nouveau projet de texte sur les points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de notification.

Le présent texte restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel avenant signé à la suite d'une demande de révision.

En outre, le présent texte et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par l'un ou l'autre des signataires dans les conditions définies par la loi.

L'avenant peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de trois mois. Toute dénonciation par l'une des parties signataires est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Toute organisation syndicale représentative des salariés ou des employeurs peut en demander la révision à l'issue d'un cycle électoral.

Accord du 13 octobre 2022

[Étendu par arr. 9 janv. 2023, JO 31 janv., applicable à compter du 1^{er} janv. 2023]

Remarque : interrogée par nos soins, la Fédération des PSAD (Fedepsad) nous a confirmé que seuls les montants des coefficients 300 à 385 ont été revalorisés. Les montants des coefficients 510 à 790 restent identiques à ceux fixés au 1^{er} janvier 2019 par l'accord du 6 décembre 2018 étendu.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEPSAD ;

UNPDM ;

UPSADI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT.

Article 1

Champ d'application

Le champ d'application territorial vise l'ensemble du territoire national et tous les territoires visés par l'article No. 2222-1 du code du travail, notamment la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, Mayotte, la Réunion, Saint-André, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le champ d'application professionnel concerne les entreprises relevant de la branche de négoce et de prestations de services dans les domaines médico-techniques.

Article 2

Égalité professionnelle

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives et signataires du présent accord rappellent l'importance de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. À ce titre, les entreprises de la branche doivent veiller à garantir une égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière d'égalité des chances, de recrutement, de formation et de rémunération, conformément aux dispositions des articles L. 1142-5, L. 2242-1, L. 2242-3 et L. 13, L. 4121-3 et L. 3221-2 et suivants du code du travail.

Article 3

Salaires minima

L'annexe II relative aux salaires minimums conventionnels (tableau des coefficients) de la convention collective nationale «Négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques» du 9 avril 1997, étendue par arrêté du 3 mars 1998 est remplacée comme suit :

Annexe II

Tableau des coefficients

Niveau	Position	Coefficient	Montant en Euros
I	1.1	300	1 710
	1.2	305	1 730
	1.3	310	1 750
Dictionnaire Permanent	Conventions Collectives	310	Mise à jour (septembre 2023)

Niveau	Position	Coefficient	Montant en Euros
II	2.1	320	1 780
	2.2	330	1820
	2.3	340	1 880
III	3.1	360	1 945
	Intermédiaire	370	2 003
	3.2	385	2 063
IV	4.1	510	2 642
	4.2	635	3 290
V	5.1	670	3 471
	5.2	790	4 094

Les salaires minimaux sont fixés pour une durée mensuelle de travail de 151,67 heures. Les salaires versés ne peuvent en aucun cas être inférieurs à la valeur du Smic. Les montants sont arrondis à l'euro le plus proche.

Article 6 [4] Engagement des parties

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives et signataires ayant par ailleurs négocié et signé un accord de classifications dont l'extension a été conditionnée à la négociation corrélée d'une grille de salaires minima associée, les parties conviennent que ce sujet constitue une priorité de négociation. En conséquence, elles s'engagent à les poursuivre dès le mois de janvier 2023.

Article 7 [5] Durée et entrée en vigueur

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2023.

Il sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail.

La branche professionnelle du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques étant composée majoritairement de très petites entreprises de moins de cinquante salariés, les dispositions du présent accord ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises. Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas.

Article 8 [6] Extension

En application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail, les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord : cette demande, formulée par un courrier distinct, est effectuée simultanément au dépôt prévu à l'article précédent.

Article 8 [7] Clause de revoyure

Dans l'hypothèse où l'entrée en vigueur d'une revalorisation du SMIC conduirait à ce qu'un ou plusieurs coefficients présente(nt) un salaire minima inférieur au nouveau montant du SMIC, les organisations signataires du présent accord s'engagent à inscrire l'ouverture d'une nouvelle négociation à l'ordre du jour de la plus prochaine CPPNI.

Article 9 [8] Révision et dénonciation

Le présent accord est révisable totalement ou partiellement à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires. Toute modification donnera lieu à un nouvel accord conclu par les partenaires sociaux ou une partie d'entre eux conformément aux dispositions légales.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes, par lettre recommandée avec avis de réception. Elle devra être accompagnée d'une lettre de notification d'un nouveau projet de texte sur les points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de notification.

Le présent texte restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel avenant signé à la suite d'une demande de révision.

En outre, le présent texte et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par l'un ou l'autre des signataires dans les conditions définies par la loi.

L'avenant peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de trois mois. Toute dénonciation par l'une des parties signataires est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Toute organisation syndicale représentative des salariés ou des employeurs peut en demander la révision à l'issue d'un cycle électoral.

Accord du 9 mars 2023

[Étendu par arr. 22 sept. 2023, JO 5 oct., voir art. 9]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEPSAD ;

UNPDM ;

UPSADI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

UNSA.

Mod. par Avenant n° 1, 16 nov. 2023, étendu par arr. 28 févr. 2024, JO 16 mars, applicable 24 mois après la date de la publication de l'arrêté d'extension de l'accord du 13 janvier 2022 au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEPSAD ;

UNPDM ;

UPSADI.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

UNSA.

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord modifie et remplace les articles 13 et 14 de la convention collective.

Préambule

La branche médico-technique est parvenue à la refonte de son système de classification des emplois dont l'accord a été signé le 13 janvier 2022.

L'accord de classification ci-avant mentionné, conditionne par son article 13, son entrée en vigueur à la signature du présent accord prévoyant une grille de Salaires Minima Hiérarchiques correspondants aux nouveaux niveaux de classification.

Ainsi, cet accord relatif aux minima salariaux poursuit plusieurs objectifs :

- Permettre l'entrée en vigueur de la nouvelle classification, conditionnée par la signature du présent accord ;
- Permettre à l'ensemble des nouveaux niveaux hiérarchiques de l'accord de classification de voir leur Salaire Minimum Hiérarchique associé positionné ;
- Tendre vers plus de linéarité dans la progression des salaires ;
- Répondre aux enjeux d'attractivité de la branche.

Par cet accord, les signataires ont souhaité poursuivre la démarche initiée par l'accord de classification et adapter la grille de Salaires Minima Hiérarchiques au contexte de marché de la branche médico-technique pour répondre aux besoins des salariés.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, définissent la politique salariale de leur structure en respectant les salaires minima conventionnels bruts correspondant aux niveaux de classification auxquels les salariés sont positionnés.

Ils soulignent par ailleurs que les stipulations du présent accord ont vocation à s'appliquer de manière égale aux

femmes et aux hommes, conformément au principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Chapitre I

Salaires minima hiérarchiques

Article 1

Définition du Salaire Minimum Hiérarchique (SMH)

Pour l'application des Salaires Minima Hiérarchiques, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de rémunération, y compris des avantages en nature, versés en contrepartie ou à l'occasion du travail, quelles qu'en soient la dénomination, la nature, la périodicité ou la source juridique, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paye et supportant les cotisations en vertu de la législation de Sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- la prime de fidélité ;
- les majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres ;
- les contreparties salariales liées à des organisations ou conditions particulières de travail mais non versées en contrepartie ou à l'occasion du travail (notamment travail en équipes successives, astreinte, etc.) ;
- les primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- les majorations pour heures supplémentaires.

En application de ce principe, seront exclues de l'assiette de vérification : les sommes issues des dispositifs d'épargne salariale (à savoir, les primes d'intéressement, de participation et l'abondement de l'employeur au plan d'épargne salariale) et n'ayant pas le caractère de salaire, ainsi que les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de Sécurité sociale.

Article 2

Modalité de contrôle

Le contrôle du respect des minima salariaux se fait de manière mensuelle, sur la base d'une période de référence de 151,67 heures de travail.

Article 3

Grille de Salaires Minima Hiérarchiques

Mod. par Avenant n° 1, 16 nov. 2023, étendu par arr. 28 févr. 2024, JO 16 mars, applicable 24 mois après la date de la publication de l'arrêté d'extension de l'accord du 13 janvier 2022 au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEPSAD ;

UNPDM ;

UPSADI.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

UNSA.

Les Salaires Minima Hiérarchiques sont fixés selon la grille ci-dessous.

(Avenant n° 1, 16 nov. 2023, étendu)

Statut	Niveaux de qualification	SMH
Employés	E1	1 801,00 €
	E2	1 821,00 €
	E3	1 842,00 €
	E4	1 872,00 €
Techniciens & AM	TAM5	1 944,00 €
	TAM6	2 026,00 €
	TAM7	2 148,00 €
	TAM8	2 251,00 €

Statut	Niveaux de qualification	SMH
Cadres	C9	2 506,00 €
	C10	2 711,00 €
	C11	3 038,00 €
	C12	3 325,00 €
	C13	3 683,00 €
	D14	4 092,00 €

Chapitre II Dispositions transitoires

Article 4 Garantie en matière de salaire

L'application du présent accord dans l'entreprise ne peut avoir pour effet de réduire la rémunération du salarié.

Article 5 Période de transition

Afin de permettre aux entreprises, aux partenaires sociaux et aux salariés de préparer la mise en place de la nouvelle classification et de la nouvelle grille de Salaires Minima Hiérarchiques, une phase de transition débute le lendemain de la date d'extension. Elle doit permettre aux entreprises de déployer le système, d'informer et de consulter leurs instances représentatives du personnel et d'informer les salariés du futur système applicable.

La période de transition se déroulera ainsi à partir du lendemain de la publication de l'arrêté d'extension de l'accord au Journal officiel et pour une durée de 24 mois. Les partenaires sociaux incitent les entreprises à mettre en œuvre la nouvelle classification et la nouvelle grille de Salaires Minima Hiérarchiques avant le terme de la période de transition.

Chapitre III Dispositions finales

Article 6 Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille. Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 7 Dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 du Code du travail, le présent accord sera déposé concomitamment au dépôt de l'«Accord de Classification» par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Article 8 Extension

En vue de l'extension du présent accord et de son annexe, les parties signataires s'engagent à saisir dans les meilleurs délais le ministre du Travail, conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail. Ils s'engagent, de manière concomitante à solliciter l'extension de l'accord du 13 janvier 2022 modifiant l'article 12 et portant sur la classification des emplois, afin de permettre une extension simultanée des deux accords.

Article 9 Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur 24 mois après la date de la publication de l'arrêté d'extension de l'accord du 13 janvier 2022 au Journal officiel. Il est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du Code du travail.

L'entrée en vigueur de cet accord conditionne également l'entrée en vigueur de l'«Accord de classification».

Article 10

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 11

Révision et dénonciation

Le présent accord est révisable totalement ou partiellement à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires. Toute modification donnera lieu à un nouvel avenant conclu par les partenaires sociaux ou une partie d'entre eux conformément aux dispositions légales.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes, par lettre recommandée avec avis de réception. Elle devra être accompagnée d'une lettre de notification d'un nouveau projet de texte sur les points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de notification. Le présent texte restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel avenant signé à la suite d'une demande de révision.

En outre, le présent texte et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par l'un ou l'autre des signataires dans les conditions définies par la loi.

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de trois mois. Toute dénonciation par l'une des parties signataires est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Toute organisation syndicale représentative des salariés ou des employeurs peut en demander la révision à l'issue d'un cycle électoral.

Accord du 16 novembre 2023

[Étendu par arr. 28 févr. 2024, JO 16 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEPSAD ;

UNPDM ;

UPSADI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

UNSA ;

CFE-CGC.

il a été convenu ce qui suit :

Article 1

Champ d'application

Le Champ d'Application territorial vise l'ensemble du territoire national et tous les territoires visés par l'article 2222-1 du Code du Travail, notamment la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, Mayotte, la Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le champ d'application professionnel concerne les entreprises relevant de la branche de négoce et de prestations de services dans les domaines médico-techniques.

Article 2

Salaires minima

L'annexe II relative aux salaires minimums conventionnels (tableau des coefficients) de la convention collective nationale «Négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques» du 9 avril 1997, étendue par arrêté du 3 mars 1998 est remplacée comme suit :

Tableau des coefficients

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

Les salaires minimaux sont fixés pour une durée mensuelle de travail de 151,67 heures.

Les salaires versés ne peuvent en aucun cas être inférieurs à la valeur du Smic.

Article 3 Engagement des parties

Les parties signataires s'engagent à rouvrir les négociations salaires minimas hiérarchiques au plus tard à la fin du premier semestre 2024.

Article 4 Égalité professionnelle

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives et signataires du présent avenant rappellent l'importance de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. À ce titre, les entreprises de la branche doivent veiller à garantir une égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière d'égalité des chances, de recrutement, de formation et de rémunération, conformément aux dispositions des articles L. 1142-5, L. 2242-1, L. 2242-3 et L. 2242-13, L. 4121-3 et L. 3221-2 et suivants du code du travail.

Article 5 Durée - Dépôt, Extension et entrée en vigueur

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2024.

Il sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 6 Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

La branche professionnelle du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques étant composée majoritairement de très petites entreprises de moins de cinquante salariés, les dispositions du présent accord ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises. Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas.

Article 7 Révision et dénonciation

Le présent accord est révisable totalement ou partiellement à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires.

Toute modification donnera lieu à un nouvel accord conclu par les partenaires sociaux ou une partie d'entre eux conformément aux dispositions légales.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes, par lettre recommandée avec avis de réception. Elle devra être accompagnée d'une lettre de notification d'un nouveau projet de texte sur les points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de notification.

Le présent texte restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel accord signé à la suite d'une demande de révision. En outre, le présent texte et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par l'un ou l'autre des signataires dans les conditions définies par la loi.

L'avenant peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de trois mois. Toute dénonciation par l'une des parties signataires est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Toute organisation syndicale représentative des salariés ou des employeurs peut en demander la révision à l'issue d'un cycle électoral.

Annexe 3

Emplois repères

Les emplois repères sont identifiés par filière, sans qu'il en résulte nécessairement une appartenance d'un poste à une unique filière.

Les emplois repères permettent aux intéressés de situer les postes de l'entreprise par rapport à la grille de classement.

Les emplois repères constituent une illustration professionnelle de la ventilation des tâches et de la répartition des responsabilités qui doit être adaptée à chaque structure.

Filière administrative

Niveau 1 : employé administratif

1.1	Opérateur de saisie : effectue toutes opérations de saisie sur tout matériel adapté. Standard / Accueil / Dactylographe.
1.2	Secrétaire
ou	Aide comptable : effectue les opérations de saisie des écritures de comptabilité et d'une façon générale toutes opérations simples de comptabilité. Agent administratif : assure la saisie des règlements provenant des clients, des collectivités, des caisses d'assurance maladie. Assure les relances pour les paiements erronés ou non identifiables. Établit la feuille de caisse.
1.3	Employé de paye : prépare les états en vue de l'établissement de la paie. Tient à jour tous les états nécessaires. Prépare les déclarations. Agent de commande : centralise, prépare et passe les commandes liées à l'approvisionnement de l'entreprise. Agent de suivi caisse Sécurité sociale : assure la saisie, le suivi et la facturation des dossiers tiers payants. Assure la gestion et le renouvellement des ordonnances, DEP et accords de prise en charge ou tous autres documents nécessaires. Contrôle les encaissements.

Niveau 2 : assistant administratif

2.1	Comptable : établit la comptabilité et tous documents de gestion. Administration du personnel : suivi technique des dossiers du personnel. Informaticien (niveau BTS ou expérience) : établit les programmations à partir des analyses et cahiers des charges communiqués. (Fonctions évolutives au niveau 2.2 ou 2.3 selon l'expérience et la taille de l'entreprise)
2.2	Assistante de direction : secrétaire attachée à une direction. Coordinateur administratif : assure la coordination soit de plusieurs types de travaux décrits au 2.1 soit de plusieurs assistants administratifs.
2.3	Chef de groupe.

Niveau 3 : maîtrise

3.1	Responsable de comptabilité / d'administration / de personnel / d'informatique : établit, supervise et contrôle les opérations relevant de sa spécialité.
3.2	Responsable d'équipe.

Niveau 4 : cadres

	Responsable d'un ou plusieurs services comptable / administratif / gestion... Responsable d'agence.
--	--

Niveau 5 : cadres de direction

	Directeur d'un ou plusieurs départements. Directeur régional. Secrétaire général. Directeur administratif et financier. Directeur relations humaines.
--	---

Filière commerciale

Niveau 1 : employé de vente

1.1	Vendeur en magasin : assure le conseil et la vente de produits en magasin et la location des appareils pris sur place. Assure l'approvisionnement des rayonnages et le marquage des prix. Assure les encaissements.
à	

1.3	<p>Vendeur qualifié : assure le conseil et la vente notamment des matériels spécialisés tels que les fauteuils roulants. Établit les devis. Collecte les documents nécessaires à la demande de prise en charge et s'en charge. Assure un service après-vente minimum.</p> <p>Administration des ventes : centralise, vérifie et coordonne le suivi commercial.</p> <p>(Évolution vers niveau 2)</p>
-----	---

Niveau 2 : assistant commercial

2.1	<p>Commercial - Négociateur (niveau BTS ou expérience) : propose les produits et prestations de service auprès des collectivités médicales et des prospects. Visite les clients de type important et prospecte son secteur. Effectue des démonstrations de matériel. Assure les réglages et les mises au point.</p> <p>Responsable stock.</p> <p>Vendeur spécialisé : vendeur de matériels hautement technologique.</p>
2.2	<p>Technico-commercial.</p> <p>Délégué commercial santé : propose les produits et prestations de services auprès des prescripteurs. Effectue les comptes rendus des visites afin d'établir un fichier personnalisé pour cette activité.</p>
2.3	<p>Commercial spécialisé : commercial de matériels hautement technologique.</p> <p>Responsable de magasin : anime, organise et gère un magasin. Assure les ventes et leur gestion en magasin ou en collectivité.</p>

Niveau 3 : responsable commercial

3.1	<p>Commercial chargé de clientèle : responsable d'un portefeuille de clientèle grands comptes. Recherche de nouveaux produits et fournisseurs. Participe à l'élaboration de la politique commerciale.</p>
3.2	<p>Responsable commercial d'agence.</p>

Niveau 4 : cadre

	<p>Animateur des ventes.</p> <p>Chef de produits.</p> <p>Chef de marché.</p> <p>Responsable d'agence.</p>
--	---

Niveau 5 : cadre de direction

	<p>Directeur des achats.</p>
--	------------------------------

	Directeur régional. Directeur commercial.
--	--

Filière logistique et technologique

Niveau 1 : exploitation logistique

1.1	Magasinier : réceptionne, reconnaît et range les livraisons et prépare les commandes. Entretien des matériels et locaux. Agent de décontamination : réceptionne et reconnaît les matériels qu'il nettoie, décontamine, règle et met au point. Agent de livraison (installation simple) : livre, installe ou récupère les matériels ne nécessitant pas de technicité spécifique. Agent de maintenance : assure l'entretien courant et les réparations simples des matériels pour atelier ou sur site.
1.2	Livreur - Installateur qualifié : effectue les livraisons, les installations et récupérations des matériels. Instruit les clients sur les modes d'utilisations des matériels. Récupère les documents nécessaires à la demande de prise en charge du dossier.
ou	(Matériels nécessitant la maîtrise de techniques qualifiées)
1.3	

Niveau 2 : technicien

2.1	Technicien (niveau BTS ou expérience). Assure le SAV du matériel, la maintenance, l'entretien, l'adaptation sur site ou en atelier. Responsable stock.
2.2	Technicien qualifié sur matériels spécialisés.

Niveau 3 : maîtrise

3.1	Technicien supérieur : outre les missions du technicien qualifié, conçoit et réalise toutes adaptations technologiques liées soit au matériel soit au malade.
3.2	Responsable logistique : assure la responsabilité des plannings, des préparations, des récupérations. Assure la gestion des stocks. Assure la gestion des astreintes. Responsable distribution. Responsable d'équipe.

Niveau 4 : cadre

	Responsable technique.
--	------------------------

	Responsable d'exploitation. Responsable de la qualité. Responsable de la sécurité.
--	--

Niveau 5 : cadre de direction

	Directeur d'exploitation. Directeur technique.
--	---

Annexe 4

Dispositions transitoires

Les dispositions de l'article 12 bis et suivants, 14 bis et 17.3 bis sont adoptées à l'occasion de l'entrée en vigueur de la présente grille de classification, à titre transitoire.

Article 12 bis **Classification**

12.1 bis **Délai**

Le classement des emplois et l'affectation des collaborateurs devront être réalisés dès l'entrée en vigueur du présent accord et au plus tard le 31 décembre 1997.

12.2 bis **Information collective et individuelle**

- a) Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel, d'une part, et l'ensemble du personnel d'autre part, sont informés du présent dispositif conventionnel. L'employeur établit, notamment, une description de chaque poste de l'entreprise et sa position par rapport aux niveaux de la grille.
- b) L'employeur ou son représentant reçoit chaque salarié ; il examine avec l'intéressé le contenu du poste et lui remet un document précisant le projet de classement de son emploi et les caractéristiques le justifiant.

12.3 bis **Règlement des difficultés**

- a) Dans le délai d'un mois à compter de la remise de ce document, le collaborateur pourra contester par écrit le classement de l'emploi qu'il occupe, en motivant sa contestation et en précisant le classement estimé convenir.
- b) Dans le délai d'un mois à compter de la réception par l'employeur de l'écrit de contestation du collaborateur, celui-ci devra être reçu par l'employeur ou son représentant à un entretien au cours duquel le collaborateur aura la possibilité de se faire assister par un représentant du personnel ou par un salarié de l'entreprise.
- c) En cas de défaut d'accord, dans le cadre d'une contestation visée au point précédent, l'employeur confirme dans le mois suivant, par écrit, au salarié, le classement qu'il attribue au poste.
- d) Le collaborateur ou l'employeur a la possibilité de saisir, dans le mois de la confirmation écrite du classement, la commission paritaire pour lui soumettre les difficultés d'interprétation et les contestations, conformément aux dispositions de l'article 5.4.

12.4 bis **Bilan**

- a) Une fois les opérations de classifications réalisées, l'employeur en informe le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel et signale les éventuelles difficultés.
- b) Un bilan des opérations de classement sera établi au niveau de la profession, par la commission de contrôle, dans le cadre d'une première réunion tenue au cours du deuxième trimestre 1996 et d'une seconde réunion tenue au cours du quatrième trimestre 1996.

Article 14 bis **Rémunération**

Le respect des minima s'apprécie en tenant compte du prorata mensuel du 13^{ème} mois éventuellement versé dans l'entreprise à la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

Article 17.3 bis
Conditions suspensives

Les dispositions de l'article 17.3 n'entrent en vigueur que sous réserve de la validation de l'AGIRC.

Les parties s'engagent à demander à l'AGIRC le maintien de l'affiliation à la caisse de retraite des cadres et des salariés y étant affiliés au 31 décembre 1994 et affectés à des emplois ne relevant pas du niveau des cadres.

SALAIRES

(Voir annexe 2 de la convention)

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Réduction du temps de travail à 35 heures

Accord du 23 octobre 2000

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat national des services et technologies de santé au domicile (SYNALAM).

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC.

Préambule

Le présent accord a pour objet de proposer à l'ensemble des entreprises, et notamment celles de moins de 20 salariés, des dispositifs d'aménagement et de réduction du temps de travail aux fins de concilier les impératifs des entreprises de la branche, l'amélioration des conditions de travail des salariés et le développement ou la consolidation de l'emploi.

Les parties signataires, prenant en compte les dispositions de la loi du 19 janvier 2000 réduisant la durée légale du travail à 35 heures (au 1^{er} janvier 2000 ou au 1^{er} janvier 2002, selon les cas) et créant un dispositif incitatif pour développer ou préserver l'emploi, décident d'adopter les dispositions suivantes.

Article 1er

Champ d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord sont applicables sur l'ensemble du territoire national (hors départements d'outre-mer) au sein des entreprises privées, prestataires de services médico-techniques référencées sous le code NAF52-3 C et 71-4 B, exerçant sous une forme quelconque une activité principale qui consiste dans la location et la vente de matériels et de fournitures destinés à l'assistance de patients, de malades ou de handicapés et à l'équipement médical et/ou dans la réalisation de prestations de services liée aux activités de location ou de vente, hors dentisterie, au profit des mêmes bénéficiaires et à l'exclusion de tous actes de soins.

Toute organisation syndicale peut adhérer ultérieurement à la présente convention.

Article 2

Portée de l'accord

2.1

Le présent accord sera applicable à compter du premier jour du mois qui suivra la date d'arrêté d'extension

Les conventions et accords d'entreprise peuvent comporter des clauses plus favorables aux salariés que celles contenues dans le présent accord.

Les avantages reconnus par le présent texte ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant à ceux ayant le même objet, déjà accordés dans certaines entreprises, quelle qu'en soit la nature.

2.2

Les mesures proposées à l'article 7 constituent des options ouvertes aux entreprises

2.2.1

Les entreprises et/ou établissements peuvent réduire et aménager le temps de travail, conformément aux solutions identifiées par l'article 7, soit dans un cadre hebdomadaire, soit sous la forme de jours de repos supplémentaires, soit enfin en combinant ces différents systèmes d'organisation des horaires de travail, dans le respect des modalités définies par le présent accord ou par accord d'entreprise.

2.2.2

Les entreprises, nonobstant le contenu de l'accord sur ces mesures d'aménagement et d'organisation du temps de travail, conservent le droit de négocier toutes les mesures spécifiques d'aménagement du temps de travail conformes aux dispositions légales en vigueur.

Article 3

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

Les parties signataires souhaitent inciter les entreprises relevant du présent accord à mettre en œuvre les mesures

légales et réglementaires relatives à la réduction et à l'aménagement du temps de travail notamment dans la perspective de favoriser le maintien ou la création d'emplois, et ce à hauteur de 6 % de leurs effectifs.

Dans ce contexte, les parties signataires invitent à rechercher au niveau des entreprises les meilleures solutions pour la création d'emplois à durée indéterminée.

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

La rémunération mensuelle brute sera décomposée de la façon suivante :

- salaire de base mensuel brut correspondant au paiement de 35 heures hebdomadaires de travail effectif ;
- indemnité RTT correspondant à la réduction de 4 heures hebdomadaires.

Dès mise en œuvre de la réduction du temps de travail par l'entreprise, les salaires minimaux conventionnels seront appliqués selon la même décomposition.

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

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

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

La rémunération totale brute, c'est-à-dire le salaire de base augmenté de l'indemnité RTT, est la référence pour le calcul de l'incidence des absences sur le salaire.

Résorption de l'indemnité RTT

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

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

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

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

Article 4

La durée du travail quotidienne et hebdomadaire

4.1

Définition de la durée du travail effectif

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

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

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

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

Il appartient à l'entreprise de s'assurer que la charge de travail impartie à chaque salarié est compatible avec la durée de travail et le mode d'aménagement des horaires de ce dernier, car il est rappelé que seules les heures effectuées par un salarié expressément commandées par l'employeur sont considérées comme du temps de travail effectif.

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

4.2

Astreintes à domicile

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

- l'installation urgente de matériel médical ou d'assistance ;
- la réparation en cas de panne ou dysfonctionnement du matériel médical ou d'assistance ;
- l'approvisionnement en produits consommables.

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

Une période d'astreinte n'interrompt pas les repos quotidiens et hebdomadaires rappelés à l'article 5. Les parties conviennent que lorsqu'un salarié assure une période d'astreinte de nuit, il devra bénéficier d'une période minimale de repos entre les 2 journées de travail, d'une durée de 12 heures.

Les temps de déplacement, lorsque l'intervention nécessite ce déplacement, dans la limite du temps correspondant au trajet domicile/lieu d'intervention, et les interventions, quelle que soit leur forme, sont considérées et payées comme du travail effectif, les employeurs devant veiller à ce que le recours à l'intervention pendant l'astreinte ne soit pas abusif.

En contrepartie des sujétions particulières liées à l'astreinte, le salarié percevra une rémunération appelée « prime d'astreinte », correspondant pour chaque semaine d'astreinte à 300 F bruts.

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

En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte effectués par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante. Ce document, qui est tenu à la disposition des agents de contrôle de l'inspection du travail, est conservé pendant une durée de 1 an.

4.3

Durée quotidienne du travail

Pour l'application du présent accord, et pour les salariés dont l'activité se décompte en heures de travail, la durée quotidienne de travail, limitée en principe à 10 heures, doit s'apprécier dans le cadre de la journée, c'est-à-dire de 0 à 24 heures.

4.4

Durée hebdomadaire du travail

Pour l'application du présent accord, la durée hebdomadaire du travail, fixée à 35 heures hebdomadaires conformément aux dispositions de l'article L. 212-1 du Code du travail, doit s'apprécier dans le cadre de la semaine qui, sauf accord collectif d'entreprise retenant des dispositions différentes, débute le lundi à 0 heure et s'achève le dimanche à 24 heures.

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

4.5

Contingent d'heures supplémentaires

4.5.1

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

4.5.2

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

Les heures de compensation ne sont pas assimilables à des temps de travail effectif. Ces heures de compensation ne sont pas exclusives du droit au repos compensateur acquis par les salariés.

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

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

4.5.3

Les heures supplémentaires réalisées peuvent en outre donner lieu à octroi de repos compensateur en application des dispositions légales.

Article 5 **Repos quotidien et pause**

5.1 **Repos quotidien**

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

5.2 **Pause quotidienne**

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

5.3 **Repos hebdomadaire**

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

Article 6 **Temps partiel**

6.1 **Principe de recours**

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

- à 35 heures hebdomadaires ou à la durée collective hebdomadaire de travail applicable dans l'entreprise ;*
- à 151 heures mensuelles ;*
- à 1 600 heures annuelles.*

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

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

- soit de réduire leur horaire au prorata de la baisse du temps de travail et dans les mêmes conditions de compensation financière éventuelles que les salariés à temps plein ;*
- soit de maintenir l'horaire contractuel sans autre modification de leur statut, sans préjudice des dispositions de l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000.*

6.3 **Temps partiel choisi**

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

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

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

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

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

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

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

6.4

Heures complémentaires

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

6.5

Modification de la répartition des horaires de travail

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

Il est également expressément convenu que les modifications de la répartition de la durée de travail communiquée intervenant pendant leur période d'application peuvent s'exposer au refus du salarié dès lors que le changement notifié n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses ou une période d'activité chez un autre employeur ou avec une autre activité professionnelle non salariée.

6.6

Interruption journalière

Tous les salariés à temps partiel pourront se voir imposer une interruption journalière de travail sans pour autant que cette interruption ne puisse porter l'amplitude quotidienne du travail à plus de 10 heures.

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

6.7

Garantie individuelle et collective

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

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

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

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

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

7.1
Répartition hebdomadaire de l'horaire collectif de travail

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

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

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

7.2
Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos supplémentaires

7.2.1
Principe

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

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

7.2.2
Modalités de mise en oeuvre

7.2.2.1

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

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

Nombre de jours = $A \times B / C$

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

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

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

Exemples :

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

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

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

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

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

Dans ce cadre, ne seront décomptées et rémunérées comme heures supplémentaires que les heures effectuées au-delà de l'horaire collectif hebdomadaire fixé à 37 heures, ou les heures effectuées au-delà de 1 600 heures appréciées par année de référence ou les heures effectuées en moyenne hebdomadaire calculées sur l'année de référence, au-delà de 35 heures ;

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

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

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

Ces journées de repos, ainsi capitalisées, devront être prises au plus tard avant le terme de l'année de référence. Par année de référence, il est entendu la période de 12 mois qui s'écoule à compter de la date d'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

7.2.2.2

Ces journées de repos pourront être prises isolément ou regroupées dans les conditions suivantes :

- la moitié des jours capitalisés sera prise sur l'initiative du salarié par journée ou demi-journée sous réserve d'un délai de prévenance de 15 jours et dans la limite de 1 journée par mois calendaire ;
- la moitié des jours capitalisés sera prise en une ou plusieurs fois à une (des) date(s) fixée(s) par l'employeur, après concertation et respect d'un délai de prévenance d'au moins 3 jours.

7.2.2.3

Le nombre de jours RTT ayant pour vocation de ramener la durée moyenne de travail à 35 heures sur la période de référence, chaque salarié concerné doit effectuer au maximum 1 600 heures de travail effectif par an, exclusion faite des périodes de congés payés et des jours fériés chômés.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le volume d'heures de travail de 1 600 heures sera calculé en tenant compte des jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

7.3

Dispositions particulières au bénéfice des cadres

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

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

Pour les cadres concernés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence des jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

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

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

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

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

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

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

7.4

Compte épargne-temps

Dans les entreprises qui ont négocié la mise en place d'un compte épargne-temps, il est convenu que les journées

de repos supplémentaires qui peuvent être prises à l'initiative du salarié, peuvent, sur son initiative, être affectées au compte épargne-temps. En ce qui concerne les journées de repos normalement prises aux dates fixées par l'employeur, ce dernier peut donner son accord, sur demande du salarié, à leur affectation en tout ou partie au compte épargne-temps.

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

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

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

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

7.4.1 **Utilisation du CET**

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

- congés pour création d'entreprise ;
- congé sabbatique ;
- congé parental d'éducation ;
- congé sans solde à titre de convenance personnelle,

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

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

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

Les congés pour convenance personnelle devront avoir une durée minimale de 1 mois.

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

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

7.4.2 **Indemnisation du congé**

Pendant son congé, les indemnités dues au salarié peuvent être versées au choix du salarié, soit :

- en mensualités fixes calculées sur la base du dernier salaire mensuel de référence du salarié avant son départ en congé, jusqu'à épuisement ;
- en mensualités fixes lissées pendant toute la durée du congé calculées sur la base du total des droits acquis divisé par la durée du congé (en nombre de mois).

7.4.3 **Non-utilisation du compte**

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

7.5 **Temps de formation**

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

Sont considérées comme des formations qualifiantes celles ayant pour objet le développement des compétences du

salarié et/ou la progression professionnelle du salarié, distinctes des formations correspondant à l'obligation légale d'adaptation qui incombe à l'employeur, des actions de promotion, de prévention, d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances telles que définies à l'article L. 900-2 du Code du travail.

Article 8

Dispositions d'allègement de cotisations

8.1

Entreprises de plus de 50 salariés

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

8.1.1

En présence d'un délégué syndical

Un accord collectif d'entreprise peut être conclu avec un ou des délégués syndicaux représentatifs dans l'entreprise. La conclusion de cet accord n'interviendra qu'après la consultation du comité d'entreprise et, si nécessaire du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et des comités d'établissement, si ces instances existent. Les organisations syndicales signataires doivent avoir recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections du comité d'entreprise (à défaut des délégués du personnel).

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

8.1.2

En l'absence d'un délégué syndical : le mandatement d'un salarié par une ou des organisations syndicales représentatives.

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

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

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

- les modalités selon lesquelles le salarié a été désigné ;
- les termes de la négociation ;
- les obligations d'information pesant sur le salarié mandaté, notamment les conditions selon lesquelles le projet d'accord doit être soumis au syndicat mandant au terme de la négociation ;
- les conditions dans lesquelles le mandant peut, à tout moment, mettre fin au mandat ;
- les conditions dans lesquelles le salarié mandaté participe au suivi de l'accord.

Les parties au présent accord rappellent que le temps pris en négociation et aux réunions nécessaires au suivi de l'accord est payé comme temps de travail. Le salarié mandaté peut se faire accompagner lors des séances de négociation par un salarié choisi par lui, celui-ci est rémunéré.

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

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

8.1.3

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

- durée du travail ;
- catégories de salariés concernés ;

- modalités d'organisation et de décompte du temps de travail ;
- incidence sur les rémunérations ;
- nombre d'emplois créés ou préservés et incidences prévisibles de la réduction du temps de travail sur la structure de l'emploi ;
- éventuellement modalités de consultation du personnel ;
- conditions de mise en place des horaires à temps partiel à l'initiative des salariés et celles destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre hommes et femmes et notamment à faire obstacle aux discriminations à l'embauche ;
- modalités de suivi de l'application de l'accord ;
- suivi de l'accord.

Un bilan annuel est transmis aux organisations syndicales de l'entreprise, le cas échéant aux salariés mandatés et aux instances représentatives du personnel.

8.2 *Entreprises de moins de 50 salariés*

8.2.1

En présence d'un salarié mandaté.

Les entreprises concernées auront la possibilité de conclure un accord collectif par un recours au mandatement syndical prévu par les dispositions légales.

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

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

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

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

- les modalités selon lesquelles le salarié a été désigné ;
- les termes de la négociation ;
- les obligations d'information pesant sur le salarié mandaté, notamment les conditions selon lesquelles le projet d'accord doit être soumis au syndicat mandant au terme de la négociation ;
- les conditions dans lesquelles le mandant peut, à tout moment, mettre fin au mandat ;
- les conditions dans lesquelles le salarié mandaté participe au suivi de l'accord.

Les parties au présent accord rappellent que le temps pris en négociation et aux réunions nécessaires au suivi de l'accord est payé comme temps de travail.

Le salarié mandaté peut se faire accompagner lors des séances de négociation par un salarié choisi par lui, celui-ci est rémunéré.

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

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

Le contenu de l'accord devra être conforme à l'article 8.13 du présent accord.

8.2.2

En l'absence d'un salarié mandaté.

Les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés et à défaut de représentation syndicale permettant la conclusion d'un accord collectif, peuvent organiser la réduction du temps de travail dans le cadre du présent accord, avec accès direct aux allègements prévus par l'article 19 de la loi du 19 janvier 2000, à l'initiative du chef d'entreprise.

Toutefois, dans cette hypothèse, les modalités et échéances de la réduction du temps de travail seront définies par le chef d'entreprise, après consultation des délégués du personnel s'ils existent ou, à défaut, du personnel intéressé.

La note d'information remise aux délégués du personnel lors de leur consultation ou, à défaut, au personnel intéressé, est affichée dans l'entreprise, puis transmise à l'inspection du travail.

Cette note comportera obligatoirement, outre celles déjà prévues par le présent accord, et particulièrement les dispositions des articles 3 à 6 et 8 du présent accord, les mentions suivantes :

- la situation économique de l'entreprise et le cadre dans lequel la réduction du temps de travail est mise en œuvre (accroissement ou maintien de l'effectif) ;
- la date d'effet de la réduction du temps de travail ;
- les établissements, les unités de travail (directions, services,...) concernés par la réduction du temps de travail ;
- l'ampleur de la réduction, et le nouvel horaire applicable (au plus égal à 35 heures) ;
- les modalités d'organisation du temps de travail retenues conformément aux dispositions du présent accord ; si la situation du temps de travail est organisée sous forme de jours de repos supplémentaires, les délais dans lesquels ils sont pris et le calendrier seront précisés dans le respect des conditions prévues par le présent article ;
- les modalités de décompte de ces temps applicables aux salariés de l'entreprise, y compris celles relatives aux personnels d'encadrement lorsque ces modalités sont spécifiques ;
- les délais selon lesquels les salariés seront prévenus en cas de changement d'horaires, dès lors que ceux-ci seraient plus longs que ceux visés dans le cadre du présent accord ;
- le nombre d'embauches envisagées, par catégorie professionnelle, leur calendrier prévisionnel ou bien le nombre des emplois maintenus (dispositif défensif) ;
- la création d'un comité paritaire de suivi constitué en nombre égal de salariés appartenant à l'entreprise et de membres de la direction, étant précisé que ce comité devra se réunir au moins une fois par an et comprendre au minimum 2 salariés ;
- les conséquences de la réduction du temps de travail sur les rémunérations, dans les conditions du présent accord ;
- la durée de l'engagement de l'entreprise (déterminée ou indéterminée).

Article 9

Durée d'application et bilan de l'accord

9.1

Durée. - Dépôt

Le présent accord est à durée indéterminée. Il prend effet à compter du premier jour du mois qui suit la date d'arrêté d'extension et sera déposé ainsi que ses avenants, par l'organisation professionnelle la plus diligente, conformément à l'article L. 132-10 du Code du travail.

Si par l'effet d'une loi publiée après l'entrée en vigueur du présent accord, une disposition ayant déterminée le consentement de l'une des parties se trouvait gravement affectée, les parties se rencontreront dans un délai maximum de 1 mois aux fins d'examiner les conséquences à tirer.

Le présent accord national, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du Code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations signataires.

9.2

Révision

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties doivent ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;
- les dispositions de l'accord dont la révision est sollicitée restent en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, seront maintenues en l'état ;
- les dispositions de l'avenant portant révision se substituent de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et sont opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui aura été expressément convenue soit à défaut à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

9.3

Dénonciation

L'accord peut être dénoncé en totalité, par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, et selon les modalités suivantes :

La dénonciation est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et fait l'objet d'un avis déposé par la partie la plus intelligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes compétent.

Elle comporte obligatoirement une proposition de rédaction nouvelle et entraîne l'obligation pour toutes les parties signataires ou adhérentes de se réunir le plus rapidement et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de dénonciation en vue de déterminer le calendrier des négociations.

Durant les négociations, et pendant une durée qui n'excédera pas 12 mois à compter de l'achèvement du préavis, l'accord reste applicable sans aucun changement.

Les dispositions de l'accord éventuellement conclu pendant la période de négociation visée ci-dessus se substitueront intégralement à celles de l'accord dénoncé, avec pour prise d'effet, soit la date qui en aura été expressément convenue, soit à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

Article 10

Commission nationale paritaire de suivi

L'application du présent accord sera suivie par une commission constituée à cet effet.

La commission sera composée de 2 représentants désignés par chaque syndicat signataire du présent accord et d'autant de représentants des employeurs. Ces derniers devront prendre l'initiative de convoquer la commission de suivi aux échéances prévues.

A compter de la date d'entrée en application du présent accord, la période sera d'une réunion tous les 6 mois.

La commission sera chargée :

- de suivre l'état d'avancement de la mise en œuvre du présent accord et notamment de :
 - la mise en œuvre de la réduction de la durée du travail ;
 - la réalisation de projets d'organisation ;
 - la réalisation des embauches ou des emplois préservés ;
- de proposer des mesures d'ajustement au vu des difficultés rencontrées.

Classification

Accord du 13 janvier 2022

[Étendu par arr. 22 sept. 2023, JO 5 oct., applicable à compter du 24 mois après la date de la publication de l'arrêté d'extension de l'accord au Journal Officiel, à l'exception des dispositions de l'art. 6.1 et de l'art. 9. qui s'appliquent à compter du lendemain de la publication de l'arrêté d'extension de l'accord au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPDM ;

FEDEPSAD ;

UPSADI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

CFTC Santé Sociaux.

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord modifie et remplace l'article 12 de la convention collective.

Préambule

Le système de classification en vigueur jusqu'à présent, fondé sur le repérage et le classement d'emplois repères les uns par rapport aux autres, présentait une obsolescence dans les intitulés des emplois, la réalité des métiers présentés et comportait une certaine rigidité.

Il fallait donc repenser le système de classification pour le rendre plus adaptable, plus souple et plus proche de la réalité des emplois exercés au sein des entreprises. C'est dans cet état d'esprit que la commission paritaire et les partenaires sociaux ont acté, dès 2018, qu'ils souhaitaient réviser la classification existante, étape de la refonte de

la convention collective, afin de la rendre plus dynamique et adaptée aux emplois d'aujourd'hui et de demain, aux missions et compétences de tous les salariés.

Les partenaires sociaux ont également eu le souhait d'éviter l'obsolescence rapide des classifications et l'adaptation à toutes les entreprises de la branche, des plus petites aux plus grandes, en mettant une méthode de classification sur la base d'une pesée des emplois et de critères classants.

Cette nouvelle classification conventionnelle poursuit ainsi plusieurs objectifs :

- Faciliter la classification des emplois dans l'entreprise en tenant compte de la diversité des emplois, de la diversité des entreprises et de l'évolution et de la transformation des activités.
- Garantir une plus grande équité dans le classement des emplois grâce à une évaluation des emplois réalisée sur la base de critères communs à tous les emplois.
- Permettre une application souple en fonction des organisations et des situations réelles grâce à un système simple, accessible à tous et compréhensible par les employeurs, les salariés et leurs représentants.
- Assurer une fiabilité de classement des emplois afin de respecter les principes d'égalité de traitement et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- Favoriser la prise en compte de l'évolution des emplois, la mobilité et la promotion professionnelle.

Une classification de branche est, avant tout, un système d'évaluation et de hiérarchisation des emplois, mais elle doit également permettre aux salariés de se situer dans le périmètre de la profession et dans l'entreprise.

Par cet accord, les signataires ont souhaité mettre en place une méthode de classement qui garantisse au mieux l'équité entre les salariés de la branche. C'est pourquoi la méthode retenue est fondée sur la réalité des activités et sur l'analyse du contenu des emplois réellement exercés. Ils ont aussi souhaité que la classification des emplois puisse également constituer un outil donnant à chaque salarié une plus grande visibilité sur ses perspectives de progression professionnelle.

Ils confirment que la mise en place de la nouvelle classification est liée à la rémunération minimale garantie par la branche ou encore à l'évolution professionnelle et la carrière grâce à la reconnaissance de l'emploi réellement exercé.

Ils affirment leur volonté d'accompagner au mieux les entreprises, les salariés et leurs représentants par la mise à disposition de moyens facilitant la mise en œuvre et l'utilisation de la nouvelle classification par les entreprises ainsi que sa bonne appropriation par tous.

Chapitre I

La méthode de classification des emplois

La notion de classification professionnelle recouvre l'échelle hiérarchique des emplois établie par la branche professionnelle dans le cadre des conventions collectives. Elle est aménagée en fonction des niveaux de responsabilité et des niveaux requis pour un emploi donné et permet de positionner l'ensemble des emplois.

Elle détermine des statuts Employés, Techniciens, Agents de Maîtrise, et Cadres auxquels sont attachés des dispositifs et des dispositions légales et conventionnelles propres.

Au-delà de cette finalité de hiérarchisation des emplois et de dimension statutaire, la méthode de classement porte et s'appuie sur les principes et les valeurs suivantes :

- Reconnaître le travail des salariés par la prise en compte de l'emploi réellement exercé.
- Être porteuse d'équité et de justice sociale.
- Être acceptée comme pouvant être source de différenciation.

Article 1

Les principes de pesée et de classement

Les signataires de l'accord stipulent qu'il n'est en aucun cas possible de faire une transposition directe l'ancienne classification vers la nouvelle classification, objet de cet accord. À cet égard et afin de garantir l'objectivité et la conformité du classement, chaque emploi est analysé, pesé puis classé au regard de sa réalité dans l'entreprise et selon la méthode ci-après exposée.

L'évaluation de l'emploi tenu est réalisée sur la base des critères classants applicables à tous les emplois, quels que soient leurs intitulés et la nature du travail effectué. La résultante de cette évaluation est la pesée de l'emploi.

Pour chaque emploi, le classement passe par une première étape d'analyse du contenu du travail, puis une deuxième étape de qualification du travail au travers des critères classants puis une étape finale de classification qui détermine le niveau de qualification en fonction d'une simple addition de points (la pesée de l'emploi).

Pour chaque emploi, ce classement est réalisé grâce à la pesée sur une même échelle unique et continue applicable

à l'ensemble des emplois. Cette échelle de classification comporte 14 niveaux de qualification.

Article 2

Les critères et le référentiel de classification et d'analyse des emplois

Article 2.1

Les critères d'analyse des emplois

L'analyse des emplois est réalisée au travers de trois critères classants. Ces critères valorisent les dimensions du travail essentielles pour la branche.

Ces critères classants sont des facteurs classiques du travail. Ils sont communs à tous les emplois et permettent de prendre en compte la diversité des activités et des entreprises.

Les critères classants sont définis comme suit :

1^o Technicité : Complexité et degré de technique, connaissances et pratiques associées à la tenue de l'emploi

2^o Responsabilité : Rôle et type de contribution associés à la tenue de l'emploi

3^o Autonomie : Liberté d'action, de décision et d'initiative associée à la tenue de l'emploi

Afin de permettre une analyse précise des emplois, dans l'entreprise et dans la branche, sept degrés sont définis pour chacun des critères classants. Ces degrés traduisent la progressivité et le niveau d'exigence des emplois pour chacun de ces critères.

Article 2.2

Le référentiel de classification et d'analyse des emplois

Les trois critères classants et les définitions des sept degrés de chaque critère constituent l'architecture du référentiel de classification et d'analyse des emplois. Le référentiel se présente sous la forme d'un tableau à double entrée avec en colonne les critères et en ligne les degrés tel qu'annexé au présent accord.

Article 3

La méthode de pesée des emplois

La pesée nécessite une analyse précise, objective et préalable de l'emploi. Afin de renforcer l'objectivité de l'analyse et de tenir compte, le plus fidèlement possible, de la valeur et de la diversité des emplois et des situations de travail, chacun des critères classants est évalué indépendamment des autres.

Pour chaque critère, le degré retenu est celui dont la définition globale, mentionnée dans le référentiel de classification et d'analyse des emplois prévu à l'Article 2., correspond à l'emploi considéré, ou s'en approche le plus. Le degré retenu donne lieu à l'attribution d'un nombre de points selon la grille ci-après :

Degré	Points
1	1
2	3
3	5
4	7
5	9
6	11
7	13

La pesée est la résultante de la somme des points obtenus pour chaque critère. Elle détermine le classement dans la grille de classification. Le référentiel de classification et d'analyse des emplois permet de peser les emplois selon 14 niveaux de qualification compris entre 3 et 39 points.

Article 4

L'échelle de classification en 14 niveaux de qualification

Gage de lisibilité et de simplicité, l'échelle unique permet le classement dans un même dispositif de tous les emplois, tout en prenant en compte les spécificités liées aux emplois tenus par les salariés.

Article 4.1

Principes

Les pesées visées à l'Article 3 font l'objet de regroupements en 14 niveaux de qualification. Les niveaux font, eux-mêmes, l'objet de regroupements en 3 statuts : Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise et Cadres. Chaque classe d'emplois est désignée par un niveau allant de E1 à E4 pour les Employés, de TAM 5 à TAM 8 pour les Techniciens et Agents de Maîtrise et de C9 à D14 pour les Cadres. Les regroupements sont définis comme suit :

Nombre de points minimum	Niveaux de qualification	Statut
3	E1	Employés
5	E2	
7	E3	
10	E4	
15	TAM5	Techniciens & AM
17	TAM6	
19	TAM7	
22	TAM8	
27	C9	Cadres
28	C10	
31	C11	
34	C12	
37	C13	
39	C14	

Le classement d'un emploi est désigné par le statut ainsi que le niveau correspondant à son nombre de point. Pour bénéficier d'un classement, il faut atteindre le nombre de points minimum de ce niveau.

Article 4.2

Identification des emplois relevant de la catégorie professionnelle des cadres

Pour l'application des dispositions conventionnelles de la branche, les emplois relevant de la catégorie professionnelle des cadres sont ceux classés dans les niveaux d'emplois allant de C9 à D14.

Les signataires précisent qu'au sein du niveau D14, certains dirigeants, auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de son emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement, ne sauraient être considérés comme des cadres au sens de cette classification et que les dispositions conventionnelles qui sont attachées à ce statut ne sauraient leur être appliquées.

Article 4.3

Identification des emplois pour le bénéfice de dispositions spécifiques en matière de protection sociale complémentaire

Pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 2.2 de l'Accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, sont visés les salariés relevant des niveaux d'emplois allant de C9 à D14.

Pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 36 de l'annexe I à la Convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 tel qu'il était en vigueur au 31 décembre 2018, sont visés les salariés relevant des niveaux d'emplois allant de C9 à D14.

Il est rappelé que les dispositions du présent article ne valent que pour le bénéfice des seules dispositions spécifiques en matière de protection sociale complémentaire.

Article 4.4

Niveau de connaissances et emploi tenu

Le niveau de connaissances, acquis par la formation initiale, par la formation continue ou par l'expérience, est à la base de toutes les compétences requises pour un emploi. Toutefois, la détention d'un niveau de diplôme ou de certification professionnelle ne crée pas de droit à un classement minimal ou automatique.

À ce titre, les signataires rappellent que le critère technicité fait référence à titre indicatif aux diplômes de l'Education Nationale et qu'il a vocation à reconnaître la complexité et la technique, connaissances et pratiques nécessaires à la tenue de l'emploi.

Chapitre II

Mise en œuvre de la classification

Article 5

Mise en œuvre dans les entreprises

Article 5.1

Analyse et contenu de l'emploi

Afin de disposer d'une base claire, objective et partagée des éléments de la pesée et du positionnement des emplois dans la nouvelle classification, les partenaires sociaux encouragent les employeurs à formaliser par écrit le contenu des emplois de l'entreprise ou à mettre à jour leurs descriptions des emplois.

Plus globalement, un tel exercice est favorable à l'entreprise et à ses salariés, dans le sens où il pousse à réfléchir à l'organisation des emplois, les activités, les compétences d'aujourd'hui et de demain, à les optimiser, à mieux les connaître et les maîtriser.

C'est aussi l'occasion de faire le point sur le «coeur» du contrat de travail c'est-à-dire l'ensemble des activités que l'employeur s'engage à fournir au salarié et que celui-ci s'engage à exercer en contrepartie d'un salaire dans le cadre du contrat de travail.

Par ailleurs, la description de l'emploi est aussi un des éléments d'arbitrage utile lors de contentieux éventuels sur le classement d'un emploi et le minimum de salaire applicable.

Article 5.2

Modalités de classement des emplois

Après analyse de l'emploi, l'employeur détermine le classement de l'emploi considéré selon la méthode de classement des emplois prévue au chapitre I.

Article 5.2.1

Mise en place de la nouvelle classification

Pour la première application du présent accord dans l'entreprise, l'employeur notifie par écrit, à chaque salarié, le classement de son emploi.

Dans le délai d'un mois à partir de cette notification, le salarié peut adresser à son employeur une demande d'explications concernant le classement retenu.

En réponse, dans le délai d'un mois suivant cette demande, l'employeur indique par une réponse formelle au salarié, par tout moyen, le degré retenu pour chaque critère classant du référentiel d'analyse visé à l'Article 2. Cette réponse peut notamment avoir lieu à l'occasion d'un entretien entre le salarié et l'employeur ou son représentant.

Article 5.2.2

Embauche

Dans le délai d'un mois suivant la fin de sa période d'essai, ou, à défaut de période d'essai, dans le délai d'un mois suivant son embauche, le salarié peut adresser à son employeur une demande d'explications concernant le classement de son emploi. En réponse, dans le délai d'un mois suivant cette demande, l'employeur indique au salarié, par tout moyen, le niveau retenu pour chaque critère classant du référentiel d'analyse visé à l'Article 2. Cette réponse peut notamment avoir lieu à l'occasion d'un entretien entre le salarié et l'employeur ou son représentant.

Article 5.2.3

Changement de classement

Lorsque le contenu de l'emploi et des fonctions exercées par le salarié s'élargit de manière significative et durable, à la demande de l'employeur ou avec son accord exprès, l'employeur se doit de vérifier si la pesée de l'emploi s'en trouve affectée, et, le cas échéant, il relève le classement attribué à celle-ci.

Dans ce cas, le salarié peut adresser une demande d'explication et l'employeur est tenu d'y répondre selon les mêmes

modalités que prévues à l'Article 5.2.2.

Par ailleurs, les représentants de la Branche, signataires de cet accord, rappellent que toute modification d'un élément essentiel du contrat de travail (par opposition à «changement des conditions de travail»), décidée par l'employeur, est soumise à l'accord préalable du salarié. L'accord du salarié est exprès, sauf lorsque la loi prévoit qu'il est exprimé tacitement. Toute modification de l'emploi décidée par l'employeur, lorsqu'elle entraîne une modification de classement, constitue nécessairement la modification d'un élément essentiel du contrat de travail.

Article 5.2.4 **Changement de statut**

En cas de changement de statut résultant de l'accès à un classement supérieur, la modification essentielle évoquée à l'Article 5.2.3 s'applique de fait et il convient alors d'appliquer les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables à ce nouveau statut.

Article 5.3 **Rôle des institutions représentatives du personnel**

Les partenaires sociaux rappellent que la mise en place effective de la nouvelle classification est obligatoire et qu'elle relève de la seule responsabilité de l'employeur ou de son représentant. Néanmoins, il est préconisé par la branche que la méthode soit instaurée dans une logique d'échange et de dialogue sur le contenu de l'emploi tant au niveau des relations individuelles que collectives du travail.

Dans les entreprises de cinquante salariés et plus, en prévision de l'entrée en vigueur de la classification résultant du présent accord, le comité social et économique, s'il existe, est informé et consulté sur les modalités envisagées pour la mise en œuvre de cette classification dans l'entreprise. En plus de cette obligation, les partenaires sociaux ont souhaité renforcer le dialogue social en instaurant autant de réunions que nécessaire et a minima 3 réunions d'information pendant la période de transition.

Dans les entreprises d'au moins onze salariés, la délégation du personnel au comité social et économique, s'il existe, présente, dans le cadre de la mission définie au premier alinéa de l'article L. 2312-5 du Code du travail, à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives à la mise en œuvre, dans l'entreprise, de la classification résultant du présent accord. En plus de cette obligation, les partenaires sociaux ont souhaité renforcer le dialogue social en instaurant autant de réunions que nécessaire et a minima 3 réunions d'information pendant la période de transition.

En l'absence d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, l'employeur porte à la connaissance des salariés, par tout moyen, les supports d'information rédigés paritairement visés à l'Article 6.1. En plus de cette obligation, les partenaires sociaux ont souhaité renforcer le dialogue social en préconisant l'organisation d'une réunion d'information collective avec les salariés au sein de l'entreprise.

Article 6 **Accompagnement et suivi par la branche**

Article 6.1 **Documentation accompagnant la mise en œuvre**

Les signataires mettent à disposition des entreprises, des salariés et de leurs représentants une documentation afin d'accompagner au mieux le déploiement de la classification prévue par le présent accord.

À cet effet, ils ont réalisé un guide méthodologique et des documents d'information et de sensibilisation paritaires à destination des entreprises, des salariés et de leurs représentants visant à accompagner la mise en œuvre du nouveau dispositif de classification.

Le guide explique le fonctionnement du système de classement des emplois résultant du présent accord, ainsi que ses objectifs. Il précise et illustre la méthode de pesée et de classement des emplois, visée au chapitre I. À ce titre, les partenaires sociaux ont pré-positionné certains emplois dit emploi-repères de la branche. L'ensemble de ces pesées n'a qu'une valeur pédagogique et indicative et ne doit en aucun cas se substituer à l'exercice de pesée des emplois tenus.

Les documents d'information et de communication sont destinés à être utilisés dans le cadre des informations consultations visées à l'Article 5.3.

Les signataires s'engagent à assurer la plus large diffusion possible auprès des entreprises et des salariés de la branche. L'ensemble de ces documents sera notamment accessible à tous sur le site de la Branche des Domaines Médico-Techniques.

Le guide méthodologique et les documents d'information et de sensibilisation associés à la nouvelle classification ont été construits et validés par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Article 6.2

Interprétation des dispositions conventionnelles

L'ensemble des dispositions conventionnelles liées à l'ancienne classification est lié à la nouvelle classification qui s'applique de fait à la date prévue à l'Article 11 du présent accord.

La CPPNI de la branche est chargée de l'interprétation des dispositions conventionnelles relatives à la classification notamment en ce qui concerne d'éventuelles difficultés d'application de dispositions relatives aux statuts Employés, Techniciens, Agents de Maîtrise et Cadres du présent accord.

Article 6.3

Suivi du déploiement de la nouvelle classification

La CPPNI assure le suivi de la mise en œuvre de la classification dans le cadre de la commission de l'observation de la négociation collective.

Afin d'en assurer le suivi et le bon déploiement, un bilan intermédiaire sera réalisé 12 mois après le début de la période de transition et un bilan d'application sera réalisé à 24 mois à la fin de la période de transition et au moment de l'entrée en application de l'accord.

Chapitre III

Classification et grille de minima salariaux conventionnels

Article 7

Dispositions générales

Un salaire minimum est déterminé pour chacun des 14 niveaux de qualification visés à l'Article 4.1.

La Grille de Minima Salariaux ainsi que ses modalités d'application sont déterminées dans le cadre de la négociation salariale de branche qui doit être prochainement ouverte et vise un «Accord de Grille de Minima Salariaux» de la Branche.

Conformément à l'article L. 2261-22 du Code du travail, cet accord traite salaire du minimum national professionnel des salariés sans qualification et de l'ensemble des éléments affectant le calcul du salaire applicable par catégories professionnelles, des procédures et de la périodicité prévues pour sa révision ainsi que d'autres questions relatives à la Grille de Minima Salariaux telles que la définition des assiettes, la période de référence, le contrôle du respect des minima et autres modalités applicables.

Les parties signataires se sont entendues pour parvenir rapidement à un «Accord de Grille de Minima Salariaux» concernant la grille afin de permettre au plus tôt un dépôt conjoint et une demande d'extension simultanée des deux accords.

Chapitre IV

Dispositions transitoires

Article 8

Garanties

Article 8.1

Garantie en matière de salaire

L'attribution du classement résultant de la première application du présent accord dans l'entreprise ne peut avoir pour effet de réduire la rémunération du salarié.

Article 8.2

Garantie en matière de statut

L'attribution du classement résultant de la première application du présent accord dans l'entreprise ne peut avoir pour conséquence de supprimer le bénéfice de dispositions associées aux statuts antérieurs dans la classification antérieure. Les statuts antérieurement obtenus seront maintenus à titre individuel.

Article 9

Période de transition

Afin de permettre aux entreprises, aux partenaires sociaux et aux salariés de préparer la mise en place de la classification, une phase de transition débute le lendemain de la date d'extension. Elle doit permettre aux entreprises d'informer et de consulter leurs instances représentatives du personnel, d'informer les salariés du futur système applicable et de mettre en œuvre les actions préparatoires nécessaires (mise à jour ou description d'emplois, pesée, etc.)

à l'aide du guide méthodologique et des documents d'information et de sensibilisation paritaires visés à l'Article 6.1. La période de transition se déroulera ainsi à partir du lendemain de la publication de l'arrêté d'extension de l'accord au Journal officiel et pour une durée de 24 mois. Les partenaires sociaux incitent les entreprises à mettre en œuvre la classification avant le terme de la période de transition.

Chapitre V

Dispositions finales

Article 10

Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille. Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail hormis les éléments tels qu'exposés à l'article 5.3 du présent accord.

Article 11

Dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 du Code du travail, le présent accord sera déposé concomitamment au dépôt de l'«Accord de Grille de Minima Salariaux» par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Article 12

Extension

En vue de l'extension du présent accord et de son annexe, les parties signataires s'engagent à saisir dans les meilleurs délais le ministre du Travail, conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Article 13

Entrée en vigueur

L'entrée en vigueur de cet accord est conditionnée à la signature d'un «Accord de Grille de Minima Salariaux» applicable à chaque niveau de classement de la nouvelle classification.

Le présent accord entrera en vigueur 24 mois après la date de la publication de l'arrêté d'extension de l'accord au Journal officiel, à l'exception des dispositions de l'Article 6.1 et de l'Article 9 qui s'appliquent à compter du lendemain de la publication de l'arrêté d'extension de l'accord au Journal officiel.

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du Code du travail.

Article 14

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 15

Révision et dénonciation

Le présent accord est révisable totalement ou partiellement à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires. Toute modification donnera lieu à un nouvel avenant conclu par les partenaires sociaux ou une partie d'entre eux conformément aux dispositions légales.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes, par lettre recommandée avec avis de réception. Elle devra être accompagnée d'une lettre de notification d'un nouveau projet de texte sur les points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de notification.

Le présent texte restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel avenant signé à la suite d'une demande de révision.

En outre, le présent texte et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par l'un ou l'autre des signataires dans les conditions définies par la loi.

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de trois mois. Toute dénonciation par l'une des parties signataires est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Toute organisation syndicale représentative des salariés ou des employeurs peut en demander la révision à l'issue d'un cycle électoral.

Annexe 1 - Référentiel de classification et d'analyse des emplois

Critères	Technicité	Responsabilité	Autonomie
Degré 1	Exécute des travaux simples pouvant être répétitifs et demandant une adaptation aux nouveaux outils de travail. L'emploi requiert des connaissances de base (équivalentes à celles du niveau de scolarité obligatoire).	Exécute des activités simples dont les effets se constatent au niveau de l'emploi lui-même à court terme. Assure une coopération périodique ou ponctuelle.	Exécute des opérations associées à des méthodes, des procédures et des moyens prédéterminés sous contrôle permanent. L'emploi ne requiert que peu d'initiative dans le cadre de consignes orales ou écrites.
Degré 2	Effectue des travaux nécessitant des compétences techniques. L'emploi requiert des connaissances spécialisées (équivalentes à celles d'un niveau CAP ou BEP ou acquises par l'expérience).	Effectue des activités spécialisées dont le résultat a un impact limité à des emplois en proximité. Partage ses savoirs et pratiques individuellement et ponctuellement (initiation occasionnelle) en assurant une coopération régulière.	Applique des solutions identifiées avec contrôle fréquent sans pour autant modifier les méthodes ou procédures ni d'agir sur l'organisation de son travail. L'emploi requiert une prise d'initiative élémentaire nécessaire au maintien du bon déroulement de son activité dans le cadre de consignes précises.
Degré 3	Réalise des travaux complexes et applique une technique professionnelle qui requièrent une compréhension plus large que la seule exécution de l'activité. Cette technicité peut couvrir la diversité des activités ou des interlocuteurs (internes et/ou externes). L'emploi requiert des connaissances spécialisées approfondies (équivalentes à celles d'un niveau BAC ou acquises par l'expérience).	Réalise des activités spécialisées complexes qui ont un impact sur plusieurs étapes d'un processus. Apporte un appui technique individuel (transmission savoirs et de pratiques) ou réalise occasionnellement l'animation et la transmission de consignes.	Sélectionne des solutions identifiées avec un contrôle fréquent. L'emploi requiert une prise d'initiative nécessaire au maintien de la continuité de l'activité et des échanges dans le cadre de consignes liées aux procédures.
Degré 4	Accomplit des travaux complexes et maîtrise une technique professionnelle exigeant des connaissances et savoir-faire diversifiés permettant de résoudre des problèmes préalablement identifiés dans des situations variées. L'emploi requiert des connaissances spécialisées fondamentales (équivalentes à celles d'un niveau BAC + 2/3 ou acquises par l'expérience).	Assure la responsabilité technique de l'activité (exécution, délais et contrôle) qui a un impact élargi sur la mobilisation des équipes, la qualité des services. Apporte un appui technique et organisationnel collectif par la transmission de savoirs et pratiques et la coordination avec d'autres services avec ou sans animation et coordination d'équipe.	Adapte des solutions appropriées sur la base de procédures et de modes opératoires qu'il maîtrise. Les choix sont soumis à un contrôle et une validation. L'emploi requiert une initiative élargie aux méthodes et aux moyens y compris pour d'autres collaborateurs dans le cadre de consignes complexes.
Degré 5	Met en œuvre des techniques destinées à optimiser ou à améliorer des méthodes, des procédures et à assurer le bon déroulement des activités couvertes. Gère des interfaces multiples à différents niveaux, identifie et mobilise les moyens et ressources appropriés. L'emploi requiert des connaissances spécialisées et/ou fondamentales théoriques (équivalentes à celles d'un niveau de l'enseignement supérieur long équivalente à un bac + 4/5 ou acquises par l'expérience).	Assure la coordination d'un ensemble de ressources/moyens qui a un impact sur la totalité d'un processus ou sur un sous-ensemble de l'organisation. Elabore et met en œuvre des plans d'action ou des projets. Transmet ses expertises et accompagne le développement professionnel des équipes avec ou sans responsabilité d'encadrement hiérarchique.	Propose et met en œuvre des choix en termes de méthodes et de moyens alloués. Les choix sont soumis à une validation ponctuelle. L'emploi requiert une initiative relative à la mise en œuvre d'objectifs et aux moyens de corrections nécessaires dans le cadre d'objectifs définis.

Critères	Technicité	Responsabilité	Autonomie
Degré 6	Élabore des solutions et des processus et préconise des évolutions en termes de fonctionnement ou de développement en lien avec les autres responsables hiérarchiques. L'emploi requiert une expertise et des connaissances spécialisées et/ou fondamentales théoriques (équivalentes à celles d'un niveau de l'enseignement supérieur long équivalente à un bac + 4/5 et plus ou acquises par l'expérience).	Pilote et mobilise de manière permanente une ou plusieurs équipes/services autour d'objectifs de fonctions/directions. Organise les activités et le fonctionnement des équipes/services dans le respect du budget, des délais et des exigences qualité. Encadre le développement professionnel des équipes.	Décline les objectifs de sa direction et met en œuvre les plans d'action en ligne avec les objectifs fixés dans le cadre d'arbitrages impactant d'autres activités de l'organisation. Les choix sont soumis à une validation sur demande. L'emploi requiert une initiative relative à l'organisation du travail et à l'atteinte des objectifs.
Degré 7	Conçoit des politiques ou programmes pour définir des normes ou des méthodologies d'actions propres à assurer le fonctionnement de l'entreprise. L'emploi requiert une expertise approfondie dans un ou plusieurs domaines et des connaissances spécialisées et/ou fondamentales théoriques (équivalentes à celles d'un niveau de l'enseignement supérieur long équivalente à un bac + 4/5 et plus ou acquises par l'expérience).	Assure la responsabilité et la coordination d'une partie ou de la totalité des fonctions de l'entreprise selon les normes et réglementations. Contribue au bon fonctionnement et au développement de l'organisation sur ses principales dimensions (économiques, sociales, expertise métier ...).	Participe à la définition des orientations et à la validation de la stratégie, des objectifs généraux et des moyens à partir de directive. Les choix sont soumis à une validation a posteriori par les résultats. L'emploi requiert une initiative liée aux modalités de mise en œuvre des politiques et au contrôle de leur réalisation.

Régime de prévoyance

Avenant n° 3 du 3 juillet 2014 à la Convention de gestion du 26 janvier 2010

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel]

(Convention de gestion du 10 janvier 2010 non disponible)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des PSAD ;

SNADM ;

UNPDM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE CGC ;

CFTC Santé et Sociaux ;

UNSA ;

FNIC CGT ;

FDS CFDT.

Il a été convenu ce qui suit

Objet : Modification de l'article 4 «Taux et assiette des cotisations» de la convention de gestion du 26 janvier 2010

Le présent avenant annule et remplace le précédent signé le 22 mai 2014.

L'article 4 de la convention de gestion du 26 janvier 2010 est désormais rédigé comme suit :

Pour les garanties définies au régime de prévoyance, les cotisations (frais de gestion inclus) sont fixées à :

Personnel non cadre :

⇒ 1 % du salaire total * réparti 60 % employeur et 40 % salarié et ventilé par risque comme suit :

	Cotisation totale
	TA
Capital décès	0,30 %
Frais d'obsèques	0,04 %
Rente de conjoint	0,12 %

	Cotisation totale
	TA
Rente éducation	0,10 %
Incapacité temporaire de travail	0,24 %
Invalidité	0,20 %

Personnel cadre :

⇒ 1,63 % de la tranche A des salaires réparti à hauteur de 1,50 % à la charge exclusive de l'employeur et à hauteur de 0,13 % réparti 60 % employeur et 40 % salarié,

⇒ et 2,16 % de la tranche B des salaires réparti 60 % employeur et 40 % salarié et ventilé par risque comme suit :

	Cotisation totale	
	TA	TB
Capital décès	0,52 %	0,49 %
Frais d'obsèques	0,04 %	-
Rente conjoint	0,40 %	0,40 %
Rente éducation	0,35 %	0,35 %
Incapacité temporaire de travail	0,15 %	0,38 %
Invalidité	0,17 %	0,54 %

* Est soumis à cotisations le salaire brut total, limité à la tranche A pour le personnel non cadre, visé par l'accord. Le salaire soumis à cotisation se décompose comme suit :

- tranche A (TA) : partie de salaire inférieur au plafond mensuel de la Sécurité sociale, soit inférieure à 3 129 € en 2014 ;

- tranche B (TB) : partie de salaire comprise entre le plafond mensuel de la Sécurité sociale et quatre fois son montant.

Taux d'appel

A compter du 1^{er} juillet 2014, les taux d'appel sont les suivants :

- pour le personnel non cadre : 0,76 % de la tranche A des salaires,

- pour le personnel cadre : 1,50 % de la tranche A et 1,35 % de la tranche B des salaires.

Cette mesure est reconductible chaque 1^{er} janvier par tacite reconduction, étant entendu que les partenaires sociaux peuvent y mettre fin à tout moment, dans les cas où les résultats du régime ne le permettraient plus.

Avenant n° 3 du 19 novembre 2015

[Étendu par arr. 28 avr. 2017, JO 10 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2016]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNADOM ;

UNPDM ;

FEDEPSAD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

UNSA FCS ;

FEC FO ;

FSS CFTC.

Mod. par Avenant n° 4, 15 mars 2018, étendu par arr. 30 juill. 2019, JO 7 août, applicable à compter du 1^{er} mai 2018 pour une durée de trois ans⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPDM ;

FEDEPSAD.

Syndicat(s) de salariés :

FNIC CGT ;

FS CFTD ;

UNSA FCS ;

FEC - FO ;

CFTC Santé Sociaux.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant fait suite au réexamen du régime de prévoyance en vigueur réalisé par les partenaires sociaux de la branche.

Ce réexamen a eu pour but de proposer une protection sociale de qualité au meilleur coût pour les entreprises et salariés de la branche dans le cadre des nouvelles règles de recommandation de l'article L. 912-1 du code de la Sécurité sociale.

À cette fin, la mise en œuvre d'une procédure de mise en concurrence impartiale et transparente dans le respect de la législation a permis le choix par les partenaires sociaux des organismes assureurs les mieux-disant.

Le nouveau régime pérennise le régime en vigueur et développe un degré élevé de solidarité en accroissant les moyens financiers du fonds de solidarité de la branche existant afin de promouvoir une politique active de prévention, d'action sociale pour les populations les plus fragiles et de maintien des garanties pour certains salariés ou anciens salariés dans des conditions privilégiées.

Article 1

Objet et champ d'application

Le présent avenant a pour objet la modification du régime de prévoyance au sein des entreprises entrant dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective du «négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (code IDCC 1982).

Le présent avenant annule et remplace l'ensemble des dispositions de l'accord du 4 juin 2009 instaurant un régime de prévoyance au sein de la convention collective nationale ainsi que ses avenants du 1^{er} juillet 2010 et du 17 janvier 2013.

Suite à l'appel à concurrence mené en 2015 conformément à la procédure définie par le décret n° 2015-13 du 8 janvier 2015, le présent accord définit les garanties, les cotisations et leur répartition, la solidarité professionnelle mise en œuvre ainsi que l'organisme recommandé pour l'assurance et la gestion dudit régime dans le cadre de l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité sociale.

Les entreprises au sens du présent accord s'entendent des entreprises dont l'activité principale au 1^{er} janvier 2016 relève du champ d'application professionnel de la convention collective, tel qu'il est défini à l'article 1 de la convention. Il s'applique dans les départements français de la métropole ainsi que les DOM, DROM et COM, dont Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Article 2

Hiérarchie des normes et accords d'entreprise

Conformément aux articles L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3 du Code du travail, l'accord de prévoyance d'une branche professionnelle est un thème de négociation auquel il ne peut pas être dérogé.

En conséquence, aucun accord d'entreprise ne pourrait venir diminuer en tout ou partie les droits et obligations nés du régime professionnel de prévoyance visé par le présent accord.

Partie I

Le régime professionnel de Prévoyance

Article 3

Bénéficiaires

Sont bénéficiaires du régime professionnel de prévoyance, à titre obligatoire, sans sélection médicale, les salariés des

entreprises relevant du champ d'application et appartenant aux collèges suivants :

- Cadre au sens des articles 4 et 4 bis de la Convention collective nationale du 14 mars 1947,
- Non-cadre (non bénéficiaire des articles 4 et 4 bis de la Convention collective nationale du 14 mars 1947).

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu, en arrêt de travail pour maladie ou accident (y compris accident du travail et maladie professionnelle), et indemnisés par la Sécurité sociale à ce titre, sont bénéficiaires du régime.

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu pour un autre motif sont bénéficiaires uniquement dans le cas où l'employeur maintient tout ou partie du salaire, sauf dispositions de l'article 5.2.

Article 4 Les garanties

Mod. par Avenant n° 4, 15 mars 2018, étendu par arr. 30 juill. 2019, JO 7 août, applicable à compter du 1^{er} mai 2018 pour une durée de trois ans⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPDM ;

FEDEPSAD.

Syndicat(s) de salariés :

FNIC CGT ;

FS CFTD ;

UNSA FCS ;

FEC - FO ;

CFTC Santé Sociaux.

Le régime professionnel de prévoyance fait bénéficier le salarié de l'ensemble des garanties suivantes :

- la garantie «incapacité de travail temporaire» ;
- la garantie «invalidité permanente» ;
- la garantie «capital décès» ;
- la garantie «rente éducation» ;
- la garantie «rente de conjoint» ;
- la garantie «frais d'obsèques» ;
- la garantie «assistance».

Elles sont revalorisées selon la périodicité et le taux fixés par le conseil d'administration des organismes assureurs, en fonction de leurs résultats techniques et de l'évolution générale des prix.

Article 4.1 Incapacité de travail temporaire

La garantie vise à assurer un complément de revenus aux salariés en arrêt de travail pour maladie ou accident (y compris accident du travail et maladie professionnelle), percevant à ce titre des indemnités journalières de la Sécurité sociale, ou non pris en charge par cet organisme dans la mesure où ils ne remplissent pas les conditions d'ouverture de droits en termes de cotisations ou d'heures travaillées selon le cas. Ce versement intervient :

- en relais et complément du maintien de salaire à charge de l'employeur au titre de ses obligations légales ou conventionnelles, pour les salariés ayant l'ancienneté requise pour en bénéficier,
- à défaut à compter du 31^{ème} jour d'arrêt continu.

Le montant de l'indemnité journalière, fixée en pourcentage du 360^{ème} du salaire de référence brut, sous déduction des prestations de la Sécurité sociale (restituée de manière théorique pour les salariés sans droits) et le cas échéant du maintien de salaire à charge de l'employeur au titre de ses obligations légales ou conventionnelles, est de :

	Collège Cadre et Non cadre
- Montant de l'indemnité journalière	80 %

(Tableau précédent remplacé par Avenant n° 4, 15 mars 2018, non étendu)

	Collèges Cadre et Non cadre
Montant de l'indemnité journalière	75 %

Lorsque la Sécurité sociale, dans le cadre d'un contrôle médical, suspend, réduit ou supprime les indemnités journalières, le régime professionnel de prévoyance applique la même décision au versement complémentaire.

Article 4.2 **Invalidité permanente**

La garantie vise à assurer un complément de revenus aux assurés indemnisés par la Sécurité sociale au titre :

- d'une pension d'invalidité de 1^{ère} 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie,
- ou d'une rente d'accident du travail ou maladie professionnelle dont le taux d'incapacité permanente est au moins égal à 33 %.

Le montant de la pension annuelle, fixée en pourcentage du salaire de référence net, sous déduction de la Sécurité sociale, est de :

(Avenant n° 4, 15 mars 2018, étendu)

	Collèges Cadre et Non cadre
Invalidité 1 ^{ère} catégorie / taux d'incapacité permanente de 33 % à 65 %	45 %
Invalidité 2 ^{ème} catégorie / taux d'incapacité permanente supérieur à 65 % sans allocation pour tierce personne	75 %
Invalidité 3 ^{ème} catégorie / taux d'incapacité permanente supérieur à 65 % avec allocation pour tierce personne	75 %

Les prestations versées par l'assureur ne peuvent, en s'ajoutant à tout autre revenu (Sécurité sociale, activité à temps partiel, autre organisme de prévoyance collective, régime d'assurance chômage), permettre au salarié de disposer de ressources supérieures à la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Article 4.3 **Capital décès**

1 **Décès toutes causes**

En cas de décès du salarié, quelle qu'en soit la cause, il est versé un capital, sauf désignation expresse d'un ou plusieurs bénéficiaires, dans l'ordre de priorité suivant :

- au conjoint du salarié, non séparé de corps par jugement définitif,
- ou à la personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité,
- ou au concubin,
- à défaut, aux enfants de le salarié, nés ou à naître, vivants ou représentés par parts égales entre eux,
- à défaut, aux ascendants à charge du salarié, à parts égales entre eux,
- à défaut, aux parents du salarié et, en cas de décès de l'un d'entre eux, au survivant pour la totalité,
- à défaut, aux héritiers du salarié, à proportion de leur part héréditaire.

Le montant du capital de base, calculé en pourcentage du salaire de référence, est égal à :

(Avenant n° 4, 15 mars 2018, étendu)

	Collèges Cadre et Non cadre
Célibataire, veuf, divorcé, sans enfant à charge	80 %
Célibataire, veuf, divorcé, avec enfant(s) à charge	230 %
Marié, pacsé, en concubinage avec ou sans enfant(s) à charge	230 %
Majoration par enfant à charge, dès le 1 ^{er} enfant	50 %

2 **Garantie du double effet**

En cas de survenance, simultanément à celui du salarié, du décès du conjoint ou partenaire lié par un PACS ou concubin, il est versé aux enfants à charge du salarié un deuxième capital d'un montant égal au capital de base

défini au 1.

Ce deuxième capital est de même versé en cas de survenance du décès postérieurement à celui du salarié, aux enfants qui, à cette date, demeurent à charge du deuxième parent.

3

Capital en cas de perte totale et irréversible d'autonomie

Le salarié peut demander à percevoir lui-même et par anticipation un capital s'il est considéré comme définitivement incapable de se livrer à une occupation ou à un travail quelconque lui procurant gain et profit et ne peut réaliser seul les actes de la vie courante, sous réserve que la Sécurité sociale ait notifié un classement en invalidité 3^{ème} catégorie ou un taux d'incapacité permanente de 100 % au titre de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles avec majoration pour tierce personne.

Ce versement doit être demandé dans les deux années suivant le classement par la Sécurité sociale, et met fin à la garantie du salarié au titre du décès, telle que précisée au 1.

Le montant du capital, calculé en pourcentage du salaire de référence, selon la situation de famille au jour du classement par la Sécurité sociale, est égal à :

(Avenant n° 4, 15 mars 2018, étendu)

	Collèges Cadre et Non cadre
Célibataire, veuf, divorcé, sans enfant à charge	300 %
Célibataire, veuf, divorcé, avec enfant(s) à charge	230 %
Marié, pacsé, en concubinage avec ou sans enfant(s) à charge	230 %
Majoration par enfant à charge, dès le 1 ^{er} enfant	50 %

Article 4.4 Rente éducation

En cas de décès du salarié, il est versé, à chaque enfant à charge, une rente d'éducation, dont le montant annuel, calculé en pourcentage du salaire de référence, est de :

(Avenant n° 4, 15 mars 2018, étendu)

	Collège Cadre	Collège Non cadre
Enfant à charge jusqu'au 9 ^{ème} anniversaire	8 %	6 %
Enfant à charge du 9 ^{ème} au 18 ^{ème} anniversaire	11 %	9 %
Enfant à charge du 18 ^{ème} au 26 ^{ème} anniversaire (viager pour les enfants handicapés)	15 %	12 %

La rente est doublée lorsque l'enfant est ou devient orphelin des deux parents.

En cas de perte totale et irréversible d'autonomie telle que définie au 3. de l'article 4.3, et dans le délai de deux années indiqué au 2^{ème} alinéa du 3. de ce même article, le salarié peut demander le versement anticipé des rentes d'éducation. Ce versement met fin à la garantie «Rente d'éducation» au titre du décès du salarié.

Article 4.5 Rente viagère de conjoint

En cas de décès du salarié, il est versé au conjoint, ou partenaire de PACS ou concubin, survivant, une rente viagère calculée en pourcentage du salaire de référence :

(Avenant n° 4, 15 mars 2018, étendu)

	Collège Cadre	Collège Non cadre
Rente viagère	8 %	5 %

La rente viagère prend effet au jour du décès du salarié. Elle est versée jusqu'au décès du bénéficiaire de la rente.

Article 4.6 **Frais d'obsèques**

Il est versé une allocation pour frais d'obsèques en cas de décès du salarié, ainsi qu'en cas de décès du conjoint, ou partenaire de PACS, ou concubin, ainsi que d'un enfant à charge.

Son montant, limité aux frais réels en cas de décès d'un enfant de moins de douze ans, est calculé en pourcentage du plafond mensuel de la Sécurité sociale (PMSS) en vigueur à la date du décès :

	Collèges Cadre et Non cadre
- Allocations d'obsèques	150 % PMSS

Article 4.7 **Assistance**

Le salarié bénéficie d'une garantie dite «assistance» notamment en cas d'hospitalisation imprévue, d'immobilisation, de décès.

Elle permet aussi l'accès à des conseils en cas de litiges ou suite à un décès.

Article 4.8 **Situation de famille**

Pour le calcul et/ou le bénéfice des garanties définies aux articles 4.1 à 4.6, il faut entendre par :

— Le conjoint : l'époux(se) de le salarié(e), non-séparé(e) de corps judiciairement, ni divorcé(e) par un jugement définitif.

— Le partenaire lié par un PACS : la personne, quel que soit son sexe, ayant conclu avec le salarié un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7 du Code civil, sous réserve qu'il ne soit pas rompu de fait à la date du sinistre ;

— Le concubin : la personne, quel que soit son sexe, vivant au même domicile que le salarié, de façon notoire et permanente depuis au moins deux ans à la date de l'événement ouvrant droit à prestations sous réserve que les concubins ne soient, ni l'un ni l'autre, mariés ou liés par un PACS ; aucune durée n'est exigée si un enfant, reconnu par le salarié, est né de cette union ;

— Les enfants à charge : sont considérés comme tels, indépendamment de la position fiscale, les enfants de le salarié, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus, remplissant les conditions suivantes :

— jusqu'à leur 18^{ème} anniversaire, sans condition ;

— jusqu'à leur 26^{ème} anniversaire et sous conditions, soit :

— de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED (Centre National d'Enseignement à Distance) ;

— d'être en apprentissage ;

— de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels ou technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus

— d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi : inscrit auprès du Pôle Emploi comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;

— d'être employés dans un ESAT (Etablissement et service d'aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés

— La prestation est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du participant est reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie de la Sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile.

Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation prévue contractuellement.

Sont également considérés comme à charge, les enfants de le salarié à naître et nés viables, ainsi que les enfants recueillis, c'est à dire ceux du conjoint ou partenaire lié par un PACS ou concubin de le salarié, de l'ex-conjoint éventuel, répondant aux conditions précitées, qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si l'autre parent

n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

— Les ascendants à charge : sont réputés à charge, les ascendants fiscalement à la charge du salarié ou qui perçoivent de l'assuré une pension alimentaire déductible de son revenu imposable.

Article 4.9 **Salaire de référence**

Le salaire de référence servant de base au calcul des garanties est égal au salaire brut ayant donné lieu à cotisations au cours des 12 mois civils (le cas échéant reconstitué en cas d'ancienneté inférieure à 12 mois ou d'arrêt de travail ou de suspension du contrat de travail survenu pendant cette période) ayant précédé le décès ou l'incapacité de travail donnant lieu à indemnisation.

Les salaires pris en compte et remontant à plus de 12 mois sont revalorisés.

Article 4.10 **Limites et exclusions de garanties**

Pour les garanties incapacité temporaire de travail (4.1) et invalidité permanente (4.2), les prestations sont versées tant que les conditions sont remplies par le salarié, et en tout état de cause au plus tard jusqu'à la date de prise d'effet d'une pension de retraite, Sécurité sociale ou régime complémentaire (sauf cumul activité à temps partiel / retraite).

L'organisme assureur dispose de la faculté de procéder à un contrôle médical, lors de la demande de prestations ou ultérieurement, afin de se prononcer sur l'ouverture ou la poursuite des prestations.

Les garanties du régime professionnel de prévoyance telle que définie précédemment ne s'appliquent pas dans les cas suivants :

— Pour la garantie «capital décès» (article4.3) et la garantie «frais d'obsèques» (article4.6) sont exclus les sinistres résultant :

- de participations aux guerres civiles et étrangères, quel que soit le lieu où se déroulent les événements et quels que soient les protagonistes dès lors que l'assuré y prend une part active,
- d'un accident de navigation aérienne : le décès consécutif à un accident de navigation aérienne n'est garanti que si l'assuré décédé se trouvait à bord d'un appareil muni d'un certificat valable de navigabilité et conduit par un pilote possédant un brevet ou une licence non périmé, le pilote pouvant être l'assuré lui-même ;
- de la désintégration du noyau atomique ou de radiations ionisantes : quelles qu'en soient l'origine et l'intensité.

— Pour les garanties «incapacité de travail temporaire» (article4.1) et «invalidité permanente» (article4.2), sont exclus les sinistres résultants de faits intentionnellement et volontairement provoqués par l'assuré.

— Pour les garanties «rentes éducation» (article4.4) et «rente viagère de conjoint» (article4.5), sont exclus les sinistres :

- quand le bénéficiaire a commis ou fait commettre un meurtre sur la personne du salarié et a été condamné pour ces faits par décision de justice devenue définitive ;
- en cas de guerre étrangère à laquelle la France serait partie impliquée, sous réserve des conditions qui seraient déterminées par la législation à venir ;
- en cas de guerre civile ou étrangère dès lors que le participant y prend une part active ;
- s'ils sont survenus à la suite des effets directs ou indirects d'explosion, de dégagement de chaleur, d'irradiation provenant de transmutations de noyaux d'atomes.

Article 5 **Maintiens et conditions de suspension des garanties du régime professionnel**

Article 5.1 **Maintien des garanties «prévoyance» dans le cadre de la portabilité**

Les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit des garanties du régime 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 (dispositif appelé «portabilité») dans les conditions de l'articleL. 911-8 du code de la Sécurité sociale :

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

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

— le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

-
- les garanties maintenues sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
 - le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;
 - l'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien de garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;
 - l'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficiaient effectivement des garanties à la date de cessation du contrat de travail.

Pour la mise en œuvre du dispositif auprès de l'organisme assureur, l'employeur doit adresser à ce dernier une demande nominative de maintien de garantie pour chaque ancien salarié.

Pour bénéficier du maintien, le salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme assureur notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lesquelles les prestations sont dues.

En outre, l'ancien salarié doit l'informer de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des droits.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse à la date à laquelle l'ancien salarié ne bénéficie plus, définitivement et totalement des allocations du régime d'assurance chômage pendant la période de maintien de couverture (notamment en cas de reprise d'une activité professionnelle, de retraite, de radiation des listes du Pôle Emploi, de décès).

La suspension des allocations du régime d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

Article 5.2

Conditions de maintien des garanties «prévoyance» en cas de suspension du contrat de travail

Article 5.2.1

Suspension des garanties du régime professionnel

En dehors des cas exposés à l'article 5.2.2, le bénéfice des garanties du présent accord est suspendu de plein droit pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu.

La suspension intervient à la date de la cessation de l'activité professionnelle dans l'entreprise adhérente et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé, *sous réserve que l'organisme assureur en soit informé dans un délai de 3 mois suivant la reprise. À défaut, les garanties ne prendront effet qu'à compter de la réception par l'organisme assureur de la déclaration faite par l'entreprise (Termes exclus de l'extension par arr. 28 avr. 2017, JO 10 mai).*

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné.

Article 5.2.2

Cas de maintien des garanties aux salariés en arrêt de travail

Les garanties prévues par le présent régime sont maintenues au profit du salarié dont le contrat de travail est suspendu pour arrêt de travail pour maladie ou accident (y compris accident du travail et maladie professionnelle), dès lors qu'ils sont et continuent d'être indemnisés par la Sécurité sociale à ce titre.

En outre, pour les périodes pendant lesquelles le salarié ne perçoit pas de salaire, le maintien est garanti sans contrepartie de cotisation.

Lorsque le salarié reprend une activité partielle, le cas échéant auprès d'un autre employeur, le maintien de garantie porte sur le salaire de référence tel que défini à l'article 4.9, diminué du salaire de référence afférant à l'activité reprise.

Article 5.2.3

Cas de maintien des garanties aux salarié(e)s en congé maternité, paternité et parental

Les garanties décès (capital décès, rente éducation, rente viagère de conjoint, frais d'obsèques) sont maintenues aux salariées en congé de maternité, congé paternité et aux salarié(e)s en congé parental à temps plein, pendant la durée de suspension du contrat de travail non rémunérée, sans contrepartie de cotisation.

Ces derniers bénéficient des garanties incapacité de travail temporaire ou invalidité permanente à la date prévue de leur reprise d'activité, s'ils sont en arrêt de travail à cette date, sans supplément de cotisations.

Article 6 Taux de cotisation

Mod. par Avenant n° 4, 15 mars 2018, étendu par arr. 30 juill. 2019, JO 7 août, applicable à compter du 1^{er} mai 2018 pour une durée de trois ans⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPDM ;

FEDEPSAD.

Syndicat(s) de salariés :

FNIC CGT ;

FS CFTD ;

UNSA FCS ;

FEC - FO ;

CFTC Santé Sociaux.

Le financement des garanties est assuré par le versement de cotisations assises sur le salaire brut servant de base aux cotisations de la sécurité sociale, à l'exclusion de toutes sommes versées en raison de la rupture du contrat de travail (primes, indemnités et rappels versés au salarié lors de son départ ou ultérieurement). Le salaire brut est limité à :

— quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale pour le collège Cadre ;

— une fois le plafond annuel de la sécurité sociale pour le collège Non cadre.

Les taux de cotisation, incluant les frais de gestion sur cotisations et/ou prestations, sont de :

1

Dès l'entrée en vigueur du présent avenant telle que définie à l'article 4 ci-après et pour une période allant jusqu'au 31 décembre 2018

Collège Cadre	Cotisation totale		Répartition			
			Employeur		Salarié	
	TA	TB	TA*	TB	TA	TB
Incapacité temporaire de travail	0,37 %	0,21 %	0,36 %	0,12 %	0,01 %	0,09 %
Invalidité	0,23 %	0,37 %	0,22 %	0,22 %	0,01 %	0,15 %
Capital décès	0,53 %	0,43 %	0,51 %	0,26 %	0,02 %	0,17 %
Rente éducation	0,21 %	0,21 %	0,21 %	0,13 %	-	0,08 %
Rente de conjoint	0,21 %	0,21 %	0,21 %	0,13 %	-	0,08 %
Frais d'obsèques	0,04 %	-	0,04 %	-	-	-
Total	1,59 %	1,43 %	1,55 %	0,86 %	0,04 %	0,57 %
* à charge de l'employeur 1,50 % de la tranche A conformément à l'article 7 de la convention collective nationale du 14 mars 1947.						

Collège Non cadre	Cotisation totale	Répartition	
		Employeur	Salarié
Incapacité temporaire de travail	0,22 %	0,13 %	0,09 %
Invalidité	0,22 %	0,13 %	0,09 %
Capital décès	0,21 %	0,13 %	0,08 %
Rente éducation	0,06 %	0,04 %	0,02 %
Rente de conjoint	0,06 %	0,04 %	0,02 %
Frais d'obsèques	0,04 %	0,02 %	0,02 %
Total	0,81 %	0,49 %	0,32 %

2
À l'expiration de la 1^{ère} période et pour une durée de 12 mois consécutifs

Collège cadre	Cotisation totale		Répartition			
			Employeur		Salarié	
	TA	TB	TA*	TB	TA	TB
Incapacité temporaire de travail	0,39 %	0,22 %	0,37 %	0,13 %	0,02 %	0,09 %
Invalidité	0,25 %	0,39 %	0,24 %	0,23 %	0,01 %	0,16 %
Capital décès	0,57 %	0,45 %	0,54 %	0,27 %	0,03 %	0,18 %
Rente éducation	0,22 %	0,23 %	0,21 %	0,14 %	0,01 %	0,09 %
Rente de conjoint	0,22 %	0,23 %	0,21 %	0,14 %	0,01 %	0,09 %
Frais d'obsèques	0,04 %	-	0,04 %	-	-	-
Total	1,69 %	1,52 %	1,61 %	0,91 %	0,08 %	0,61 %
* à charge de l'employeur 1,50 % de la tranche A conformément à l'article 7 de la convention collective nationale du 14 mars 1947.						

Collège non cadre	Cotisation totale	Répartition	
		Employeur	Salarié
Incapacité temporaire de travail	0,23 %	0,14 %	0,09 %
Invalidité	0,23 %	0,14 %	0,09 %
Capital décès	0,21 %	0,13 %	0,08 %
Rente éducation	0,07 %	0,04 %	0,03 %
Rente de conjoint	0,07 %	0,04 %	0,03 %
Frais d'obsèques	0,04 %	0,02 %	0,02 %
Total	0,85 %	0,51 %	0,34 %

3
À l'expiration de la 2^{ème} période de 12 mois et pour une nouvelle durée de 12 mois consécutifs

Collège cadre	Cotisation totale		Répartition			
			Employeur		Salarié	
	TA	TB	TA*	TB	TA	TB
Incapacité temporaire de travail	0,42 %	0,24 %	0,39 %	0,14 %	0,03 %	0,10 %
Invalidité	0,26 %	0,42 %	0,24 %	0,25 %	0,02 %	0,17 %
Capital décès	0,58 %	0,47 %	0,55 %	0,28 %	0,03 %	0,19 %
Rente éducation	0,24 %	0,24 %	0,22 %	0,15 %	0,02 %	0,09 %
Rente de conjoint	0,24 %	0,24 %	0,22 %	0,15 %	0,02 %	0,09 %
Frais d'obsèques	0,05 %	-	0,05 %	-	-	-
Total	1,79 %	1,61 %	1,67 %	0,97 %	0,12 %	0,64 %
* à charge de l'employeur 1,50 % de la tranche A conformément à l'article 7 de la convention collective nationale du 14 mars 1947.						

Collège non cadre	Cotisation totale	Répartition	
		Employeur	Salarié
Incapacité temporaire de travail	0,25 %	0,15 %	0,10 %
Invalidité	0,25 %	0,15 %	0,10 %
Capital décès	0,22 %	0,13 %	0,09 %
Rente éducation	0,07 %	0,04 %	0,03 %
Rente de conjoint	0,07 %	0,04 %	0,03 %
Frais d'obsèques	0,05 %	0,03 %	0,02 %
Total	0,91 %	0,55 %	0,36 %

Pourra s'ajouter aux cotisations susmentionnées une cotisation supplémentaire temporaire correspondant à la tarification des risques en cours pour les salariés en arrêt de travail à la date d'adhésion de l'entreprise.

La Commission paritaire de surveillance étudiera dans les 6 mois précédant la date d'expiration de la dernière année d'augmentation des cotisations, et après examen des derniers comptes annuels disponibles et de leur évolution sur les 5 dernières années, l'évolution éventuelle des garanties et/ou taux de cotisations pour l'année à venir.

Article 7 **Degré élevé de solidarité du régime professionnel**

Le régime professionnel prévoit l'obligation de proposer à tous les salariés qui bénéficient des garanties de la branche professionnelle le bénéfice d'une action sociale par l'organisme assureur, sur présentation de dossiers dûment motivés par des situations difficiles.

Elle est mise en œuvre et financée par l'organisme en charge de l'assurance du régime de l'entreprise.

Conformément à l'article L. 912-1 au Code de la Sécurité sociale et au Décret n° 2014-1498 du 11 décembre 2014, un degré élevé de solidarité, spécifique au régime professionnel, est également mis en œuvre.

La solidarité mise en œuvre par le régime professionnel peut prévoir :

- le bénéfice de prises en charge partielle ou totale de cotisation pour certaines catégories de salariés ;
 - le financement d'actions de prévention de santé publique ou des risques professionnels qui pourront revêtir la forme de relais de la politique de santé publique notamment des campagnes nationales d'information ou de programme de formation ou visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés.
- Les actions de prévention peuvent prendre la forme de formations, de réunions d'information, de guides pratiques, d'affiches, d'outils pédagogiques intégrant des thématiques de sécurité, et comportements en termes de consommation médicale ;
- la prise en charge de prestations d'action sociale pouvant comprendre notamment :
 - à titre individuel : l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux salariés, anciens salariés, et ayants-droit ;
 - à titre collectif : des aides face à la perte d'autonomie pour l'hébergement en foyers pour handicapés, en faveur des enfants handicapés ayants droit, ou des aidants familiaux.

Article 8 **Information des salariés**

Conformément à l'article L. 932-6 du code de la Sécurité sociale, les entreprises devront remettre à chaque salarié la notice d'information, qui leur a été fournie par les organismes assureurs.

Elle leur fait connaître les caractéristiques du régime professionnel : détail des garanties, formalités de prise en charge, désignation des bénéficiaires, solidarité...).

Article 9 **Règles relatives à l'instauration du régime professionnel de prévoyance en fonction de la situation de l'entreprise**

Tous les salariés compris dans le cadre collectif défini à l'article 3 doivent, à la date du 1^{er} janvier 2016, bénéficier des garanties prévues à l'article 4.

À cet effet, toutes les entreprises sont tenues d'adhérer au plus tard le 1^{er} janvier 2016 à un organisme d'assurance

(mentionné à l'article 1^{er} de la loi du 31 décembre 1989) pour se conformer aux obligations du présent régime professionnel qui entre en vigueur à cette date.

Les entreprises ayant déjà mis en place un régime collectif à caractère obligatoire couvrant les garanties prévoyance bénéficient d'un délai jusqu'au 1^{er} juillet 2016 pour adapter leur couverture et se mettre ainsi en conformité.

Le choix des organismes recommandés visé à l'article 10 garantit à l'entreprise et à ses salariés le respect de l'ensemble des prescriptions du régime professionnel en matière de couverture prévoyance : bénéficiaires, garanties, maintiens, droits non contributifs...

Les entreprises n'ayant pas rejoint l'organisme recommandé ne peuvent changer d'assureur ni modifier le contrat couvrant les salariés que dans le respect des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur et sous réserve de satisfaire aux vérifications visés à l'article 15.

Article 9.1

Cas de l'entreprise ayant mis en place des garanties Prévoyance avant le 1^{er} janvier 2016

En présence d'une couverture prévoyance antérieure au 1^{er} janvier 2016, l'employeur devra vérifier que celle-ci est conforme aux prescriptions du régime professionnel de prévoyance.

À ce titre, il devra notamment veiller à ce que :

- chaque garantie mise en place dans l'entreprise soit supérieure ou égale aux garanties du régime professionnel de prévoyance ;
- la participation patronale au régime interne à l'entreprise soit au moins égale à 60 % ;
- la participation patronale représente au moins 60 % de la cotisation du régime professionnel de prévoyance ;
- le régime interne respecte bien les dispositions de l'article 7 et propose notamment les actions de solidarité spécifiques ;
- les conditions de maintien des garanties de l'article 5.2.2 en cas d'arrêt de travail et de l'article 5.2.3 en cas de congé maternité ou paternité et parental soient au moins aussi favorables que celles du régime professionnel de prévoyance.

Article 9.2

Détermination de la conformité d'une couverture antérieure

En présence d'une couverture antérieure au 1^{er} janvier 2016, l'employeur devra vérifier que celle-ci est conforme aux prescriptions du régime professionnel de prévoyance et l'adapter d'ici le 1^{er} juillet 2016 conformément aux dispositions suivantes :

1. Le contrat couvrant l'entreprise doit garantir tous les salariés présents et futurs tels que définis par le présent accord (absence de condition d'ancienneté, limites et exclusions de garanties) ;
2. La situation individuelle de tout salarié couvert antérieurement au 1^{er} janvier 2016 doit être comparée aux dispositions du régime professionnel de prévoyance défini par le présent accord :
 - s'il ne bénéficie pas d'une prestation prévue par le régime professionnel, il faudra inclure celle-ci dans le contrat collectif en prévoyant un financement patronal égal à 60 % ;
 - lorsqu'une prestation définie par le régime professionnel existe déjà, il faudra comparer son quantum (liste des prestations du régime professionnel de prévoyance de l'article 4) et son financement en fonction de la ventilation par garantie définie à l'article 6 :
 - a) Si le quantum est inférieur au barème conventionnel, il doit être mis à niveau et la part patronale doit être le cas échéant augmentée, pour respecter la règle du financement à 60/40 ;
 - b) Si le quantum est supérieur au barème conventionnel, il doit être maintenu et la part patronale correspondant au barème conventionnel doit être, le cas échéant, augmentée pour respecter la règle du financement à 60/40 ;
 - les prestations précédemment en place et non prévues dans la liste conventionnelle sont maintenues ainsi que leur mode de financement ;
 - si des prestations précédemment en place correspondent partiellement à ce que prévoit le régime professionnel, soit en raison d'un intitulé différent, soit en raison de l'utilisation d'un barème différent, il sera nécessaire de modifier le contrat pour permettre la comparaison.
3. Les vérifications ci-dessus permettent d'isoler la part des prestations prévues par le contrat qui demeure supérieure au minimum défini par le régime professionnel ainsi que le financement correspondant ; le niveau antérieur de prestation pourra, le cas échéant, être conservé par la souscription de garanties optionnelles ouvertes à tous les salariés ou à des catégories objectives préalablement définies et dont le financement est librement déterminé.

Les vérifications seront normalement effectuées dans la même forme que celles qui avaient présidé à la mise en place initiale de la couverture, déterminée selon l'une des modalités visées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité

sociale.

En présence de délégués syndicaux, elles peuvent donner lieu à une négociation tendant à l'adaptation des couvertures antérieures au vu des dispositions du régime professionnel.

Partie II

La mutualisation professionnelle

Article 10

Organismes assureurs recommandés pour la mutualisation professionnelle

L'organisme recommandé pour l'assurance et la gestion des garanties incapacité, invalidité et décès (hors rentes) prévues par le présent accord de branche est Malakoff Médéric Prévoyance, institution de prévoyance, régie par le titre III du livre IX du code de la Sécurité sociale.

L'organisme recommandé pour assurer la couverture des garanties de rente de conjoint, rente éducation prévues par le présent accord est l'Organisme Commun des Institutions de Rente et de Prévoyance (OCIRP), union d'institutions de prévoyance, régie par le titre No. III du livre IX du code de la Sécurité sociale.

Malakoff Médéric Prévoyance reçoit une délégation de la part de l'OCIRP pour effectuer l'appel des cotisations et le règlement des prestations.

Les organismes recommandés sont chargés de poursuivre un objectif de couverture effective de l'ensemble des salariés de la branche et s'oblige à exécuter l'intégralité des dispositions du présent accord ce qui entraîne notamment les conséquences suivantes :

- ils s'obligent à accepter l'adhésion de toutes les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, y compris les entreprises qui ne pourraient trouver auprès des autres assureurs l'application de la couverture de la branche au tarif proposé en raison de l'état de santé ou de la situation des salariés qu'elle emploie ;
- ils s'interdisent de suspendre la couverture des salariés en raison de la défaillance de l'entreprise dans le payement des cotisations.

Malakoff Médéric Prévoyance est mandatée par les partenaires sociaux pour contrôler l'application du régime professionnel de la branche dans les conditions définies à l'article 15 du présent accord.

Toute entreprise est en capacité de souscrire auprès de Malakoff Médéric Prévoyance, dès le 1^{er} janvier 2016, les garanties «prévoyance» conformes aux prescriptions du régime professionnel de la branche.

Malakoff Médéric Prévoyance est choisi pour gérer, pour les entreprises ayant adhéré auprès d'elle, sur délégation des partenaires sociaux, le fonds de solidarité défini à l'article 13.

Article 11

Durée et conditions de réexamen des organismes recommandés

Les organismes sont recommandés pour une durée de 5 ans maximum.

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la Sécurité sociale, les parties signataires procéderont au réexamen des conditions de mutualisation des garanties et à une mise en concurrence au plus tard dans les 5 ans à partir de l'entrée en vigueur du nouveau régime professionnel au 1^{er} janvier 2016.

Article 12

Comptes de résultats et rapport annuel

Chaque année, au plus tard le 31 mai, les organismes assureurs recommandés soumettent à l'approbation de la Commission paritaire les comptes détaillés de l'exercice clos le 31 décembre précédent, ainsi que d'une manière générale tous les documents ou informations nécessaires à l'exercice de cette mission. Une fois les comptes approuvés, la Commission paritaire propose aux assureurs l'affectation des éventuels excédents après constitution des provisions et réserves légales et conventionnelles.

Les éléments financiers permettant d'établir les comptes de résultat en conformité avec les dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, sont détaillés dans les engagements contractuels signés entre les parties signataires du présent accord et les organismes recommandés pour l'assurance et la gestion du régime professionnel.

Les organismes recommandés produisent également, pour approbation par les partenaires sociaux, le rapport annuel sur la mise en œuvre du régime, le contenu des éléments de solidarité et son équilibre prévu par l'alinéa 3 de l'article L. 912-1 du code de la Sécurité sociale.

Article 13

Fonds de solidarité

Un fonds de solidarité est financé par un prélèvement de 2 % sur les cotisations définies à l'article 6 versées par

les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord et ayant choisi les organismes assureurs recommandés à l'article 10.

Il garantit la mise en œuvre des actions de solidarité spécifiques du régime professionnel définies par l'article 7.

Le fonds de solidarité bénéficie aux seules entreprises ayant rejoint l'organisme assureur recommandé à charge, pour les autres entreprises, de veiller au respect des actions de solidarités spécifiques du régime professionnel notamment auprès de leur organisme assureur.

Chaque année, le financement du fonds de solidarité est réexaminé, en fonction des comptes de résultat défini à l'article 12, sur décision annuelle de la Commission paritaire de surveillance après concertation avec l'organisme assureur recommandé.

Un règlement est établi entre les organismes recommandés et les partenaires sociaux de la branche afin de permettre notamment :

- de déterminer les modalités notamment les orientations des actions de prévention ainsi que les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale librement décidées par les partenaires sociaux de la branche ;

- la réalisation de la politique d'action sociale, de secours et d'entraide auprès des salariés, ayants-droit et anciens salariés de la branche et de prévention dans le respect de la solidarité du régime professionnel déterminée à l'article 7.

Article 14

Pilotage paritaire de la mutualisation

Il est institué au sein de la profession une commission paritaire de surveillance du régime professionnel composée de deux membres de chaque organisation syndicale représentative des salariés et autant de membres représentant le collège patronal, chaque partie ayant le même nombre de voix.

La commission paritaire de surveillance exerce ses fonctions sous le contrôle et sous la direction de la Commission paritaire nationale qui reste seule compétente pour négocier et conclure des avenants relatifs au présent accord.

La présidence de cette commission et la fonction de secrétaire sont assurées par le Président de la commission paritaire nationale ou par un représentant désigné par lui pour le remplacer.

La commission paritaire de surveillance définira son fonctionnement dans le cadre d'un règlement intérieur le cas échéant.

Article 14.1

Rôle de la commission paritaire de surveillance

La commission paritaire de surveillance a notamment pour rôle :

- l'application et l'interprétation du présent accord instaurant le régime professionnel ainsi que les dispositions contractuelles proposées par les organismes assureurs recommandés ;
- l'étude de l'évolution des garanties «prévoyance» et des conditions de maintiens de celles-ci ;
- l'examen des comptes de résultats et bilan financier produits par les organismes assureurs recommandés ;
- le contrôle des opérations administratives, financières et techniques du régime ;
- le choix des organismes recommandés ;
- la négociation avec les organismes recommandés notamment sur l'évolution annuelle des cotisations et/ou la révision des prestations ;
- l'étude pour favoriser l'accès des entreprises adhérentes à la branche professionnelle ;
- l'étude des statistiques demandées aux organismes assureurs recommandés pour la qualité de service et gestion ;
- la décision d'affectation pour améliorer les résultats financiers du régime de la branche ;
- la définition du degré élevé de solidarité du régime professionnel et son pilotage mis en œuvre par les organismes assureurs recommandés ;
- l'éventuelle étude des cas sociaux difficiles.

Pour toutes ces tâches, la commission paritaire de surveillance peut demander l'aide d'experts.

Article 14.2

Réunions

La commission paritaire de surveillance se réunit au minimum deux fois par an sur convocation du secrétariat et autant que de besoin à la demande d'une organisation signataire.

Les décisions se prennent à la majorité des voix.

Article 15

Application du régime professionnel de prévoyance

Les organismes recommandés par les partenaires sociaux à l'article 10, sont mandatés par le présent accord pour accomplir les démarches nécessaires au nom de l'ensemble des organisations représentatives signataires afin de garantir l'application du régime aux salariés et entreprises de la branche.

Ils sont habilités, sous le contrôle de la commission paritaire nationale, à vérifier la situation des entreprises qui n'ont pas souscrit la garantie «prévoyance» auprès de lui à la date du 1^{er} janvier 2016. Ils peuvent notamment leur demander :

- tous justificatifs relatifs à la situation des entreprises ;
- la remise des notices d'information relatives à la nature des garanties et aux modalités de couverture des bénéficiaires;

- la production de tout justificatif attestant de la mise en œuvre du degré élevé de solidarité défini par l'article 7.

Les organismes recommandés peuvent, en cas d'absence de réponse ou de non-conformité de leur régime, délivrer une mise en demeure les alertant sur :

- les exigences du présent accord ;
- les risques encourus par l'entreprise.

La commission paritaire nationale est tenue informée des mises en demeure et des suites données par les entreprises défaillantes. Les entreprises qui reçoivent une mise en demeure relative à une non-conformité doivent en informer leur organisme assureur.

Lorsqu'une mise en demeure n'est pas suivie d'effet au terme du délai imparti, il peut être envisagé, sur décision de la commission paritaire nationale, d'intenter toute action en justice en vue d'obtenir l'exécution du présent accord par application des articles L. 2261-15 et L. 2262-1 du code du travail, sans préjudice des actions que les organisations signataires peuvent exercer concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession par application de l'article L. 2132-3 du même code.

Les organisations professionnelles et syndicales de salariés sont fondées à obtenir en justice l'exécution du présent accord conformément aux articles L. 2262-4 et L. 2262-9 et suivants du code du travail.

Article 16

Couvertures additionnelles complémentaires

Des couvertures additionnelles complémentaires ont été définies par les partenaires sociaux pour répondre aux demandes des entreprises, notamment celles déjà dotées de couvertures supérieures et ainsi favoriser la mutualisation professionnelle.

Elles bénéficient de conditions tarifaires privilégiées car négociées auprès de l'organisme recommandé.

On entend par «couvertures additionnelles complémentaires» :

- l'assurance du maintien de salaire à la charge exclusive de l'employeur ;
- l'amélioration des garanties du régime professionnel de prévoyance.

L'amélioration des garanties les rendant obligatoire au niveau de l'entreprise nécessite un acte juridique instituant ou modifiant les garanties collectives dans l'entreprise conformément à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale (accord collectif, référendaire ou décision unilatérale de l'employeur).

Les garanties, taux de cotisation des couvertures additionnelles complémentaires, l'accès et la mise en œuvre de ces couvertures font l'objet d'une contractualisation avec l'organisme assureur recommandé.

Article 17

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 à L. 2261-12 du code du travail.

Article 18

Entrée en vigueur

Il entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2016.

Article 19

Notification - Dépôt - Extension

Le présent accord sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé

dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent accord.

Règlement du Fonds social du 3 juillet 2014

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} juin 2014]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des PSAD ;

SNADOM ;

UNPDM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FdS CFDT ;

FNECS CFE CGC ;

CFTC Santé et Sociaux ;

UNSA.

Conformément à l'article 10 de la convention de gestion du régime de prévoyance de la convention collective nationale «Négoce et Prestations de service dans les domaines Médico-techniques» du 27 janvier 2010, le présent règlement précise les orientations, domaines d'intervention, actions menées dans le cadre du fonds d'actions collectives et sociales de la branche, ainsi que les modalités de leur mise en œuvre, notamment en termes de mandat donné à Malakoff Médéric Prévoyance en sa qualité d'organisme gestionnaire.

Article 1

Objet du règlement

Ce règlement a pour objet de décrire les conditions dans lesquelles, les assurés Prévoyance garantis au titre du régime de prévoyance conventionnel, peuvent bénéficier des actions du fonds social institué par les partenaires sociaux au niveau de la Branche et cela en complémentarité du Fonds d'action sociale de l'organisme assureur.

Article 2

Principes

L'action sociale de la branche intervient en faveur des bénéficiaires après un diagnostic social circonstancié et après examen par le fonds social de l'organisme assureur.

Elle est :

- complémentaire à celle d'autres organismes sociaux prioritaires pour intervenir (Sécurité Sociale, Maisons Départementales du Handicap, organismes assureurs) si le financement obtenu de l'autre organisme n'est pas suffisant.
- ou en intervention unique (demandes non recevables des assureurs dans le cadre de leurs propres fonds sociaux mais recevables par la Branche dans le cadre du présent règlement).

L'intervention est limitée par principe à une intervention par année civile, par foyer pour le même motif.

Elle n'est pas, sauf situation exceptionnelle, renouvelable ou évolutive pour le même motif au cours de l'année civile.

L'évaluation de la situation individuelle (familiale) s'appuie sur des critères objectifs : ressources imposables ou non, charges fixes du foyer, nature et poids de la dépense au regard du budget du foyer.

Le montant d'aide ne peut excéder le montant réel de la dépense restant à charge.

Article 3

Bénéficiaires

Les salariés et ayants-droit des entreprises adhérentes au régime conventionnel de prévoyance.

Article 4

Financement du fonds

L'alimentation du fonds dédié est déterminée en fonction des excédents de la branche (à partir du compte de résultat).

Les sommes non dépensées en fin d'exercice sont reportées sur l'exercice suivant, constituant ainsi une réserve du fonds dédié.

Une situation du fonds dédié de la branche arrêté au 31 décembre de chaque exercice est communiquée aux partenaires sociaux.

Article 5

Fonctionnement du fonds

5.1

Gouvernance

Le Comité Paritaire de Surveillance assure la gouvernance du fonds dédié.

Le Comité Paritaire de Surveillance a un rôle politique d'orientation de l'action sociale de Branche :

- *détermination des orientations globales*
- *promotion de l'action sociale auprès des salariés de la Branche*
- *attribution de certaines aides (cf. 5.3)*

Toute contestation née de l'interprétation ou de l'application du présent règlement sera tranchée par le comité paritaire de surveillance.

5.2

Modalités de gestion

L'organisme assureur prévoyance, sur la base des orientations politiques retenues par le Comité Paritaire de Surveillance, assure la gestion administrative et financière du fonds dédié.

5.3

Attribution des aides

L'attribution des aides est décidée, dans la limite de 1 500 € par an et par dossier, par délégation du Comité Paritaire de Surveillance à la Direction de l'action sociale de l'organisme assureur prévoyance.

Le Comité Paritaire de Surveillance a un rôle de contrôle de l'emploi du fonds, qu'il exerce, notamment, à partir des tableaux de reporting fournis sur demande et à tout moment par l'organisme assureur prévoyance.

Article 6

Modalités de l'action sociale individuelle

L'évaluation de la situation individuelle s'appuie sur des critères objectifs notamment les ressources et charges du foyer.

6.1

Ressources

Toutes les ressources du foyer, imposables ou non.

6.2

Charges

- *Charges de logement (loyer ou mensualités d'accession à la propriété, taxe d'habitation, taxe foncière...)*
- *charges courantes : eau, gaz, électricité, assurance...*
- *avis d'imposition*

6.3

Plafond de ressources disponibles

Le plafond de ressources en fonction de la composition de la famille, ci-après est retenu. Il s'applique pour l'attribution de l'ensemble des aides individuelles. Il sera revu annuellement par le Comité Paritaire de Surveillance.

Pour 2014, le calcul du plafond de ressources disponibles est le suivant :

<i>Ressources disponibles 2014</i>	<i>Annuelle</i>	<i>Mensuelle</i>
<i>Personne seule</i>	<i>17 500 €</i>	<i>1 458 €</i>
<i>Couple</i>	<i>29 750 €</i>	<i>2 479 €</i>
<i>Majoration pour enfant à charge</i>	<i>8 750 €</i>	<i>729 €</i>
<i>Majoration pour enfant handicapé à charge</i>	<i>13 125 €</i>	<i>1 094 €</i>
<i>Majoration par adulte supplémentaire non à charge (ascendant, descendant)</i>	<i>12 250 €</i>	<i>1 021 €</i>

Ce plafond est un indicateur, toutefois lorsque des frais importants, à caractère social, mettent en péril les res-

sources familiales, il pourra y être dérogé sur appréciation de l'action sociale de l'organisme assureur prévoyance.

6.4 **La demande**

La demande est justifiée par un dossier de Demande d'Intervention Sociale (DIS) utilisé par l'action sociale de l'organisme assureur Prévoyance, et doit comporter les pièces justificatives nécessaires à la compréhension et l'évaluation de la situation.

6.5 **Circonstances de l'aide financière**

Les aides listées ci-dessous interviennent en complémentarité de l'action sociale de l'organisme assureur et reprennent par conséquent les mêmes conditions d'attribution définies par dit organisme.

- Aide au soutien scolaire pour un enfant handicapé

Intervention de l'organisme assureur :

L'action sociale prend en charge des heures de soutien scolaire à domicile jusqu'à 32 heures par année scolaire. Cette participation est soumise à conditions de ressources (voir plafond de ressources du règlement).

Intervention du Fonds dédié de la branche :

Le fonds dédié intervient en complémentarité de l'action sociale de l'organisme assureur, en finançant 12 heures supplémentaires.

- Congé de solidarité familiale

Intervention de l'organisme assureur :

Lorsqu'un cotisant ou son conjoint prend un congé pour accompagner un membre de sa famille en fin de vie, et s'il bénéficie de l'AJAP (Allocation Journalière d'Accompagnement d'une Personne en fin de vie à domicile), une allocation de 1 300 € lui est accordé dès le premier jour du congé validé par l'employeur, pour une durée maximale de 69 jours et déduction faite des 21 jours indemnisés par la CPAM.

Le total des sommes perçues ne doit pas être supérieur au salaire du bénéficiaire.

Fonds dédié de la branche :

Le fonds dédié intervient dans les deux cas précédents avec deux financements :

- Pour les salariés travaillant à temps plein, une allocation de 1 000 € sera attribuée.
- Pour les salariés travaillant à temps partiel, une allocation de 1 500 € sera attribuée.

- Aide aux foyers monoparentaux

Intervention de l'organisme assureur :

L'action sociale de l'organisme assureur attribue un chéquier par an et par foyer, d'une valeur de 300 € pour un enfant et 450 € pour deux enfants (enfant de 10 ans maximum).

Pour prétendre à cette aide, le cotisant doit être bénéficiaire de l'Allocation de Soutien Familial (ASF) de la Caisse d'Allocations Familiales (CAF).

La prestation ne peut pas être renouvelée au-delà de deux ans.

Fonds dédié de la branche :

Le fonds dédié intervient en complémentarité de l'action sociale de l'organisme assureur en attribuant une allocation de 1 500 €.

- Aide au permis de conduire

Intervention de l'organisme assureur :

L'action sociale de l'organisme assureur attribue une allocation de 600 € pour financer le permis de conduire ou la conduite accompagnée (versement en deux fois, 300 € à l'ouverture du dossier d'inscription et 300 € à l'obtention du permis de conduire).

Cette allocation est soumise aux conditions suivantes :

- Le foyer doit être non imposable.
- Être étudiants ou apprentis travaillant en alternance dans l'entreprise adhérente ou être enfants (travaillant en alternance) d'un salarié cotisant en prévoyance ou santé.

Fonds dédié de la branche :

Le fonds dédié intervient pour sa part de la façon suivante :

- Foyer non imposable

En complémentarité de l'action sociale de l'organisme assureur, une allocation de 800 € sera attribuée (versement en deux fois, 400 € à l'ouverture du dossier d'inscription et 400 € à l'obtention du permis de conduire).

• *Foyer imposable*

Le fonds dédié intervient uniquement pour les foyers imposables au titre des deux premières tranches du barème d'impôt sur le revenu (de 6 011 € à 26 631 € selon le barème d'impôt sur les revenus 2013 - voir annexe).

Une allocation de 400 € sera attribuée (versement en deux fois, 200 € à l'ouverture du dossier d'inscription et 200 € à l'obtention du permis de conduire).

- *Aides personnalisées ponctuelles*

Les aides sont accordées à des personnes en situation de difficulté ou d'urgence.

Situation de rupture : surendettement, chômage, divorce, décès, mobilité professionnelle, handicap...

Proposition circonstanciée et justifiée, après diagnostic social (analyse des ressources et charges, prise en compte de la situation sociale générale du foyer). En application du 5.3 ci-dessus ces aides sont attribuées dans la limite de 1 500 €.

Article 7

Paielements des aides

Le versement de l'aide attribuée s'effectuera exclusivement sur présentation des factures conformes aux devis et éventuellement d'un plan de financement finalisé (situations de handicap notamment) et le règlement directement au professionnel de santé, bailleur, créanciers..., sera systématiquement privilégié, notamment dans le cas de payement sur devis.

Article 8

Effet et révision du présent règlement

Le présent règlement, adopté par la branche, prend effet le 1^{er} juin 2014.

Le présent règlement est susceptible de révision à la demande ou en accord avec la branche, une fois par an.

Il est entendu que toute clause du règlement qui deviendrait contraire aux dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles applicables du fait de leur évolution, serait nulle de plein droit.

Article 9

Résiliation du présent règlement

Le présent règlement peut être résilié à tout moment par l'une ou l'autre des parties.

La résiliation doit se faire par courrier recommandé avec accusé de réception et ne deviendra effective qu'après respect d'un délai de préavis de 3 mois. Toutes les demandes déposées dans cet intervalle, y compris celles qui n'auraient pas abouti avant ce délai, seront prises en compte.

La clôture effective du fonds dédié sera considérée comme définitive lorsque toutes les aides en cours avant la période de résiliation auront été traitées.

La résiliation de la convention de gestion du 27 janvier 2010 entraîne la résiliation automatique du présent règlement.

Annexe

Détail du barème d'imposition des revenus 2013 (impôt 2014)

<i>Taux applicables aux revenus 2013 (impôts 2014)</i>	<i>Revenu imposable (par part)</i>
<i>jusqu'à 6 011 €</i>	<i>0 %</i>
<i>de 6 011 € à 11 991 €</i>	<i>5,5 %</i>
<i>de 11 991 € à 26 631 €</i>	<i>14 %</i>
<i>de 26 631 € à 71 397 €</i>	<i>30 %</i>
<i>de 71 397 € à 151 200 €</i>	<i>41 %</i>
<i>plus de 151 200 €</i>	<i>45 %</i>

Accord du 25 septembre 2020

[Étendu par arr. 2 avr. 2021, JO 8 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2021]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEPSAD ;

UNPDM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT ;

CGT FO ;

CFE CGC ;

UNSA.

Mod. par Avenant n° 1, 10 mars 2022, étendu par arr. 29 août 2022, JO 9 sept., applicable à compter du 1^{er} janv. 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPDM ;

FEDEPSAD ;

UPSADI.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

CFTC Santé Sociaux.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Cet accord, annule et remplace l'Accord du 4 juin 2009 relatif au régime de prévoyance et l'intégralité de ses avenants modificatifs. Les partenaires sociaux réaffirment par ce nouvel accord leur attachement au principe d'organisation d'un régime complémentaire de prévoyance au niveau de la branche, instaurant un cadre général de garanties de prévoyance.

Ces garanties revêtent un caractère obligatoire et bénéficient à titre collectif à l'ensemble des salariés de la branche du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (IDCC 1982). Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent accord vise à définir les garanties du régime complémentaire de prévoyance dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective, et ce, quel que soit l'effectif de leur entreprise.

Article 1er

Objet et champ d'application

Le présent accord instaure un niveau de garanties de prévoyance au bénéfice de l'ensemble des salariés, tels que définis à l'article 2-1, entrant dans le champ territorial et professionnel de la convention collective du négoce et des prestations de service dans les domaines médico-techniques (IDCC 1982).

Il définit le niveau de garanties de prévoyance des salariés de la branche ainsi que la répartition employeurs-salarié des cotisations et le principe de la solidarité professionnelle de cette couverture via le haut degré de solidarité.

Les entreprises au sens du présent accord s'entendent des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application professionnel de la convention collective, tel que défini par l'article 1er de la convention.

Article 2

Bénéficiaires du régime complémentaire de prévoyance

Mod. par Avenant n° 1, 10 mars 2022, étendu par arr. 29 août 2022, JO 9 sept., applicable à compter du 1^{er} janv. 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPDM ;

FEDEPSAD ;

UPSADI.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

CFTC Santé Sociaux.

Bénéficient à titre obligatoire, des garanties définies par le présent accord, et ce, dès leur date d'embauche :

F les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI Prévoyance du 17 novembre 2017

F les salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI Prévoyance du 17 novembre 2017

Article 3

Garanties du régime complémentaire de prévoyance

Mod. par Avenant n° 1, 10 mars 2022, étendu par arr. 29 août 2022, JO 9 sept., applicable à compter du 1^{er} janv. 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPDM ;

FEDEPSAD ;

UPSADI.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

CFTC Santé Sociaux.

Article 3.1

(Avenant n° 1, 10 mars 2022, étendu) - Définition des garanties

Les salariés bénéficient à minima du niveau de garanties prévu par le présent accord.

Les niveaux d'indemnisation définis dans le tableau ci-dessous s'entendent y compris les prestations versées par la Sécurité sociale et sont exprimées en pourcentage du salaire de référence tel que défini à l'article 7.2 ci-après.

Capital décès toutes causes	
Célibataire, veuf, divorcé, sans enfant	80 % du salaire de référence
Marié, pacsé, concubin, sans enfant	230 % du salaire de référence
Tout salarié avec un enfant	280 % du salaire de référence
Majoration pour enfant à charge supplémentaire	50 % du salaire de référence
Accessoires décès	
Versement par anticipation en cas de Perte Totale et Irréversible d'Autonomie (1)	100 % du capital décès toutes causes
Double effet Capital supplémentaire versé aux enfants à charge : - en cas de décès simultanément à celui du salarié, de son conjoint, partenaire lié par un Pacs ou concubin; - en cas de survenance du décès du deuxième parent postérieurement à celui du salarié.	100 % du capital décès toutes causes
Frais d'obsèques du salarié, de son conjoint, partenaire de Pacs, concubin, ou d'un enfant à charge. Le montant est limité aux frais réels en cas de décès d'un enfant à charge de moins de 18 ans.	150 % PMSS
Rente viagère de conjoint, partenaire de Pacs ou concubin survivant tels que définis à l'article 3.2	
Montant	5 % du salaire de référence
Rente éducation versée à chaque enfant à charge tel que défini à l'article 3.2, en cas de décès ou de Perte Totale et Irréversible d'Autonomie	
Jusqu'à 9 ans	6 % du salaire de référence
De 9 à 18 ans	9 % du salaire de référence
De 18 à 26 ans (si études ou assimilés)	12 % du salaire de référence

Enfant orphelin des deux parents	Doublément de la rente
Enfant handicapé	Rente viagère
Incapacité temporaire de travail (y compris accident du travail et maladie professionnelle)	
Franchise	- Salariés ayant au moins un an d'ancienneté : indemnisation en complément et relais des obligations de maintien de salaire conventionnel - Salarié de moins de 1 an d'ancienneté : indemnisation à compter du 31 ^{ème} jour d'arrêt de travail continu
Montant	75 % du salaire de référence
	Sous déduction des prestations de Sécurité sociale, reconstituées de manière théorique si le salarié ne remplit pas les conditions d'ouverture de droits à IJSS en termes d'heures de cotisations ou d'heures travaillées selon le cas) et le cas échéant du maintien de salaire à charge de l'employeur au titre de ses obligations conventionnelles. (2)
Invalidité et incapacité permanente professionnelle	
1 ^{ère} catégorie ou taux d'incapacité permanente de 33 % à 65 % reconnus par la Sécurité sociale	45 % du salaire de référence net, sous déduction des prestations de Sécurité sociale (2)
2 ^{ème} et 3 ^{ème} catégorie ou taux d'incapacité permanente supérieur à 65 %, avec ou sans allocation pour tierce personne reconnus par la Sécurité sociale	75 % du salaire de référence net, sous déduction des prestations de Sécurité sociale (2)
<p>(1) Salarié considéré comme définitivement incapable de se livrer à une occupation ou à un travail quelconque lui procurant gain et profit et ne pouvant réaliser seul les actes de la vie courante, sous réserve que la sécurité sociale ait notifié un classement en invalidité de 3^e catégorie ou un taux d'incapacité permanente professionnelle de 100 % avec majoration pour tierce personne</p> <p>(2) Les prestations versées par l'assureur ne peuvent, en s'ajoutant à tout autre revenu (sécurité sociale, activité à temps partiel autres organismes de prévoyance collective, régime d'assurance chômage) permettre au salarié de disposer de ressources supérieures à la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.</p>	

Article 3.2 Définition de la situation de famille

Pour le calcul et/ou le bénéfice des garanties définies ci-dessus, il faut entendre par :

- Le conjoint : l'époux(se) du (de la) salarié(e), non séparé(e) de corps judiciairement, ni divorcé(e) par un jugement définitif ;
- Le partenaire lié par un Pacs : la personne, quel que soit son sexe, ayant conclu avec le salarié un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7 du code civil, sous réserve qu'il ne soit pas rompu de fait à la date du sinistre ;
- Le concubin : la personne, quel que soit son sexe, vivant au même domicile que le salarié, de façon notoire et permanente depuis au moins 2 ans à la date de l'événement ouvrant droit à prestations, sous réserve que les concubins ne soient, ni l'un ni l'autre, mariés ou liés par un Pacs ; aucune durée n'est exigée si un enfant, reconnu par le salarié, est né de cette union ;
- Les enfants à charge : sont considérés comme tels, indépendamment de la position fiscale, les enfants du salarié, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus, remplissant les conditions suivantes :
 - jusqu'à leur 18^e anniversaire, sans condition ;
 - jusqu'à leur 26^e anniversaire et sous conditions soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED (Centre national d'enseignement à distance) ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels ou technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi inscrits auprès de Pôle emploi comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
 - d'être employés dans un ESAT (établissement et service d'aide par le travail) ou dans un atelier protégé en

tant que travailleurs handicapés.

La prestation est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du salarié est reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tant qu'il est titulaire de la carte mobilité inclusion.

Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation prévue contractuellement.

Sont également considérés comme à charge, les enfants du salarié à naître et nés viables, ainsi que les enfants recueillis, c'est-à-dire ceux du conjoint ou partenaire lié par un Pacs ou concubin du salarié, de l'ex-conjoint éventuel, répondant aux conditions précitées, qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si l'autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Article 4 Portabilité

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité sociale, les salariés couverts par le présent régime bénéficient, sans contrepartie de cotisation, du maintien temporaire de la couverture collective de ce régime complémentaire de prévoyance mis en œuvre au moyen du contrat d'assurance souscrit par l'entreprise, communément appelé «Portabilité», en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le maintien des garanties de prévoyance au bénéfice de l'ancien salarié correspond à celles en vigueur dans l'entreprise ; le mécanisme de portabilité étant financé par mutualisation. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois.

L'employeur signalera le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et devra informer l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail du salarié.

Article 5 Revalorisation des prestations en cours de service en cas de changement d'organisme assureur

Les parties signataires rappellent qu'en application de l'article L. 912-3 du Code de la Sécurité sociale, en cas de changement d'organisme assureur, les rentes en cours de service à la date de changement d'organisme assureur (y compris les prestations décès prenant la forme de rente), continueront à être revalorisées.

Les garanties décès seront également maintenues au profit des bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité lors de la résiliation du contrat d'assurance, étant précisé que la revalorisation des bases de calcul des prestations décès devra être au moins égale à celle prévue par le contrat résilié.

Article 6 Suspension du contrat de travail

Mod. par Avenant n° 1, 10 mars 2022, étendu par arr. 29 août 2022, JO 9 sept., applicable à compter du 1^{er} janv. 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPDM ;

FEDEPSAD ;

UPSADI.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFTD ;

UNSA FCS ;

CFTC Santé Sociaux.

Article 6.1 Suspension du contrat de travail non indemnisée

Le bénéfice des garanties du présent accord est suspendu de plein droit pour les salariés non rémunérés, ni indemnisés, dont le contrat de travail est suspendu.

La suspension intervient à la date de la cessation de l'activité professionnelle dans l'entreprise adhérente et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé.

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné.

Cependant, à la demande du salarié, les garanties du présent régime peuvent lui être maintenues, en contrepartie du paiement de la cotisation totale (part patronale et part salarié) prévue pour le salarié en activité.

Article 6.2

(Avenant n° 1, 10 mars 2022, étendu) - Suspension du contrat de travail indemnisée

Le bénéfice des garanties est en revanche maintenu, au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- soit d'un maintien, total ou partiel, de salaire,
- soit d'une indemnisation complémentaire (indemnités journalières ou pension d'invalidité) financée au moins pour partie par l'employeur, qu'elle soit versée directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers
- soit d'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).
- Des prestations en espèce de la Sécurité sociale

Dans ce cas, l'employeur continue d'appeler et de verser les cotisations correspondantes (salariales et patronales) pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée.

Pour les salariés percevant un revenu de remplacement versé par l'employeur (indemnités d'activité partielle, allocation de reclassement, allocation versée dans le cadre du congé de mobilité, etc.) et bénéficiaires, à ce titre, d'un maintien des garanties défini au présent article, le salaire servant de base au calcul des cotisations et des prestations est également constitué de ce revenu de remplacement versé par l'employeur, durant la période de maintien des garanties. Ce revenu de remplacement s'entend brut de cotisations et contributions de Sécurité sociale.

Article 7

Financement minimal du régime complémentaire de prévoyance par l'employeur

Mod. par Avenant n° 1, 10 mars 2022, étendu par arr. 29 août 2022, JO 9 sept., applicable à compter du 1^{er} janv. 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPDM ;

FEDEPSAD ;

UPSADI.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFTD ;

UNSA FCS ;

CFTC Santé Sociaux.

Article 7.1

Participation patronale

Le financement de la cotisation afférente au régime de prévoyance mis en place dans les entreprises de la branche est réparti de la manière suivante :

- 60 % à la charge de l'employeur^(*) ;

() conformément à l'article 1 de l'ANI relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 ; les employeurs s'engagent à verser, pour tous ces bénéficiaires une cotisation à leur charge exclusive, égale à 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale.*

- Et 40 % à la charge des salariés.

Article 7.2

(Avenant n° 1, 10 mars 2022, étendu) - Assiette de calcul des cotisations et des prestations

Les cotisations et les prestations sont fixées en pourcentage du salaire de référence, défini comme le salaire brut soumis à cotisations de sécurité sociale, y compris primes, gratifications et rappels de salaire dus au titre des 12 mois civils précédant l'événement.

Le salaire de référence est limité à :

- la tranche 2 pour les salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI Prévoyance du 17 novembre 2017
- la tranche 1 pour les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI Prévoyance du 17 novembre 2017

On entend par :

- Tranche 1 (équivalent à l'ancienne Tranche A) : partie du salaire limitée au plafond de la Sécurité sociale ;
- Tranche 2 limitée à 4 plafonds annuels de la Sécurité sociale (équivalent à l'ancienne Tranche B) : partie du salaire comprise entre le plafond de la Sécurité sociale et quatre fois son montant.

Article 8

Degré élevé de Solidarité

Le régime complémentaire de prévoyance mis en place par l'entreprise doit consacrer 2 % de ses cotisations au financement d'actions relatives au degré élevé de solidarité, et prévoir, au bénéfice des salariés, des actions de prévention, des prestations d'action sociale dédiées ou de financement d'actions non contributives.

Article 9

Formalisation et conformité de la couverture au niveau de l'entreprise

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord doivent formaliser par un acte de droit du travail la mise en œuvre du régime complémentaire de prévoyance au profit des salariés de l'entreprise prévu par le présent accord.

La mise en place de ce régime complémentaire de prévoyance peut se faire au choix de l'entreprise dans les conditions posées à l'article L. 911-1 du Code de la sécurité sociale :

— soit par la conclusion d'un accord collectif.

— soit ou par la ratification, à la majorité des intéressés d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise ou par décision unilatérale du chef d'entreprise, constatée dans un écrit remis par celui-ci à chaque intéressé, lorsque celle-ci met en œuvre un régime identique ou plus favorable que celui résultant du présent accord.

Article 10

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux règles prévues par le Code du travail.

Article 11

Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entre en vigueur au 1^{er} janvier 2021 et vient se substituer à cette date à l'ensemble des dispositions de l'accord du 4 juin 2009 relatif au régime de prévoyance ainsi qu'à l'intégralité de ses avenants modificatifs.

Article 12

Notification - Dépôt - Extension

Le présent accord sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives, et, au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et, à défaut d'opposition, il sera procédé, dans les meilleurs délais aux formalités légales, en vue du dépôt, puis de l'extension du présent accord.

Régime professionnel de santé

Accord du 25 septembre 2020

[Étendu par arr. 2 avr. 2021, JO 14 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2021]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEPSAD ;
UNPDM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;
CGT FO ;
CFE CGC ;
UNSA Commerce et Services.

Mod. par Avenant n° 1, 10 mars 2022, étendu par arr. 29 août 2022, JO 17 sept., applicable à compter du 1^{er} janv. 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPDM ;
FEDEPSAD ;
UPSADI.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;
FS CFDT ;
UNSA FCS ;

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Cet accord, annule et remplace l'Accord du 2 décembre 2015 et ses avenants. Par cet accord, les partenaires sociaux réaffirment leur attachement au principe d'organisation d'une couverture de remboursement frais de santé au niveau de la branche, en instaurant un cadre général de garanties de frais de santé.

Ces garanties revêtent un caractère obligatoire et bénéficient à titre collectif à l'ensemble des salariés de la branche du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (IDCC 1982).

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent accord vise à définir la complémentaire santé dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective, et ce, quel que soit l'effectif de leur entreprise.

Article 1er Objet et champ d'application

Le présent accord instaure un niveau de couverture frais de santé au bénéfice de l'ensemble des salariés des entreprises entrant dans le champ territorial et professionnel de la convention collective du négoce et des prestations de service dans les domaines médico-techniques (IDCC 1982).

Il définit le niveau de remboursement des frais de santé des salariés de la branche ainsi que la répartition employeurs-salarié des cotisations et le principe de la solidarité professionnelle de cette couverture via le degré élevé de solidarité.

Les entreprises au sens du présent accord s'entendent des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application professionnel de la convention collective, tel que défini par l'article 1^{er} de la convention.

Article 2 Bénéficiaires de la couverture frais de santé de branche et dispenses d'affiliation

Article 2-1 Bénéficiaires de la couverture frais de santé

L'ensemble des salariés des entreprises relevant du champ d'application du présent accord, bénéficient à titre obligatoire, de la couverture définie par le présent accord, et ce, dès leur date d'embauche.

Article 2-2 Dispenses d'affiliation

Tous les salariés sont tenus de cotiser à la couverture frais de santé de l'entreprise.

Néanmoins, les salariés justifiant se trouver dans un des cas prévus aux article L. 911-7, L. 911-7-1 et D. 911-2 du Code de la Sécurité Sociale, peuvent demander, par écrit, à leur employeur, une dispense d'affiliation. Ils pourront à tout moment revenir sur leur décision et solliciter auprès de leur employeur l'adhésion à la garantie frais de santé.

En tout état de cause, ces salariés sont tenus d'adhérer et de cotiser à la couverture frais de santé lorsqu'ils cessent de justifier de leur situation.

Article 2-3 Couverture à titre facultatif des ayants-droit du salarié

La couverture frais de santé doit prévoir la possibilité pour le salarié de couvrir ses ayants droit.

L'affiliation des ayants droit étant facultative, le salarié peut étendre a couverture garantie frais de santé dont il bénéficie :

- à son conjoint, concubin ou pacsé et/ou
- à son (ses) enfants à charge,

Sont considérés comme ayants droit du participant bénéficiaire :

- le conjoint du participant non divorcé ou non séparé de corps judiciairement,
- le partenaire lié au participant par un Pacte Civile de Solidarité (PACS),
- la personne vivant en concubinage avec le participant (conformément à l'article 515-8 du code civil, le concubinage est une union de fait caractérisée par une vie commune présentant un caractère de stabilité et de continuité, entre deux personnes, de sexe différent ou de même sexe, qui vivent en couple),
- les enfants à charge du participant, à savoir :
- les enfants du participant, de son conjoint, de son partenaire lié par un PACS ou de son concubin, s'ils sont

effectivement à la charge du salarié (c'est-à-dire si celui-ci pourvoit à leurs besoins et assure leur entretien) et satisfait à l'une des conditions suivantes :

- être âgés de moins de 18 ans (et ne pas exercer d'activité professionnelle) et avoir la qualité d'ayant droit au sens de la législation Sécurité sociale du participant de son conjoint, de son partenaire lié par un PACS ou de son concubine ;
- être âgés de moins de 26 ans, et sous réserve de fournir annuellement tout justificatif de leur situation :
- être à la recherche d'un premier emploi et inscrits à ce titre au pôle emploi,
- Ou exercer une activité rémunérée leur procurant un revenu mensuel inférieur au RSA mensuel,
- Ou bénéficier d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation,
- être âgés de moins de 28 ans, (et ne pas exercer d'activité professionnelle), reconnus à charge par l'administration fiscale ou non imposables et justifier de la poursuite d'études secondaires ou supérieures à temps plein dans un établissement public ou privé,
- quel que soit leur âge, sous réserve qu'ils soient atteints d'une infirmité telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice en raison notamment d'une invalidité, dès lors que cette dernière ait été reconnue avant leur 21^{ème} anniversaire,
- Les enfants remplissant l'une des conditions énumérées ci-dessus au titre desquels le participant verse une pension alimentaire venant en déduction dans le calcul de l'impôt sur le revenu.

Les ayants droit du salarié bénéficient obligatoirement du même niveau de garanties que le salarié. Les cotisations appelées à ce titre sont à la charge du salarié.

Article 3 **Garanties de la couverture frais de santé**

Le salarié bénéficie a minima du niveau de remboursement santé socle obligatoire prévu par le présent accord qui comprend des actes de prévention, mais doit également inclure une garantie assistance santé.

Au-delà de ce niveau socle obligatoire couvrant le seul salarié, indépendamment d'un autre choix d'option supplémentaire par l'entreprise auprès de son organisme assureur, les partenaires sociaux ont défini une option venant améliorer le niveau de remboursement santé du salarié, détaillée à l'article 3-1.

Cette option peut être mise en place à titre obligatoire par l'employeur pour tous ses salariés ou à titre facultatif au choix du salarié, toujours dans le cadre d'une adhésion collective facultative.

Article 3-1 **Tableaux de garanties Frais de santé socle et optionnel**

a **Régime Socle obligatoire**

Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent y compris les prestations versées par la Sécurité sociale, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

1 **Abréviations**

- BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement
- CCAM : Classification commune des actes médicaux
- DPTM (Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée) : OPTAM / OPTAM-CO
- OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée
- OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée - Chirurgie Obstétrique
- € : Euro
- FR : Frais réels engagés par le bénéficiaire
- HLF : Honoraires limites de facturation fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire
- PLV : Prix limites de vente fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire
- PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale
- RSS : Remboursement Sécurité Sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement

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

2 Hospitalisation

Hospitalisation		
Nature des frais En cas d'hospitalisation médicale, chirurgicale et de maternité		Niveaux d'indemnisation
		Conventionné Non conventionné
Frais de séjour		150 % BR
Forfait journalier hospitalier		100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur
Honoraires		
Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) Actes techniques médicaux (ATM) Autres honoraires	Adhérents DPTM Non adhérents DPTM	150 % BR 130 % BR
Chambre particulière		80 € par jour
Frais d'accompagnement		
Personne accompagnante du bénéficiaire du contrat (sur présentation d'un justificatif)		32 € par jour

3 Transport

Transport	
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation
Transport remboursé SS	100 % BR

4 Soins courants

Soins courants		
Nature des frais		Niveaux d'indemnisation
		Conventionné Non conventionné
Honoraires médicaux		
Remboursés SS		
Généralistes (Consultations et visites)	Adhérent DPTM	150 % BR
	Non adhérents DPTM	125 % BR
Spécialistes (Consultations et visites)	Adhérent DPTM	150 % BR
	Non adhérents DPTM	125 % BR
Actes de chirurgie (ADC)	Adhérent DPTM	150 % BR
Actes techniques médicaux (ATM)	Non adhérents DPTM	125 % BR
Actes d'imagerie médicale (ADI)	Adhérent DPTM	150 % BR
Actes d'échographie (ADE)	Non adhérents DPTM	125 % BR
Honoraires paramédicaux		
Auxiliaires médicaux (actes remboursés SS)		150 % BR

Soins courants		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Analyses et examens de laboratoire		
Analyses et examens de biologie médicale remboursés SS	100 % BR	
Médicaments		
- Remboursés SS	100 % BR	
Pharmacie (hors médicaments)		
- Remboursée SS	100 % BR	
Matériel médical		
Orthopédie, autres prothèses et appareillages remboursés SS (hors auditives, dentaires et d'optique)	200 % BR	
Actes de prévention remboursés SS		
Actes de prévention définis	100 % BR	

5 Aides auditives

Aides auditives		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Équipements 100 % Santé(*)		
Aides auditives de Classe I	Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 ^{ème} anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 ^{ème} après correction)	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale dans la limite des PLV(**)
	Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 ^{ème} anniversaire	
Équipements libres(***)		
Aides auditives de classe II	Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 ^{ème} anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 ^{ème} après correction)	120 % BR(**)
	Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 ^{ème} anniversaire	200 % BR(**)
Piles et autres consommables ou accessoires remboursés SS(****)		100 % BR
<p>(*) Équipements de Classe I, tels que définis réglementairement.</p> <p>(**) La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'une aide auditive par oreille, par période de 4 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente (ce délai s'entendant pour chaque oreille indépendamment).</p> <p>(***) Équipements de Classe II, tels que définis réglementairement.</p> <p>S'agissant des aides auditives comprises dans l'équipement libre (classe II), la garantie couvre dans tous les cas, le montant minimal de prise en charge fixé par la réglementation en vigueur relative au «contrat responsable». La prise en charge dans le cadre du présent régime s'effectue par ailleurs dans la limite du plafond de remboursement prévu par cette même réglementation (1700 € RSS inclus au 1^{er} janvier 2021).</p> <p>(****) Pour les piles, la garantie s'applique dans la limite du nombre annuel de paquets fixé par l'arrêté du 14 novembre 2018.</p>		

6 Dentaire

Dentaire		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Soins et prothèses 100 % Santé ^(*)		
Inlay core	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale dans la limite des HLF	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires		
Prothèses		
- Panier maîtrisé ^(**)		
Inlay, onlay	250 % BR dans la limite des HLF	
Inlay core	250 % BR dans la limite des HLF	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	250 % BR dans la limite des HLF	
- Panier libre ^(***)		
Inlay, onlay	250 % BR	
Inlay core	250 % BR	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	250 % BR	
Soins		
Soins dentaires conservateurs, chirurgicaux ou de prévention	125 % BR	
Autres actes dentaires remboursés SS		
Orthodontie remboursée SS	250 % BR	
Actes dentaires non remboursés SS		
Implants dentaires (la garantie «implantologie» comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe : scanner, pilier...)	Néant	
(*) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier 100 % santé, tels que définis réglementairement. (**) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier maîtrisé, tels que définis réglementairement. (***) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier, tels que définis réglementairement.		

7 Optique

Optique		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Équipements 100 % Santé (*)		
Monture de classe A (quel que soit l'âge)**)	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale dans la limite des PLV	
Verres de classe A (quel que soit l'âge)**)		
Prestation d'appairage pour des verres de classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux)	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale dans la limite des PLV	
Supplément pour verres avec filtres de classe A	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale dans la limite des PLV	
Équipements libres***)		
Monture de classe B (quel que soit l'âge)**)	100 €	

Optique		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Verre simple de classe B (quel que soit l'âge) ^(**)	78 €	
Verre complexe de classe B (quel que soit l'âge) ^(**)	127 €	
Verre très complexe de classe B (quel que soit l'âge) ^(**)	168 €	
Prestations supplémentaires portant sur un équipement d'optique de classe A ou B		
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien-lunetier d'une ordonnance pour des verres de classe A	100 % BR dans la limite des PLV	
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien-lunetier d'une ordonnance pour des verres de classe B	100 % BR dans la limite des PLV	
Supplément pour verres avec filtres de classe B	100 % BR dans la limite des PLV	
Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme / système antiptosis / verres iséiconiques)	100 % BR	
Autres dispositifs médicaux d'optique		
Lentilles acceptées ou non par la SS	Crédit de 159 € par année civile (au minimum 100 % BR)	

Optique		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	Crédit de 254 € pour les deux yeux par année civile	

Optique		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné

(*) Équipements de classe A et prestations supplémentaires portant sur l'équipement de classe A pris en charge dans le cadre du «100 % santé», tels que définis réglementairement.

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.

(**) Conditions de renouvellement de l'équipement :

La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique (composé de deux verres et d'une monture) dans les conditions de renouvellement fixées par l'arrêté du 3 décembre 2018 modifiant la prise en charge d'optique médicale de la Liste des Produits et Prestations (LPP) prévue à l'article L. 165-1 du Code de la Sécurité sociale, et rappelées ci-après :

Pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) est possible au terme d'une période minimale de deux ans après la dernière prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres). Pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) est possible au terme d'une période minimale d'un an après le dernier remboursement d'un équipement (respectivement une monture et deux verres).

Pour les enfants jusqu'à 6 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) est possible au terme d'une période minimale de 6 mois après le dernier remboursement d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) uniquement en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné à l'alinéa précédent s'applique.

Les différents délais s'entendent par rapport à la date de délivrance du dernier dispositif de l'équipement optique concerné pour l'application du délai. Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement et dans ce cas, le délai de renouvellement s'apprécie distinctement pour chaque élément.

Par dérogation aux dispositions ci-dessus, le renouvellement anticipé de la prise en charge pour raison médicale d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) pour les adultes et enfants d'au moins 16 ans est permis au terme d'une période minimale d'un an lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires dans au moins l'une des situations suivantes :

- variations de la sphère ou du cylindre d'au moins 0,5 dioptrie d'un verre, ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres ;
- variation d'au moins 0,5 dioptrie de l'addition (pour un verre), ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres en cas de presbytie et en l'absence de variation de la vision de loin ;
- somme des variations (en valeur absolue) de loin et de près d'au moins 0,5 dioptrie (pour un verre), en cas de presbytie et en présence de variation de la vision de loin

- variation de l'axe du cylindre de plus de 20" pour un cylindre (+) inférieur ou égal à 1,00 dioptrie ;

- variation de l'axe du cylindre de plus de 10" pour un cylindre (+) de 1,25 à 4,00 dioptries ;

- variation de l'axe du cylindre de plus de 5" pour un cylindre (+) > 4,00 dioptries.

La justification d'une évolution de la vue (dans les limites rappelées ci-dessus) doit être effectuée soit au travers d'une nouvelle prescription médicale, qui est comparée à la prescription médicale précédente, soit selon les dispositions de l'article D. 4362-12-1 du code de la santé publique lorsque l'opticien-lunetier adapte la prescription médicale lors d'un renouvellement de délivrance.

Par dérogation également, pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.

Par dérogation enfin, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières, précisées par la liste fixée ci-après et sous réserve d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique :

- les troubles de réfraction associés à une pathologie ophtalmologique ;
- glaucome ;
- hypertension intraoculaire isolée ;
- DMLA et atteintes maculaires évolutives ;
- rétinopathie diabétique ;
- opération de la cataracte datant de moins de 1 an ;
- cataracte évolutive à composante réfractive ;
- tumeurs oculaire et palpébrales ;
- antécédents de chirurgie réfractive datant de moins de 6 mois ;
- antécédents de traumatisme de l'œil sévère datant de moins de 1 an ;
- greffe de cornée datant de moins de 1 an ;
- kératocône évolutif ;
- kératopathies évolutives ;
- dystrophie cornéenne ;
- amblyopie ;
- diplopie récente ou évolutive ;
- les troubles de réfraction associés à une pathologie générale :
 - diabète ;
 - maladies auto-immunes (notamment Basedow, sclérose en plaques, polyarthrite rhumatoïde, lupus, spondylarthrite ankylosante) ;
 - hypertension artérielle mal contrôlée ;
 - sida ;
 - affections neurologiques à composante oculaire ;
 - cancers primitifs de l'œil ou autres cancers pouvant être associés à une localisation oculaire secondaire ou à un syndrome paranéoplasique ;
- les troubles de réfraction associés à la prise de médicaments au long cours :
 - corticoïdes ;
 - antipaludéens de synthèse ;
 - tout autre médicament qui, pris au long cours, peut entraîner des complications oculaires.

La mention par l'ophtalmologiste sur l'ordonnance de ces cas particuliers est indispensable à la prise en charge dérogatoire.

La prise en charge de deux équipements est autorisée uniquement pour les patients ayant :

- une intolérance ou une contre-indication aux verres progressifs ou multifocaux, et présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin.

Dans ce cas, la prise en charge peut couvrir deux équipements corrigeant chacun un des deux déficits mentionnés.

- une amblyopie et/ou un strabisme nécessitant une pénalisation optique. Pour ces patients, la prise en charge peut couvrir deux équipements de corrections différentes à porter en alternance.

(***) Équipements de classe B, tels que définis réglementairement.

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes

8 Grille optique «verres de classe B»

Verres unifocaux/Multifocaux/Progressifs	Avec/Sans Cylindre	SPH = sphère CYL = cylindre (+) S = SPH + CYL	Type de verre
Unifocaux	Sphériques	SPH de - 6 à + 6 (*)	Simple
		SPH < - 6 ou > + 6	Complexe
	Sphéro cylindriques	SPH de - 6 à 0 et CYL ≤ + 4	Simple
		SPH > 0 et S ≤ + 6	Simple
		SPH > 0 et S > + 6	Complexe
		SPH < - 6 et CYL ≥ + 0,25	Complexe
		SPH de - 6 à 0 et CYL > + 4	Complexe
Progressifs et multifocaux	Sphériques	SPH de - 4 à + 4	Complexe
		SPH < - 4 ou > + 4	Très complexe
	Sphéro cylindriques	SPH de - 8 à 0 et CYL ≤ + 4	Complexe
		SPH > 0 et S ≤ + 8	Complexe
		SPH de - 8 à 0 et CYL > + 4	Très complexe
		SPH > 0 et S > + 8	Très complexe
		SPH < - 8 et CYL ≥ + 0,25	Très complexe
(*) Le verre neutre est compris dans cette classe.			

9 Autres frais

Autres frais	
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation
Actes hors nomenclature	
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie, psychologue et psychomotricien pour enfant, sevrage tabagique, moyens contraceptifs et vaccins prescrits mais non remboursés SS (par personne)	100 % FR limité à 60 € par année civile
Autres actes	
Forfait maternité / adoption	317 €
Cures thermales acceptées par la Sécurité sociale	100 % BR

Les garanties du régime couvrent la prise en charge de la participation forfaitaire acquittée par le bénéficiaire en cas de réalisation d'un acte coûteux (qualifiée de forfait sur les actes dits «lourds») prévue au I de l'article R. 160-16 du code de la Sécurité sociale.

b Régime Surcomplémentaire «Option»

Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent y compris les prestations versées par la Sécurité sociale et celles versées par le régime dit «base conventionnelle obligatoire», dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

Les prestations prévues dans le cadre du présent contrat sont versées sous déduction de celles servies au titre du régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé dit «base conventionnelle obligatoire».

1 Abréviations

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

CCAM : Classification commune des actes médicaux

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

OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée

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

€ : Euro

FR : Frais réels engagés par le bénéficiaire

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

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

PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

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

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

2 Hospitalisation

Hospitalisation			
Nature des frais En cas d'hospitalisation médicale, chirurgicale et de maternité		Niveaux d'indemnisation	
		Conventionné	Non conventionné
Frais de séjour		300 % BR	
Forfait journalier hospitalier		100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur	
Honoraires			
Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) Actes techniques médicaux (ATM) Autres honoraires	Adhérents DPTM Non adhérents DPTM	300 % BR 200 % BR	
Chambre particulière		80 € par jour	
Frais d'accompagnement			
Personne accompagnante du bénéficiaire du contrat (sur présentation d'un justificatif)		32 par jour	

3 Transport

Transport	
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation
Transport remboursé SS	100 % BR

4 Soins courants

Soins courants		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Honoraires médicaux		
- Remboursés SS		
Généralistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM	200 % BR
	Non adhérents DPTM	150 % BR
Spécialistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM	200 % BR
	Non adhérents DPTM	150 % BR
Actes de chirurgie (ADC)	Adhérents DPTM	200 % BR
Actes techniques médicaux (ATM)	Non adhérents DPTM	150 % BR
Actes d'imagerie médicale (ADI)	Adhérents DPTM	200 % BR
Actes d'échographie (ADE)	Non adhérents DPTM	150 % BR
Honoraires paramédicaux		
Auxiliaires médicaux (actes remboursés SS)		150 % BR
Analyses et examens de laboratoire		
Analyses et examens de biologie médicale remboursés SS		100 % BR
Médicaments :		
- Remboursés		100 % BR
Pharmacie (hors médicaments)		
- Remboursée SS		100 % BR
Matériel médical		
Orthopédie, autres prothèses et appareillages remboursés SS (hors auditives, dentaires et d'optique)		200 % BR
Actes de prévention remboursés SS		
Actes de prévention définis par la réglementation		100 % BR

5 Aides auditives

Aides auditives		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Équipements 100 % Santé (*)		

Aides auditives			
Nature des frais		Niveaux d'indemnisation	
		Conventionné	Non conventionné
Aides auditives de Classe I	Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 ^{ème} anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 ^{ème} après correction)	RSS +100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale dans la limite des PLV (**)	
	Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 ^{ème} anniversaire		
Équipements libres (***)			
Aides auditives de classe II	Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 ^{ème} anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 ^{ème} après correction)	120 % BR (**)	
	Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 ^{ème} anniversaire	425 % BR (**)	
Piles et autres consommables ou accessoires remboursés SS (****)		100 % BR	
<p>(*) Équipements de Classe I, tels que définis réglementairement.</p> <p>(**) La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'une aide auditive par oreille, par période de 4 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente (ce délai s'entendant pour chaque oreille indépendamment).</p> <p>(***) Équipements de Classe II, tels que définis réglementairement.</p> <p>S'agissant des aides auditives comprises dans l'équipement libre (classe II), la garantie couvre dans tous les cas, le montant minimal de prise en charge fixé par la réglementation en vigueur relative au «contrat responsable». La prise en charge dans le cadre du présent régime s'effectue par ailleurs dans la limite du plafond de remboursement prévu par cette même réglementation (1700 € RSS inclus au 1^{er} janvier 2021).</p> <p>(****) Pour les piles, la garantie s'applique dans la limite du nombre annuel de paquets fixé par l'arrêté du 14 novembre 2018.</p>			

6 Dentaire

Dentaire		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Soins et prothèses 100 % Santé (*)		
Inlay core	RSS +100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale dans la limite des HLF	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires		
Prothèses		
- Panier maîtrisé (**)		
Inlay, onlay	350 % BR dans la limite des HLF	
Inlay core	350 % BR dans la limite des HLF	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	350 % BR dans la limite des HLF	
- Panier libre (***)		
Inlay, onlay	350 % BR	
Inlay core	350 % BR	

Dentaire		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	350 % BR	
Soins		
Soins dentaires conservateurs, chirurgicaux ou de prévention	125 % BR	
Autres actes dentaires remboursés SS		
Orthodontie remboursée SS	350 % BR	
Actes dentaires non remboursés SS		
Implants dentaires (la garantie «implantologie» comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe : scanner, pilier...)	Crédit de 508 € par année civile	
(*) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier 100 % santé, tels que définis réglementairement. (**) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier maîtrisé, tels que définis réglementairement. (***) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier libre, tels que définis réglementairement.		

7 Optique

Cas Optique 1 - gestion directe

Optique		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Équipements 100 % Santé ^(*)		
Monture de classe A (quel que soit l'âge) ^(**)	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale dans la limite des PLV	
Verres de classe A (quel que soit l'âge) ^(**)		
Prestation d'appairage pour des verres de classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux)	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale dans la limite des PLV	
Supplément pour verres avec filtres de classe A	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale dans la limite des PLV	
Équipements libres ^(***)		
Monture de classe B (quel que soit l'âge) ^(**)	100 €	
Verre simple de classe B (quel que soit l'âge) ^(**)	110 €	
Verre complexe de classe B (quel que soit l'âge) ^(**)	189 €	
Verre très complexe de classe B (quel que soit l'âge) ^(**)	268 €	
Prestations supplémentaires portant sur un équipement d'optique de classe A ou B		
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien-lunetier d'une ordonnance pour des verres de classe A	100 % BR dans la limite des PLV	
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien-lunetier d'une ordonnance pour des verres de classe B	100 % BR dans la limite des PLV	
Supplément pour verres avec filtres de classe B	100 % BR dans la limite des PLV	
Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme / système antiptosis / verres iséïconiques)	100 % BR	

Optique		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Autres dispositifs médicaux d'optique		
Lentilles acceptées ou non par la SS	Crédit de 222 € par année civile (au minimum 100 % BR)	

Optique		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	Forfait de 381 € pour les deux yeux par année civile	

Optique		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné

(*) Équipements de classe A et prestations supplémentaires portant sur l'équipement de classe A pris en charge dans le cadre du «100 % santé», tels que définis réglementairement.

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.

(**) Conditions de renouvellement de l'équipement :

La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique (composé de deux verres et d'une monture) dans les conditions de renouvellement fixées par l'arrêté du 3 décembre 2018 modifiant la prise en charge d'optique médicale de la Liste des Produits et Prestations (LPP) prévue à l'article L. 165-1 du Code de la Sécurité sociale, et rappelées ci-après :

Pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) est possible au terme d'une période minimale de deux ans après la dernière prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres).

Pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) est possible au terme d'une période minimale d'un an après le dernier remboursement d'un équipement (respectivement une monture et deux verres).

Pour les enfants jusqu'à 6 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) est possible au terme d'une période minimale de 6 mois après le dernier remboursement d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) uniquement en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné à l'alinéa précédent s'applique.

Les différents délais s'entendent par rapport à la date de délivrance du dernier dispositif de l'équipement optique concerné pour l'application du délai. Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement et dans ce cas, le délai de renouvellement s'apprécie distinctement pour chaque élément.

Par dérogation aux dispositions ci-dessus, le renouvellement anticipé de la prise en charge pour raison médicale d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) pour les adultes et enfants d'au moins 16 ans est permis au terme d'une période minimale d'un an lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires dans au moins l'une des situations suivantes :

- variations de la sphère ou du cylindre d'au moins 0,5 dioptrie d'un verre, ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres ;
- variation d'au moins 0,5 dioptrie de l'addition (pour un verre), ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres en cas de presbytie et en l'absence de variation de la vision de loin ;
- somme des variations (en valeur absolue) de loin et de près d'au moins 0,5 dioptrie (pour un verre), en cas de presbytie et en présence de variation de la vision de loin
- variation de l'axe du cylindre de plus de 20° pour un cylindre (+) inférieur ou égal à 1,00 dioptrie ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 10° pour un cylindre (+) de 1,25 à 4,00 dioptries ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 5° pour un cylindre (+) > 4,00 dioptries.

La justification d'une évolution de la vue (dans les limites rappelées ci-dessus) doit être effectuée soit au travers d'une nouvelle prescription médicale, qui est comparée à la prescription médicale précédente, soit selon les dispositions de l'article D. 4362-12-1 du code de la santé publique lorsque l'opticien-lunetier adapte la prescription médicale lors d'un renouvellement de délivrance.

Par dérogation également, pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.

Par dérogation enfin, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières, précisées par la liste fixée ci-après et sous réserve d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique :

- les troubles de réfraction associés à une pathologie ophtalmologique :
 - glaucome ;
 - hypertension intraoculaire isolée ;
 - DMLA et atteintes maculaires évolutives ;
 - rétinopathie diabétique ;
 - opération de la cataracte datant de moins de 1 an ;
 - cataracte évolutive à composante réfractive ;
 - tumeurs oculaires et palpébrales ;
 - antécédents de chirurgie réfractive datant de moins de 6 mois ;
 - antécédents de traumatisme de l'œil sévère dans de moins d'1 an ;
 - greffe de cornée datant de moins de 1 an ;
 - kératocône évolutif ;
 - kératopathies évolutives ;
 - dystrophie cornéenne ;
 - amblyopie ;
 - diplopie récente ou évolutive ;
- les troubles de réfraction associés à une pathologie générale :
 - diabète ;
 - maladies auto-immunes (notamment Basedow, sclérose en plaques, polyarthrite rhumatoïde, lupus, spondylarthrite ankylosante) ;
 - hypertension artérielle mal contrôlée ;
 - sida ;
 - affections neurologiques à composante oculaire ;
- cancers primitifs de l'œil ou autres cancers pouvant être associés à une localisation oculaire secondaire ou à un syndrome paranéoplasique ;
- les troubles de réfraction associés à la prise de médicaments au long cours :
 - corticoïdes ;
 - antipaludéens de synthèse ;
 - tout autre médicament qui, pris au long cours, peut entraîner des complications oculaires.

La mention par l'ophtalmologiste sur l'ordonnance de ces cas particuliers est indispensable à la prise en charge dérogatoire.

La prise en charge de deux équipements est autorisée uniquement pour les patients ayant :

• une intolérance ou une contre-indication aux verres progressifs ou multifocaux, et présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin.

Dans ce cas, la prise en charge peut couvrir deux équipements corrigeant chacun un des deux déficits mentionnés.

• une amblyopie et/ou un strabisme nécessitant une pénalisation optique. Pour ces patients, la prise en charge peut couvrir deux équipements de corrections différentes à porter en alternance.

(***) Équipements de classe B, tels que définis réglementairement.

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes

8 Grille optique «verres de classe B»

Verres Unifocaux / Multifocaux / Progressifs	Avec/Sans Cylindre	SPH = sphère CYL = cylindre (+) S = SPH + CYL	Type de verre
Unifocaux	Sphériques	SPH de - 6 à + 6 (*)	Simple
		SPH < - 6 ou > + 6	Complexe
	Sphéro cylindriques	SPH de - 6 à 0 et CYL ≤ + 4	Simple
		SPH > 0 et S ≤ + 6	Simple
		SPH > 0 et S > + 6	Complexe
		SPH < - 6 et CYL ≥ + 0,25	Complexe
		SPH de - 6 à 0 et CYL > + 4	Complexe
Progressifs et Multifocaux	Sphériques	SPH de - 4 à + 4	Complexe
		SPH < - 4 ou > + 4	Très complexe
	Sphéro cylindriques	SPH de - 8 à 0 et CYL ≤ + 4	Complexe
		SPH > 0 et S ≤ + 8	Complexe
		SPH de - 8 à 0 et CYL > + 4	Très complexe
		SPH > 0 et S > + 8	Très complexe
		SPH < - 8 et CYL ≥ + 0,25	Très complexe

(*) Le verre neutre est compris dans cette classe.

9 Autres frais

Autres frais	
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation
Actes hors nomenclature	
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie, psychologue et psychomotricien pour enfant, sevrage tabagique, moyens contraceptifs et vaccins prescrits mais non remboursés SS (par personne)	100 % FR limité à 120 € par année civile
Autres actes	
Forfait maternité / adoption	476 €
Cures thermales acceptées par la Sécurité sociale	317 € (y compris 100 % BR du régime de base conventionnelle obligatoire)
Les garanties du régime couvrent la prise en charge de la participation forfaitaire acquittée par le bénéficiaire en cas de réalisation d'un acte coûteux (qualifiée de forfait sur les actes dits «lourds») prévue au I de l'article R. 160-16 du code de la Sécurité sociale.	

Article 3-2 Limites et exclusions de garanties

La couverture santé telle que définie précédemment ne peut s'appliquer en cas de dépassements d'honoraires non déclarés à la sécurité sociale ou pratiqués par un professionnel non autorisé à effectuer de tels dépassements qui ne sont pas pris en charge.

Par ailleurs, elle doit respecter les conditions énumérées à l'article L. 871-1 du code de sécurité sociale. Dès lors, les pénalités financières appliquées hors parcours de soins, la contribution forfaitaire et les franchises médicales ne donnent pas lieu à remboursement.

En outre, sont exclues de la garantie toutes les dépenses, soins ou interventions, non pris en charge par la sécurité

sociale, sauf pour les cas expressément prévus par les tableaux de garanties.

Le total de remboursement du régime de base de la sécurité sociale, du présent dispositif complémentaire et de tout autre organisme complémentaire ainsi que les pénalités financières et la contribution forfaitaire ne peut excéder le montant des dépenses réellement engagées.

Article 3-3 **Couverture assistance santé**

Une couverture assistance santé au bénéfice des salariés et des ayants-droit est incluse dans la couverture santé.

Article 4 **Maintien des garanties de la couverture frais de santé au titre de la portabilité**

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité sociale, les salariés couverts par le présent régime bénéficient, sans contrepartie de cotisation, du maintien temporaire de la couverture collective de ce régime complémentaire de frais de santé mis en œuvre au moyen du contrat d'assurance souscrit par l'entreprise, communément appelé «Portabilité», en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le maintien des garanties frais de santé au bénéfice de l'ancien salarié correspond à celles en vigueur dans l'entreprise ; le mécanisme de portabilité étant financé par mutualisation. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois. L'employeur signalera le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et devra informer l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail du salarié.

Article 5 **Maintien des garanties de la couverture frais de santé aux anciens salariés non bénéficiaires de la portabilité ou aux ayants-droit**

Dans le respect de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (dite «Loi EVIN») et de ses décrets d'application, les garanties peuvent être maintenues, à titre individuel et facultatif, 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, bénéficiaires d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve qu'ils en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail.

Les anciens salariés visés ci-dessus mais ayant bénéficié du «dispositif de portabilité», pourront en faire la demande dans les 6 mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient du maintien des garanties au titre du dispositif de «portabilité».

— des ayants droit du participant décédé, pendant une durée minimale de 12 mois suivant le décès sous réserve qu'ils en fassent la demande expressément dans les 6 mois suivant le décès.

Dans ce cas, les ayants droit du participant décédé pourront continuer à bénéficier du régime complémentaire de remboursement de frais de soins de santé, moyennant paiement d'une cotisation correspondante.

Les prestations maintenues doivent être identiques à celles prévues par le présent accord au profit des salariés.

Article 6 **Suspension de contrat de travail**

Mod. par Avenant n° 1, 10 mars 2022, étendu par arr. 29 août 2022, JO 17 sept., applicable à compter du 1^{er} janv. 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPDM ;

FEDEPSAD ;

UPSADI.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFTD ;

UNSA FCS ;

CFTC Santé Sociaux.

Article 6.1 **Suspension du contrat de travail non indemnisée**

Le bénéfice des garanties du présent accord est suspendu de plein droit pour les salariés non rémunérés, ni indemnisés, dont le contrat de travail est suspendu.

La suspension intervient à la date de la cessation de l'activité professionnelle dans l'entreprise adhérente et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé.

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné.

Cependant, à la demande du salarié, les garanties du présent régime peuvent lui être maintenues, en contrepartie du paiement de la cotisation totale (part patronale et part salarié) prévue pour le salarié en activité.

Article 6.2

(Avenant n° 1, 10 mars 2022, étendu) - Suspension du contrat de travail indemnisée

Les dispositions relatives à la suspension des garanties, pour les participants dont le contrat de travail est suspendu, sont aménagées pour prendre en compte les dispositions de l'Instruction interministérielle n° DSS/3C/5B/2021/127 du 17 juin 2021 relative au maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de suspension du contrat de travail dans le cadre des contrats collectifs à adhésion obligatoire.

Le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire mises en place dans l'entreprise est maintenu, moyennant paiement des cotisations (sauf disposition plus favorable figurant au contrat souscrit auprès d'un organisme assureur), au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu, et, le cas échéant, de leurs ayants droit pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- d'un maintien, total ou partiel, de salaire ;
- d'indemnités journalières complémentaires, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
- d'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

Article 7

Financement minimal du régime professionnel de santé par l'employeur

Le financement de la cotisation santé socle du salarié est réparti de la manière suivante :

- 60 % à la charge de l'employeur ;
- et 40 % à la charge des salariés.

Article 8

Degré élevé de Solidarité

La couverture santé souscrite par l'entreprise doit consacrer 2 % de ses cotisations au financement d'actions relatives au degré élevé de solidarité, et prévoir, au bénéfice des salariés, des actions de prévention, des prestations d'action sociale dédiées ou de financement d'actions non contributives.

Article 9

Formalisation et conformité de la couverture au niveau de l'entreprise

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord doivent formaliser par un acte de droit du travail la mise en œuvre de la complémentaire santé au profit des salariés de l'entreprise prévue par le présent accord.

La mise en place de ce régime professionnel de santé peut se faire au choix de l'entreprise dans les conditions posées à l'article L. 911-1 du Code de la sécurité sociale :

- soit par la conclusion d'un accord collectif,
- soit par la ratification, à la majorité des intéressés d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise,
- soit par décision unilatérale du chef d'entreprise, constatée dans un écrit remis par celui-ci à chaque intéressé, lorsque celle-ci met en œuvre un régime identique ou plus favorable que celui résultant du présent accord.

Article 10

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux règles prévues par le Code du travail.

Article 11

Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entre en vigueur au 1^{er} janvier 2021 et annule et remplace l'Accord du 2 décembre 2015 et ses avenants à compter de cette date.

Article 12
Notification - Dépôt - Extension

Le présent accord sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives, et, au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et, à défaut d'opposition, il sera procédé, dans les meilleurs délais aux formalités légales, en vue du dépôt, puis de l'extension du présent accord.

Financement du paritarisme

Avenant n° 2 du 17 mars 2016

[Étendu par arr. 4 oct. 2016, JO 14 oct., applicable le 1^{er} jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension]

Mod. par Avenant n° 3, 19 sept. 2019, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil qui suit la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPDM ;

FEDEPSAD.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FNIC CGT ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

CFTC Santé Sociaux.

Mod. par Avenant n° 4, 14 déc. 2023, 24 oct. 2023, étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 8 oct., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEPSAD ;

UNPDM ;

UPSADI.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FCS-UNSA ;

CFTC ;

CGT.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNADOM ;

UNPDM ;

FEDEPSAD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE CGC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

CFTC Santé Sociaux.

Préambule

Le présent avenant révisé l'avenant du 18 octobre 2005 relatif à l'aide à la négociation et se substitue à l'ensemble de ses dispositions.

Les parties signataires confirment leur volonté de garantir une négociation collective de qualité et leur attachement au développement du paritarisme.

Afin de permettre une négociation de qualité mais également une négociation organisée, les parties signataires considèrent qu'un budget spécifique permettant de financer les moyens et les mesures adéquats doit être accordé à la branche et aux partenaires sociaux, notamment considérant que :

— la qualité des négociations passe par la reconnaissance de la fonction de négociateur,

— les négociations de branche exigent de nombreuses connaissances, notamment sur le secteur professionnel, le droit du travail, la stratégie de négociation,

— les entreprises et les salariés de ce secteur ont de plus en plus besoin d'informations et d'appuis.

Le présent accord vise à permettre des négociations éclairées et fructueuses et à assurer la transmission des informations dues aux entreprises et aux salariés visés par le présent accord.

Article 1

Champs d'application

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

Le champ d'application professionnel concerne les entreprises relevant de la branche de négoce et de prestations de services dans les domaines médico-techniques.

Article 2

Financement d'un fond visant à l'amélioration de la négociation et de l'information des entreprises de la branche

Mod. par Avenant n° 4, 14 déc. 2023, 24 oct. 2023, étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 8 oct., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEPSAD ;

UNPDM ;

UPSADI.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FCS-UNSA ;

CFTC ;

CGT.

2-1

Contribution des entreprises de la branche

Les entreprises de la branche versent une contribution destinée à assurer le financement de l'amélioration de la négociation et de l'information.

Cette contribution est égale à 0,033 % du montant de la masse salariale brute servant d'assiette au financement de la formation professionnelle.

Toutefois, cette contribution n'est due que dès lors que le montant de la masse salariale de l'année N – 1 est d'un montant supérieur ou égal à 50.000 €, et est au minimum égale à 50 €, montant minimum forfaitaire, quel que soit le résultat du calcul ci-dessus. Elle ne pourra pas excéder un montant maximum forfaitaire de 18.000 €.

Les parties conviennent de revoir ce taux ainsi que les montants minimum et maximum au moins tous les 3 ans.

La déclaration annuelle et le paiement de la contribution induite sont obligatoires, même en cas d'exonération de paiement tel que précisés précédemment. Elle est régie par chaque entreprise au plus tard le 30 avril, après saisie dématérialisée sur le site www.branche-dmt.fr des informations nécessaires au calcul du montant de la contribution due, établie sur la base de la masse salariale brute servant d'assiette au financement de la formation professionnelle.

Les modalités de déclaration obligatoire, comme les modalités de règlement sont détaillées sur le site www.branche-dmt.fr.

Cette contribution est gérée par l'association paritaire pour l'aide à la négociation entre les interlocuteurs du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques (APAN-DMT), qui a été créée à cet effet.

Une présentation des comptes de l'APAN-DMT est faite en assemblée générale après chaque clôture annuelle, au cours du premier semestre de chaque année, et sur demande paritaire, devant la CMPPNI.

2-2

Répartition des fonds collectés

Déduction faite des frais de collecte, les sommes recueillies sont réparties de la façon suivante :

— 50 % de la collecte est destinée à l'APAN-DMT ;

— 50 % de la collecte est répartie équitablement entre toutes les organisations syndicales représentatives salariales et patronales sous réserve que ces dernières aient adressé leur rapport de justification d'utilisation des fonds versés l'année précédente. En l'absence de communication du justificatif d'utilisation des fonds après deux rappels, le montant correspondant à la part dévolue à ladite organisation pourra être réaffecté à l'APAN-DMT par vote de l'assemblée générale.

Article 3 **Collecte et gestion du dispositif**

L'APAN-DMT mandate un organisme pour recouvrer les contributions prévues à l'article 2. Les modalités de la collecte et, éventuellement, de sa gestion, seront définies dans la convention signée entre cet organisme et APAN-DMT dont le siège est situé au 4 place Louis Armand

Tour de l'Horloge - 75603 Paris Cedex 12

Toutefois, c'est à l'APAN-DMT qu'il revient d'assurer la répartition des sommes entre les bénéficiaires.

L'Association est également habilitée à engager toute action en vue du recouvrement des sommes dues et non payées à l'échéance prévue à l'article 2-1 par les entreprises relevant de la branche.

Toute action en recouvrement pourra être engagée en cas de non-paiement après une relance par courrier simple et une mise en demeure envoyée par lettre recommandée avec accusé de réception.

L'entreprise qui ne se serait pas acquittée de l'obligation visée ; à l'article 2.1 du présent avenant serait redevable d'une pénalité d'un montant égal à la contribution maximum forfaitaire.

Article 4 **Durée - Notification - Publicité**

Un exemplaire original du présent texte sera adressé à la Direction et au secrétariat greffe du conseil, dans les mêmes délais, au conseil de prud'hommes du lieu de conclusion, en l'occurrence, de Paris.

Le présent texte est conclu pour une durée indéterminée. Il sera notifié en original aux organisations représentatives.

À l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, décomptés à partir de la date la plus tardive de retrait des lettres recommandées avec accusé de réception le notifiant, il sera déposé en deux exemplaires papiers originaux, à la Direction Générale du Travail - Dépôt des accords collectifs - 39/42, quai André Citroën - 75902 Paris Cedex 15 et un exemplaire électronique, soit joint à l'envoi des exemplaires papiers, soit adressé par courriel à «depot.accord@travail.gouv.fr».

Cet envoi sera accompagné des copies du courrier daté de notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives ou des accusés de réception ou des récépissés de remise en main propre contre décharge.

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

Le présent texte peut être révisé à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires. Toute modification donnera lieu à un avenant conclu par les partenaires sociaux ou une partie d'entre eux conformément aux dispositions légales.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes, par lettre recommandée avec avis de réception. Elle devra être accompagnée d'une lettre de notification d'un nouveau projet de texte sur les points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de notification.

Le présent texte restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel avenant signé à la suite d'une demande de révision.

En outre, le présent texte et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par l'un ou l'autre des signataires dans les conditions définies par la loi.

Article 5 **Extension et entrée en vigueur**

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord : cette demande, formulée par un courrier distinct, est effectuée simultanément au dépôt prévu à l'article précédent.

L'accord entrera en vigueur, tant pour les organisations signataires que pour l'ensemble de la branche, le 1^{er} jour du mois suivant la publication au Journal Officiel (JO) de son arrêté d'extension.

Formation professionnelle **Adhésion à l'OPCA FORCO** **Accord du 25 octobre 2006**

[Étendu par arr. 5 oct. 2007, JO 14 oct., applicable à compter du 1^{er} nov. 2007]

(Dénoncé par SNADOM, UNPDM, FEDEPSAD, CGT, CFTC, UNSA par lettre du 3 juill. 2015)⁽¹⁾

(1) Lettre du 3 juillet 2015

Madame, Monsieur,

La majorité des partenaires sociaux représentatifs de la branche «Négoce et Prestation de service dans les domaines médicaux techniques, à

savoir :

— Pour le Collège Salarié :

m CFE-CGC

m CFTC

m CGT

m CGT FO

m UNSA

— Pour le Collège Employeurs :

m Fédération des Prestataires de santé à domicile

m UNPDM

m SNADOM,

vous fait part, par la présente, de sa décision de dénoncer l'accord du 25 octobre 2006 portant adhésion à l'OPCA FORCO et à l'observatoire prospectif du commerce, dénonciation qui prendra effet à l'issue des délais légaux.

Cette décision a été prise au regard de la qualité du service rendu par l'OPCA aux entreprises et aux salariés de la branche qui ne donne pas satisfaction. Par ailleurs, les erreurs de gestion, qui ont conduit à un déficit de trésorerie et pour lequel un plan de retour à l'équilibre est imposé aux branches adhérentes ont détérioré la confiance que les partenaires sociaux de notre branche avaient dans leur OPCA.

En tout état de cause, les partenaires sociaux ont décidé de mettre fin à la désignation du FORCO comme OPCA de la branche «Négoce et Prestation de service dans les domaines médicaux techniques » et d'entreprendre, dans les meilleurs délais, les travaux préalables à la désignation d'un nouvel OPCA, sur la base d'un cahier des charges détaillé, définissant notamment le niveau de service attendu de l'OPCA.

Cette décision de dénonciation est également notifiée au FORCO. En application de l'accord professionnel du 23 septembre 2011 ; elle prendra effet dans les délais prévus.

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

Préambule

Les parties signataires considèrent qu'il leur est devenu indispensable de connaître avec précision tous les indicateurs permettant à la branche d'impulser une politique de formation professionnelle qui lui sont propre. Pour ce faire, elles décident de se doter des outils nécessaires à la connaissance des emplois, des qualifications et des formations dans la branche et à leur projection dans l'avenir.

Article 1 Champs d'application

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

Le champ d'application professionnel concerne les entreprises de négoce et de prestations de services médico-techniques. L'activité principale de ces entreprises consiste en la location et la vente de matériels et fournitures destinées à l'assistance des personnes en situation de dépendance, de handicap ou de maladie ainsi qu'à l'équipement médical et/ou dans la réalisation de prestations de services liées aux activités de location ou de vente au profit des mêmes bénéficiaires et à l'exclusion de tout acte de soins. Ces entreprises sont généralement référencées sous les codes NAF52.3C (à l'exclusion de l'audioprothèse) et 71.4B .

Article 2 Choix de l'OPCA

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

Article 3 Dispositions financières

Les ressources sont essentiellement constituées par les contributions des entreprises relevant des champs d'application de la convention collective du «négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques» dont le versement, avant le 1^{er} mars de chaque année, au FORCO est rendu obligatoire en application des dispositions ci-après.

Les entreprises employant moins de dix (10) salariés :

Depuis le 1^{er} janvier 2004, ces entreprises doivent consacrer, au minimum,

0.55 % de la masse salariale annuelle brute de l'année de référence, répartis à hauteur de :

— 0.15 % au titre des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation avec un minimum de 0.12 %, et, sur le solde, au titre des actions prioritaires du DIF ;

— 0.40 % au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation et du DIF.

Les entreprises employant plus de dix (10) à moins de vingt (20) salariés :

La contribution de ces entreprises, due au titre des rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 2005, s'élève à 1.05 % de la masse salariale annuelle brute de l'année de référence, répartis à hauteur de :

-
- 0.15 % au titre des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation avec un minimum de 0.12 %, et, sur le solde, au titre des actions prioritaires du DIF ;
 - 0.90 % au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation et du DIF.

Les entreprises occupant dix (10) salariés et plus :

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

Cette contribution minimale de 1,6 % est répartie en

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

- 0,5 % à verser au FORCO, pour le financement,

au minimum à hauteur de 0.4 % :

- des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation,

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

sur le solde :

- des actions prioritaires du droit individuel à la formation ;

- 0.9 % au titre du financement des actions menées dans le cadre

- du plan de formation,

- du droit individuel à la formation

- de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur

dont un minimum de 10 % doit être versé au FORCO.

Sans préjudice du versement minimum visé ci-dessus, l'entreprise doit, en outre, verser au FORCO l'intégralité des sommes correspondant au reliquat disponible *au 31 décembre (Termes exclus de l'extension par 5 oct. 2007, JO 14 oct.)* de chaque année ; ce reliquat est constitué par la différence entre le montant du 0.9 % et les dépenses réalisées par l'entreprise *avant le 31 décembre de (Termes exclus de l'extension par 5 oct. 2007, JO 14 oct.)* chaque année et imputables sur ce montant.

Il est rappelé que sur la collecte encaissée au titre des contrats et périodes de professionnalisation (0.15 % et 0.5 %), peuvent s'imputer, dans la limite d'un plafond de 2 %, les dépenses de fonctionnement de l'observatoire.

Article 4

Observatoire des métiers et des qualifications

4-1

Choix de l'observatoire

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

4-2

Comité de pilotage de la branche

La CPNEFP assurera le rôle de comité de pilotage paritaire de la branche.

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

Afin d'optimiser leurs travaux, les membres de la CPNEFP pourront décider d'inviter le responsable de l'Observatoire à des réunions de la commission.

4-3

Financement des dépenses de fonctionnement de l'observatoire

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

Article 5

Dispositions diverses

5-1

Portée de l'accord

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

5.2

Durée - notification - publicité

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

À l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, décomptés à partir de la date la plus tardive de retrait des lettres recommandées avec accusé de réception le notifiant, il sera déposé en deux exemplaires papiers originaux, à la Direction Générale du Travail - Dépôt des accords collectifs - 39/43, quai André Citroën - 75902 Paris Cedex 15 et un exemplaire électronique, soit joint à l'envoi des exemplaires papiers, soit adressé par courriel à «depot.accord@travail.gouv.fr».

Cet envoi sera accompagné des copies du courrier daté de notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives ou des accusés de réception ou des récépissés de remise en main propre contre décharge.

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

5.3

Extension et entrée en vigueur

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord : cette demande, formulée par un courrier distinct, est effectuée simultanément au dépôt prévu à l'article précédent.

L'accord entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension.

Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP)

Accord du 25 octobre 2006

[Étendu par arr. 16 juill. 2007, JO 27 juill., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension]

Préambule

En référence aux accords nationaux interprofessionnels :

- du 10 février 1969, modifié par l'avenant du 21 novembre 1974;
- du 20 octobre 1986 ;
- du 3 juillet 1991, modifié par l'avenant du 5 juillet 1994 ;
- du 20 septembre et du 5 décembre 2003.

Les parties soussignées conviennent de la nécessité de doter la branche d'une instance paritaire de réflexion et de promotion de l'emploi et de la formation professionnelle.

En conséquence, les parties soussignées conviennent de mettre en place la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche «négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques».

Article 1er

Champ d'application

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

Le champ d'application professionnel concerne les entreprises de négoce et de prestations de services médico-techniques. L'activité principale de ces entreprises consiste en la location et la vente de matériels et fournitures destinées à l'assistance des personnes en situation de dépendance, de handicap ou de maladie ainsi qu'à l'équipement médical et/ou dans la réalisation de prestations de services liées aux activités de location ou de vente au profit des mêmes bénéficiaires et à l'exclusion de tout acte de soins. Ces entreprises sont généralement référencées sous les codes NAF52.3C , (à l'exclusion de l'audioprothèse) et71.4B .

Article 2

Missions

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) remplit les missions définies par les textes légaux, réglementaires et conventionnels en vigueur.

La CPNEFP assure particulièrement les missions définies par les accords nationaux interprofessionnels.

Ses missions et ses attributions sont notamment :

- permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans la branche ;
- étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible ;
- procéder ou faire procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi dans la branche ;
- recevoir des informations des entreprises sur les projets de licenciement collectif d'ordre économique, sitôt que les comités d'établissement ou d'entreprise auront eux-mêmes été informés ;
- examiner les conditions de mise en œuvre des moyens de reclassement et de réadaptation et de participer, si nécessaire, à cette mise en œuvre ;
- établir un rapport, au moins une fois par an, sur la situation de l'emploi et son évolution dans les entreprises de la branche et faisant, le cas échéant, le bilan des actions entreprises à l'occasion des licenciements collectifs d'ordre économique dont la CPNEFP serait saisie ;
- effectuer toutes démarches utiles auprès des organismes publics de placement en vue de concourir à l'embauche des jeunes à l'issue de leur formation ;
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification ;
- rechercher, avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens,
- formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment de préciser les conditions d'évaluation des actions de formation ;
- établir la liste nominative des cours, stages ou sessions qu'elle considère comme présentant un intérêt reconnu par la profession et retenus à partir de critères définis par la CPNEFP, notamment ceux liés au contenu des actions de formation et à leur valeur pédagogique ;
- promouvoir, dans le cadre défini ci-dessus, la politique de formation dans la profession ;
- suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle.

Elle examine périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et qualifications de la branche, en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, en l'occurrence celui de l'OPCA de la branche.

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

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

La CPNEFP procédera à l'élaboration des référentiels de certificats de qualification professionnelle (CQP), qui ont pour objet de valider des qualifications, notamment pour des jeunes en contrat de professionnalisation. Ces CQP feront l'objet d'accords de branche qui prévoiront, notamment, leurs positions dans la grille de classification.

La CPNEFP sera consultée préalablement à la conclusion avec l'Etat, la région et la branche professionnelle de contrats d'objectifs relatifs aux premières formations technologiques et professionnelles, prenant en compte leurs orientations respectives et déterminant les conditions de leur coopération à la mise en œuvre et à l'adaptation des enseignements dispensés.

La CPNEFP procède aussi périodiquement à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant des ministères concernés et notamment le ministère de l'éducation nationale, le ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et le ministère de la santé.
- si nécessaire, du bilan de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formation complémentaires, en concertation avec l'échelon régional ;
- des informations sur les actions de formation professionnelle continue (contenus, objectifs, validation) menées

dans la profession.

Article 3 Composition

La CPNEFP est composée :

— d'un collège «salariés» comprenant un représentant titulaire et un représentant suppléant de chaque organisation syndicale représentative au plan national ;

— d'un collège «employeurs» comprenant un nombre de représentants égal à celui du collège «salariés».

Ses membres sont désignés pour une durée indéterminée par chaque organisation composant les 2 collèges.

Article 4 Présidence

Un président et un vice-président appartenant chacun à un collège distinct sont élus tous les 2 ans par leur collège respectif.

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

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

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

Il signent les procès-verbaux qui seront proposés pour approbation lors de la réunion suivante de la CPNEFP.

Ils rendent compte chaque année de l'exécution de leur mandat.

Article 5 Fonctionnement

5.1 Secrétariat

Le SYNALAM, dont le siège est situé 111 rue Saint Maur, 75011 Paris, assure le secrétariat de la CPNEFP, l'envoi des convocations aux réunions (par lettre simple) établissement des procès-verbaux et de toute correspondance.

Les convocations, l'ordre du jour et les documents éventuels sont envoyés dans un délai de 3 semaines avant la date de réunion.

5.2 Organisation des réunions

La CPNEFP se réunit au moins 3 fois par an.

Des réunions supplémentaires peuvent être organisées si nécessaire, soit sur convocation expresse du président et du vice-président, soit à la demande d'au moins la moitié des membres titulaires.

5.3 Quorum

La présence ou la représentation de 3/5 au moins des membres de la CPNEFP est requise pour la validité des délibérations.

5.4 Suppléants

Les suppléants sont convoqués en même temps que les titulaires et reçoivent les mêmes documents.

En cas d'absence d'un membre titulaire, son suppléant le remplace et bénéficie, à cette occasion, des mêmes droits et pouvoirs que le titulaire remplacé. En cas d'absence d'un membre titulaire et de son suppléant, l'un ou l'autre peut donner pouvoir à un autre membre de la CPNEFP appartenant à son collège. Chaque membre ne peut bénéficier que de 2 pouvoirs et peut donc disposer de 3 voix au maximum.

5.5 Décisions

Les décisions sont prises à la majorité des voix des membres présents ou représentés, sous réserve que le quorum défini ci-dessus soit rempli.

Article 6

Absences et frais de déplacement

Les salariés des entreprises de la branche membres du collège «salariés» doivent informer leurs employeurs respectifs dès réception de l'invitation à une réunion de la commission.

Les temps passés par les délégués salariés des entreprises de la branche à la participation des réunions de la CPNEFP ainsi que le temps de déplacement sont assimilés à du temps de travail effectif et rémunérés comme tels.

Les frais de déplacement de deux représentants par organisation syndicale sont pris en charge, sur justificatifs, sous réserve des maxima suivants :

1. Transport :

- transports urbains ;
- frais de parking ;
- billet SNCF seconde classe ;
- tarif aérien en classe économique si le trajet en train, aller ou retour, devait excéder une durée de 3 heures 30, dans la limite du tarif SNCF 2^{ème} classe ;
- tarif du barème fiscal kilométrique pour un véhicule de 7 CV pour les trajets automobiles, dans la limite de 200 kilomètres aller-retour ;

2. Repas : 6 fois le minimum garanti ;

3. Hébergement : 30 fois le minimum garanti.

Pour mémoire, la valeur du minimum garanti au 1^{er} juillet 2006 est de 3,17 €. Il est réévalué au 1^{er} juillet chaque année conformément à la loi.

Article 7

Durée - notification - publicité

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

À l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, décomptés à partir de la date la plus tardive de retrait des lettres recommandées avec accusé de réception le notifiant, il sera déposé en deux exemplaires papiers originaux, à la Direction Générale du Travail - Dépôt des accords collectifs - 39/43, quai André Citroën - 75902 Paris Cedex 15 et un exemplaire électronique, soit joint à l'envoi des exemplaires papiers, soit adressé par courriel à «depot.accord@travail.gouv.fr».

Cet envoi sera accompagné des copies du courrier daté de notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives ou des accusés de réception ou des récépissés de remise en main propre contre décharge.

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

Article 8

Extension et entrée en vigueur

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord : cette demande, formulée par un courrier distinct, est effectuée simultanément au dépôt prévu à l'article précédent.

L'accord entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension.

Droit individuel à la formation (DIF)

Accord du 8 avril 2014

[Étendu par arr. 2 oct. 2014, JO 17 oct., applicable à compter du lendemain de son dépôt à la Direction Générale du Travail]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNADOM ;

UNPDM ;

FEDEPSAD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA ;

FNECS CFE-CGC ;

Préambule

Dans un souci d'amélioration de la gestion des fonds disponibles au titre de la formation professionnelle, la branche du «Négoce et prestations de service dans les domaines Médico-techniques» souhaite développer la mise en œuvre du DIF en créant une liste d'actions de formation dites prioritaires.

Article 1

Actions prioritaires au titre du Droit Individuel à la Formation

Conformément à l'article L. 6323-8 du code du travail, les partenaires sociaux considèrent comme prioritaires au titre du droit individuel de formation les actions de formation suivantes :

Groupe 1 :

- Validation des acquis de l'expérience (VAE)
- Bilan de compétences

Groupe 2 :

- Développement des compétences personnelles et Savoirs de base
- Administration, gestion et système d'information
- Commerce et vente
- Développement des compétences managériales
- Sécurité et logistique
- Formation des formateurs

Groupe 3 (uniquement pour les entreprises de plus de 50 salariés) :

- Bureautique
- Langues étrangère

Ces actions de formation s'exercent en principe en dehors du temps de travail. Néanmoins elles peuvent avoir lieu en tout ou partie pendant le temps de travail.

Les entreprises favorisent la mise en œuvre des actions prioritaires diplômantes ou certifiantes ou enregistrées au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) afin que les compétences acquises par les salariés soient mieux reconnues.

Article 2

Prise en charge financière

Les actions visées à l'article 1 sont prises en charge par le FORCO dans le cadre de la professionnalisation (DIF Prioritaire).

Le plafond de prise en charge, comprenant les coûts pédagogiques et frais annexes, est fixé à :

- 60 €/heure de formation dans la limite de 24 heures par salarié, soit 1 440 €; de plafond de prise en charge par salarié pour les thèmes de formation du groupe 1 ;
- 40 €/heure de formation quel que soit la taille de l'entreprise et le type de public pour les thèmes de formation du groupe 2 ;
- 20 €/heure de formation uniquement pour les entreprises de plus de 50 salariés pour les thèmes de formation du groupe 3. En effet, les entreprises de moins de 50 salariés peuvent bénéficier d'actions de formation collective «bureautique» et «langues étrangères» proposées par le Forco via le portail d'inscription «Forco Fil». Ce portail permet à chaque entreprise de moins de 50 salariés, de former ses collaborateurs pour un coût unique d'inscription de 50 € TTC dans la limite de 10 places de formation par an et de 3 places de formation par salarié.

Ces plafonds peuvent être modifiés à tout moment par la Section Professionnelle Paritaire (SPP), sur proposition de la CPNEFP, au cours de l'année 2014.

Article 3

Durée - Notification - Publicité

Le présent accord vaut jusqu'à l'entrée en vigueur du Compte Personnel de Formation (CPF) au 1^{er} janvier 2015. Il sera notifié en original aux organisations syndicales représentatives pour signature à la Commission Mixte Paritaire (CMP) du 8 avril 2014. Néanmoins, il sera ouvert à signature, notamment pour les organisations ne pouvant pas signer à la date ci-dessus, jusqu'au vendredi 22 avril 2014.

À l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, décomptés à partir de la date la plus tardive de retrait des lettres

recommandées avec accusé de réception le notifiant, il sera déposé en deux exemplaires papiers originaux, à la Direction Générale du Travail - Dépôt des accords collectifs -39/43, quai André Citroën - 75902 Paris Cedex 15 et un exemplaire électronique, soit joint à l'envoi des exemplaires papiers, soit adressé par courriel à «depot.accord@travail.gouv.fr».

Cet envoi sera accompagné des copies du courrier daté de notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives ou des accusés de réception ou des récépissés de remise en main propre contre décharge.

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

Article 4

Extension et entrée en vigueur

L'accord entrera en vigueur le lendemain de son dépôt à la Direction Générale du Travail.

Les parties signataires sont convenues néanmoins de demander l'extension du présent accord : cette demande, formulée par un courrier distinct, est effectuée simultanément au dépôt prévu à l'article précédent.

Désignation d'un OPCA et observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ)

Accord du 17 mars 2016

[Étendu par arr. du 19 juill. 2016, JO 27 juill., applicable à compter de la collecte 2017 calculée sur les salaires versés au 1^{er} janv. 2016]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNADOM ;

UNPDM ;

FEDEPSAD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

FNIC CGT ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

CFTC Santé Sociaux.

Article 1

Champ d'application

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

Le champ d'application professionnel concerne les entreprises de négoce et de prestations de services médico techniques. L'activité principale de ces entreprises consiste en la location et la vente de matériels et fournitures destinées à l'assistance des personnes en situation de dépendance, de handicap ou de maladie ainsi qu'à l'équipement médical et/ou dans la réalisation de prestations de services liées aux activités de location ou de vente au profit des mêmes bénéficiaires et à l'exclusion de tout acte de soins. Ces entreprises sont généralement référencées sous les codes 47.74Z et 77.29Z .

Article 2

Désignation de l'OPCA

Les parties signataires désignent AGEFOS PME comme organisme paritaire collecteur agréé de la branche professionnelle.

Article 3

Dispositions financières

En tant qu'organisme collecteur paritaire agréé de la branche, AGEFOS PME collecte les contributions des employeurs au titre de leur obligation légale de participation à la formation, et, le cas échéant, pour les contributions supplémentaires versées soit en application d'un accord collectif professionnel national, soit à titre volontaire par les employeurs, pour la formation de leur personnel.

Article 4

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ)

Les parties signataires conviennent qu'AGEFOS PME fasse bénéficier à la branche d'un Observatoire prospectif des métiers et qualifications.

L'OPMQ a pour objet d'examiner annuellement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles de la branche. C'est un outil de veille, d'aide à la réflexion et d'appui à la décision de la branche. L'OPMQ collectera et analysera ainsi, chaque année, les données de la branche sur les volets économiques et sociaux (dont formation) ; un rapport de branche sera produit, défini et validé par la Branche.

L'OPMQ mettra également en œuvre des études dédiées à la branche ou en lien avec d'autres branches. Ces études s'appuieront sur un panel représentatif d'entreprises de la branche et auront pour objet notamment d'analyser les emplois en tension et les emplois émergents afin d'identifier les emplois et les compétences dont la branche aura besoin.

La CPNE de la branche assurera le rôle de comité de pilotage paritaire de l'OPMQ. Elle sera chargée d'élaborer la liste des travaux demandés à l'observatoire, d'examiner les résultats de ces travaux afin de définir les orientations de la branche. Un interlocuteur dédié à la branche sera désigné par l'OPCA et interviendra en tant que besoin aux réunions de la CPNEFP.

Article 5

Durée - Formalités

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à la collecte 2017 calculée sur les salaires versés au 1^{er} janvier 2016 (Application à partir de la masse salariale 2016).

Une évaluation annuelle des services de l'OPCA sera effectuée par la CMP sur l'avis de la CPNEFP.

Conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail, il sera déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes du lieu de sa signature et auprès des services centraux du ministère chargé du travail par le secrétariat de la commission paritaire.

Son extension sera demandée auprès de la Direction générale du travail. En attendant l'extension, l'accord s'applique de plein droit aux entreprises adhérentes aux organisations signataires.

Article 6

Révision

Chaque syndicat signataire ou adhérent représentatif dans la branche peut demander la révision du présent accord par lettre recommandée avec avis de réception adressé à chacun des autres signataires ou adhérents, en précisant l'indication des dispositions dont la révision est demandée et les propositions de remplacement.

Article 7

Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé conformément à l'article L. 2222-6 du code du travail.

La dénonciation est notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe des prud'hommes.

L'accord dénoncé continue de produire effet au plus pendant un délai de 12 mois à compter de l'expiration du préavis de 3 mois. Si un nouvel accord est signé dans ce délai de 12 mois, les dispositions du nouvel accord se substitueront de plein droit à celles de l'accord dénoncé.

Désignation de l'OPCO

Accord du 6 décembre 2018

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEPSAD ;

UNPDM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT ;

FNECS CFE CGC ;

UNSA Commerce et Services ;

CFTC Santé Sociaux.

Vu le code du travail, notamment son article L. 6332-1-1 dans sa rédaction en vigueur au 1^{er} janvier 2019 ;
Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, notamment son article 39, IV ;
Vu l'accord du 17 mars 2016 relatif à la désignation de l'OPCA et à l'OPMQ (AGEFOS PME) ;
Vu la convention collective nationale étendue du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997 ;

Préambule

Considérant que la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel crée les opérateurs de compétences (OPCO), dont les missions sont définies aux articles L. 6332-1 et suivants du code du travail, en lieu et place des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) ;

Considérant qu'en application des dispositions de la loi susvisée, les branches professionnelles ont jusqu'au 31 décembre 2018 pour désigner un opérateur de compétences ;

Considérant toutefois, qu'en l'absence d'agrément et d'existence juridique effective des OPCO à la date de clôture de la négociation de cet accord, les organisations syndicales et organisations patronales ne peuvent à ce stade, qu'identifier l'un des secteurs de cohérence économique proposé par le rapport élaboré par Jean-Marie MARX et René BAGORSKI, pour lequel le futur OPCO sera agréé,

Considérant que l'activité principale des entreprises de la branche consiste, sur prescription médicale, à la mise à disposition au domicile des services et des dispositifs médicaux nécessaires au traitement des patients, consistant donc par essence à la réalisation d'une activité de proximité,

Considérant, qu'au regard de cette nécessité de proximité avec les patients, les structures du secteur, par ailleurs majoritairement composées de structures de très petites tailles, sont réparties harmonieusement sur l'ensemble du territoire national,

Considérant enfin que les spécificités du secteur de la prestation de santé à domicile, les évolutions technologiques et la forte croissance des besoins mis en œuvre au domicile des patients, et le développement des prises en charge au domicile, nécessitent l'évolution constante des métiers et impliquent des besoins particuliers en matière de formation notamment en termes de proximité et d'implantation territoriale.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1

Champ d'application

Le Champ d'application territorial vise l'ensemble du territoire national et tous les territoires visés par l'article 2222-1 du Code du Travail, notamment la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, Mayotte, la Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le champ d'application professionnel concerne les entreprises relevant de la branche de négoce et de prestations de services dans les domaines médico-techniques.

Article 2

Désignation de l'OPCO

Les parties signataires désignent l'OPCO qui sera agréé pour le périmètre du secteur 10 «services de proximité et artisanat», sous réserve que l'acte constitutif de l'OPCO prévoie notamment :

- L'identification d'un «sous-pôle» regroupant des branches professionnelles ayant des spécificités similaires.*
- La mise en place de Sections Paritaires Professionnelles dédiées et spécifiques à chaque branche,*
- L'intégration d'un dispositif de gouvernance garantissant la participation de toutes les branches professionnelles.*

Article 3

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2019.

Il sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail.

La branche professionnelle du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques étant composée majoritairement de très petites entreprises de moins de cinquante salariés, les dispositions du présent accord ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises. Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas.

Conformément à la faculté qui leur est offerte par la circulaire ministérielle du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises, les parties signataires s'accordent pour demander

l'application dans les meilleurs délais de l'arrêté d'extension du présent accord.

Article 4 **Extension**

En application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du Code du Travail, les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent avenant. Cette demande, formulée par un courrier distinct, est effectuée simultanément au dépôt du présent accord.

Article 5 **Révision et dénonciation**

Le présent avenant est révisable totalement ou partiellement à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires. Toute modification donnera lieu à un nouvel avenant conclu par les partenaires sociaux ou une partie d'entre eux conformément aux dispositions légales.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes, par lettre recommandée avec avis de réception. Elle devra être accompagnée d'une lettre de notification d'un nouveau projet de texte sur les points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de notification.

Le présent texte restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel avenant signé à la suite d'une demande de révision.

En outre, le présent texte et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par l'un ou l'autre des signataires dans les conditions définies par la loi.

L'avenant peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de trois mois. Toute dénonciation par l'une des parties signataires est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Toute organisation syndicale représentative des salariés ou des employeurs peut en demander la révision à l'issue d'un cycle électoral.

Accord du 12 mars 2020

[Étendu par arr. 2 avr. 2021, JO 14 avr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEPSAD ;

UNPDM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFTD ;

FNECS CFE CGC ;

UNSA Commerce et Services ;

CFTC Santé Sociaux.

Vu le code du travail, notamment son article L. 6332-1-1 dans sa rédaction en vigueur au 1^{er} janvier 2019 ; Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, notamment son article 39, IV ;

Vu l'accord du 17 mars 2016 relatif à la désignation de l'OPCA et à l'OPMQ (AGEFOS PME) ;

Vu la convention collective nationale étendue du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997 ;

Vu l'accord du 6 décembre 2018 portant désignation de l'OPCO "des services de proximité et de l'artisanat", autrement désigné à l'époque OPCO 10, en qualité d'OPCO de la branche ;

Vu le courrier du 30 octobre 2019 du Directeur général du Travail rejetant la demande d'extension ;

Préambule

Considérant que la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel crée les opérateurs de compétences (OPCO), dont les missions sont définies aux articles L. 6332-1 et suivants du code du travail, en lieu et place des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) ;

Considérant qu'en application des dispositions de la loi susvisée, les branches professionnelles avaient jusqu'au 31

décembre 2018 pour désigner un opérateur de compétences ;

Considérant que les organisations syndicales et organisations patronales de la branche du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques ont remplis cette obligation par accord du 5 décembre 2018 et désigné, avec les informations alors disponibles, l'OPCO «des services de proximité et de l'artisanat» correspondant à l'OPCO des Entreprises de proximité, dont l'arrêté constitutif emportant le nom final n'a été publié que le 20 mars 2019,

Considérant que ce refus d'extension est inhérent à l'attribution a posteriori d'un nom de l'OPCO différent de celui connu au moment de la négociation de l'accord, sans remettre en cause le choix des partenaires sociaux de désigner effectivement l'OPCO des Entreprises de proximité.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1 **Champ d'application**

le Champ d'application territorial vise l'ensemble du territoire national et tous les territoires visés par l'article 2222-1 du Code du Travail, notamment la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, Mayotte, la Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le champ d'application professionnel concerne les entreprises relevant de la branche de négoce et de prestations de services dans les domaines médico-techniques.

Article 2 **Désignation de l'OPCO**

Les parties signataires confortent la désignation traduite dans l'accord du 6 décembre 2018 et désignent l'OPCO des entreprises de proximité comme OPCO de la branche du négoce et des prestations de service dans les domaines médico-techniques.

Ce choix est motivé sur les mêmes bases que l'accord initial non étendu à savoir :

l'activité principale des entreprises de la branche consiste, sur prescription médicale, à la mise à disposition au domicile des services et des dispositifs médicaux nécessaires au traitement des patients, consistant donc par essence à la réalisation d'une activité de proximité,

Au regard de cette nécessité de proximité avec les patients, les structures du secteur, par ailleurs majoritairement composées de structures de très petites tailles, sont réparties harmonieusement sur l'ensemble du territoire national,

Enfin les spécificités du secteur de la prestation de santé à domicile, les évolutions technologiques, la forte croissance des besoins mis en œuvre au domicile des patients, et le développement des prises en charge au domicile, nécessitent l'évolution constante des métiers et impliquent des besoins particuliers en matière de formation notamment en termes de proximité et d'implantation territoriale.

Ce choix est par ailleurs conforté par l'arrêté ministériel du 29 mars 2019 portant agrément d'un opérateur de compétence et désignant, pour la branche du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques, l'OPCO des Entreprises de proximité.

Article 3 **Stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés**

La branche professionnelle du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques étant composée majoritairement d'entreprises de moins de cinquante salariés, les dispositions du présent accord ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises. Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas. Cet avenant s'applique quelle que soit la taille de l'entreprise.

Article 4 **Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 **Extension**

En application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du Code du Travail, les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord. Cette demande, formulée par un courrier distinct, est effectuée simultanément au dépôt du présent accord.

Article 6

Révision et dénonciation

Le présent accord est révisable totalement ou partiellement à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires. Toute modification donnera lieu à un nouvel accord conclu par les partenaires sociaux ou une partie d'entre eux conformément aux dispositions légales.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes, par lettre recommandée avec avis de réception. Elle devra être accompagnée d'une lettre de notification d'un nouveau projet de texte sur les points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de notification.

Le présent texte restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel accord signé à la suite d'une demande de révision. En outre, le présent texte et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par l'un ou l'autre des signataires dans les conditions définies par la loi.

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de trois mois. Toute dénonciation par l'une des parties signataires est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Toute organisation syndicale représentative des salariés ou des employeurs peut en demander la révision à l'issue d'un cycle électoral.

Contribution conventionnelle exceptionnelle

Accord du 16 juin 2016

[Étendu par arr. 27 déc. 2016, JO 4 janv. 2017, applicable tant pour les organisations signataires que pour l'ensemble de la branche, le 1^{er} jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEPSAD ;

SNADOM ;

UNPDM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération des Services CFDT ;

Fédération Nationale de l'Encadrement du Commerce et des Services CFE/CG ;

Fédération UNSA Commerces et services ;

Fédération CFTC Santé et Sociaux ;

Fédération nationale des Industries Chimiques CGT.

Préambule

Le 3 juillet 2015, l'ensemble des partenaires sociaux représentatifs de la branche «Négoce et Prestation de service dans les domaines médicaux techniques», Collège Salarié et Collège Employeurs ont pris la décision de dénoncer l'accord du 25 octobre 2006 portant adhésion à l'OPCA FORCO et à l'observatoire prospectif du commerce. Cette décision a été prise compte tenu du contexte spécifique du FORCO qui connaît un déficit de trésorerie important, conséquence d'erreurs de gestion.

Le Conseil d'Administration du FORCO a décidé d'imposer un plan de retour à l'équilibre financier aux branches adhérentes. Bien qu'ils en désapprouvent le principe, les partenaires sociaux signataires ont décidé de mettre en œuvre, dans ce contexte, afin de fixer une contribution exceptionnelle de solidarité de retour à l'équilibre du FORCO.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises relevant de la branche «Négoce et Prestation de service dans les domaines médicaux techniques», quel que soit leur effectif.

Article 2

Contribution exceptionnelle

Il est instauré une contribution conventionnelle exceptionnelle forfaitaire de 88 euros par entreprise.

Cette contribution est appelée et recouvrée par le FORCO, directement, dès l'extension du présent accord, selon des modalités choisies par le FORCO.

Cette contribution, non créatrice de droits à formation, est mutualisée dès son versement et est affecté au redressement de la situation financière du FORCO.

Article 3 **Entrée en vigueur et extension**

Le présent accord entre en vigueur à compter de son dépôt auprès de la Direction générale du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord : cette demande, formulée par un courrier distinct, est effectuée simultanément au dépôt prévu à l'article précédent.

L'accord entrera en vigueur, tant pour les organisations signataires que pour l'ensemble de la branche, le 1^{er} jour du mois suivant la publication au Journal Officiel (JO) de son arrêté d'extension.

Article 4 **Publicité et extension**

Le présent texte sera notifié en original aux organisations représentatives.

À l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, décomptés à partir de la date la plus tardive de retrait des lettres recommandées avec accusé de réception le notifiant, il sera déposé en deux exemplaires papiers originaux, à la Direction Générale du Travail - Dépôt des accords collectifs - 39/42, quai André Citroën - 75 902 PARIS Cedex 15 et un exemplaire électronique, soit joint à l'envoi des exemplaires papiers, soit adressé par courriel à «depot.accord@travail.gouv.fr».

Cet envoi sera accompagné des copies du courrier daté de notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives ou des accusés de réception ou des récépissés de remise en main propre contre décharge.

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

Reconversion ou promotion par alternance «Pro-A» **Accord du 11 décembre 2019**

[Étendu par arr. 2 avr. 2021, JO 14 avr., applicable à compter du premier jour du mois civil qui suit la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension]

Mod. par Avenant n° 1, 9 mars 2023, étendu par arr. 30 juin 2023, JO 13 juill., applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPDM ;

FEDEPSAD ;

UPSADI.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFTD ;

CFTC Santé Sociaux ;

SECI UNSA.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPDM ;

FEDEPSAD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFTD ;

UNSA FCS ;

CFTC Santé Sociaux.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par cet accord, les partenaires sociaux réaffirment leur volonté commune de développer la formation professionnelle dans la branche du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques et permettre à toutes

les entreprises et les salariés de la branche de pouvoir bénéficier du dispositif de reconversion ou promotion par alternance dit «Pro A».

Afin de garantir son application effective dès le 1^{er} janvier 2020, les parties signataires sollicitent l'extension rapide de cet accord, et en tout état de cause avant le 31 décembre 2019.

Article 1er **Objet du présent accord**

La loi du 5 septembre 2018 a créé un nouveau dispositif afin de redynamiser la reconversion ou la promotion des salariés par des actions de formation en alternance ou des actions validant les acquis de l'expérience (VAE). Ce dispositif permet donc de favoriser l'évolution ou la promotion professionnelle ainsi que le maintien dans l'emploi des salariés.

Conformément à la publication de l'Ordonnance n° 2019-861 le 22 août 2019, la mise en œuvre de la Pro-A est conditionnée à l'existence d'un accord de branche étendu qui définit la liste des certifications professionnelles éligibles au dispositif.

Dès lors que les activités des entreprises de la branche sont assujetties à de forte mutation de l'activité et des risques d'obsolescence des compétences notamment liées à l'évolution des technologies relatives aux dispositifs médicaux délivrés, à l'évolution des modes de prises en charge, à la réglementation afférente, comme au développement du numérique en santé, les partenaires sociaux considèrent essentiel de permettre la mobilisation de ce dispositif pour l'ensemble des salariés de la branche, et fixent par cet accord la liste des certifications éligibles.

Article 2 **Champ d'application**

Le champ d'application territorial vise l'ensemble du territoire national et tous les territoires visés par l'article 2222-1 du code du travail, notamment la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, Mayotte, la Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le champ d'application professionnel concerne les entreprises relevant de la branche de négoce et de prestations de services dans les domaines médico-techniques.

Article 3 **Salariés bénéficiaires**

Aux termes de l'article L. 6324-1 du Code du travail, la reconversion ou la promotion par alternance concerne les salariés en contrat à durée indéterminée, les salariés en contrat unique d'insertion à durée indéterminée, et les salariés placés en activité partielle.

En application des dispositions des articles L. 6324-2 et D. 6324-1-1 du Code du travail, seuls sont concernés les salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) et correspondant au grade de la licence.

Article 4 **Liste des certifications professionnelles éligibles**

Mod. par Avenant n° 1, 9 mars 2023, étendu par arr. 30 juin 2023, JO 13 juill., applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPDM ;

FEDEPSAD ;

UPSADI.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CFTC Santé Sociaux ;

SECI UNSA.

Les partenaires sociaux, au terme de 3 ans de recul, et à la suite de la notification par la Commission Paritaire nationale de l'Emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche de sa demande d'apporter des modifications à la liste des certifications éligibles comme et aux modalités d'accès à la prise en charge, ont décidé d'actualiser la liste des certifications éligibles au dispositif «pro A.»

La demande de la CPNE-FP repose notamment sur :

- les dernières études et des travaux conduits par la branche et les rapports de l'observatoire de l'OPCO tels que présentés en CPNE-FP ;
- les évolutions réglementaires sur la professionnalisation des PSAD/PSDM au sein de leurs activités, qui exigent

désormais, pour la délivrance de l'orthopédie de série, la détention du diplôme d'orthopédiste-orthésiste.

Article 5

Organisation de la formation

Mod. par Avenant n° 1, 9 mars 2023, étendu par arr. 30 juin 2023, JO 13 juill., applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPDM ;

FEDEPSAD ;

UPSADI.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CFTC Santé Sociaux ;

SECI UNSA.

Lorsque la reconversion ou la promotion par alternance prévoit des actions de formation, ces dernières associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation validés sur le titre professionnel RNCP.

Article 5 (d'origine)

Durée de la formation

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, lorsque le dispositif de la reconversion ou promotion par alternance comporte de la formation, celle-ci doit être comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée du dispositif.

Les parties signataires conviennent que la durée de la formation peut toutefois être supérieure à 25 % lorsque :

— Les actions de formation ont pour objet de préparer l'obtention d'un diplôme d'État ;

— Les actions de formation ont pour objet de préparer l'obtention du titre professionnel Technicien d'équipement d'aide à la personne, ou l'obtention du ou des certificats de qualification professionnelle qui seront créés par la Branche.

Article 6

Durée des actions de formation

Mod. par Avenant n° 1, 9 mars 2023, étendu par arr. 30 juin 2023, JO 13 juill., applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPDM ;

FEDEPSAD ;

UPSADI.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CFTC Santé Sociaux ;

SECI UNSA.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les actions de reconversion ou de promotion par l'alternance sont mises en œuvre par des actions de formation dites théoriques et des activités professionnelles en entreprise, en lien avec la formation suivie.

Le dispositif Pro-A s'étend sur une durée comprise entre six et douze mois, pouvant être allongée jusqu'à 36 mois pour les jeunes de 16 à 25 ans qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel.

Les partenaires sociaux entendent toutefois étendre cette durée à 24 mois pour les salariés dont la qualification est inférieure ou égale au niveau fixé à l'article D. 6324-1-1 du code du travail, et dont l'action de formation a pour objet l'obtention d'un diplôme d'État exigible pour l'exercice des missions définies par l'article L 5232-3 du code de la santé publique et les textes réglementaires afférents (D. 5232-1 et suivant du même code). Les diplômes d'État expressément visés par l'allongement conventionnel de la durée de formation sont :

— Le DE d'Infirmier qui est exigé pour la réalisation de certaines activités telle que certaines prestations de perfusion à domicile, ou pour l'accompagnement des patients diabétiques sous pompe notamment, relevant des missions telles que visées par l'article L 5232-3 du code de la santé publique.

— Le DE de diététicien mentionné à l'article L 4371-2 du code de la santé publique

— Le DE d'orthésiste-prothésiste exigé pour permettre la délivrance d'orthèse de série conformément à l'article Article D 4364-4 du code de la santé publique.

Les parties signataires conviennent également que la durée de la formation peut être supérieure à 25 % de la durée totale de la Pro-A lorsque :

- Les actions de formation ont pour objet de préparer l'obtention d'un diplôme d'État ;
- Les actions de formation ont pour objet de préparer l'obtention du Titre Professionnel Technicien d'équipement d'aide à la personne,
- Les actions de formation permettant l'obtention du ou des certificats de qualification professionnelle créés par la Branche.

Article 6 (d'origine) Modalités de financement

L'OPCO des Entreprises de Proximité, OPCO désigné par la Branche prend en charge de tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que les frais de transport et d'hébergement, ainsi que les frais annexes telles que les dépenses liées à la rémunération et les charges légales et conventionnelles du salarié.

Cette prise en charge sera établie en fonction des capacités financières de l'OPCO des entreprises de proximité, et des règles de péréquation de France Compétences.

Les parties signataires conviennent de renvoyer à la CPNEFP le soin de proposer les niveaux de prise en charge des frais pédagogiques, les frais de transport et d'hébergement, ainsi que des frais annexes, au conseil d'administration de l'OPCO des entreprises de proximité lequel entérinera ces propositions en fonction des capacités financières identifiées. À défaut de proposition formulée la CPNE-FP, les modalités de prise en charge fixées par le conseil d'administration de l'OPCO des entreprises de proximité s'appliqueront.

Article 7 Modalités de financement

Mod. par Avenant n° 1, 9 mars 2023, étendu par arr. 30 juin 2023, JO 13 juill., applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPDM ;

FEDEPSAD ;

UPSADI.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFTD ;

CFTC Santé Sociaux ;

SECI UNSA.

L'OPCO des Entreprises de Proximité, OPCO désigné par la Branche, prend en charge de tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que les frais de transport et d'hébergement, ainsi que les frais annexes telles que les dépenses liées à la rémunération et les charges légales et conventionnelles du salarié.

Les signataires demandent à l'OPCO d'adopter, comme en matière de contrat d'apprentissage, un coût à l'heure.

Cette prise en charge sera établie en fonction des capacités financières de l'OPCO des entreprises de proximité prioritairement sur les fonds de l'alternance, et conformément aux règles de péréquation de France Compétences. La période de reconversion ou promotion en alternance peut être mobilisée, notamment en articulation avec les fonds conventionnels, le cas échéant, sur proposition de la SPP.

Les parties signataires conviennent de renvoyer à la SPP dédiée à la branche le soin de fixer des priorités de financement et proposer les niveaux de prise en charge des frais pédagogiques, les frais de transport et d'hébergement, ainsi que des frais annexes, au conseil d'administration de l'OPCO des entreprises de proximité lequel entérinera ces propositions en fonction des capacités financières identifiées. À défaut de proposition formulée par la SPP de la branche, les modalités de prise en charge fixées par le conseil d'administration de l'OPCO des entreprises de proximité s'appliqueront.

Article 8 Évolution de la liste au gré des besoins identifiés

Mod. par Avenant n° 1, 9 mars 2023, étendu par arr. 30 juin 2023, JO 13 juill., applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPDM ;

*FEDEPSAD ;
UPSADI.
Syndicat(s) de salariés :
FNECS CFE-CGC ;
FS CFTD ;
CFTC Santé Sociaux ;
SECI UNSA.*

Les parties signataires conviennent que la liste des certifications professionnelles éligibles à la «ProA» est révisée par la Commission Paritaire nationale de l'Emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche aussi souvent que nécessaire.

Les listes révisées sont ensuite notifiées aux membres de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation pour conclusion d'un avenant dans le mois qui suit sa notification (CPPNI).

Afin de garantir une mise en œuvre efficiente du dispositif «ProA» et soucieux d'avoir une liste cohérente en fonction des évolutions du secteur et plus généralement du monde professionnel, les partenaires demandent à l'OPCO de la branche de formuler des préconisations autant que de besoin.

Article 8 **Stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés**

La branche professionnelle du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques étant composée majoritairement d'entreprises de moins de cinquante salariés, les dispositions du présent accord ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises. Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas. Cet avenant s'applique quelle que soit la taille de l'entreprise.

Article 9 **Durée et entrée en vigueur**

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet à compter du premier jour du mois civil qui suit la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Il sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail.

Conformément à la faculté qui leur est offerte par la circulaire ministérielle du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises, les parties signataires s'accordent pour demander l'application dans les meilleurs délais de l'arrêté d'extension du présent accord.

Article 6 **Extension**

En application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du Code du Travail, les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord. Cette demande, formulée par un courrier distinct, est effectuée simultanément au dépôt du présent accord.

Article 7 **Révision et dénonciation**

Le présent accord est révisable totalement ou partiellement à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires. Toute modification donnera lieu à un avenant conclu par les partenaires sociaux ou une partie d'entre eux conformément aux dispositions légales.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des organisations représentatives, par lettre recommandée avec avis de réception. Elle devra être accompagnée d'une lettre de notification d'un nouveau projet de texte sur les points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de notification.

Le présent texte restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel avenant signé à la suite d'une demande de révision.

En outre, le présent texte et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par l'un ou l'autre des signataires dans les conditions définies par la loi.

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de trois mois. Toute dénonciation par l'une des parties signataires est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Toute organisation syndicale représentative des salariés ou des employeurs peut en demander la révision à l'issue d'un cycle électoral.

Annexe : Liste des certifications éligibles à la Pro A pour la Branche «Négoce et prestations médico-techniques»

Mod. par Avenant n° 1, 9 mars 2023, étendu par arr. 30 juin 2023, JO 13 juill., applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPDM ;

FEDEPSAD ;

UPSADI.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CFTC Santé Sociaux ;

SECI UNSA.

Libellé de la certification	code RNCP/RS
Titre - Administrateur systèmes réseaux	RNCP35093
TP - Agent de commandes (sous le nom de TP - Préparateur de commandes en entrepôt sur France Compétences)	RNCP35551
Titre - Agent entretien matériels (sous le nom d'Agent d'entretien et de rénovation en propreté sur France Compétences)	RNCP34861
Titre - Assistant administratif (sous le nom Secrétaire assistant sur France Compétences)	RNCP35094
Titre - Assistant commercial	RNCP36205
Titre - Assistant/ attaché de direction (sous le nom Assistant de direction sur France Compétences)	RNCP35621
Bachelor - Administration et gestion des entreprises (sous le nom BUT - Gestion des entreprises et des administrations : gestion et pilotage des ressources humaines sur France Compétences)	RNCP35376
Bachelor - Business développeur commercial et marketing (sous le nom DIPLOVIS - Développeur commercial et marketing sur France Compétences)	RNCP34891
BTS - Commerce international	RNCP35800
BTS - Gestion de la PME	RNCP32360
BTS - Comptabilité gestion	RNCP35521
BTS - Management commercial opérationnel	RNCP34031
BTS - Négociation et digitalisation de la relation client	RNCP34030
BTS - Services et prestations en secteur sanitaire et social (SP3S)	RNCP5297
BTS - Services informatiques aux organisations	RNCP35340
BTS - Diététique	RNCP35523
Titre - Chargé des ressources humaines	RNCP35878
Titre - Chef de projet digital	RNCP36011
Titre - Chef de projet multimédia	RNCP36401
Titre - Chef de projet système d'information	RNCP31206
Titre - Comptabilité et bureautique titre ASCA	RNCP35980
CQP - Technicien en industrialisation et amélioration des procédés	RNCP34575
CQPI - Agent logistique	RNCP34989
Titre - Visuel merchandiser retail	RNCP37082
DE - Cadre de santé	RNCP34818

Libellé de la certification	code RNCP/RS
DIPLOVIS - Diplôme de Toulouse Business School : «programme Bac + 3 en Management» (ancienne dénomination - Diplôme ESC Toulouse - programme bac + 3 en management - RNCP15500 - 30 juin 2020)	RNCP34680
DUT - Carrières juridiques	RNCP2541
DUT - Qualité logistique industrielle et organisation	RNCP20643
BUT - Génie Biologique : Diététique et Nutrition	RNCP35366
Titre - Expert en sécurité digitale	RNCP36399
Titre - Expert en stratégie digitale	RNCP36287
TP - Formateur professionnel d'adultes	RNCP247
Titre - Gestionnaire Administration des Ventes	RNCP35663
Titre - Gestionnaire de paye	RNCP6561
Titre - Gestionnaire des ressources humaines	RNCP34363
Titre - Gestionnaire en maintenance et support informatique	RNCP34602
Licence - Diplôme de comptabilité et de gestion (DCG)	RNCP35526
Titre - Graphiste motion designer	RNCP35874
Licence - Droit économie gestion (sous le nom de LICENCE - Licence Économie et gestion (fiche nationale) sur France Compétences)	RNCP24426
LP - Commerce (sous le nom de Licence Professionnelle - Commerce et distribution (fiche nationale) sur France Compétences)	RNCP29740
LP - Coordinateur de projets en systèmes d'information (sous le nom de Licence Professionnelle - Métiers de l'informatique : systèmes d'information et gestion des bases de données (fiche nationale) sur France Compétences)	RNCP29973
LP - Gestion des ressources humaines (sous le nom de Licence Professionnelle - Métiers de la GRH : formation, compétences et emploi (fiche nationale) sur France Compétences)	RNCP29805
LP - Maintenance et technologie médicale et biomédical	RNCP30093
LP - Management et gestion des organisations	RNCP30086
LP - Mention métiers de la gestion et de la comptabilité	RNCP29776
LP - Mention métiers de la promotion des produits de santé	RNCP30097
LP - Métiers du marketing opérationnel	RNCP30152
L - DE - Diplôme d'État d'infirmier ou d'infirmière, grade de licence	RNCP8940
M - DE - Diplôme d'État d'infirmier en pratique avancée	RNCP31191
Titre - Manager achats et supply chain	RNCP32176
Titre - Manager de la stratégie et de la performance commerciale	RNCP35894
Titre - Manager du développement de projets transversaux et innovants	RNCP36914

Libellé de la certification	code RNCP/RS
Titre - Manager de projet	RNCP34730
Titre - Manager de projet Web digital	RNCP34394
Titre - Manager des achats internationaux	RNCP4826
Titre - Manager des organisations	RNCP35280
Titre - Manager des stratégies communication marketing	RNCP36982

Libellé de la certification	code RNCP/RS
Titre - Manager des systèmes intégrés QSE (MS)	RNCP37084
Titre - Manager du développement commercial	RNCP36149
Titre - Manager du développement d'affaires à l'international	RNCP36368
Manager du développement international	RNCP36492
Manager des entreprises et des organisations	RNCP36493
TP - Manager d'univers marchand	RNCP32291
Titre - Manager marketing data et commerce électronique	RNCP30417
Titre - Project Management Officer	RNCP36372
Titre - Manager développement et performance commerciale	RNCP36373
Titre - Manager opérationnel d'activités	RNCP35585
Titre - Manager produits et marketing	RNCP35960
Master 2 - Management et administration des entreprises	RNCP35916
Manager en ressources humaines	RNCP37155
Master - Manager des entreprises de la communication	RNCP27509
Master - Ingénierie de la santé	RNCP34075
Master - Sciences, technologies, santé	RNCP34296
Master spécialisé - Digital business-strategy (sous le nom de Manager Digital (MS) sur France Compétences)	RNCP35198
Master spécialisé - Manager marketing et commercial dans les industries de santé	RNCP35777
MBA - Management du développement commercial	RNCP34994
Titre - Orthopédiste orthésiste	RNCP35741
Titre Responsable achats	RNCP36532
Titre - Responsable de communication	RNCP34919
Titre - Chargé du développement commercial (ancienne dénomination - Responsable de développement commercial - Inactif RNCP13596 - 18 décembre 2022)	RNCP37075
Titre - Responsable de gestion des ressources humaines	RNCP34654

Libellé de la certification	code RNCP/RS
Titre - Responsable du développement des affaires	RNCP34164
Titre - Responsable du développement et du pilotage commercial	RNCP34524
Titre - Responsable en gestion et développement d'une business unit	RNCP34634
Titre - Administrateur systèmes et réseaux	RNCP36075
Titre - Responsable en logistique	RNCP34198
Titre - Chargé de développement marketing et commercial	RNCP36374
Titre - Responsable marketing et communication	RNCP35674
Titre - Responsable performance industrielle	RNCP34943
Titre - Responsable qualité sécurité environnement	RNCP35433
Titre - Secrétaire médicale	RNCP36734
Titre - Secrétaire technique	RNCP19175

Libellé de la certification	code RNCP/RS
TP - Technicien supérieur en méthodes et exploitation logistique	RNCP1901
BTS - Technico-commercial (sous le nom de BTS - Conseil et commercialisation de solutions techniques sur France compétences)	RNCP35801
BTS - Diététique	RNCP35523
TP - Technicien d'équipement d'aide la personne	RNCP32004
TP - Concepteur développeur d'applications	RNCP31678
TP - Gestionnaire comptable et fiscal	RNCP31677
Titre Vendeur conseil omnicanal	RNCP36865
Socle de connaissances et de compétences professionnelles (certificat CléA)	RS5080
Socle de connaissances et de compétences professionnelles numérique (certificat CléA Numérique)	RS5616

Certificat de qualification professionnelle d'intervenant médico-technique à domicile *Accord du 13 mars 2025*

[Non étendu, applicable qu'après enregistrement du CQP par France Compétence et son inscription au RNCP, et après habilitation par la CPNE-FP, des organismes de formation chargés de sa mise en œuvre]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPDM ;

FEDEPSAD ;

UPSADI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

CFDT ;

UNSA.

Préambule

Les prestataires de service et distributeurs de matériels, dits prestataires de santé à domicile sont régis par le code de la santé publique (article L 5232-3 du code de la santé publique, et article D 5232-1 et suivants) et exercent les activités telles que décrites par l'article 1 et sur les champs d'activité posés par l'article 2 de l'arrêté du 19 décembre 2006.

Le secteur de la prestation de santé à domicile embrasse donc de nombreuses activités diversifiées et connaît de fortes évolutions technologiques, réglementaires et sociétales sur un marché de plus en plus concentré et concurrentiel.

Les métiers et emplois se transforment au gré de ces évolutions, mais aussi en lien avec les besoins en matière d'organisation des soins, caractérisés par un temps médical et paramédical contraint, et une saturation hospitalière qui induit de plus en plus de prise en charge des patients à domicile. Parallèlement, l'évolution des technologies de santé conduit à la mise sur le marché de dispositifs médicaux de plus en plus complexes, nécessitant davantage d'expertise, et au sens large, ces nouvelles technologies de santé ouvrent de nouvelles perspectives de prises en charge à domicile qui auront un impact sur les modes de traitement, leur tolérance, et par voie de conséquence sur les activités des prestataires. L'élargissement potentiel des patients éligibles à une prise en charge à domicile pourrait conduire à une diversification des activités assumées par les prestataires, notamment en lien avec la stratégie nationale de santé de privilégier le virage ambulatoire et domiciliaire. Parallèlement, le déploiement de la digitalisation et du numérique en santé, conduit également à une évolution de l'accompagnement des patients avec l'arrivée de nouveaux dispositifs de télé-suivi ou de télé-observance.

Face à ces enjeux, la filière peine à recruter les salariés de plus en plus qualifiés dont elle a besoin.

Le métier d'intervenant médico-technique à domicile emporte donc selon la spécialité, des compétences spécifiques liées à l'activité (ou au type de traitement mis en œuvre). Ils recouvrent donc des emplois et/ou une dénomination d'emploi variés.

Cependant, et pour toutes les activités, le métier d'intervenant médico-technique à domicile intervient pour la mise en place d'un traitement impliquant la délivrance et ou mise à disposition d'un dispositif médical, et la réalisation de prestations associées, en exécution d'une prescription médicale.

Un intervenant médico-technique à domicile exerce sous la responsabilité du garant de l'activité au sein de l'entreprise de prestation de santé à domicile qui l'emploie. Il met en œuvre les prescriptions médicales dans le respect de la réglementation en vigueur, et plus spécifiquement de la nomenclature définissant les modalités de prise en charge.

Un intervenant médico-technique à domicile exerce principalement au domicile des patients, et au sein de l'entreprise, mais il peut également intervenir dans d'autres lieux de vie tels que les maisons de retraite, les résidences pour personnes âgées, ou les établissements d'hébergement pour personnes dépendantes.

La création du Certificat de Qualification Professionnelle Intervenant médico-technique à domicile de la branche du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques prend appui sur plusieurs constats :

- les besoins croissants de la population en prestations médico-techniques sur l'ensemble du territoire national,*
- les besoins conséquents en matière de développement et de certification de compétences professionnelles et opérationnelles, gage d'employabilité pour les professionnels et futurs professionnels du métier,*
- les besoins de recrutement d'intervenants médico-techniques à domicile des entreprises de la branche en réponse aux besoins de la population,*
- l'évolution des technologies et la digitalisation des prises en charge,*
- une obligation de formation qui incombe aux prestataires de services et distributeur de matériel (PSDM).*

Cette création vise par conséquent à permettre une montée en compétences opérationnelles des nouveaux entrants dans le métier d'intervenant médico-technique à domicile (sans formation et/ou sans expérience dans le métier), à renforcer les compétences des salariés avec peu d'expérience, notamment par la voie de la formation et à certifier les compétences des salariés et notamment ceux disposant d'une expérience dans le métier visé par la voie de la VAE, et ce, pour mieux répondre aux besoins précités.

Article 1

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est défini par l'article 1 de la convention collective nationale du négoce et des prestations de service dans les domaines médico-techniques.

La convention collective IDCC 1982 (numéro de brochure 3286) s'applique aux entreprises et salariés du secteur du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques, dont l'activité principale consiste en :

- la mise à disposition (intégrant l'installation, les réglages, la maintenance (dans le cadre d'une location ou d'une vente) les matériels médicaux et consommables ayant pour objet la mise en place de traitement et/ou l'assistance à des personnes en situation de dépendance handicap ou maladie*
- le suivi médico-technique durant toute la durée d'accompagnement*
- la réalisation de prestations de services liées aux activités de location ou de vente au profit des mêmes bénéficiaires.*
- l'appréhension du patient en fonction de sa situation (personne malade, en perte d'autonomie ou en situation de handicap).*

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

Article 2

Création d'un certificat de qualification professionnelle d'intervenant médico-technique à domicile

Cet accord emporte la création du Certification de qualification professionnelle d'intervenant médico-technique à domicile. (CQP IMTAD)

À date du dépôt du dossier d'inscription auprès du Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP), il n'existait aucune certification professionnelle dédiée au métier d'intervenant médico-technique à domicile reflétant la diversité des cadres et conditions d'exercice du métier ainsi que sa richesse et prenant en compte l'ensemble de ses dimensions (médico-technique, réglementaire, digitale, sociologique et psychologique).

C'est dans ce cadre que la CPNEFP de la branche professionnelle du négoce et des prestations de services dans les domaines du médico-technique a décidé de créer le CQP IMTAD et de demander son enregistrement au RNCP.

En réponse à l'appel à contribution émis chaque année par le RNCP, afin de déterminer la liste des métiers considérés comme particulièrement en évolution ou en émergence, la CPNE-FP a soumis son dossier visant à inscrire le métier d'Intervenant médico-technique à domicile pour les prestataires de santé à domicile.

Par décision du 16 décembre 2022, la commission de la certification professionnelle a reconnu le métier d'intervenant médico-technique à domicile pour les prestataires de santé à domicile, comme métier considéré comme particulièrement en évolution ou en émergence.

Une nouvelle décision de la commission de la certification professionnelle en date du 18 décembre 2024 a renouvelé l'inscription du métier d'intervenant médico-technique à domicile sur la liste des métiers en particulière évolution ou en émergence pour l'année 2025.

Article 3

Objet et niveau du CQP IMTAD

Le CQP a pour objet de permettre l'accès à la qualification professionnelle d'Intervenant médico-technique à domicile et à sa reconnaissance par l'ensemble de la branche professionnelle.

En sa qualité de première certification mise en place dans la branche, le CQP IMTAD entend être le point d'entrée dans le métier d'intervenant médico-technique à domicile.

Au regard de l'objet du CQP ainsi créé, et sous réserve de son positionnement par le Registre National des Certifications Professionnelles (RNCP), les partenaires sociaux de la branche ont décidé de le positionner au niveau de qualification "4" du cadre national des certifications professionnelles.

Article 4

Organisme certificateur

Les partenaires sociaux désignent l'association paritaire pour l'aide à la négociation entre les interlocuteurs du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques (APAN-DMT) en tant que personne morale, sous l'égide de la CPNEFP, comme l'organisme certificateur du CQP IMTAD

À ce titre, sous l'autorité de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche, l'APAN DMT, en tant que personne morale, sous l'égide de la CPNEFP, assume l'ensemble des missions qui lui sont dévolues.

L'APAN DMT pourra déléguer une partie de ces missions, dans le cadre d'un contrat de sous-traitance avec un organisme dédié, et financé par la branche, sur la base d'un cahier des charges établi par la CPNEFP. Le choix de l'organisme reviendra à la CPNE-FP après appel d'offres.

Article 5

Propriété intellectuelle du CQP IMTAD

La propriété intellectuelle du CQP Intervenant médico-technique à domicile a été transférée au certificateur ci-avant défini, l'association paritaire pour l'aide à la négociation entre les interlocuteurs du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques (APAN-DMT), personne morale, sous l'égide de la CPNEFP.

Article 5

Modalités d'accès au CQP

Le CQP IMTAD est accessible par différentes voies :

- dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ;
- dans le cadre d'un parcours de formation individualisé accessible par la voie de la formation professionnelle continue ; ce parcours étant défini après un positionnement du candidat, réalisé en amont de la formation, pour déterminer les compétences déjà acquises ;
- dans le cadre de la validation des acquis d'expérience.

Le CQP IMTAD s'adresse aux catégories de publics suivants :

- les nouveaux entrants dans une entreprise relevant de la convention collective,
- les salariés présentant des besoins de développement des compétences,
- les salariés souhaitant suivre un parcours d'évolution professionnelle, voire changer de métier
- les demandeurs d'emploi souhaitant s'orienter vers le métier visé par le CQP.

Aucun prérequis de niveau de qualification n'est exigé pour être admis au sein d'un parcours pédagogique préparant au CQP Intervenant médico-technique à domicile par la voie de la formation.

Les candidats doivent toutefois être âgés de dix-huit ans révolus pour entrer dans le parcours.

Toute demande de candidature est formulée au moyen d'un dossier prévu à cet effet et déposé, selon les modalités décrites par le dossier, auprès de l'organisme de formation choisi par le postulant, et transmis à l'organisme certificateur.

Article 6 **Modalités de mise en œuvre du CQP**

Article 6.1 **Documents de référence**

La mise en place du CQP intervenant médico-technique à domicile repose sur :

- un référentiel d'activités et un référentiel de compétences liés au métier d'intervenant médico-technique à domicile,*
- un référentiel d'évaluation qui précise les modalités et les critères d'évaluation des compétences, par la voie de la formation,*
- un règlement de délivrance (voie de la formation et/ou de la VAE),*
- une politique de contrôle de la qualité de mise en œuvre par les partenaires agréés.*

Ces documents sont accessibles sur demande formelle auprès du secrétariat de branche secretariat@branche-dmt.fr

Article 6.2 **Organisation de la formation**

Tout organisme de formation et d'évaluation doit être habilité expressément par la CPNEFP.

La CPNEFP établit un cahier des charges de l'habilitation et des conditions de renouvellement de l'habilitation de l'organisme. Ce cahier des charges détermine notamment les modalités de délivrance de la formation, les conditions matérielles, organisationnelles et exigences liées à la qualité des formateurs. L'habilitation est attribuée pour une durée de 3 ans renouvelable par décision de la CPNEFP.

Le cahier des charges sera accessible sur demande auprès du secrétariat de branche secretariat@branche-dmt.fr

Chaque organisme de formation souhaitant candidater devra présenter son dossier de candidature conformément à ce cahier des charges. Les modalités de candidature, délais, et recours seront précisées dans le cahier des charges.

La CPNEFP et les organismes habilités signent une convention relative à l'habilitation qui mentionne qu'ils doivent obligatoirement respecter :

- le présent accord de branche portant création du CQP*
- les référentiels du CQP*
- les modalités de mise en œuvre du CQP.*

La suspension de l'habilitation peut avoir lieu à tout moment à la décision prise par la CPNEFP et au vu d'un audit technique décidé et rapporté à la CPNEFP.

Les organismes de formation ont la possibilité de former un recours contre les décisions de refus d'habilitation ou de suspension d'habilitation de la CPNEFP.

La procédure exacte de recours est déterminée par la CPNEFP et cette procédure sera mentionnée sur chacune des décisions de refus ou de suspension d'habilitation.

Article 7 **Positionnement conventionnel du CQP**

Article 7.1 **Cas du salarié ayant obtenu le CQP et occupant un emploi correspondant à la qualification visée**

Le CQP IMTAD est validé au niveau national et reconnu par l'ensemble des entreprises du secteur notamment au niveau de la Convention Collective Nationale du négoce et prestation de service dans les domaines médico-techniques (IDCC1982).

Les signataires de l'accord souhaitent, au travers de la création de ce CQP, favoriser le développement des qualifications et l'attractivité des métiers essentiels à l'activité des entreprises de la branche.

À ce titre et afin de soutenir le développement de ces compétences et des qualifications, le titulaire du CQP IMTAD bénéficiera d'un emploi dont le classement minimal est positionné en E3.

L'appellation métier «Intervenant médico-technique à domicile» renvoie à plusieurs emplois cibles.

Au regard du contexte d'exercice du métier visé et des spécificités des entreprises employeuses au sein de la branche professionnelle notamment, les appellations des emplois qui peuvent être exercés par les titulaires du CQP peuvent varier. Les emplois cibles peuvent ainsi revêtir des appellations telles que :

- Technicien(ne) intervenant(e) à domicile*
- Technicien(ne) respiratoire*
- Technicien(ne) de maintenance en matériel médical*

- Technicien(ne) d'intervention sur matériels d'assistance respiratoire
- Technicien(ne) installateur
- Technicien(ne) en matériel médical
- Technicien(ne) conseil patient
- Technicien(ne) suivi patients
- Technicien(ne) du sommeil
- Technicien(ne) post-opératoire de matériel médical
- Technicien(ne) maintien à domicile / oxygène
- Technicien(ne) d'installation, maintenance et nettoyage de dispositifs
- Assistant(e) technique installateur de matériel médical
- Assistant(e) technique respiratoire
- Livreur(euse) installateur en matériel médical
- Conseiller(ère) médico-technique
- Agent polyvalent d'installation ...

Article 7.2

Cas du salarié ayant obtenu le CQP sans occuper l'emploi correspondant à la qualification visée

Si, en général, le salarié occupe l'emploi pour lequel il a suivi le processus de CQP, des situations particulières peuvent être relevées dans les entreprises.

Ces situations sont celles où le salarié ayant obtenu un CQP n'exerce pas l'emploi en lien avec les activités et compétences du CQP obtenu.

Dans ce cas, le salarié bénéficiera au titre de l'obtention de son CQP d'une priorité d'accès à l'emploi correspondant à ses compétences acquises dans l'année qui suit l'obtention du CQP.

Article 8

Coordination et suivi

Parallèlement à la mise en œuvre de la politique de contrôle de la qualité, un conseil de perfectionnement dédié au CQP IMTAD est mis en place. Instance de veille et de conseil de la CPNEFP, il apporte des préconisations relatives à l'évolution du métier et leur impact sur le dispositif de certification du CQP IMTAD.

Le conseil de perfectionnement du CQP IMTAD est composé :

- D'un membre représentant du certificateur APAN-DMT, président du conseil de perfectionnement
- De deux membres, représentants du réseau des partenaires habilités pour le CQP IMTAD
- D'un membre pour chaque organisation syndicale de salariés représentative. Les membres étant désignés par chaque organisation syndicale de salariés
- D'un nombre égal de représentants à celui du collège salariés, répartis à parts égales entre les différentes organisations patronales. Les membres étant désignés par chaque organisation syndicale d'employeur représentative.

L'ensemble des membres du conseil dispose d'une voix délibérative : à noter le conseil de perfectionnement n'est pas une instance de décision, mais une instance de conseil et de préconisation.

Le rôle du conseil de perfectionnement est d'établir des avis et préconisations relatifs à :

- l'actualisation des référentiels d'activités, de compétences et d'évaluation du CQP IMTAD,
- l'adaptation des parcours et voies d'accès à la formation et à la certification,
- les questions relatives à l'organisation des parcours de formation et d'évaluation,
- l'analyse du dispositif à partir notamment de bilans quantitatifs et qualitatifs établis par le certificateur APAN-DMT (taux d'obtention de la certification, taux d'accès à l'emploi et à l'emploi visé, ainsi qu'à l'emploi durable des certifiés, etc.),
- l'analyse des possibilités de correspondances partielles ou totales entre millésimes, avec d'autres certifications RNCP proches/comparables de même niveau ou de niveau différent, et/ou avec des certificats enregistrés au Répertoire Spécifique (RS).

Le Conseil de perfectionnement du CQP IMTAD se réunit une fois par an et lors du lancement des travaux d'analyse et de réingénierie visant le renouvellement de l'enregistrement de la certification au RNCP et ce, à l'issue des réunions techniques préparatoires, en présentiel et/ou en distanciel, sur convocation du Représentant du certificateur APAN-DMT, Président du Conseil de Perfectionnement.

Le conseil de perfectionnement est toujours présidé par un représentant du certificateur APAN-DMT.

Celui-ci définit l'ordre du jour avec les membres permanents du conseil, convoque les membres permanents du conseil, invite les éventuelles personnes qualifiées selon les thématiques de l'ordre du jour du conseil.

Son rôle est notamment de faciliter l'organisation du conseil et d'animer les échanges lors de sa tenue.

Le président du conseil de perfectionnement n'a aucune voix délibérative. Il lui revient d'établir les avis et préconisations prononcées à la majorité simple par les membres permanents du conseil de perfectionnement.

Article 9

Stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés

La branche professionnelle du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques étant composée majoritairement de très petites entreprises de moins de cinquante salariés, les dispositions du présent avenant ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises.

Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas. Cet avenant s'applique quelle que soit la taille de l'entreprise et dans le respect de l'article L. 2234-3 du code du travail.

Article 10

Égalité professionnelle

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives et signataires du présent accord rappellent l'importance de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

À ce titre, les entreprises de la branche doivent veiller à garantir une égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière d'égalité des chances, de recrutement, de formation et de rémunération, conformément aux dispositions des articles L. 1142-5, L. 2242-1, No. 2242-3 et -13, L. 4121-3 et L. 3221-2 et suivants du code du travail.

Ainsi la mise en œuvre de ce CQP répond aux mêmes exigences.

Article 11

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord collectif est conclu pour une durée indéterminée.

Il ne s'appliquera qu'après enregistrement du CQP par France Compétence et son inscription au RNCP, et après habilitation par la CPNE-FP, des organismes de formation chargés de sa mise en œuvre.

Article 12

Dépôt et extension

Conformément aux articles L. 2231-6 du Code du travail, le présent accord sera déposé par le secrétariat de la branche auprès des services centraux du ministre chargé du travail, en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

En vue de l'extension du présent accord, les parties signataires s'engagent à saisir de manière concomitante au dépôt, le ministre du Travail aux fins d'extension, conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Article 13

Révision et dénonciation

Le présent accord est révisable totalement ou partiellement à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires. Toute modification donnera lieu à un nouvel avenant conclu par les partenaires sociaux ou une partie d'entre eux conformément aux dispositions légales.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des organisations représentatives, par lettre recommandée avec avis de réception. Elle devra être accompagnée d'une lettre de notification d'un nouveau projet de texte sur les points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de notification.

Le présent texte restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel avenant signé à la suite d'une demande de révision.

En outre, le présent texte et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par l'un ou l'autre des signataires dans les conditions définies par la loi.

L'avenant peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de trois mois. Toute dénonciation par l'une des parties signataires est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Toute organisation syndicale représentative des salariés ou des employeurs peut en demander la révision à l'issue

Contrat de professionnalisation

Accord du 17 janvier 2013

[Étendu par arr. 4 oct. 2013, JO 11 oct., applicable le 1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNALAM ;

SNADOM ;

UNPDM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FDS CFDT ;

FNECS CFE CGC ;

CFTC.

Mod. par Avenant 12 déc. 2024, étendu par arr. 3 juill. 2025, JO 1^{er} août, applicable dès sa signature et au plus tard le 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

UNPDM ;

FEDEPSAD ;

UPSADI.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFDT ;

CFTC ;

UNSA.

Article 1 Publics visés

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le contrat de professionnalisation s'adresse à des bénéficiaires :

- âgés de 16 à 25 ans révolus sans qualification professionnelle ou pour compléter leur formation initiale,
- demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits sur la liste des demandeurs d'emploi gérée par Pôle emploi.
- du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Article 2 Objectifs

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir :

- un diplôme ou un titre professionnel enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP),
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) créé et/ou reconnu par la branche,
- une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la Convention collective nationale de la branche.

Article 3 Durée du contrat

Le contrat de professionnalisation est à durée déterminée ou indéterminée.

Si le contrat est à durée déterminée, il est conclu pour une durée de 6 à 12 mois ; lorsqu'il est à durée indéterminée, la durée de professionnalisation durant laquelle sont mises en œuvre les actions de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois.

Ces durées peuvent être portées jusqu'à 24 mois pour :

- des bénéficiaires sortis du système éducatif sans qualification - professionnelle, les diplômes et titres professionnels inscrits au RNCP,
- les certificats de qualification professionnelle (CQP) créés et/ou reconnus par la branche.

La durée est fixée à 12 mois pour les qualifications visées dans les classifications de la convention collective de

la branche.

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

Conformément à la loi, la durée minimale de ces actions est comprise entre 15 % - sans être inférieure à 150 heures - et 25 % de la durée totale du CDD, ou de l'action de professionnalisation du CDI.

Cette durée est portée au-delà de 25 %, dans la limite de 50 %, pour :

- des bénéficiaires sortis du système éducatif sans qualification
- professionnelle, les diplômes et titres professionnels inscrits au RNCP,
- les certificats de qualification professionnelle créés (CQP) et/ou reconnus par la branche, les qualifications visées dans les classifications de la convention collective de la branche.

Article 5 **Rémunérations des bénéficiaires**

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

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

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

- Pour les jeunes âgés de moins de 21 ans : 60 % du SMIC
- Pour les jeunes âgés de 21 à 25 ans : 75 % du SMIC

Ces montants sont majorés de 10 points si le salarié est titulaire d'un diplôme au moins équivalent au baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnel de même niveau.

Les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure ni au SMIC ni à 85 % du salaire minimum conventionnel.

Article 6 **Prise en charge financière**

Mod. par Avenant 12 déc. 2024, étendu par arr. 3 juill. 2025, JO 1^{er} août, applicable dès sa signature et au plus tard le 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

UNPDM ;

FEDEPSAD ;

UPSADI.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFDT ;

CFTC ;

UNSA.

Les formations réalisées dans le cadre de ce dispositif sont prises en charge par l'OPCO des Entreprises de Proximité, désigné par la branche par l'accord du 6 décembre 2018, sur la base d'un forfait horaire couvrant tout ou partie des frais pédagogiques, rémunération du salarié pendant les périodes de formation théorique, ainsi que, le cas échéant, des frais de transport, restauration et/ ou d'hébergement (informations à retrouver sur le site Internet de l'OPCO EP : <https://www.opcoep.fr/>).

Les travaux de la CPNEFP permettent de définir des niveaux de prise en charge différents selon les qualifications

visées.

Article 7

Tutorat

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

- choisi parmi les salariés qualifiés de l'entreprise ;
- se portant volontaire et justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé ;

L'employeur peut assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

7.1

Les missions du tuteur

Ses missions sont :

- d'accueillir, aider, informer, guider les bénéficiaires et veiller au respect de leur emploi du temps,
- organiser avec les salariés concernés l'activité de ces personnes dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels,
- assurer la liaison avec l'organisme ou le service de formation chargé de mettre en œuvre les actions de professionnalisation,
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

L'employeur permet au tuteur de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former. Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions auprès de plus de 3 salariés (2 si le tutorat est assuré par l'employeur).

7.2

La rémunération du tuteur

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

7.3

Contribution du FORCO au financement du tutorat

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

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

Article 8

Durée - Notification - Publicité

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

À l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, décomptés à partir de la date la plus tardive de retrait des lettres recommandées avec accusé de réception le notifiant, il sera déposé en deux exemplaires papiers originaux, à la Direction Générale du Travail - Dépôt des accords collectifs - 39/43, quai André Citroën - 75902 Paris Cedex 15 et un exemplaire électronique, soit joint à l'envoi des exemplaires papiers, soit adressé par courriel à depot.accord@travail.gouv.fr.

Cet envoi sera accompagné des copies du courrier daté de notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives ou des accusés de réception ou des récépissés de remise en main propre contre décharge.

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

Article 9

Extension et entrée en vigueur

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord : cette demande, formulée par un courrier distinct, est effectuée simultanément au dépôt prévu à l'article précédent.

L'accord entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension.

Commission paritaire de validation des accords conclus dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégué syndical

Accord du 17 mars 2011

[Étendu par arr. 19 juin 2012, JO 27 juin, applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel]

(Abrogé par Accord du 15 décembre 2017)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNALAM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFTD ;

FSS CFTC.

Préambule

La conclusion du présent accord s'inscrit dans le prolongement de la loi du 4 mai 2004 relative au dialogue social et en application de l'article 9 de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale.

Il a pour objet de déterminer l'organisation et les règles de fonctionnement de la commission paritaire de validation des accords conclus par les représentants élus au comité d'entreprise, les délégués du personnel ou la délégation unique du personnel dans les entreprises de la branche dépourvues de délégué syndical.

Article 1 Champ d'application

Le champ d'application professionnel concerne toutes les entreprises de négoce et de prestations de services médico-techniques, spécifiées dans l'article 1 de la convention collective n° 1982.

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

Article 2 Accords concernés

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-21 du Code du Travail, la commission a pour mission d'apprécier la validité des accords collectifs conclus :

— dans les entreprises de moins de deux cents salariés dépourvues de délégués syndicaux, ou dans les entreprises de moins de cinquante salariés dépourvues de délégué du personnel désigné comme délégué syndical,

— par des membres titulaires élus du personnel du comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel titulaires, représentants la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

Ces accords soumis à l'examen de la commission ne peuvent porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée, par la loi, à un accord collectif, à l'exception des accords sur les modalités de consultation et d'information du comité d'entreprise en cas de licenciement économique de 10 salariés ou plus sur 30 jours (article L. 1233-21 du Code du Travail).

Article 3 Mission de la commission paritaire de validation

La commission contrôle que l'accord collectif qui lui est soumis n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles en vigueur conformément à l'article L. 2232-22 du code du travail.

Article 4 Composition de la commission

La commission de validation se compose d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant pour chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et d'un nombre égal des représentants salariés titulaires et suppléants pour le collège employeur.

Dans chaque collège les représentants sont désignés pour une durée de deux ans, leurs mandats sont renouvelables sans limitation de durée.

Les représentants titulaires et suppléants de chaque organisation syndicale de salariés et d'employeurs peuvent siéger simultanément lors des réunions de la commission.

Article 5

Présidence de la commission

La présidence de la commission est assurée alternativement par un membre du collège employeur et un membre du collège salarié élu par le collège auquel il appartient.

La vice-présidence de la commission est assurée alternativement par un membre du collège salarié et un membre du collège employeur, élu par le collège auquel il appartient.

Le président et le vice président sont choisis dans deux collèges différents.

Le président ainsi que le vice-président sont élus pour un mandat d'une durée de deux ans.

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

Le président et le vice-président représentent ensemble la commission dans l'ensemble de ses activités. Ils assurent la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la commission. Ils préparent et arrêtent l'ordre du jour des séances. Ils signent les procès-verbaux de validation ou de non validation des accords examinés par la commission. Ils rendent compte chaque année de l'exécution de leur mandat.

En cas d'absence du président, le vice-président préside la réunion de la commission.

Article 6

Secrétariat de la commission

Le secrétariat de la commission paritaire de validation est assuré par le collège employeur.

La commission est domiciliée au jour de l'entrée en vigueur du présent accord au siège du Synalam à l'adresse suivante : 4 place Louis Armand, Tour de l'Horloge, 75603 Paris Cedex 12.

Les missions du secrétariat de la commission sont notamment les suivantes :

- Assurer la réception des accords et des pièces justificatives nécessaires à leur examen par la commission et la réception de tout document entrant dans son champ d'intervention et de compétence
- Convoquer les membres de la commission
- Établir un procès-verbal de validation ou non validation des accords examinés par la commission
- Assurer le bon fonctionnement administratif de la commission dans le cadre des présentes dispositions, des décisions et orientations fixées par la commission.

Article 7

Saisine de la commission

La commission paritaire de validation est saisie pour examen par la partie signataire de l'accord collectif la plus diligente.

Cette saisine doit être adressée par courrier recommandé avec accusé de réception, au secrétariat de la commission.

Doivent être joints à ce courrier :

- Deux exemplaires originaux de l'accord collectif en version papier et par courriel un exemplaire en version électronique non modifiable
- Une copie de l'information préalable prévue à l'article L. 2232-21 du Code du Travail adressée par l'employeur aux organisations syndicales représentatives dans la branche, sur sa décision d'engager des négociations collectives
- Un double du procès-verbal officiel des dernières élections de l'ensemble des instances élus dans l'entreprise
- Une fiche d'information indiquant :
 - . L'objet de l'accord
 - . Le nom et l'adresse de l'entreprise
 - . La nature et l'adresse de l'instance représentative signataire de l'accord ainsi que le nom des élus ayant signé l'accord
 - . L'effectif de l'entreprise calculé à la date de signature de l'accord conformément aux règles fixées par l'article L. 1111-2 du Code du Travail
- Une attestation de l'employeur certifiant de l'absence de délégué syndical dans l'entreprise à la date de signature de l'accord, et de l'absence de délégué syndical désigné comme délégué du personnel
- Et le cas échéant, le ou les accords collectifs auxquels il peut être fait référence dans l'accord collectif dont la validation est demandée, lorsqu'il s'agit d'un accord de révision notamment.

Toute demande de validation ne comportant pas l'ensemble des pièces visées ci-dessus fait l'objet d'une notification d'irrecevabilité envoyée par le secrétariat de la commission au demandeur avec la liste des pièces manquantes, charge au demandeur de renvoyer un dossier complet dans les formes prévues. Dans ce cas-là, le délai de quatre mois prévu à l'article 9 ne court pas.

Article 8

Fonctionnement de la commission

La commission se réunit, en tant que de besoin dans les deux mois suivant la réception d'un accord collectif pour validation.

Les convocations aux réunions sont adressées, par courrier ou par mail, par le secrétariat aux membres de la commission au moins quinze jours avant la date de la réunion.

Une copie des accords et des pièces jointes à examiner par la commission, sont adressés aux membres de celle-ci et aux organisations adhérentes à la branche dès réception du dossier.

En outre, la commission se réunit une fois par an, en fin d'année pour établir un bilan de son activité.

Article 9

Décisions de la commission

La commission paritaire de validation rend, dans les quatre mois de la réception d'un dossier de demande complet :

- Soit une décision de validation
- Soit une décision de rejet.

La validation est acquise dès lors qu'elle obtient le vote de la majorité des présents dans chacun des deux collèges. Les votes par principe ont lieu à main levée.

Les décisions de la commission sont consignées dans un procès-verbal de réunion qui comporte obligatoirement les mentions suivantes :

- Les noms et prénoms des membres présents et excusés
- Le nombre de voix pour ou contre la validation de l'accord dans chaque collège
- Les motivations de la décision

Lorsque la commission n'a pas rendu de décision dans le délai de quatre mois à compter de la réception d'un dossier de demande complet, l'accord est réputé validé.

Article 10

Notification de la décision

La décision de validation ou non-validation de l'accord est notifiée sous forme d'extrait de procès-verbal de réunion adressé par courrier recommandé avec accusé de réception à la partie signataire ayant saisi la commission.

La décision est notifiée aux adresses communiquées lors de la saisine.

Il est rappelé qu'en application de l'article L. 2232-28 du Code du Travail, les accords validés par la commission ne peuvent entrer en application qu'après leur dépôt auprès de l'autorité administrative compétente, accompagnés du procès-verbal de la commission.

Article 11

Dénonciation et révision

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions fixées par les articles L. 2222-6 et L. 2261-9 du Code du Travail.

En outre chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie de l'accord selon les modalités suivantes :

- Toute demande de révision devra être adressée par courrier recommandé avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement
- Le plus rapidement et au plus tard dans un délai de deux mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus-indiquées ouvriront une négociation
- Les dispositions de l'accord dont la révision aura été demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel et à défaut seront maintenues
- Les dispositions de l'avenant ou de l'accord portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient ou remplacent

Article 12

Durée - Notification - Publicité

Le présent texte, conclu pour une durée indéterminée, sera notifié en original aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature, fixée du 17 mars 2011 au 15 avril 2011.

À l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, décomptés à partir de la date la plus tardive de retrait des lettres recommandées avec accusé de réception le notifiant, il sera déposé en deux exemplaires papiers originaux, à la Direction Générale du Travail - Dépôt des accords collectifs - 39/43, quai André Citroën - 75902 Paris Cedex 15 et un exemplaire électronique, soit joint à l'envoi des exemplaires papiers, soit adressé par courriel à «depot.accord@travail.gouv.fr».

Cet envoi sera accompagné des copies du courrier daté de notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives ou des accusés de réception ou des récépissés de remise en main propre contre décharge.

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

Article 13

Extension et entrée en vigueur

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord : cette demande, formulée par un courrier distinct, est effectuée simultanément au dépôt prévu au paragraphe précédent.

L'accord entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension.

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Accord du 17 janvier 2013

[Étendu par arr. 4 févr. 2014, JO 11 févr., applicable à compter du premier du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNALAM ;

SNADOM ;

UNPDM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT ;

FNECS CFE-CGC ;

CFTC.

Préambule

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

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

- N° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- L'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- La loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes,
- La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites fixant des mesures relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes.

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

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

(1) Étude de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes dans la branche. Rapport Final, novembre 2011, réalisé par le Cabinet Ambroise Bouteille. Page 45 «Au regard de la faible représentativité de l'échantillon de l'enquête auprès des entreprises, les résultats du questionnaire ont été consolidés avec les fichiers de personnel anonymisés. Le nombre de questionnaires retournés et exploitables : 41 entreprises, représentant 175 fiches salariés. Ce nombre ne permettant pas de faire des croisements fins et solides, les résultats du questionnaire ont été consolidés avec les

fichiers de personnel anonymisés, permettant au global d'atteindre un nombre de salariés tout à fait satisfaisant, soit 2 500.»

- Garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans les recrutements et dans les métiers.
- Garantir des niveaux de rémunérations équivalents entre les femmes et les hommes pour des fonctions équivalentes et de même niveau.
- Garantir entre les femmes et les hommes les mêmes possibilités d'évolutions professionnelles.
- Développer les actions en faveur de l'équilibre vie professionnelle, vie familiale et personnelle,
- Faire évoluer les pratiques et lutter contre les préjugés.
- Pallier les incidences professionnelles de la maternité.

Dans ce but, les parties conviennent ce qui suit :

Article 1

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés et des entreprises relevant de la convention nationale du négoce et des prestations de service dans les domaines médico techniques.

Article 2

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

Les impératifs relatifs à l'égalité professionnelle sont pris en compte dans l'ensemble des négociations de branche et en particulier concernant les salaires, l'emploi et la formation professionnelle.

Article 2.1

L'Observatoire des métiers et des qualifications entre les femmes et les hommes dans la Convention collective nationale, établit chaque année, au niveau de la profession, un rapport sur l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes.

Avant de négocier et/ou de définir des objectifs d'égalité ou de rattrapage, les parties conviennent d'analyser la ou les causes.

Sur la base de ces indicateurs, après avoir analysé les causes, les partenaires sociaux de la branche :

- se réunissent pour négocier tous les trois ans sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées;
- visent à définir et à programmer, lors de la négociation annuelle obligatoire de branche, les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2.2

L'Observatoire des métiers et des qualifications entre les femmes et les hommes dans la Convention collective nationale a pour mission d'examiner les filières qui comportent un déséquilibre important entre les sexes.

Ces observations permettront à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) de faire des propositions en termes de sensibilisation pour rééquilibrer la part respective des femmes et des hommes.

Article 2.3

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

Article 3

Recrutement

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

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

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

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

Les entreprises veillent, lorsque plusieurs profils sont présentés aux recruteurs, à ce qu'il y ait au moins un profil de chaque sexe dans la liste.

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

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

Quelle que soit la taille de l'entreprise, les objectifs de mixité professionnelle dans le domaine du recrutement font l'objet d'une information des partenaires sociaux sur la base d'indicateurs prévus à l'avance et notamment de statistiques sexuées. Cette information porte également sur le processus de recrutement lui-même. L'ensemble des indicateurs est détaillé dans le rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes pour les entreprises qui sont soumises à cette obligation. Dans les entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation de présenter un rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes, l'employeur fournit au moins tous les trois ans aux délégués du personnel des indicateurs comprenant a minima le nombre de recrutements effectués par sexe et par type de contrat.

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

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

Article 4 **Formation professionnelle continue**

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

Article 4.1 **L'égalité d'accès à la formation professionnelle**

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

Les données de ce rapport notamment concernant les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, établies en prévision de la négociation triennale de branche sur l'égalité professionnelle, sont complétées des travaux de l'Observatoire.

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

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

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

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

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

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

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

Les femmes qui reprennent leur activité après un congé de maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental font partie des publics prioritaires en ce qui concerne l'accès aux périodes de professionnalisation.

Les femmes et les hommes bénéficient, si nécessaire, du fait d'un changement substantiel (technique,...), d'une for-

mation à l'adaptation à leur emploi lors de leur retour de congés maternité ou congé parental.

Les salariés pendant le congé parental d'éducation peuvent également demander à bénéficier d'une action de formation professionnelle, du type de celle définie à l'article L. 6313-1 du Code du travail, non rémunérée qui leur permettra de bénéficier de la couverture du risque accident du travail et maladie professionnelle des stagiaires de la formation professionnelle.

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

Article 5

Principe de la mixité professionnelle

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

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

Article 5.1

Égalité dans le déroulement de carrière

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

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

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

Les entreprises veillent à ce que la proportion respective des femmes et des hommes ayant fait l'objet d'une promotion reflète la même proportion de femmes et d'hommes parmi les salariés remplissant les conditions pour bénéficier de ladite promotion à compétences, expériences, profils et performances équivalentes.

Article 5.2

Mobilité géographique

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

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

Article 6

Maternité, Parentalité et paternité

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

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

Afin de faciliter le retour à l'emploi des salariés absents, pour exercer leur parentalité, l'entreprise recherche les modalités pratiques susceptibles de permettre le maintien du lien professionnel du salarié avec l'entreprise durant son congé, tel que l'envoi des informations générales adressées à l'ensemble des salariés.

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

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

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

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

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

Article 7

Principe d'égalité du salaire et de la rémunération

Les partenaires sociaux de la branche rappellent leur attachement au principe d'égalité de rémunération, telle que définie au deuxième alinéa de l'article L 3221-3 du Code du travail, entre les femmes et les hommes pour un travail et un parcours professionnel équivalent.

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

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

Article 7.1

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

Il est rappelé aux entreprises que d'après les dispositions en vigueur, les salariés ayant eu un congé de maternité ou d'adoption bénéficient, à l'issue de celui-ci, des augmentations générales ainsi que de la 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 de l'entreprise.

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

Article 7.2

Rattrapage salarial

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

Article 8

Principes sur les conditions de travail

Les partenaires sociaux rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel en termes de carrière et de rémunération.

Les entreprises prêtent attention à ce que les modalités d'organisation de travail du salarié, notamment l'aménagement des horaires ou les pratiques de management, ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans son évolution de carrière.

Article 8.1

Articulation vie familiale - vie professionnelle

Les entreprises s'efforcent de développer des aménagements d'horaires individuels et notamment l'accès au temps partiel, tant pour les femmes que pour les hommes. Elles cherchent à développer des solutions permettant de concilier vie personnelle et vie professionnelle.

L'entretien annuel professionnel entre le salarié et sa hiérarchie comporte un temps d'échange sur l'articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle.

Les entreprises veillent à que les horaires de réunion soient définis dans le temps et les horaires habituels de travail

des salariés participant à la réunion.

Dans le but de favoriser l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle, l'employeur rappelle aux salariés, l'ensemble des congés existant ouverts aux hommes et/ ou aux femmes, ainsi que les modalités d'utilisation. Les entreprises peuvent mettre en place avec ou sans le comité d'entreprise, des aides financières de type chèque emploi-service pour aider le salarié dans la prise en charge de ses responsabilités familiales.

Les postes à temps plein qui se libèrent sont proposés en priorité aux salariés à temps partiel pour raisons familiales ou congé parental d'éducation qui en font la demande et qui ont les compétences et qualifications requises.

Article 9

Prévention du Harcèlement. Rôle de l'entreprise

Une information annuelle de prévention du harcèlement est mise en place dans l'entreprise. L'entreprise veille, dans sa communication interne et externe, quels que soient les supports, à ne pas véhiculer de stéréotypes liés au sexe.

Article 10

Rôle et moyens des institutions représentatives du personnel (IRP)

La diffusion auprès des représentants des salariés, tous les 3 ans, du rapport professionnel sur l'égalité entre les femmes et les hommes, est un engagement sans équivoque sur la volonté de la profession.

La communication sur l'égalité professionnelle est aussi l'occasion de favoriser l'équilibre de la structure des effectifs :

1. Par une diffusion plus large de la description des métiers les plus qualifiés concernés ainsi que des qualifications requises pour les exercer afin de favoriser la mixité professionnelle ;

2. Par une information large auprès des salariés du résultat des études de l'Observatoire sur les évolutions professionnelles pratiquées dans la branche afin de favoriser la mobilité professionnelle à l'intérieur des métiers conventionnels.

Article 11

Sécurisation de l'accord

Tout accord d'entreprise, d'établissement, de groupe ne peut être moins favorable que l'accord de branche.

Article 11.1

Les modalités de mise en œuvre et de révision et dénonciation de l'accord

Notification et publicité

Le présent texte, conclu pour une durée indéterminée, sera notifié en original aux organisations syndicales représentatives le 17 janvier 2013.

À l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, décomptés à partir de la date la plus tardive de retrait des lettres recommandées avec accusé de réception. Le notifiant, il sera déposé en deux exemplaires papiers originaux, à la Direction Générale du Travail - Dépôt des accords collectifs - 39/43, quai André Citroën - 75902 Paris Cedex 15 et un exemplaire électronique, soit joint à l'envoi des exemplaires papiers, soit adressé par courriel à «depot.accord@travail.gouv.fr».

Cet envoi sera accompagné des copies du courrier daté de notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives ou des accusés de réception ou des récépissés de remise en main propre contre décharge.

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

Date d'entrée en vigueur de l'accord.

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord : cette demande, formulée par un courrier distinct, est effectuée simultanément au dépôt prévu au paragraphe précédent.

L'accord entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension.

Durée de l'accord.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les partenaires sociaux conviennent de porter cet accord à la connaissance de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche qui a notamment pour mission d'en suivre la bonne application.

Suivi de l'accord.

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir au plus tard à l'expiration d'un délai de 3 ans, à compter de l'entrée en vigueur de l'accord, pour réexaminer celui-ci. Un bilan d'application du présent accord sera effectué à l'issue de cette période.

Révision de l'accord.

Le présent accord peut être révisé par avenant conclu par les partenaires sociaux ou une partie d'entre eux conformément aux dispositions légales. Une demande de révision du présent accord peut être effectuée par l'une quelconque des parties contractantes et à tout moment. Dans tous les cas le présent accord doit être révisé avant la fin de la 5^{ème} année de son entrée en vigueur.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes, par lettre recommandée avec avis de réception.

La demande de révision de l'accord devra être accompagnée d'une lettre de notification d'un nouveau projet d'accord sur les points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans un délai de 3 mois suivant la lettre de notification.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel accord signé à la suite d'une demande de révision.

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

Adhésion à l'Accord :

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

Dénonciation de l'Accord :

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

Création et modalités de fonctionnement de la section paritaire professionnelle

Accord du 17 janvier 2013

[Étendu par arr. 4 oct. 2013, JO 11 oct., applicable le 1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNALAM ;

SNADOM ;

UNPDM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNIC CGT ;

CFDT ;

CFE CGC ;

CFTC.

Préambule

Vu les dispositions du titre VI «Gestion des fonds de la formation professionnelle» de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie;

Vu l'article 10 des statuts du FORCO et l'article 4 du Règlement intérieur du FORCO relatifs aux règles de fonctionnement des sections professionnelles ;

Vu l'accord du 25 octobre 2006 portant création de la CPNEFP de la branche ;

Suite à la demande unanime des partenaires sociaux pour la création d'une Section Paritaire Professionnelle (SPP) au sein de l'OPCA⁽¹⁾ de la branche (FORCO), le Conseil d'Administration de ce dernier a validé sa création le 17 avril 2012.

(1) Organisme Paritaire Collecteur Agréé.

Par conséquent, les parties soussignées conviennent de définir avec cet accord les modalités de fonctionnement de la SPP de la branche du Négoce et prestations de services dans les domaines médico techniques.

Article 1 Missions

La Section Paritaire Professionnelle (SPP) est l'instance de représentation de la branche du Négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques au sein du FORCO assurant en lien avec la CPNEFP l'application et le suivi de la politique de formation de la branche conformément à la réglementation en vigueur, aux accords

de branche et aux décisions du Conseil d'administration de l'OPCA.

En conformité avec le règlement intérieur du FORCO, la Section Paritaire Professionnelle (SPP) du Négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques, sous le contrôle du Conseil d'Administration du FORCO, a pour mission :

- de proposer au Conseil d'Administration de l'OPCA les priorités (publics/formation/taille des entreprises) pour la gestion des fonds du plan de formation ;
- de recommander des priorités de formations et des règles de prise en charge au titre des fonds de la professionnalisation gérés par l'OPCA en cohérence avec l'accord de branche et les avis et orientations de la CPNEFP ;
- d'assurer le suivi quantitatif et qualitatif des actions de formations réalisées dans son champ d'action ;
- d'intervenir, le cas échéant, auprès du Conseil d'Administration du FORCO afin de mesurer la capacité de l'OPCA et les outils disponibles à l'accompagnement de la politique de formation de la branche jusqu'à la fin de l'année civile.

La SPP veille à ce que les orientations définies par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) soient prises en accord avec les prérogatives de gestion et les décisions de l'OPCA au regard de l'équilibre des fonds gérés.

Article 2

Composition de la SPP

La SPP se compose d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant pour chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et d'un nombre égal des représentants titulaires et suppléants pour le collège employeur.

Les suppléants sont convoqués en même temps que les titulaires et reçoivent les mêmes documents. En cas d'absence d'un membre titulaire, son suppléant le remplace et bénéficie, à cette occasion, des mêmes droits et pouvoirs que le titulaire remplacé. En cas d'absence d'un membre titulaire et de son suppléant, l'un ou l'autre peut donner pouvoir à un autre membre de la SPP appartenant à son collège. Chaque membre ne peut bénéficier que de 2 pouvoirs et peut donc disposer de 3 voix au maximum.

Un président et un vice-président appartenant chacun à un collège distinct sont élus par leurs collègues respectifs.

Article 3

Modalités de prise de décisions et de fonctionnement

La SPP se réunit au moins une fois par an au courant du deuxième trimestre de l'année civile en fonction de la publication du rapport du FORCO concernant notamment la gestion de fonds de la branche. Des réunions extraordinaires pourront être organisées en fonction des évolutions financières et sur convocation du Président et du Vice-président.

La SPP de la branche est présidée alternativement tous les deux ans par chaque collège. Le président et vice-président représentent la SPP dans le cadre de ses activités. Ils rendent compte annuellement des activités de la SPP.

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

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

Le secrétariat de la SPP de la branche est assuré par le Collège employeur. Les missions du secrétariat sont notamment :

- convoquer les membres de la SPP,
- assurer la réception et la transmission des documents et pièces nécessaires aux missions de la SPP et notamment du Suivi Mensuel élaboré par le FORCO,
- établir l'Ordre du Jour des réunions après validation du Président et du Vice-président,
- établir les Procès-verbaux des réunions.

Article 4

Financement des missions et des frais des représentants des organisations syndicales

En application de l'Accord du 18 octobre 2005 relatif à l'Aide à la Négociation et en application de la Convention Collective du 9 avril 1997 (IDCC : 1982) et notamment de son article 5.3 «Participation aux négociations», les frais occasionnés par les réunions de la SPP et en général les frais nécessaires à l'exercice de ses missions seront pris en charge par l'APAN-DMT.

Article 5
Durée - Notification - Publicité

Le présent texte, conclu pour une durée indéterminée, sera déposé en deux exemplaires papiers originaux, à la Direction Générale du Travail - Dépôt des accords collectifs - 39/43, quai André Citroën - 75902 Paris Cedex 15 et un exemplaire électronique, soit joint à l'envoi des exemplaires papiers, soit adressé par courriel à «depot.accord@travail.gouv.fr».

Article 6
Révision et Dénonciation

Le présent accord pourra être révisé à tout moment. La demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à toutes les parties signataires, avec respect d'un préavis minimal de 3 mois ou d'un délai inférieur avec l'accord de l'ensemble des parties signataires. Le présent accord pourra aussi être dénoncé par un ou plusieurs signataires, par lettre recommandée avec avis de réception, avec un préavis minimal de 3 mois avant l'échéance du 31 décembre de chaque année.

Article 7
Extension et entrée en vigueur

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord. Cette demande formulée par un courrier distinct est effectuée simultanément au dépôt prévu à l'article 5.

L'accord entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension.

Ordre public conventionnel

Accord du 18 mai 2017

[Non étendu, applicable tant pour les organisations signataires que pour l'ensemble de la branche, le 1^{er} jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNADOM ;

UNPDM ;

FEDEPSAD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE CGC ;

FNIC CGT ;

UNSA FCS ;

FECFO ;

CFTC Santé Sociaux.

Préambule

La loi du 8 août 2016 dispose que la branche a pour mission de définir par la négociation les thèmes sur lesquels les conventions et accords d'entreprise ne peuvent être moins favorables que les conventions et accords conclus au niveau de la branche, à l'exclusion des thèmes pour lesquels la loi prévoit la primauté de la convention ou de l'accord d'entreprise (code du travail, art. L. 2232-5-1).

La loi a donc renvoyé à la négociation de branche la possibilité de définir son propre ordre public conventionnel. C'est dans ce cadre que les partenaires sociaux ont réaffirmé leur volonté de maintenir la prééminence de la négociation de branche, celle-ci ayant pour objet de :

- garantir aux salariés d'une même branche d'activité, quelle que soit la taille de l'entreprise qui l'emploie, un socle minimum de garanties sociales ;*
- préserver un socle social homogène aux entreprises d'un même secteur économique ;*
- jouer un véritable rôle de régulateur dans son secteur d'activité.*
- adapter les dispositions générales du code du travail aux spécificités et contraintes de la branche ;*

Il a donc été négocié puis conclu le présent accord ci-après reporté :

Article 1

Champ d'application

Le champ d'application territorial vise l'ensemble du territoire national et tous les territoires visés par l'article 2222-1 du code du travail, notamment la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, Mayotte, la Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le champ d'application professionnel concerne les entreprises relevant de la branche de négoce et de prestations de services dans les domaines médico-techniques.

Article 2

Ordre public conventionnel

Un accord d'entreprise ne peut déroger de façon défavorable à aucune disposition des conventions et accords collectifs de la branche du négoce et des prestations de service dans les domaines médico-techniques, à l'exception de celles pour lesquelles le législateur a prévu la primauté des accords d'entreprise.

Article 3

Durée - Notification - Publicité

Le présent texte est conclu pour une durée indéterminée. Il sera notifié en original aux organisations représentatives.

À l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, décomptés à partir de la date la plus tardive de retrait des lettres recommandées avec accusé de réception le notifiant, il sera déposé en un exemplaire original (version papier), à la Direction Générale du Travail - Dépôt des accords collectifs - 39/42, quai André Citroën - 75 902 Paris Cedex 15 et un exemplaire électronique, soit joint à l'envoi des exemplaires papiers, soit adressé par courriel à «depot.accord@travail.gouv.fr».

Cet envoi sera accompagné des copies du courrier daté de notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives ou des accusés de réception ou des récépissés de remise en main propre contre décharge.

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

Article 5

Extension et entrée en vigueur

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord : cette demande, formulée par un courrier distinct, est effectuée simultanément au dépôt prévu à l'article précédent.

L'accord entrera en vigueur, tant pour les organisations signataires que pour l'ensemble de la branche, le 1^{er} jour du mois suivant la publication au Journal Officiel (JO) de son arrêté d'extension.

Article 6

Révision et Dénonciation

Le présent accord est révisable totalement ou partiellement à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires. Toute modification donnera lieu à un avenant conclu par les partenaires sociaux ou une partie d'entre eux conformément aux dispositions légales.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes, par lettre recommandée avec avis de réception. Elle devra être accompagnée d'une lettre de notification d'un nouveau projet de texte sur les points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de notification.

Le présent texte restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel avenant signé à la suite d'une demande de révision.

En outre, le présent texte et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par l'un ou l'autre des signataires dans les conditions définies par la loi.

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de trois mois. Toute dénonciation par l'une des parties signataires est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Toute organisation syndicale représentative des salariés ou des employeurs peut en demander la révision à l'issue d'un cycle électoral.

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Accord du 15 décembre 2017

[Étendu par arr. 15 mars 2019, JO 22 mars, applicable le 1^{er} jour du mois suivant la publication au Jour-

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPDM ;
FEDEPSAD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE CGC ;
FS CFTD ;
UNSA FCS ;
CFTC Santé Sociaux.

Mod. par Avenant 14 mars 2019, étendu par arr. 3 déc. 2019, JO 13 déc., applicable à compter du 30 mars 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*UNPDM ;
FEDEPSAD.*

Syndicat(s) de salariés :

*FNECS CFE-CGC ;
UNSA FCS ;
CFTC Santé Sociaux.*

Préambule

Conformément à l'article L. 2232-9⁽¹⁾ du code du travail, les partenaires sociaux de la branche du négoce et des prestations de services dans les domaines Médico-Techniques ont décidé de créer une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ci-après dénommée «CPPNI - MT».

⁽¹⁾ 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 l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective.

Article 1

Champ d'application

Le champ d'application territorial vise l'ensemble du territoire national et tous les territoires visés par l'article L. 2222-1 du code du travail, notamment la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, Mayotte, la Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le champ d'application professionnel concerne les entreprises relevant de la branche de négoce et de prestations de services dans les domaines médico-techniques.

Article 2

Composition de la CPPNI-MT

Cette commission peut se tenir soit en formation plénière, soit en formation interprétation.

Dans sa formation «plénière», elle est composée :

- **Pour le collège salarié** : la délégation des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau de la branche se constitue librement dans la limite de 4 personnes par organisation ;
- **Pour le collège employeur** : la délégation des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives au niveau de la branche comprend un nombre égal de représentants à celui du collège salarié, répartis à parts égales entre les différentes organisations patronales.

Chaque représentant est désigné par son organisation par voie de courrier adressé au Président de la CPPNI, (dont une copie est adressée à la DGT ainsi qu'au secrétariat de la branche), le courrier précisant pour chacun ses coordonnées postales, téléphoniques et électroniques.

Il est rappelé que, selon les dispositions de l'arrêt CASS Soc n° 228 du 1^{er} février 2017, les négociateurs salariés sont considérés comme salariés protégés.

En cas de remise en cause de la représentativité de l'une des organisations, cette dernière perd également, dès publication officielle des résultats, le droit de siéger à cette commission. La disparition d'une ou plusieurs organisations ne remet toutefois pas en cause les décisions et/ou accords antérieurs, actés par la CPPNI.

Dans sa formation «interprétation» sa composition est déterminée comme suit :

Lorsqu'elle se prononce pour interpréter les termes de la convention collective, et les accords et avenants, seuls les représentants des organisations représentatives signataires du texte à interpréter ou y ayant adhéré postérieurement à sa signature, peuvent y siéger.

Article 3 **Missions de la CPPNI-MT**

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, les missions de la CPPNI sont les suivantes :

- 1° Représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- 2° Négocier les modifications de la convention collective nationale, ainsi que tout accord de branche
- 3° Assurer le suivi des régimes de prévoyance et frais de santé collectifs ;
- 4° Exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- 5° Établir un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1.

Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus sur les sujets suivants :

- la durée du travail, la répartition et les aménagements d'horaires ;
- le repos quotidien ;
- les jours fériés ;
- les congés payés et autres congés ;
- le compte épargne-temps

Ce rapport étudiera plus particulièrement l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formulera, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

6° Pour rendre un avis, à la demande d'une juridiction, sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

7° Pourra par ailleurs assumer le rôle d'observatoire paritaire de la négociation collective dans la branche. La CPPNI-MT peut, sur simple décision, déléguer ce rôle à une autre instance.

La CCPNI vient se substituer dans ses missions, prérogatives et ses modalités de fonctionnement à la Commission Paritaire Nationale de la branche.

La CPPNI dans sa mission d'interprétation se substitue également à la commission de validation des accords instituée par l'accord du 17 mars 2011 relatif à la création d'une commission paritaire de validation des accords. L'accord du 17 mars 2011 est donc abrogé.

L'ensemble des autres instances paritaires de la branche demeure.

Article 4 **Fonctionnement**

Mod. par Avenant 14 mars 2019, étendu par arr. 3 déc. 2019, JO 13 déc., applicable à compter du 30 mars 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPDM ;

FEDEPSAD.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

UNSA FCS ;

CFTC Santé Sociaux.

La CPPNI peut :

- se réunir en formation «plénière» dans le cadre de ses missions de négociation et de suivi de la branche ;
- se réunir en formation «interprétation» dans le cadre de sa mission d'interprétation d'une disposition conventionnelle, sollicitée par une entreprise ou un salarié, conformément à la procédure indiquée infra ;

La CPPNI se réunit en formation «plénière» autant que de besoin et au minimum trois fois par an sur convocation du secrétariat conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, et en formation «interprétation» autant de fois que l'exige les demandes d'interprétation.

Les fonctions de secrétariat de la CPPNI (envoi des convocations, PV de réunions, courriers etc...) sont assumées par le secrétariat de branche tel qu'instauré au jour de la signature de l'accord. Il pourra être confié à tout autre prestataire sur décision de la CPPNI.

Tous les frais induits par le bon fonctionnement de la commission pour la bonne réalisation de ses missions, sont pris en charge par l'APAN-DMT.

La prise en charge des frais des participants aux réunions de la CPPNI est effectuée dans les conditions prévues à l'avenant n° 02 à l'Accord du 18 octobre 2005 relatif à la négociation.

4.1

Formation plénière - Négociations conventionnelles

La CPPNI en formation «plénière» est chargée de la négociation conventionnelle. Elle peut mandater des groupes techniques paritaires sur des thèmes particuliers relevant de ses missions. Les membres de la CPPNI sont membres de droit de l'ensemble des différentes formations et groupes techniques de cette formation plénière. Ces groupes techniques ne se substituent pas pour autant à la CPPNI, seule instance amenée à négocier, modifier et/ou valider une disposition conventionnelle par voie d'accord ou d'avenant ou d'annexe. De même, le choix final d'un prestataire qui accompagnerait la branche dans ses missions, et financé par la branche, devra obligatoirement être réalisé en séance plénière.

Un compte-rendu de chaque séance (plénière ou groupe technique paritaire) est rédigé par le secrétariat de la branche et proposé pour approbation lors de la réunion suivante.

4.2

Formation «Interprétation»

4.2.1

Modalités de saisine de la commission d'interprétation

La CPPNI exerce sa mission d'interprétation dans les conditions suivantes :

Elle se réunit dans les 2 mois qui suivent la réception de la demande dont elle est saisie :

- soit directement par un employeur ou un salarié ;
 - soit à l'initiative d'un quelconque de ses membres ;
 - soit par une juridiction de l'ordre judiciaire dans le cadre de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.
- Le dossier de saisine constitué par le demandeur doit être adressé par courrier électronique à la CPPNI et doit comporter les éléments suivants :
- le ou les textes conventionnels sur lesquels l'interprétation est demandée ;
 - une explication précise des difficultés d'interprétation rencontrées ;
 - Les coordonnées postales ou électroniques du demandeur.

Dans l'hypothèse où le dossier de saisine ne comporte pas les documents indiqués ci-dessus, le secrétariat de la branche, dès réception du dossier, demande à l'auteur de la saisine de le compléter.

Lorsque le dossier est complet, le secrétariat de la branche :

- Adresse le dossier à l'ensemble des membres de la CPPNI ;
- Propose aux membres de la CPPNI des dates de réunion dont la tenue devra intervenir au plus tard 2 mois après réception du dossier complet de saisine par le secrétariat de la branche ;
- Informe le demandeur par courrier ou e-mail de la date de la réunion de la CPPNI en formation interprétation, et du délai prévisionnel de délibération qui lui parviendra au plus tard 1 mois après la tenue de la réunion.

4.2.2

Modalités spécifiques de fonctionnement de la CPPNI - Interprétation

Lors de la tenue de la réunion de la CPPNI en formation «Interprétation» la CPPNI rend soit un avis, soit formule une demande d'informations complémentaires auprès du demandeur, soit elle émet un défaut de position majoritaire.

La délibération est signée au plus tard dans les 15 jours qui suivent la réunion, par l'ensemble des participants. La délibération sera mise à la signature dans les locaux du secrétariat de la branche.

4.2.3

Modalités de vote de la CPPNI en formation «interprétation»

(Avenant 14 mars 2019, étendu) Les décisions sont prises dans le respect du paritarisme. La décision est réputée adoptée si la majorité des voix par collège s'est exprimée favorablement en séance. Le nombre de voix pour chaque organisation, patronale ou salariale, sera déterminé de la façon suivante :

Nombre d'organisations syndicales de salariés multiplié par le nombre d'organisations professionnelles d'employeurs, divisé par le nombre d'organisations du collège concerné.

À ce jour, dans une configuration pleine, 2 organisations professionnelles d'employeurs et 6 organisations syndicales de salariés :

$$2 \times 6 = 12$$

Soit 6 voix pour chaque organisation professionnelle d'employeurs et 2 voix pour chaque organisation syndicale de salariés.

En cas de demande d'informations complémentaires, à réception des éléments, la CPPNI se réunit à nouveau dans les mêmes modalités et les mêmes délais pratiqués lors de sa saisine initiale.

4.3

Transmission des conventions et accords d'entreprise à la CPPNI

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail susvisé, les entreprises de la branche médico-technique doivent transmettre à la CPPNI de branche leurs conventions et accords collectifs comportant des stipulations relatives à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte-épargne temps.

Conformément au décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016, les conventions, accords sont transmis à l'adresse numérique ou postale du secrétariat de la branche inscrit sur la liste des adresses des CPPNI, téléchargeable sur le site internet du Ministère du Travail : <http://travail-emploi.gouv.fr/>.

Article 5

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, il sera notifié en original aux organisations représentatives.

À l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, décomptés à partir de la date la plus tardive de retrait des lettres recommandées avec accusé de réception le notifiant, il sera déposé en un exemplaire original (version papier), à la Direction Générale du Travail - Dépôt des accords collectifs - 39/42, quai André Citroën - 75902 Paris Cedex 15 et un exemplaire électronique, soit joint à l'envoi des exemplaires papiers, soit adressé par courriel à «depot.accord@travail.gouv.fr».

Cet envoi sera accompagné des copies du courrier daté de notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives ou des accusés de réception ou des récépissés de remise en main propre contre décharge.

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

L'accord entrera en vigueur, tant pour les organisations signataires que pour l'ensemble de la branche, le 1^{er} jour du mois suivant la publication au Journal Officiel (JO) de son arrêté d'extension.

Article 6

Extension

En application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du Code du Travail, les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord : cette demande, formulée par un courrier distinct, est effectuée simultanément au dépôt prévu à l'article précédent.

Article 7

Révision et dénonciation

Le présent accord est révisable totalement ou partiellement à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires. Toute modification donnera lieu à un avenant conclu par les partenaires sociaux ou une partie d'entre eux conformément aux dispositions légales.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes, par lettre recommandée avec avis de réception. Elle devra être accompagnée d'une lettre de notification d'un nouveau projet de texte sur les points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de notification.

Le présent texte restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel avenant signé à la suite d'une demande de révision.

En outre, le présent texte et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par l'un ou l'autre des signataires dans les conditions définies par la loi.

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de trois mois. Toute dénonciation par l'une des parties signataires est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Toute organisation syndicale représentative des salariés ou des employeurs peut en demander la révision à l'issue d'un cycle électoral.

Accord du 12 mars 2020

[Étendu par arr. 2 avr. 2021, JO 14 avr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant sa signa-

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEPSAD ;

UNPDM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFTD ;

UNSA Commerce et Services ;

CFTC Santé Sociaux.

Il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord vise à établir le règlement intérieur, prévu par l'article 2 de l'avenant du 14 mars 2019 portant modification des règles de fonctionnement de la CPPNI établies par l'accord du 15 décembre 2017 portant création de cette CPPNI.

Il est conclu pour fixer les modalités de fonctionnement de la CPPNI non prévues par l'accord portant création de la CPPNI, ainsi que les modalités de fonctionnement des groupes de travail techniques paritaires requis par la CPPNI pour l'avancée des travaux.

Article 1

Modalités de fonctionnement de la CPPNI en formation négociation

Dans le cadre des négociations, la CPPNI peut être amenée à prendre des décisions qui ne justifient/nécessitent pas la négociation d'un accord.

Dans ces situations, la décision sera actée selon les modalités de votes suivantes :

Les décisions sont prises conformément au poids de la représentativité des organisations syndicales de salariés au jour de la décision d'une part, et du poids représentés par le pourcentage des salariés de la branche représentés par chaque organisation patronale.

En l'état du poids de représentativité syndicale au jour de l'élaboration du présent règlement intérieur, le poids respectif de chaque organisation syndicale de salariés dans la branche est :

CFTC : 15,19 %

CFDT : 30,89 %

CGC : 7,74 %

CGT : 21,19 %

FO : 14,79 %

UNSA : 10,24 %

Et le poids respectif des organisations patronales est :

FEDEPSAD : 70 %

UNPDM : 30 %

Conformément aux règles déterminant la validité d'un accord et par analogie, la décision est réputée adoptée si le poids cumulé des organisations syndicales de salariés d'une part représente au moins 30 %, et si le poids cumulé des organisations patronales représente au moins 50 %.

Article 2

Modalités de fonctionnement des groupes de travail techniques paritaires

La CPPNI peut décider de la constitution de groupe de travail techniques paritaires dont la mission est déterminée par la CPPNI. Chaque organisation syndicale de salarié et chaque patronale désigne un représentant de l'organisation parmi les membres désignés au sein de la CPPNI.

Il appartient à ce membre désigné de tenir régulièrement informés les autres membres de son organisation de l'avancée des travaux, et leur communiquer le cas échéant les supports de travail.

Le groupe de travail technique paritaire ne saurait se substituer au rôle dévolu à la CPPNI, il ne peut en conséquence pas être confié à un groupe de travail le soin de négocier un accord conventionnel ou la modification d'un accord. Il peut en revanche se voir confié la mission de préparer les outils favorisant la négociation, ou la définition d'outils et supports partie intégrante des futurs accords.

En tout état de cause, et dès lors que les travaux impliquent la conclusion d'un accord, les éléments une fois finalisés par le groupe de travail doivent être soumis pour finalisation de la négociation à la CPPNI.

Article 2
Stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés

La branche professionnelle du négoce et des prestations de services dans les domaines médico techniques étant composée majoritairement d'entreprises de moins de cinquante salariés, les dispositions du présent accord ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises. Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas. Cet avenant s'applique quelle que soit la taille de l'entreprise.

Article 3
Durée et entrée en vigueur

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet à compter du premier jour du mois civil suivant sa signature.

Article 4
Extension

En application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du Code du Travail, les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord. Cette demande, formulée par un courrier distinct, est effectuée simultanément au dépôt du présent accord.

Article 5
Révision et dénonciation

Le présent accord est révisable totalement ou partiellement à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires. Toute modification donnera lieu à un avenant conclu par les partenaires sociaux ou une partie d'entre eux conformément aux dispositions légales.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des organisations représentatives, par lettre recommandée avec avis de réception. Elle devra être accompagnée d'une lettre de notification d'un nouveau projet de texte sur les points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de notification.

Le présent texte restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel avenant signé à la suite d'une demande de révision.

En outre, le présent texte et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par l'un ou l'autre des signataires dans les conditions définies par la loi.

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de trois mois. Toute dénonciation par l'une des parties signataires est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Toute organisation syndicale représentative des salariés ou des employeurs peut en demander la révision à l'issue d'un cycle électoral.

