

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

IDCC 1982

Brochure 3286

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

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 01/05/2022

Négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques

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

TABLE DES MATIÈRES

Convention collective nationale du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997	3
Titre Ier : Dispositions générales	3
Article 1 - Champ d'application	3
Article 2 - Entrée en vigueur - Durée - Publicité	3
Article 3 - Révision	3
Article 4 - Dénonciation	4
Article 5 - Négociations professionnelles	4
Titre II : Représentation du personnel-Représentation syndicale	5
Article 6 - Généralités	5
Article 8 - Titre III : Contrat de travail	5
Article 7 - Recrutement	5
Article 9 - Contrat de travail	5
Article 10 - Période d'essai	6
Article 11 - Absences - Congés	6
Titre IV : Classification	7
Article 12 - Système de classification des emplois	7
Titre V : Rémunération	7
Article 13 - Rémunération	7
Article 14 - Rémunération variable	8
Titre VI : Rupture du contrat de travail	8
Article 15 - Démission	8
Article 16 - Licenciement	8
Article 17 - Retraite	8
Textes Attachés	11
Annexe I - Grille de classification Convention collective nationale du 9 avril 1997	11
ANNEXE II - Tableau des coefficients Convention collective nationale du 9 avril 1997.	12
Annexe III - Emplois repères Convention collective nationale du 9 avril 1997	13
Annexe IV - Dispositions transitoires Convention collective nationale du 9 avril 1997	15
Accord du 23 octobre 2000 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail	16
Adhésion par lettre du 14 août 2003 de la FNIC-CGT à la convention collective	25
Avenant du 18 octobre 2005 portant modification de l'article 1er de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques	26
Accord du 18 octobre 2005 portant modification de l'article 5 de la convention relatif aux négociations conventionnelles	26
Accord du 25 octobre 2006 portant adhésion à l'OPCA FORCO et à l'observatoire prospectif du commerce	27
Accord du 25 octobre 2006 portant création de la CPNEFP	29
Adhésion par lettre du 26 août 2009 de la fédération nationale des industries chimiques à l'accord du 4 juin 2009 relatif à la prévoyance	32
Adhésion par lettre du 25 septembre 2009 du SNADOM à la convention	32
Accord du 3 mars 2010 portant modification de l'article 5 de la convention	32
Adhésion par lettre du 4 avril 2012 de la CFTC à l'accord du 23 novembre 2011 relatif aux salaires minima	33
Adhésion par lettre du 30 avril 2012 de l'UNPDM à la convention	33
Adhésion par lettre du 13 janvier 2013 de la FS CFTD à la convention	33
Accord du 17 janvier 2013 relatif aux contrats de professionnalisation	33
Accord du 17 janvier 2013 relatif à la création d'une section paritaire professionnelle	35
Accord du 17 janvier 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	36
Avenant n° 1 du 17 janvier 2013 relatif à l'aide à la négociation	40
Adhésion par lettre du 30 septembre 2013 de l'UNSA commerces et services à la convention	41
Adhésion par lettre du 20 janvier 2014 de la FPSAD à la convention	41
Accord du 22 mai 2014 relatif à l'annexe II portant sur les salaires, instaurant certaines mesures encourageant l'ancienneté et la prise en charge des congés pour enfants malades	41
Adhésion par lettre du 16 juin 2014 de l'UPSADI à la convention	42
Avenant n° 1 du 22 mai 2015 relatif aux congés familiaux	43
Dénonciation par lettre du 3 juillet 2015 de la majorité des partenaires sociaux de l'accord du 25 octobre 2006 portant adhésion à l'OPCA FORCO et à l'observatoire prospectif du commerce	43
Accord du 17 mars 2016 relatif à la désignation de l'OPCA et à l'OPMQ	44
Avenant n° 2 du 17 mars 2016 à l'accord du 18 octobre 2005 relatif à l'aide à la négociation	45
Accord du 16 juin 2016 relatif à la mise en place d'une contribution conventionnelle exceptionnelle	46
Accord du 18 mai 2017 relatif à l'annexe II portant sur les salaires minima	47
Accord du 15 décembre 2017 portant création d'une commission paritaire permanente de négociation et	

<i>d'interprétation (CPPNI)</i>	48
Accord du 6 décembre 2018 relatif à l'annexe II portant sur les salaires minimums	50
Accord du 6 décembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)	51
Avenant du 14 mars 2019 à l'accord du 15 décembre 2017 relatif à la création d'une CPPNI	52
Avenant du 14 mars 2019 modifiant l'article 5.3 de la convention relatif aux modalités de prise en charge des frais de déplacement	53
Avenant n° 3 du 19 septembre 2019 à l'accord du 18 octobre 2005 relatif à la négociation	54
Avenant du 19 septembre 2019 modifiant l'article 11.2 de la convention collective relatif à l'indemnisation du salarié en cas de maladie et accident	55
Avenant du 19 septembre 2019 à l'article n° 11.3 de la convention collective relatif au congé maternité - adoption	56
Accord du 11 décembre 2019 relatif aux certifications éligibles au dispositif de formation « Pro-A »	57
Accord du 12 mars 2020 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences	60
Accord du 12 mars 2020 relatif au règlement intérieur de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)	62
Accord du 25 septembre 2020 relatif à la couverture frais de santé	63
Accord du 25 septembre 2020 relatif au régime complémentaire de prévoyance	66
Avenant du 16 décembre 2021 relatif à la modification des articles 5.1 et 5.3 et à la création d'un article 5.4 de la convention collective	69
Avenant n° 1 du 10 mars 2022 à l'accord du 25 septembre 2020 relatif à la couverture de frais de santé	71
Avenant n° 1 du 10 mars 2022 à l'accord du 25 septembre 2020 relatif au régime complémentaire	71
Textes Salaires	75
Accord du 18 octobre 2005 relatif aux salaires (annexe II)	75
Accord du 13 novembre 2008 relatif aux salaires minima	75
Accord du 19 novembre 2009 relatif aux salaires minima	76
Accord du 18 novembre 2010 relatif aux salaires minima	77
Accord « Salaires » du 23 novembre 2011	78
Accord du 4 juillet 2013 relatif aux salaires minima	79
Textes Extensions	81
Arrêté du 3 mars 1998	81
ARRETE du 18 juillet 2006	81
ARRETE du 20 octobre 2006	81
ARRETE du 21 novembre 2006	82
ARRETE du 14 décembre 2006	82
ARRETE du 16 juillet 2007	82
Textes parus au JORF	83
Arrêté du 15 mars 2019	83
Arrêté du 9 juillet 2019	83
Arrêté du 30 juillet 2019	83
Arrêté du 3 décembre 2019	84
Arrêté du 18 septembre 2020	84
Arrêté du 5 février 2021	85
Arrêté du 2 avril 2021	85
Arrêté du 2 avril 2021	85
Arrêté du 2 avril 2021	86
Arrêté du 2 avril 2021	86
Arrêté du 2 avril 2021	86
Arrêté du 21 mai 2021	87
Arrêté du 2 juillet 2021	88

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

Signataires	
Patrons signataires	Osioargntians pareannrstatsegiolis : SLAYNAM ; SYNADEM.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FECTAM-CFTC.
Organisations adhérentes signataires	Fédération nltioaane des iusetnrdis cuqiemih CGT, 263, rue de Paris, csae 429, 93514 Minutroel Ceedx (FNIC-CGT), par lertte du 14 août 2003 (BO CC 2004-12). Le sadycnit nntiaoaal des aotanssciios d'assistance à dcimlioe (SNADOM), par ltetre du 25 sbertpeme 2009 (BO n° 2009-43) L'union nlotaniae des pattaersiers de dsioitipfss médicaux (UNPDM), par ltrete du 30 arivl 2012 (BO n°2012-23) La fédération de l'UNSA crcomemes et services, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bolneagt Cedex, par lertre du 30 serptmbee 2013 (BO n°2013-41) La FS CFDT, tuor Essor, 14, rue Scandicci, 93508 Ptanin Cedex, par lrttee du 13 jenviar 2013 (BO n°2014-3) Fédération des ptaerireasts de santé à domicile, par lettre du 20 jaenivr 2014 (BO n°2014-9) L'UPSADI, par lettre du 16 jiun 2014 (BO n°2014-28)

En vigueur étendu en date du 12 mars 1998

Il a été clcnou le présent aoccrd collectif, conformément aux enagegnmtes pirs dnas le cdare de l'accord de méthode du 19 aivr 1994.

La cconiulosn du présent aroccd témoigne de la volonté des pteireraans scaoiux de reconnaître les spécificités de la pesofisron des patrtraeesis de sirvcees médico-techniques à dlicmioe et nmetomant les conséquences sleaoics inhérentes aux canrntitoes liées aux activités au porift de maeadls et handicapés à domicile.

Titre Ier : Dispositions générales

Article 1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 18 oct. 2005

Le cahmp d'application trtrorieial vsie l'ensemble du trioertrie national, y compris les départements d'outre-mer.

Le cahmp d'application pnfenessoiarl cennoce les etrispneers de négoce et de ptosnarteis de sevcreis médico-techniques. L'activité pcrilinape de ces eeitpsernrs cssitnoe en la licaoton et la vtnee de matériels et finruoteurs destinés à l'assistance des prnenseos en satuiiotn de dépendance, de hcanaidp ou de mlaiade anisi qu'à l'équipement médical et/ou dnas la réalisation de ptanostreis de svceries liées aux activités de ltcaoion ou de vetne au pfirot des mêmes bénéficiaires et à l'exclusion de tuot atce de soins. Ces eepstrirnes snot généralement référencées suos les ceods NAF 52.3 C (à l'exclusion de l'audioprothèse) en 71.4 B.

Article 2 - Entrée en vigueur - Durée - Publicité

En vigueur étendu en date du 12 mars 1998

2.1. La présente cieventonn est cculone puor une durée indéterminée. Elle etrne en vuieuegr puor l'ensemble de la porfeossin le pemier juor du mios savunit la dtae de son arrêté d'extension.

2.2. Les meeurs de publicité de la présente ceiotvonn ruseqeis par la loi senort réalisées à la dcgleniie des osniatrgaonis patronales.

2.3. Conformément aux doionisiptss de l'article L. 135-7 du cdoe du travail, au sien de cuahqe établissement, un eperalxime de la ctveonnoin à juor diot être tneu à la distioisopn des salariés, un expiaremle étant rmies à cchaun des représentants du personnel. En outre, en aloiiatppcn de l'article R 135-1 du cdoe du tavrrial une ifmaortnoin spécifique rtilvae à l'application de la ctneinvoon est réalisée sur le penaanu d'affichage de cuahqe établissement. Cette itmofoarinn précise nemantomt le leiu où la coaunilosttn de la cvenotnion par le salarié est possible.

Article 3 - Révision

En vigueur étendu en date du 12 mars 1998

La ctvoeinnon puet être révisée, dnas les cdniiontos prévues par la loi. Ttoue mdctoaiifion de la ctonvnieon résultant d'un anevat de révision a puor efeit de se stiubseutr au txttee qu'il révisé.

Article 4 - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 12 mars 1998

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 concertent dans un délai de trois mois suivant la date de notification, par lettre recommandée avec accusé de réception, de la dénonciation, la partie auteur de la dénonciation présentant, le cas échéant, une proposition de texte.

A 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 (art. L. 132-8 du code du travail).

Article 5 - Négociations professionnelles

En vigueur étendu en date du 1 mai 2022

5.1. 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 accordées 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 conclus à savoir :

- ? une commission paritaire 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 travail de branche : (APAN ? DMT).

Pour pouvoir exercer les missions qui leur sont confiées dans le cadre des négociations de branche, les salariés des entreprises qui disposent d'un mandat de négociation sur la CPPNI(1) et/ou la CPNEFP doivent pouvoir bénéficier d'un temps de préparation adapté favorisant une dialogue social constructif 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 d'un droit de congé pour les congés alloués aux participants, d'un crédit de :
? 7 heures par an de congé pour une ou plusieurs réunions préparatoires avant chaque CPPNI ;
? 7 heures par an de congé pour une ou plusieurs réunions préparatoires avant chaque CPNEFP.

Les heures dites « préparatoires » définies ci-dessus sont allouées par mandat détenu par chaque représentant à l'une de ces deux commissions, et sont cumulables si le représentant détient un mandat sur chacune de ces commissions (CPPNI et CPNEFP). Ces heures préparatoires allouées pour chaque réunion CPPNI et CPNEFP peuvent également être utilisées par le représentant concerné pour la préparation d'autres réunions paritaires de branche sur lesquelles il dispose également d'un 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 doivent être utilisées dans les deux mois qui précèdent la date de la réunion de la CPPNI ou CPNEFP avant déclenchement de son attribution. Les heures non utilisées avant la réunion sont perdues, sauf à justifier auprès de

l'employeur de leur utilisation postérieure et au maximum dans les deux mois qui suivent la réunion de la CPPNI ou CPNEFP, pour la préparation d'une future réunion paritaire sur laquelle le représentant dispose également d'un mandat de négociation.

Les paritaires sucoiaux s'attacheront à planifier les réunions des aeturs ci-dessus mentionnées à des dates précises des réunions de CPPNI et CPNEFP, et au plus tard dans les deux mois qui suivent 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 heures par an et par représentant, quel que soit le nombre de mandats détenus. Cette heure est imputée au représentant de préférence co-salarié des différents secteurs échangés par métier ou toute autre moyen.

Ces heures doivent être attribuées à chaque représentant salarié des entreprises mentionnées ci-dessus sur les sujets, en coordination avec l'organisation syndicale de laquelle il détient son mandat, comme avec les aeturs mentionnés de salariés. Ces heures sont substituables dans la mesure où elles ne nécessitent l'organisation d'une réunion physique.

5.2. Composition des délégations

La délégation des organisations professionnelles affiliées à une confédération représentative au plan national, se constitue librement, dans la limite de 4 personnes par siège confédéral.

5.3. 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 supérieurs hiérarchiques au moins 7 jours avant la date de réunion paritaire, ou avant l'initiation des heures dédiées à la préparation, lorsqu'elles sont regroupées en demi-journée ou journée. Le délai de prévenance est raccourci à 48 heures avant si le nombre d'heures utilisées est inférieur ou égal à 2 heures.

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

Si l'organisation des réunions paritaires comme les réunions préparatoires en présentiel est privilégiée elle peut également être réalisées par visio-conférence.

Les frais de déplacement des représentants paritaires par organisation syndicale sont pris en charge, sur justificatifs, sous réserve des maxima et conditions précisées à l'article 5.4.

5.4. Modalités de prise en charge des frais de déplacement

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 SCNF 2e classe et dans la limite du trajet paritaire au tarif 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 assés par le tarif plafonné à 500 ? ;
? si le lieu où l'intéressé se trouve ou se dirige à la date de la réunion en raison de son activité professionnelle est différent de son domicile principal (domicile principal), le montant du remboursement srea plafonné au montant du trajet heaenmutlbit remboursé (domicile principal/ réunion) ;
? dans le cas d'usage de la voiture personnelle, le remboursement srea effectué dans la limite de 200 km, aller et retour, et dans la limite du tarif du barème forfaitaire kilométrique cospnednaort à un véhicule de 7 CV, sous condition de rmeise de la copie de la carte grise ;
? frais de parking : frais réels plafonnés au montant cospnednaort 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 la réunion en l'absence de possibilité de se rendre à 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 poura donner lieu à un repas 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 retard de départ de l'intéressé antérieur ou équivalent à 7 heures (heure de départ du transport). Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cas où les réunions sont organisées par visio-conférence.

Le montant de prise en charge du petit-déjeuneruel est fixé sur la base des faits 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 forcée sur place la veille de la réunion évitant ainsi l'indemnisation d'un trajet aller ;

? sur décision d'une commission paritaire au cas par cas.

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

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

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

(1) Au 7ème alinéa la lettre « M » est remplacée du sigle « CNPPMI », comme étant citée dans les dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail.

(Arrêté du 7 avril 2022 - art. 1)

Titre II : Représentation du personnel- Représentation syndicale

Article 6 - Généralités

En vigueur étendu en date du 12 mars 1998

6.1. Principes

Quelle qu'elle soit, la représentation du personnel doit veiller à recréer les conditions 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 au 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 données relatives s'effectue immédiatement sur les panneaux prévus à cet effet.

6.2. Elections

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 représentatives porte notamment sur :

- la répartition des sièges entre collèges ;

- les modalités pratiques du scrutin ;

- l'information du personnel concerné ;

- les délais de constitution des listes.

Article 8 - Titre III : Contrat de travail

En vigueur étendu en date du 12 mars 1998

(Réservé)

Article 7 - Recrutement

En vigueur étendu en date du 12 mars 1998

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

Article 9 - Contrat de travail

En vigueur étendu en date du 12 mars 1998

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

Le document écrit précise, à tout le moins, les mentions redonnées par la loi ou les textes réglementaires et notamment :

- la date de début de l'activité professionnelle de l'entreprise, à titre d'information ;

- la date de début de l'activité professionnelle du salarié au moment de son embauche ;

- le salaire et la durée du travail caror deontpse ;

- la période d'essai, le cas échéant.

Article 10 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 12 mars 1998

10.1. Salarié non cadre

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

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

La rupture du contrat de travail pnnadet 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 maximale de trois mois pour les cadres d'un mois.

La rupture du contrat de travail pnnadet 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 des trois mois suivants.

Article 11 - Absences - Congés

En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

11.1. Maladie. - Absence : absence 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 avertisse son employeur dans un délai de quarante-huit heures, sauf cas de force majeure, en précisant, le cas échéant, l'origine médicale de la maladie ou de l'accident. L'absence est justifiée par un certificat médical communiqué à l'employeur.

Dans le cas où, après recours à toutes les formes de repos temporaire, ces absences interfèrent sur le rendement effectif de l'intéressé, l'employeur pourra mettre en œuvre une procédure de licenciement à l'encontre du salarié qui sera indemnisé conformément à la législation en vigueur et à la présente convention. La procédure de licenciement sera mise en œuvre, au plus tôt à la fin de la période d'indemnisation prévue ci-après. Toutefois, ce délai ne s'applique pas lorsqu'il s'agit de cas d'absences répétées désorganisant l'entreprise et justifiant le licenciement du salarié.

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

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

11.2. Maladie. - Absence : indemnisation

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

sécurité sociale.

Cette indemnité est versée :

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

Le montant brut de l'indemnité complémentaire permet de maintenir le salaire brut qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé, sous déduction des cotisations sociales par la sécurité sociale et des cotisations patronales de prévoyance complémentaire recalculées en brut sur les bases suivantes :

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

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

Cette indemnité complémentaire n'est versée qu'au salarié justifiant de l'ancienneté de la sécurité sociale.

11.3.1. Congé de maternité ? adoption

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

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

11.3.2. Congé de paternité ? adoption

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

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

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

11.4. Congés annuels

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

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

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

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

Les congés en question ne se cumulent pas avec les congés

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

b) La période normale de congé annuel est fixée du 1er mai au 31 octobre. Sauf 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 deux jours de congé entre le 1er mai et le 31 octobre.

c) Si, d'un commun accord, une fraction du congé annuel était prise en dehors de la période normale, 1er mai - 31 octobre, la durée de ce congé serait automatiquement 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 ;
- Pcas du salarié : 5 jours ouvrés ;
- décès du conjoint, d'un descendant ou d'un ascendant en ligne directe : 3 jours ouvrés.

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

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

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

- trois jours ouvrés pour chaque naissance ou adoption.

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

Titre IV : Classification

Article 12 - Système de classification des emplois

En vigueur étendu en date du 12 mars 1998

12.1. Contexte

Le système de classification prend en compte, d'une part, les impératifs liés à la productivité et, d'autre part, les spécificités du tissu productif constitué de très petites entreprises et de moyennes entreprises.

12.2. Principes fondamentaux

Le système de classification s'établit autour de critères classiques - technicité, responsabilité, autonomie - complétés par une liste d'emplois repères répartis sur une grille.

12.3. Méthode de classement des emplois

La grille détermine un classement des emplois et non des personnes, tenant compte des obligations et caractéristiques de service des activités liées aux besoins des malades et handicapés à domicile.

Les emplois sont répartis en cinq niveaux dont chacun correspond à un degré de technicité, de responsabilité et d'autonomie, ces

paramètres doivent nécessairement être appréciés en fonction des impératifs productifs et de l'organisation de l'entreprise.

Chaque niveau est subdivisé en points initiaux des degrés de technicité, responsabilité et autonomie évolutifs.

A chaque point est attachée une liste d'emplois repères correspondant aux filières professionnelles : les emplois repères constituent qu'une référence d'emplois correspondant à la profession considérée pour l'exercice de la profession.

Le classement des emplois de chaque entreprise s'effectue par référence aux emplois repères. La grille employée ne s'impose pas aux parties. L'évolution professionnelle et la mobilité sont liées aux fonctions attachées à un poste pour lequel une attribution de classement de l'emploi dans la mesure où elle entraîne une évolution des paramètres de technicité, de responsabilité et d'autonomie.

12.4. Affectation du salarié

Le salarié est affecté à un poste de l'entreprise et bénéficie du coefficient hiérarchique attaché à celui-ci.

La tâche des entreprises peut justifier qu'un salarié soit affecté à un poste d'une ou plusieurs filières.

Lorsque, à ce titre, le salarié exerce des missions relevant de nouveaux ou de points différents, son poste est classé en fonction du niveau et/ou de la position correspondante à son activité dominante. Si des activités différentes, principales et d'un volume significatif, viennent d'un niveau supérieur au coefficient du poste, viennent compléter l'activité d'origine du poste, il est attribué au salarié 10 points de coefficient supplémentaires.

L'affectation à un poste suppose que le salarié soit doté de la compétence requise, celle-ci étant notamment liée à la formation initiale ou acquise et à l'expérience professionnelle.

L'employeur informe le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel chaque année, de l'état du classement des emplois de l'entreprise en précisant les caractéristiques qui justifient ces classements.

Il doit être faite référence du classement de l'emploi en fonction des coefficients où l'information est nécessaire : emplois à pourvoir, définition du salaire, affectation...

12.5. Grille de classification

La grille de classification est annexée au présent accord collectif. A chaque point est attribué un coefficient.

Elle donne lieu à une négociation, au moins tous les cinq ans. Au cours de chaque période quinquennale, elle peut être adaptée dans les conditions prévues par la loi.

Titre V : Rémunération

Article 13 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 1 juillet 2010

La rémunération minimale annuelle est égale au produit de la ou des valeur(s) du point de classement par le nombre de points de coefficient, et majoré à l'euro supérieur.

Le salaire réel peut comprendre une partie fixe et une partie variable.

La ou les valeur(s) du point sont négociées au moins tous les ans, dans le cadre du champ défini à l'article 1er.

Article 14 - Rémunération variable

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Le salaire peut comporter une part fixe et une part variable. La part fixe ne peut pas être inférieure à 80 % du montant de la rémunération incluant la prime de participation aux bénéfices ; la part fixe est versée par 1/12.

La part variable est calculée à partir de paramètres économiques, notamment d'objectifs, précisément identifiés par le contrat de travail ou un avenant.

Pour les niveaux IV et V (cadres), la part fixe ne peut être inférieure à 100 % du montant de la rémunération mensuelle.

Les rémunérations annuelles réelles versées dans les entreprises ne peuvent, tous éléments compris, être inférieures au barème conventionnel.

Le salaire brut réel versé ne peut être inférieur tiers du montant annuel. La part variable éventuellement une régularisation en fin d'exercice, tenant compte des paramètres prévus. Aucun salaire mensuel brut ne peut être inférieur au SMIC.

Titre VI : Rupture du contrat de travail

Article 15 - Démission

En vigueur étendu en date du 12 mars 1998

La démission est notifiée par le salarié à l'employeur, par écrit. Elle prend effet au terme d'une période de préavis égale à un mois pour les salariés et trois mois pour les salariés 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 tout ou partie du préavis éventuellement raccourci. Elles déterminent les éventuelles conditions de rémunération du préavis non effectué.

Article 16 - Licenciement

En vigueur étendu en date du 12 mars 1998

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

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

Cette période est d'une durée de :

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

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

- trois mois pour les salariés dont l'ancienneté est, à la

date de notification, supérieure à deux ans.

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

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

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

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

16.4. Le salarié justifiant de deux 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 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 dont l'âge est supérieur à quarante-huit ans révolus.

Article 17 - Retraite

En vigueur étendu en date du 12 mars 1998

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

Le départ à la retraite est notifié par le salarié âgé d'au moins soixante ans à l'employeur. Il prend effet au terme d'une période de préavis égale à deux mois. Cette période de préavis est 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 tout ou partie du préavis éventuellement raccourci. Elles déterminent les éventuelles conditions de rémunération de la période de préavis non effectuée.

Le salarié partant à la retraite perçoit une indemnité égale à la moitié de l'indemnité de licenciement qu'il aurait perçue 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 soixante ans au moins et qu'il peut faire valoir à titre principal les points d'assurance visés 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 préavis de deux mois.

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

17.3. Affiliation au régime de retraite des cadres

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.

TEXTES ATTACHÉS

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

En vigueur étendu en date du 12 mars 1998

Navieu I : Exécution

Les emplois de ce navieu concernent en l'exécution des travaux simples selon des procédures définies par la direction. L'exécution de ces travaux nécessite la maîtrise de tâches peu complexes ou formalisées et se réalise sous l'organisation et le contrôle permanent de la hiérarchie.

Position 1.1. Employé :

Technicité : Maîtrise des tâches personnelles permettant la réalisation de tâches peu complexes, sans itinéraire personnel individuelle.

Responsabilité : Activité dirigée et organisée par la hiérarchie impliquant le respect strict des directives et procédures.

Attribution : Contrôle permanent de la hiérarchie.

Position 1.2. Employé confirmé :

Technicité : Maîtrise des tâches personnelles permettant la réalisation de tâches dans le cadre d'un processus technique organisé et pouvant faire appel à l'initiative personnelle 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.

Attribution : Contrôle permanent de la hiérarchie sur les conditions d'exécution des tâches et sur leur réalisation.

Position 1.3. Employé principal :

Technicité : Maîtrise des tâches personnelles 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 performance du service soit assurée.

Attribution : Contrôle permanent de la hiérarchie.

Navieu II : Assistance

Les emplois de ce navieu concernent dans l'organisation et l'exécution de missions confiées par la direction. Ils nécessitent

la maîtrise des techniques personnelles 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 personnelles permettant la réalisation de missions et l'adaptation des procédures internes aux nécessités de fonctionnement.

Responsabilité : Activité organisée de façon autonome par le titulaire.

Attribution : Contrôle régulier de la hiérarchie sur la conformité des réalisations par rapport aux procédures, à l'usage adéquat et aux objectifs.

Position 2.2. Attributaire confirmé :

Technicité : Maîtrise de techniques personnelles élaborées permettant la conception et la réalisation d'une mission nécessitant la connaissance de domaines différents.

Responsabilité : La réalisation des missions peut solliciter l'assistance ponctuelle d'un ou plusieurs collaborateurs de navieu inférieur dont l'activité est organisée par le titulaire.

Attribution : Contrôle régulier de la hiérarchie sur l'opportunité des mesures à prendre en œuvre et sur la cohérence des réalisations.

Position 2.3. Attributaire principal :

Technicité : Maîtrise de techniques personnelles élaborées et complexes permettant la conception, la réalisation et le contrôle de travaux ou d'ensemble de travaux de haute technicité, nécessitant des connaissances particulières et techniques approfondies.

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

Attribution : La hiérarchie opère un contrôle technique et qualitatif sur les réalisations.

Navieu III : Maîtrise

Les emplois de cette catégorie qui justifient une maîtrise totale d'une ou plusieurs techniques particulières 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

pfelilornnesoess petrtaenmt l'élaboration de sionutols adaptées aux sointituas les puls clxepmeos fnsaait apepl à une capacité d'analyse, de ctnopcoein et de réalisation, exprimée de façon autonome.

Responsabilité : Le titulaire assure la responsabilité de ses réalisations et puet asresur le coisnel et la famoortin au pofirt des équipes de l'entreprise. Il vlleie également au reespct des nmeors de qualité et de pmcaeenrne du sceirve au client.

Amiuoonte : La hiérarchie opère un contrôle sur la qualité et l'efficacité des asylnaes et des résultats ou des recherches.

Potiosin 3.2. Osaingotrian :

Technicité : L'emploi reuirqet la capacité au mnamnaeegt hiamun et à la pisre de décision de façon autonome.

Responsabilité : La réalisation des msiionss spsoupe la capacité à oianersgr et spsrevieur le taaivrl d'une équipe.

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

Neiavu IV : Cadre

La jticsioifutan et le rôle du crdae tnneenit ctmpeo de la spécificité de la porfeiossn composée de pteites entreprises.

Les emliops de ce naievu suoneppst une maîtrise générale ou spécifique d'une ou pulesiurs teqincehus professionnelles. L'emploi de cdare se caractérise par la capacité du tulriatie à définir un paommrgr de taavril crfoomne aux intérêts de l'entreprise et aux drivieetcs générales qui snot définies par la direction.

Technicité : Maîtrise générale ou spécifique d'une ou pluiuerss tceuqnehis psienoeslrnlefos caractérisant une compétence pinresollnseofe cniarete dnas le ou les dnmiaeos de responsabilité du titulaire.

Responsabilité : L'emploi jfiutise la réalisation d'objectifs qiatitfunats ou qiictlaiafufs définis par la direction. L'emploi rvreucoe la gieotsn d'une activité ou d'un secteur. Cette gtesoin s'effectue de façon amoutnoe sleon les menoys mis à la ditpsiooin de l'emploi. Elle rpose sur l'initiative et la capacité à asuesmr l'encadrement et la fiomaortn des clroaelotruabs de naevuix inférieurs.

Aomtoinue : L'emploi jiiutuse qu'une rtaeioln de cnnacifoe réciproque eisxte enrte le tratuillie et la direction. Cette cfoicanne nécessite que des cteomps rdenus d'activité sneoit régulièrement soiums au contrôle de la direction, dnas les conoidnits en vugueir

dnas l'entreprise.

Ptoosiin 4.1. Cadre-expert :

Poste requérant une compétence tqechiune de très huat nveau jaisuifntt la détention d'un diplôme de neiavu minmuim bac + 4 ou une expérience consacrée dnas la profession.

Psotoiin 4.2 :

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

Les epimols de caerds pveenut être répartis dnas l'entreprise en pluseruis pioitnsos dnot l'attribution dépend :

- de la tallie de l'entreprise ;
- de l'importance de l'équipe que le cardé dgirie ;
- de l'importance de l'activité ou du seutcer qu'il dgirie dnas l'organisation générale de l'entreprise.

Neaviu V : Cdrae de direction

Les epiomls de crdae de dctorien snot cuex auxuleqs snot attachés les nontios d'administration, d'organisation et de doectriin s'exerçant au sien d'un service. Le ttuailre bénéficie d'une grnade aonoiumte de feimenncotnont et d'une sruttruce ientnre développée.

Le cadre de dicteiron est rpslbeasne des résultats de l'entité qu'il digire et puor lleluaqe il jusifitie d'une délégation de prvuioos et de responsabilité toltae ou pritllae du chef d'entreprise. Il puet ptpiacirer au comité de direction.

Les emipols de cadre de diotiecrn snot reptairs :

- en eolmpis hiérarchisés : poitnsin dotrciien ;
- en eolpims hros glirle : hros grille.

Pnprcree de classement

Chauqe elopmi de l'entreprise diot fraie l'objet d'un cslnsmeeat résultant de l'application de la gllire visée à l'article 1er en fncotoin des critères de technicité, responsabilité, anutooime et fmaotiron manmilie requise.

Le naievu de froaoitmn mnliaime corrspeond à la compétence omlitpae puor oecupr le ptsoe mias ne cinotodnine pas de façon srctite l'accès à l'emploi ni ne présume le dorit à l'accès à l'emploi.

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

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019
Annexe II
Tableau des coefficients

(En euros.)

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT (23 nंबरवे 2011)	ACCORD du 18 mai 2017		ACCORD du 6 décembre 2018	
Date d'entrée en vigueur			1er mars 2018		1er 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 minimale 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.

(1) A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du

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

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

En vigueur étendu en date du 12 mars 1998

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 correspondent aux intéressés de secteur les postes de l'entreprise par rapport à la grille de classement.

Les emplois repères constituent une illustration possible de la répartition 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 :

Aide-comptable :

Effectue les opérations de saisie des écritures de comptabilité et, d'une façon générale, toutes opérations simples de comptabilité.

Ange administratif :

travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'annexe, tel qu'elle résulte de l'accord du 6 décembre 2018, est étendue sous réserve du respect de l'obligation de passer en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures prévues de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

(Arrêté du 9 juillet 2019 - art. 1)

Assure la saisie des règlements pécuniaires des clients, des collectivités, des caisses d'assurance maladie. Assure les relevés pour les paiements erronés ou non identifiables. Elabore la feuille de caisse.

1.3. Employé de paie :

Prépare les états en vue de l'établissement de la paie. Teint à jour tous les états nécessaires. Prépare les déclarations.

Ange de commande :

Centralise, prépare et passe les commandes liées à l'approvisionnement de l'entreprise.

Ange de suivi casier sécurité sociale :

Assure la saisie, le suivi et la facturation des dépenses de soins payants. Assure la gestion et le renouvellement des ordonnances, DEP et accords de soins en charge ou tous autres documents nécessaires. Contrôle les encaissements.

Niveau 2 : Assistant administratif

2.1. Capable :

Elabore la comptabilité et tous documents de gestion.

Administrateur du personnel :

Suivi technique des dossiers du personnel.

Immatriculé (niveau BTS ou expérience) :

Eibattl les pmairotngraoms à praitr des alyeanss et cairehs des ceaghhs communiqués.

(Fonctions évolutives au neviu 2.2 ou 2.3 sleon l'expérience et la tialle de l'entreprise.)

2.2. Aaitsstnse de diteircon :

Secrétaire attachée à une direction.

Conoarietr anmtiriidsaf :

Asrsue la cinoroatodin siot de pusuleris tpeys de tauvarx décrits au 2.1, siot de plriuseus anssttats administratifs.

2.3. Cehf de groupe.

Nvaieu 3 : Maîtrise

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

Etablit, sipvserue et contrôle les opérations revnleat de sa spécialité.

3.2. Rbnslespoae d'équipe.

Naveiu 4 : Cadres

Rlaosnsbpee d'un ou psrulueis seicervs comptable, administratif, gestion, etc.

Rlosnsbepae d'agence.

Naievu 5 : Cerads de direction

Dietuecrr d'un ou pursuiels départements.

Dceiruter régional.

Secrétaire général.

Dierctuer atnatmdsiirf et financier.

Deucetrir des rtinoales humaines.

FILIÈRE COMMERCIALE

Neaviu 1 : Employé de vente

1.1. à 1.3 :

Veednur en migasan :

Asruse le cniseol et la vntee de porudits en masgian et la ltiooacn des aielapprs pirs sur place. Asusre l'approvisionnement des rgaenonays et le mqraague des prix. Asruse les encaissements.

Veeudnr qualifié :

Asruse le cosenil et la vnete ntmnaoemt des matériels spécialisés tles que les fleuuatis roulants. Eliatbt les devis. Ccetolle les dcueomtns nécessaires à la dnmadee de psire en chagre et s'en

charge. Asrsue un sreceve après vetne minimum.

Anomdiittasirn des venets :

Centralise, vérifie et cnooonrde le suvii commercial.

(Evolution vres nveaiu 2.)

Nevaiu 2 : Atnsisast commercial

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

Pspooe les potdruis et psetanoirts de seievrcs auprès des collectivités médicales et des prospects. Vsitie les clinets de tpey inaotmrpt et prcosetpe son secteur. Eceuffte des démonstrations de matériel. Aussre les réglages et les mesis au point.

Rosnpblae stock. - Veeundr spécialisé :

Vneduer de matériel htemaunet technologique.

2.2. Technico-commercial. - Délégué ceomricmal santé :

Porpsoe les poriduts et prtanoisets de sevicers auprès des prescripteurs. Eecffttue les cmteops rdneus des veitsis aifn d'établir un feihicr personnifié puor cttee activité.

2.3. Cmeoarimcl spécialisé. - Roealbspsne de misaagn :

Crcaimoeml de matériel hmanuteet technologique.

Anime, oinasgre et gère un magasin. Asruse les vteens et luer giteson en msgiaan ou en collectivité.

Neaviu 3 : Rpolsaesbne commercial

3.1. Cecrmomail chargé de clientèle :

Rlobnesaspe d'un pofiteuerlle de clientèle gandrns comptes. Rhrehecce de noeuuvax priduots et fournisseurs. Pitpcirae à l'élaboration de la pitliuoqe commerciale.

3.2. Rspbeonlase cmeoarimcl d'agence.

Naeivu 4 : Cadre

Aaiunmter des ventes.

Cehf de produits.

Cehf de marché.

Rnoaspelsbe d'agence.

Neiavu 5 : Cdare de direction

Dtuceierr des achats.

Dtceiruer régional.

Deruticer commercial.

1.1. Mécanicien :

Réceptionne, reconnaît et gère 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 :

Effectue les livraisons, les installations et récupérations des matériels. Insure les clients sur les modes d'utilisation des matériels. Récupère les documents nécessaires à la tenue de dossier en créant le dossier.

1.3. Livreur-installateur qualifié :

Mêmes fonctions mais sur matériels nécessitant la maîtrise de techniques qualifiées.

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.

Gère le stock.

2.2. Technicien qualifié sur matériels spécialisés.

Niveau 3 : Maîtrise

3.1. Technicien supérieur :

Organise les missions du technicien qualifié, conçoit et réalise travaux d'entretien et de réparation liés au matériel, sur le matériel.

3.2. Responsable technique :

Assure la responsabilité des plannings, des préparations, des récupérations. Assure la gestion des stocks. Assure la gestion des contraintes.

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

Durée d'exploitation.

Durée technique.

Anexe étendue sous réserve de l'application de l'article L. 123-1 du code du travail (arrêté du 3 mars 1998, art. 1er).

au plus tard le 31 décembre 1997.

12.2 bis. Informations contractuelles et individuelles :

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 fiche de consultation de l'entreprise et sa consultation par rapport aux niveaux de la grille.

b) L'employeur ou son représentant reçoit copie salarié ; il examine avec l'intéressé le contenu du contrat 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

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

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

En vigueur étendue en date du 12 mars 1998

Les dispositions des articles 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 :

Les classements des emplois et l'affectation des caractéristiques doivent être réalisés dès l'entrée en vigueur du présent accord et

document, le cuaalloeotrbr pruora cttseonor par écrit le cseleanmst de l'emploi qu'il occupe, en mnvatiot sa coteonistatn et en précisant le cnsmlseeat estimé convenir.

b) Dnas le délai d'un mios à cotmper de la réception par l'employeur de l'écrit de csetatintoon du collaborateur, celui-ci derva être reçu par l'employeur ou son représentant à un eintreetn au curos duquel le caaotlbruleor arua la possibilité de se fiare aessitsr par un représentant du peseonrnl ou par un salarié de l'entreprise.

c) En cas de défaut d'accord, dnas le cdrae d'une ctiettnoasn visée au ponit précédant, l'employeur cnmfioere dnas le mios suivant, par écrit, au salarié, le cslenemast qu'il aiutbrte au poste.

d) Le culaorltboear ou l'employeur a la possibilité de saisir, dnas le mios de la cnimoaoirtfn écrite du classement, la csiimomosn pitraarie puor lui serouttme les difficultés d'interprétation et les contestations, conformément aux dniipostoss de l'article 5.4.

12.4 bis. Balin :

a) Une fios les opérations de cisctfalisinoas réalisées, l'employeur en inrfmoe le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du

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

Signataires	
Patrons signataires	Le syncnadit nntoaaail des svrecies et tioeehngcols de santé au docilme (SYNALAM),
Syndicats signataires	La confédération française des trluraievlas chrétiens,
Organisations adhérentes signataires	L'UPSADI, par ltrtee du 16 juin 2014 (BO n°2014-28)

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 23 oct. 2000

Le présent aroccd a puor ojebt de peoprois à l'ensemble des entreprises, et nemnoatmt ceells de minos de 20 salariés, des dsipsoitfis d'aménagement et de réduction du tmeps de traiaavl aux fnis de cecoinilr les impératifs des eseenrpris de la branche, l'amélioration des cidtoionns de tiaavrl des salariés et le développement ou la citisoolnadm de l'emploi.

Les ptieras signataires, parnnet en cmptoe les dtoopsinsis de la loi du 19 javeinr 2000 réduisant la durée légale du taaivrl à 35 heures (au 1er jneavir 2000 ou au 1er jvneiar 2002, selon les cas) et créant un disiiosptf itiiantcf puor développer ou préserver l'emploi, décident d'adopter les dsisipoonits saveinuts :

Article 1 - Champ d'application de l'accord

En vigueur non étendu en date du 23 oct. 2000

Les diinotpoiss du présent acorcd snot aapbcpleils sur

peensonrl et sngliae les éventuelles difficultés.

b) Un balin des opérations de ceaessnlmt srea établi au nvieau de la profession, par la cissmoiomn de contrôle, dnas le cadre d'une première réunion teune au curos du deuxième tirtmsere 1996 et d'une seconde réunion teune au cours du quatrième tsemrrtie 1996.

Actlrie 14 bis

Rémunération

Le recepst des miimna s'apprécie en tnaent cotpme du prtraoa mseuenl du treizième mios éventuellement versé dnas l'entreprise à la dtae d'entrée en vugueir de la présente convention.

Acritle 17.3 bis

Ciitononds suspensives

Les diipooentsis de l'article 17.3 n'entrent en vuuegir que suos réserve de la viaialodtn de l'AGIRC.

Les ptiraes s'engagent à daeemdnr à l'AGIRC le mieaintn de l'affiliation à la csiasse de reriatte des careds et des salariés y étant affiliés au 31 décembre 1994 et affectés à des eomplis ne revelnat pas du nvieau des cadres.

l'ensemble du tiroirrete nanoatil (hors départements d'outre-mer) au sien des eisnrtpes privées, peirtesaatrs de siveces médico-techniques référencées suos le cdoe NAF 52-3 C et 71-4 B, exerçant suos une fomre qnlqueoce une activité pracpinile qui ctnsoise dnas la lotoaicn et la vetne de matériels et de funrriuteos destinés à l'assistance de patients, de malaeds ou de handicapés et à l'équipement médical et/ou dnas la réalisation de pnretatsois de siveces liée aux activités de liooctan ou de vente, hros dentisterie, au poifrt des mêmes bénéficiaires et à l'exclusion de tuos aetcs de soins.

Tutoe oisgratnaion snylcldaie puet adhérer ultérieurement à la présente convention.

Article 2 - Portée de l'accord

En vigueur non étendu en date du 23 oct. 2000

2.1. Le présent aroccd srea applicable

à ctpemor du peimrer juor du mios qui svuira la dtae d'arrêté d'extension

Les cninvoteos et adccors d'entreprise pneuevt crmtpoer des casleus puls faevalbros aux salariés que ceells cunetones dnas le présent accord.

Les agnveatas runcoens par le présent ttxee ne pneuevt en auunc cas s'interpréter comme s'ajoutant à cuex ayant le même objet, déjà accordés dnas ceraients entreprises, qlleue qu'en siot la nature.

2.2. Les msreues proposées à l'article 7 constituent des ooitpns oeturves aux entreprises

2.2.1. Les esrneetrips et/ou établissements pneuevt réduire et

aménager le temps de travail, conformément aux dispositions 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, dans le cadre de l'accord sur ces mesures d'aménagement et d'organisation du temps de travail, conviennent de négocier tous les mesures spécifiques d'aménagement du temps de travail conformément aux dispositions légales en vigueur.

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

En vigueur non étendu en date du 23 oct. 2000

Les entreprises s'engagent à prendre en compte les conséquences relatives 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 entreprises s'engagent à rechercher au niveau des entreprises les meilleures solutions pour la création d'emplois à durée indéterminée.

Au-delà, les entreprises s'engagent à limiter les conséquences de la réduction du temps de travail sur le revenu 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 :

le salaire de base mensuel brut composé de 35 heures hebdomadaires de travail effectif ;

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

Dès lors en matière de la réduction du temps de travail par l'entreprise, les salariés bénéficieront de dispositions équivalentes appliquées 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 servira de référence pour le calcul des primes, indemnités ou avantages sociaux déterminés à partir du salaire de base mensuel brut. Il en sera de même pour les primes ou indemnités accordées pour atteindre le salaire mensuel.

L'indemnité RTT fait partie intégrante des éléments de rémunération à prendre en compte dans le calcul du salaire

de croissance. Sans préjudice des dispositions 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 brute, c'est-à-dire le salaire de base augmenté de l'indemnité RTT, est la référence pour le calcul de l'incidence des mesures sur le salaire.

Résorption de l'indemnité RTT

L'indemnité RTT sera prise en compte intégrée au salaire de base mensuel.

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

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

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

Article 4 - La durée du travail quotidienne et hebdomadaire

En vigueur non étendu en date du 23 oct. 2000

4.1. Définition de la durée du travail effectif

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

Pour les salariés auxiliaires 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.

Les heures de travail effectuées l'ensemble des temps de travail nécessaires pour se rendre à ou revenir de son lieu de travail ou de son lieu de travail en début et fin de journée d'activité, y compris dans l'hypothèse où ces temps de travail seraient inclus dans la rémunération.

Toutefois, dans l'hypothèse où le temps de travail nécessaire pour se rendre ou revenir de son lieu de travail ou de son lieu de travail en début ou en fin de journée excéderait de 30 minutes le temps

myoen de déplacement etrne le doicilme hauibtel du salarié et le stie d'affectation, l'entreprise aeordcrca au salarié des cttereiproians qui fornet l'objet d'un arcoed individuel.

Il aeatrnpipt à l'entreprise de s'assurer que la carhge de tairavl iitamrpe à chquae salarié est cptabmlioe aevc la durée de traiavl et le mdoe d'aménagement des hariroes de ce dernier, car il est rappelé que sueles les heerus effectuées par un salarié expressément commandées par l'employeur snot considérées cmmoe du tepms de trviaal effectif.

Suel le tpmes de tviraal eeftcfif est renteu puor déterminer la durée du tariavl des salariés et le rcepset de la durée hoeiadrbmdae ou annulele de référence.

4.2. Aitesrtnes à domicile

En roaisn de la nurate de l'activité, des nécessités de siverce au ptiaent et/ou de la réglementation imposée aux eipsnreTERS en matière de veille et de surveillance, les salariés pnveuet être appelés à assurer, au-delà de la durée noalmre du travail, des artseetnis à domicile. Ces aenrtsiets prmrtetnoet nmeonatmt d'assurer :

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

la réparation en cas de pnnae ou dnmcynfsnioeontet du matériel médical ou d'assistance ;

l'approvisionnement en pdrituos consommables.

Au snes du présent accord, une période d'astreinte s'entend cmmoe une période pennadt lqlauele le salarié, snas être à la doosiisiptn pmtneeanre et immédiate de l'employeur, a l'obligation de dureemer à son dlmiicoe ou à proximité aifn d'être en mesure d'intervenir puor efeuctefr un travial au sericve de l'entreprise et de ses clients. Ces hreeus d'astreinte ne snot pas considérées cmome des hruees de taaivrl effectif, les salariés dmenareut lrebis de veauqr à des ootcpuacnis personnelles.

Une période d'astreinte n'interrompt pas les ropes qdeutioins et hermadioabdes rappelés à l'article 5. Les piaters ceennnvnont que lorsqu'un salarié asurse une période d'astreinte de nuit, il drvea bénéficier d'une période mlnimaie de rpoes ertne les 2 journées de travail, d'une durée de 12 heures.

Les temps de déplacement, lurqose l'intervention nécessite ce déplacement, dnas la ltiime du temps caonoenpdrst au taejrt domicile/lieu d'intervention, et les interventions, qlleue que siot luer forme, snot considérées et payées cmmoe du tarvail effectif, les emoylupers danevt vllieer à ce que le roceurs à l'intervention penandt l'astreinte ne siot pas abusif.

En cnotirtepare des sujétions particulières liées à l'astreinte, le salarié pvceerra une rémunération appelée " pmrie d'astreinte ", copndernarsot puor cuqahe smiaene d'astreinte à 300 F bruts.

La potrrgmamiaon iieddnluville des périodes d'astreintes diot être portée à la csasonincnae de cahque salarié concerné 15 juros à

l'avance. En cas de cotnncsearics exceptionnelles, la poomirtraamgn puet être modifiée suos réserve que le salarié en siot aretvi au mions 1 juror farnc à l'avance.

En fin de mois, l'employeur diot rertmtee à cqhuae salarié concerné un dcuonemt récapitulant le nmbroe d'heures d'astreinte effectués par celui-ci au curos du mios écoulé anisi que la comiasonetpn correspondante. Ce document, qui est tneu à la dpooiisittn des aentgs de contrôle de l'inspection du travail, est conservé pdnenat une durée de 1 an.

4.3. Durée qinuotnidee du travail

Puor l'application du présent accord, et puor les salariés dnont l'activité se décompte en hreues de travail, la durée qnueoitdine de travail, limitée en pniprice à 10 heures, diot s'apprécier dnas le carde de la journée, c'est-à-dire de à 24 heures.

4.4. Durée hbaerimoadde du travail

Puor l'application du présent accord, la durée hdbdmiareae du travail, fixée à 35 hreues heabrieamodds conformément aux dnotpsoisiis de l'article L. 212-1 du cdoe du travail, diot s'apprécier dnas le cdrae de la snaemie qui, suaf acocrd ccioitllef d'entreprise rteanent des doniopiistss différentes, débute le lduni à heure et s'achève le dnhcamie à 24 heures.

La durée mxalniae habeadiordme est fixée à 46 heuers et à 44 hruees en menonye sur 12 snameeis consécutives.

4.5. Cneognitnt d'heures supplémentaires

4.5.1. Le conggnitnt auennl d'heures supplémentaires snas aoototrsiuin préalable de l'inspecteur du tvaairl est fixé à 130 heuers par an et par salarié.

4.5.2. Il est laissé le cihox au salarié, puor la moitié des hueers supplémentaires effectuées, entre le pnmieeat de ces heerus aevc luer maoroatijn ou la psrie ultérieure suos frmoe de repos. L'autre moitié relève du cohix de l'employeur.

Les hueres de cspotnosiaemn ne snot pas aaeimslslbis à des temps de tiavarl effectif. Ces hueres de cmsotiaonepn ne snot pas evisulecxs du dirot au rpoes coutepmsaner aiqucs par les salariés.

L'entreprise fxie les hueers de cpinmoeoastn acquises, suos réserve d'en ionefrnr le salarié au minos 3 jrous à l'avance suaf cistncanercos exceptionnelles.

Les heuers de ceoaimtospnn deviont être accordées dnas les 12 mios sanviut le tmree du mios au cours dqueul elels snot acquises. Par principe, et suaf csiontraneccs exceptionnelles, les heerus de csinteopoamn devnoit être accordées par demi-journées de 3 hueres minimum.

4.5.3. Les hueers supplémentaires réalisées puevent en oture dnnoer leiu à ocrtoi de rpoes cspaeonmter en aotcpilpain des dnotpsioisiis légales.

Article 5 - Repos quotidien et pause

En vigueur non étendu en date du 23 oct. 2000

5.1. Repos quotidien

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

5.2. Pause quotidienne

Aucun temps de travail quotidien ne peut 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

En vigueur non étendu en date du 23 oct. 2000

6.1. Principe de recours

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

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

à 151 heures mensuelles ;

à 1 600 heures annuelles.

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

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

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

soit de maintenir leur salaire sur la base 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 nouvellement embauchés qui le souhaitent peuvent, sous réserve de l'accord exprès de la direction, bénéficier d'un temps partiel organisé sur l'année dans les conditions suivantes :

La demande doit être faite par écrit auprès de la direction, par courrier recommandé avec accusé de réception ou par lettre recommandée en mains propres contre décharge. La demande doit préciser, d'une part, les périodes non travaillées souhaitées,

lesquelles doivent comporter 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 demande doit être déposée 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, mentionnera 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 sien du service d'affectation.

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

Lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité de la période annuelle, la rémunération est régularisée par comparaison entre le nombre d'heures réellement accomplies et celui prévu à l'application, sur la période annuelle, de la durée conventionnelle de travail 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 doivent 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 conventionnel est rémunérée à taux majoré, conformément aux dispositions légales.

6.5. Mécanisme de la répartition des heures de travail

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

Il est également expressément convenu que les modalités de la répartition de la durée de travail communiquée à l'employeur ne peuvent s'exposer au risque du salarié dès lors que le mécanisme notifié n'est pas applicable

avec des obligations familiales impérieuses ou une période d'activité chez un autre employeur ou avec une autre activité professionnelle non salariée.

6.6. Itinéraire journalière

Tous les salariés à temps partiel pourront se voir imposer une itinéraire journalière de travail sans pour autant que cette itinéraire 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 réservés aux salariés à temps plein travaillant dans la société, résultant du contrat de travail, de la convention collective ou des usages, au porteur 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 contractuelle est supérieure à celle dont le salarié bénéficie, enatisant dans l'entreprise et correspondant à ses compétences ou qualifications. Toute demande de passage à temps complet, ou sur un poste à temps partiel dont la durée de travail est supérieure à celle dont bénéficie le salarié, formulée par un salarié à temps partiel doit donner lieu à réponse motivée de l'employeur dans un délai de 15 jours à compter de la réception de la candidature.

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

En vigueur non étendu en date du 23 oct. 2000

7.1. Répartition horaire de l'horaire collectif de travail

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

Le présent article concerne les services, lequel a pour objet 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 ceux que sont les formes d'aménagement des horaires de travail au sein de l'entreprise.

En cas de circonstances exceptionnelles, le présent article 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 négocier 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 hebdomadaire du salarié.

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

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

Où : A correspond à la différence entre la durée hebdomadaire de travail effective (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 x B / C = 10,5 jours de repos supplémentaires

Dans ce cadre, ne sont décomptées et rémunérées comme heures supplémentaires que les heures effectuées au-delà de l'horaire ci-dessous 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 x B / C = 18,5 jours de repos supplémentaires

Dans ce cadre, ne sont décomptées et rémunérées comme heures supplémentaires que les heures effectuées au-delà de l'horaire ci-dessous 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, doivent être prises au plus tard avant la fin 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 doivent être prises ensemble et regroupées dans les semaines 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 calendriers ;

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

7.2.2.3. Le nombre de jours RTT ayant pu être obtenu de la durée moyenne de travail à 35 heures sur la période de référence, chaque salarié concerné doit être attribué au prorata de 1 600 heures de travail effectif par an, 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, 4.1 et 4.2, et de niveau 5 (à l'exclusion des cadres étrangers 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 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 de la durée 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 sont dispensés d'une gestion particulière dans l'organisation de leur activité. Il leur appartient d'assurer eux-mêmes une répartition adéquate de leur activité et donc des jours de travail ou de repos, conformément à une pratique aux intérêts de l'entreprise et d'autre pratique aux intérêts qui leur sont fixés.

Le nombre 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 attribués dans les 3 premiers mois de l'année suivante. Le nombre de jours de travail au prorata de l'année suivante sera alors réduit du nombre de jours de repos ainsi reportés.

Les pratiques conventionnelles relatives à cette répartition sur l'initiative des salariés ne peuvent nuire aux salariés, hors périodes de congés payés (mois de juillet et août ou autre période de baisse d'activité) à raison de moins de 4 journées par semaine et moins de 18 jours par mois calendaire.

Enfin, la société gestionnaire 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 sont entendus afin d'analyser les particularités 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 seront respectées 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 non consommées perçues aux dates fixées par l'employeur, ce dernier peut d'en son accord, sur demande du salarié, à leur affectation en tout ou partie au compte épargne-temps.

En tout état de cause, l'affectation des jours de repos issus de la réduction de 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 la loi.

Il est rappelé également que le compte épargne-temps peut être alimenté par le report des congés payés en plus dans la limite de 10 jours ouvrables par an et par le report des heures de repos cumulées de remplacement tels 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 cumulées de remplacement tels qu'elles résultent des dispositions de l'article L. 212-5 ne peut excéder 22 jours par an.

7.4.1. Utilisation du CET.

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

congés pour création d'entreprise ;

congé sabbatique ;

congé parental d'éducation ;

congé sans solde à titre de convention 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 convention personnelle doivent être demandés 2 mois avant la date prévue pour le départ en congé. La direction de la société se réserve le droit de reporter le départ effectif en congé pour convention 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 convention personnelle doivent avoir une durée minimale de 1 mois.

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

Ce délai de 5 ans est porté à 10 ans si le salarié a un enfant âgé de moins de 16 ans ou lorsque l'un des 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 partielle ou totale.

7.4.2. Indemnités du congé.

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

en mensualités fixes calculées sur la base du 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 cotisations 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 peut être utilisé afin d'assurer la présence de salariés en formation de qualification, à l'exclusion des formations d'adaptation au poste de travail, et sous réserve de l'accord des salariés.

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

Article 8 - Dispositions d'allégement de cotisations

En vigueur non étendu en date du 23 oct. 2000

8.1. Ensenement de plus de 50 salariés

Conformément aux dispositions de l'article 19 de la loi du 19 janvier 2000, les entreprises ou établissements qui désirent bénéficier des aides de l'Etat en matière d'embauche ou de la préservation de l'emploi doivent conclure un accord collectif d'entreprise dans le respect des principes édictés par le présent accord professionnel. Cet accord collectif d'entreprise doit définir les modalités précises d'organisation du temps de travail rattachées aux fins de reporter 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 représentants salariés ne peuvent avoir lieu que la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections du comité d'entreprise (à défaut des délégués du personnel).

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

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

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

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

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

les modalités selon lesquelles le salarié a été désigné ;

les termes de la négociation ;

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

les conditions dans lesquelles le mandat 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 reconnaissent 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 concernées dans le champ d'application de l'accord. Celui-ci doit être approuvé à la majorité des suffrages 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 ;

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

éventuellement modalités de consultation du personnel ;

les modalités de mise en place des mesures à temps partiel à l'initiative des salariés et celles destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre hommes et femmes et notamment à faciliter l'accès aux formations à l'embauche ;

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

suivi de l'accord.

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

8.2. Engagements de moins de 50 salariés

8.2.1. En présence d'un salarié mandaté.

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

Les associations 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.

À défaut de signature d'un accord dans les 2 mois à compter de la date d'ouverture des négociations, la faculté sera alors exercée à l'entreprise de faire une application directe et unilatérale par l'employeur 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 représentatives dans l'entreprise, la conclusion de cet accord n'interviendra qu'après la consultation des délégués du personnel s'ils existent.

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

les modalités selon lesquelles le salarié a été désigné ;

les termes de la négociation ;

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

les conditions dans lesquelles le mandaté 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 reconnaissent que le temps passé 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 concernées 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 peuvent conclure 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, plus tardivement à l'inspection du travail.

Cette note corrompt 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 conformément aux dispositions du présent accord ; si la réduction du temps de travail est organisée sous forme de jours de repos supplémentaires, les délais dans lesquels il s'agit de les effectuer et les modalités de leur répartition ;

les modalités de décompte de ces temps applicables aux salariés de l'entreprise, y compris ceux relatifs aux personnes 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 se rapportent à des jours de travail prévus dans le cadre du présent accord ;

le nombre d'embauches envisagées, par catégorie professionnelle, leur caractère prévisionnel ou bien le nombre des embauches prévues (dispositif défensif) ;

la création d'un comité d'entreprise 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 compter 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

En vigueur non étendu en date du 23 oct. 2000

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'arrêt d'extension et sera déposé ainsi que ses avenants, par l'organisation représentative 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 déterminé le champ d'application de l'une des parties se trouve affectée, les parties se réunissent 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 parties 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, s'appliquent 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 diligente 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 contenu 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 conclues pendant la période de négociation visée ci-dessus se substituent intégralement à celles de l'accord dénoncé, avec pour 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

En vigueur non étendu en date du 23 oct. 2000

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 engagements ou des emplois préservés ;

de proposer des mesures d'ajustement au vu des difficultés rencontrées.

Madame, monsieur,

Ayant des adhérents et des syndicats dans différents sites d'entreprise, que ce soit Vitalaire, Orkin' ou Air Liquide Santé Domicile, la convention collective du " Négocio et professionnels de services dans les domaines médico-techniques " luer étant opposable, nous vous informons que conformément à l'article L. 132-9 du code du Travail norté fédération adhère à cette convention collective publiée par le Journal officiel sous le n° 3286 et ce à compter de la réception de la présente.

Nous en informons également les organisations syndicales de salariés signataires de cette convention collective, de même que

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

Signataires	
Patrons signataires	
Syndicats signataires	

En vigueur en date du 14 août 2003

Montreuil, le 14 août 2003.

La fédération nationale des industries chimiques CGT, 263, rue de Paris, case 429, 93514 Meudon Cedex, à SYNALAM, 111, rue Saint-Maur, 75011 Paris.

les atermis oaroniinagtss senicyldas de salariés représentatives au
snes de l'article L. 133-2 du code du travail.

Nuos foansis la même démarche auprès de la direction
départementale du travail de Paris et du Val-de-Marne ainsi que
du ministère du travail.

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

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

Article 1 - Objet

En vigueur étendu en date du 18 oct. 2005

L'article 1er de la convention collective nationale " Négoces et
prestations de services dans les domaines médico-techniques " du 9
avril 1997, étendue par arrêté du 3 mars 1998 est remplacé
par l'article suivant :

Article 1er
Champ d'application

(voir cet article)

Article 2 - Durée - Notification - Publicité

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

Signataires	
Patrons signataires	Le syndicat national des sicreves et techniciens de santé au travail (SYNALAM),
Syndicats signataires	La fédération des employés et cadres (FEC) CGT-Force ouvrière ; La fédération nationale des syndicats CGT ; La fédération des services (FDS) CFTC ; La fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS) CFE-CGC ; La fédération commerce, services, secteur de vente (CSFV) CFTC,
Organisations adhérentes signataires	L'UPSADI, par lettre du 16 juin 2014 (BO n°2014-28)

Article 1 - Objet

En vigueur étendu en date du 18 oct. 2005

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

Vuos en souhaitant bonne réception et dans l'attente de futures
négociations, vos vœux priors d'agrées, madame, monsieur,
l'assurance de nos sentiments distingués.

Le secrétaire fédéral.

En vigueur étendu en date du 18 oct. 2005

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 30
novembre 2005.

Il sera déposé, en 5 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

En vigueur étendu en date du 18 oct. 2005

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

Cet accord entrera en vigueur le 1er jour du mois suivant la
publication au Journal officiel de son arrêté ministériel d'extension.
Fait à Paris, le 18 octobre 2005.

L'article 5 de la convention collective nationale " Négoces et
prestations de services dans les domaines médico-techniques " du 9
avril 1997, étendue par arrêté du 3 mars 1998 est remplacé
par l'article suivant :

Article 5
Négociations conventionnelles

(voir cet article)

Article 2 - Durée - Notification - Publicité

En vigueur étendu en date du 18 oct. 2005

Le présent texte, conclu pour une durée indéterminée, sera,
conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du
travail, notifiés aux organisations syndicales représentatives à
l'expiration de la période de signature, fixée du 18 octobre au 30
novembre 2005.

Il sera déposé, en 5 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

aevc accusé de réception le notifiant.

Article 3 - Extension et entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 18 oct. 2005

Les ptiraes sateniirgas snot cnonueves de damdeenr l'extension du présent accord, dès cascnasoinne du numéro du récépissé de

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

Signataires	
Patrons signataires	Le syndicat national des srveceis et tgonohieicls de santé au dciiilome (SYNALAM),
Syndicats signataires	La fédération des employés et cerdas (FEC) CGT-Force ouvrière ; La fédération nnaailote des iutesidnrs cuihmeiqs (FNIC) CGT ; La fédération des siveercs CDFT ; La fédération noainalte de l'encadrement, du cmcomree et des scveries (FNECS) CFE-CGC, La fédération santé-sociaux CFTC,
Organisations dénonçantes signataires	La majorité des pretaearins souaiaix représentatifs de la bnhcare « Négoce et ptasetorin de scivrees dnas les dnmoiaes médico-techniques », à sivaor : - Puor le collège salariés : CFE-CGC ; CTFC ; CGT ; CGT-FO ; UNSA. - Puor le collège empyrouels : fédération des peasertatirs de santé à diiomlce ; UDPNM ; SNADOM, par lrtete du 3 jiiellut 2015 (BO n°2015-39)

Article - Préambule

en vuegur le 1er juor du mios suavint exitseonn
En vigueur étendu en date du 25 oct. 2006

Les periaty seagnriats considèrent qu'il luer est dneevu iedbnplaslne de connaître aevc précision tuos les ircutianeds peenartmt à la barhnce d'impulser une ptqoliuie de foritoamn pelnrsefolnose qui lui siot propre. Puor ce faire, eels décident de se deotr des oiluts nécessaires à la cinnnsoacse des emplois, des qulfinaoaitics et des fnoamritos dnas la brhnace et à luer pjoercotn dnas l'avenir.

Article 1 - Champs d'application

en veuugr le 1er juor du mios svuniat eitxsonen
En vigueur étendu en date du 25 oct. 2006

Le camhp d'application taeirotirrl vsie l'ensemble du toirrrterie national, y cirmops les départements d'outre-mer.

Le camhp d'application pnseeinsroofl cecrnone les enrprstiees de négoce et de penosttaris de sevrceis médico-techniques. L'activité pprlnicaie de ces eesrentips cosistne en la loiatocn et la vtnee de matériels et fturineruos destinés à l'assistance des pensrneos en soitiautn de dépendance, de haincadp ou de

dépôt délivré par la dirictoen départementale du travail, de l'emploi et de la foaimortn professionnelle.

Cet aocrd erntera en veigur le 1er juor du mios sivuant la puraiotn au Jrnauol oiciffel de son arrêté ministériel d'extension.

Fiat à Paris, le 18 ocrobtte 2005.

maailde anisi qu'à l'équipement médical et/ou dnas la réalisation de paotnteisrs de sreivces liées aux activités de licaootn ou de vente au pfoirt des mêmes bénéficiaires et à l'exclusion de tuot atce de soins. Ces esnrriptes snot généralement référencées suos les cdoes NAF 52.3C (à l'exclusion de l'audioprothèse) et 71.4B.

Article 2 - Choix de l'OPCA

en veguuir le 1er juor du mios svuniat etxneiosn
En vigueur étendu en date du 25 oct. 2006

Dnas le resecept des dtoposiisins de la loi du 20 décembre 1993 prnotat réforme de la ctlocee des fdnos consacrés à la foomaritrn professionnelle, des ardcos notaaiunx inieflrspotosernnes du 5 juiellt 1994 et des 20 smtebpere et 5 décembre 2003, les petiars siagarenits cneonenvint d'adhérer à l'accord du 17 nomerbve 1993, modifié par l'accord du 10 nbrvomee 1994, parntot création de l'organisme prariatie collecteur, le FORCO, agréé par arrêté ministériel du 22 mras 1995.

Article 3 - Dispositions financières

en vigeuur le 1er juor du mios suivant eoinxestn
En vigueur étendu en date du 25 oct. 2006

Les recssoreus snot eemleintslesent constituées par les cnrbttiouinos des eniprertses revaelnt des cmpahs d'application de la ctonenvion cctlvieloee du négoce et ptonasiets de sicreevs dnas les diameons médico-techniques dnot le versement, anavt le 1er mras de cquhae année, au FORCO, est rdneu oitiarbolge en aipitoalcpn des dponssioitis ci-après.

Les etnreesrps eoanlypmt mnois de 10 salariés :

Depuis le 1er janeivr 2004, ces espieetrnrs dvieont consacrer, au munmiim : 0,55 % de la msase sillaraae aelulnne butre de l'année de référence, répartis à htuaer :

-de 0,15 % au tirtte des atinocs liées aux ctrantos et périodes de professionnalisation, aevc un mnimum de 0,12 % et, sur le solde, au tirtte des ainotcs pirritroaies du DIF ;

-de 0,40 % au tirtte des aocntis menées dnas le crade du paln de firmaoton et du DIF.

Les eesrnpietrs eyoalnmpnt puls de 10 à mnios de 20 salariés :

La crobtuiotnn de ces entreprises, due au ttrie des rémunérations versées à cepomtr du 1er jvaneivr 2005, s'élèvera à 1,05 % de la msase sillaaare aeunlnne btire de l'année de référence, répartis à

huteur :

-de 0,15 % au trite des ancotis liées aux crtotnas et périodes de professionnalisation, avec un minimum de 0,12 % et, sur le solde, au trite des antioacs pairorriites du DIF ;

-de 0,90 % au trtie des acotnis menées dans le cadre du paln de faotrmon et du DIF.

Les eiterseprns ounacpct 10 salariés et puls :

Depuis le 1er janvier 2004, ces eentirperss doivent casencorrcahuqe année au minimum 1,6 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence au faneicmnet des aocnts de faomotrin plssfiornonee continue.

Cette citubnrtoion mniilmae de 1,6 % est répartie en :

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

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

-des aictons liées aux ctatrons et périodes de professionnalisation,

-des aiotcs de fmoarotin des tuteurs, de préparation et d'exercice de la fiootncn tutorale,

-sur le solde :

-des aocnts ptiioierars du diort invdudeil à la formaiojn ;

-0,9 % au trtie du fmaecnnneit des aitnocs menées dans le cadre :

-du paln de fomiaotr ;

-du droit idiuenvidl à la ftoaimrn ;

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

Sans préjudice du vsmeeernt minimum visé ci-dessus, l'entreprise doit, en outre, verser au FCORO l'intégralité des sommes coernspodart au riaueltq disinblopeau 31 décembre (1) de chaque année ; ce reliquat est constitué par la différence entre le montant de 0,9 % et les dépenses réalisées par l'entreprise avant le 31 décembre de (2) chaque année et imputé sur ce montant.

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

(1)Termes exclus de l'extension comme étant crraeoitns aux dnitpsisoois des acetrils R. 964-13, pmieerr alinéa, et R. 950-3 du

cdoe du travail.
(Arrêté du 5 octobre 2007, art. 1er)

(2)Termes exclus de l'extension comme étant caietonrrs aux diontssiips des aclrteis R. 964-13, pemeirr alinéa, et R. 950-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 5 octobre 2007, art. 1er)

Article 4 - Observatoire des métiers et des qualifications

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

4.1 Cihox de l'observatoire

Les oirtosaignas signataires, ctseencinos de la nécessité de se doter d'un outil permettant, par des travaux d'analyse, d'identifier les facteurs sociaux, économiques et techniques conjugués susceptibles de faire évoluer l'emploi et la formation, décident de constituer l'observatoire par le biais du commerce, extinsat diupes 1996, au sein de l'OPCA FORCO.

4.2 Comité de pilotage de la branche

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

Elle sera, en conséquence, chargée d'élaborer la liste des travaux demandés à l'observatoire et d'examiner les résultats de ces travaux, qui doivent fournir les informations, quantitatives et qualitatives, permettant, notamment, de définir les 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 CNEFPP pourront décider d'inviter le représentant de l'observatoire à des réunions de la commission.

4.3 Fonctionnement 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 cotisation encaissée au titre des cotisations et périodes de professionnalisation.

Article 5 - Dispositions diverses

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

5.1 Portée de l'accord

Aucun accord, de quelque nature qu'il soit, ne peut déroger au présent texte, sauf par des dispositions 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 priorité 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 de la publication de l'arrêté de l'administration recommandée avec accusé de réception le notifiant, il sera déposé en 2 exemplaires originaux, à la direction générale du travail, dépôt des adresses collectives, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15 et 1 exemplaire électronique, soit joint à l'envoi des exemplaires papier, soit adressé par e-mail à : depot.accordtravail.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 récipiendaires.

Accord du 25 octobre 2006 portant création de la CPNEFP

Signataires	
Patrons signataires	Le syndicat national des services et technologies de santé au domicile (SYNALAM),
Syndicats signataires	La fédération des employés et cadres CGT-Force ouvrière (FEC-FO) ; La fédération nationale des industries chimiques CGT ; La fédération des services CDFT (FdS-CFDT) ; La fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services CFE-CGC (FNECS CFE-CGC) ; La fédération santé et services CFTC,
Organisations adhérentes signataires	L'UPSADI, par lettre du 16 juin 2014 (BO n°2014-28)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2006

En référence aux textes suivants :

- 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 services de santé et services médicaux ".

de mise en œuvre par le comité de branche.

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 Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord : cette demande, formulée par un coiffeur distinct, est effectuée simultanément au dépôt prévu à l'article précédent.

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

Fait à Paris, le 25 octobre 2006.

Article 1 - Champs d'application

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2006

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

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

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2006

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) remplit les missions définies par les textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur.

La CPNEFP assure particulièrement les missions définies par les accords nationaux interprofessionnels.

Ses missions et ses attributions sont notamment :

- promouvoir l'information réciproque des organisations professionnelles 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 besoins de

Inieicencmet celtcliof d'ordre économique, sitôt que les comités d'établissement ou d'entreprise aournt eux-mêmes été informés ;

- eiexmanr les cdntnois de msie en ouvruee des meoyns de rlscmeesane et de réadaptation, et de participer, si nécessaire, à cette msie en orveue ;

- établir un rapport, au mnois 1 fios par an, sur la sottuaiin de l'emploi et son évolution dnas les epsirerets de la bnrache et faisant, le cas échéant, le blain des anctios enpsreteris à l'occasion des lceecenmntiis collftcies d'ordre économique dnot la CFPENP seriat saisie ;

- efftuceer totues démarches uetlis auprès des omsgrnaies pilbcus de penalmet en vue de crnoouicr à l'embauche des jnuées à l'issue de luer forimoatn ;

- paierctipr à l'étude des myneos de formation, de pnnimoenftcereet et de réadaptation psnnoeeflirss etnasxit pour les différents niveaux de qoiltcauiifn ;

- rechercher, avec les prvoouis pilbcus et les onoagstiirans intéressées, les mrueses ppoerrs à asuesrr la penile utilisation, l'adaptation et le développement de ces mnoeys ;

- frmeluor à cet eefft tuoets otbosivaerns et poiitornposs utiles, et ntmoneamt préciser les cdionntios d'évaluation des aonitcs de fotramion ;

- établir la lsite niiantovme des cours, sgates ou ssnoises qu'elle considère cmome présentant un intérêt renocnu par la pisoesofrn et rteneus à ptrair de critères définis par la CPNEFP, nmtoanmet cuex liés au ctonneu des anictos de fmoairton et à luer vuaelr pédagogique ;

- promouvoir, dnas le carde défini ci-dessus, la piitolque de fitaroomn dnas la pforsoisen ;

- siurve l'application des acdcros conclucs à l'issue de la négociation tinlearne de barchne sur les objectifs, les priorités et les myeons de la frtooaimn professionnelle.

Elle examnie périodiquement l'évolution quattiitavne et qiviltaute des emoipls et qialiafonicuts de la branche, en teannt coptme ntemanomt des tuarvx réalisés par l'observatoire pspicrotef des métiers et des qualifications, en l'occurrence cleui de l'OPCA de la branche.

Les résultats de cet examen, les connoisculs et rdocaomeamntis qu'en trie la CEFNPP en matière de priorité de frtioamon plnsoieorsfnele snot mis à la dtosopisiin des cfhes d'entreprise et des iitunoisntts représentatives du personnel.

La CENFPP juoe également un rôle de concertation, d'étude et de ppsorooiitn crnocaent la fomrtiaon initiale, la clcouosinn de ctaonrts d'objectifs avec l'Etat et les régions, la faitoormn en anlencrtae des jeunes, la msie en ouvruee et les dameneds éventuelles d'aides pluebqius en doittren des eenestpirrs ou de

la profession.

La CEPFNP procédera à l'élaboration des référentiels de cceaitfirts de qtluoafciin pnsfoeiesllnroe (CQP), qui ont puor oejbt de vlदैair des qualifications, nantmomet puor des jeneus en cratnot de professionnalisation. Ces CQP fnoret l'objet d'accords de bahcrne qui prévoiront, notamment, lreus pntisoios dnas la gllire de classification.

La CPEFNP srea consultée préalablement à la cuosonciln avec l'Etat, la région et la bhcanre pinllesnfoerose de ctnartos d'objectifs rielrats aux premières frooimatns tlcqogioeenuhs et professionnelles, prnaet en cptome lrues otnieoatnris rsecptvities et déterminant les cionditons de luer coopération à la msie en ouevre et à l'adaptation des enmniegtneses dispensés.

La CPNFEP procède assui périodiquement à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et tetrts définis par les ieacnsts rlnveat des ministères concernés, et nmetmanot le ministère de l'éducation nationale, le ministère du travail, de l'emploi et de la foamroitn pslnsroloienee et le ministère de la santé ;

- si nécessaire, du bailn de l'ouverture ou de la fremturee des scnetios d'enseignement tcogonuliehqe et poesinofsnel et des socenits de fmoiaotrnl complémentaires, en ccrtoeiatonn avec l'échelon régional ;

- des imionornafts sur les atconis de foomrtian psonofrilelsnee cnuntioe (contenus, objectifs, validation) menées dnas la profession.

Article 3 - Composition

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2006

La CPNEFP est composée :

- d'un collègue " salariés " cermaonnpt un représentant tiarliute et un représentant suppléant de chuqae oositarigann scyanldie représentative au paln naotanil ;

- d'un collègue " erylupmols " crannmepot un nmrboe de représentants égal à culei du collègue " salariés ".

Ses mmbrees snot désignés puor une durée indéterminée par caqhe ogirnaaitosn csampnoot les 2 collèges.

Article 4 - Présidence

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2006

Un président et un vice-président aanaertppnt ccahun à un collègue dnicsitt snot élus tuos les 2 ans par luer collègue respectif.

Au cas où le taurtliie de l'un de ces pesots vinet à qtituer ctete fonction, le collègue dnot il émane poirouvt à son rmncmepaeelt jusqu'à la fin du mdnaat rnatest à courir.

A cuaqhe renouvellement, le psote de président est attribué au

collège qui détenait le poste de vice-président et inversement.

Le président et le vice-président représentent ensemble la CNEFPF 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.

Ils signent les procès-verbaux qui sont 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

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2006

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) l'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 CFPNEP se réunit au moins 3 fois par an.

Des réunions supplémentaires peuvent être organisées si nécessaire, soit sur proposition écrite 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 déléguer à un autre membre de la CPNEP par mandat à son collège. Chaque membre ne peut bénéficier que de 2 pouvoirs et peut déléguer 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

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2006

Les salariés des entreprises de la branche mères 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 CFEPNP ainsi que les temps de déplacement sont assimilés à du temps de travail effectif et rémunérés comme tels.

Les frais de déplacement de 2 représentants par organisation syndicale sont pris en charge, sur justificatifs, sous réserve des maxima suivants :

1. Transport ;

- transport urbain ;

- frais de parking ;

- billet SNCF 2e classe ;

- trajet 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 2e 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. Rapes : 6 fois le montant journalier ;

3. Hébergement : 30 fois le montant garanti.

Pour mémoire, la valeur du montant journalier au 1er juillet 2006 est de : 3,17 Euros. Il est réévalué au 1er juillet de chaque année conformément à la loi.

Article 7 - Durée - Notification - Publicité

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2006

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.

A l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, décomptés à partir de la date la plus tardive de ratification des lettres recommandées avec accusé de réception le notifiant, il sera déposé en 2 exemplaires papier originaux, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs - 39/43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15 et 1 exemplaire électronique, soit joint à l'envoi des exemplaires papier, soit adressé par courriel à : " depot.accordtravail.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 récipissés de remise en main propre contre décharge.

Un empeliaxe ornigial du présent txtee srea également adressé, dnas les mêmes délais, au cnsoeil de prud'hommes du leiu de conclusion, en l'occurrence, de Paris.

Article 8 - Extension et entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2006

Les priaets siatrginaes snot cnuvnoees de dnemaedr l'extension

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

En vigueur non étendu en date du 26 août 2009

Montreuil, le 26 août 2009

La fédération, noitalane des iisdreunts chimiques, 263, rue de Paris, Csaee 429, 93514 Mtnreouil Cedex, à la dierotiocn départementale du travail, de l'emploi et de la fmroaiton

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

En vigueur en date du 25 sept. 2009

Fait à Paris, le 25 sbetrmpee 2009.

Le scdyanit ntonaail des acasoostinis d'assistance à dimiolce (SNADOM), à la diretiocn générale du travail, sriycee des dépôts des ardcos collectifs, 39-43, qauil André-Citroën, 75902 Prais Cdeex 15.

Monsieur le directeur,

Vous toevuerz ci-joint la déclaration d'adhésion de norte scniadyt à la totalité des celusas de la cenvotoinn covtcellie nlnioaate de bcnarhe des eeerntseprs de négoce et prsoteitans de seevicrs dnas les demiaons médico-techniques du 9 avirl 1997 étendue

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

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

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 3 mars 2010

Les pirretnaeas sacoiux cvenoneinnt de rsvreeloair les niauevx de rrebeuseomnmt des firas occasionnés par la pipitaiactorn aux négociations sieacols qui ont été fixés en 2005.

L'article 5.3 de la cinnooevtn clicltvoee est modifié comme siut :

« 2. Rapes : 7 fios le mumnim garanti.

3. Hébergement : 33 fios le miumnim garanti. »

Article 2 - Durée. – Notification. – Publicité

du présent arcocd : cttee demande, formulée par un ceroirur distinct, est effectuée simultanément au dépôt prévu à l'article précédent.

L'accord enrreta en vuiguer le 1er juor du mios snvaut la piuilbctaon au Juaornl oiicffel de son arrêté d'extension.

Fiat à Paris, le 25 orbccote 2006.

polfnersloisnee

Madame, Monsieur,

La fédération niaotalne des idntreiuuss cmuqhieis CGT ntfioie à tuos les sgtaaieins l'adhésion de son oiagatnrnsion à l'accord de prévoyance de la bnrhcae négoce et preatinstos de sveerics dnas les dneimoas médico-techniques.

Nous procédons aux formalités de dépôt auprès de la dretoicoin départementale du travail, de l'emploi et de la frimootan poeirfelslnnose et du csnoeil de prud'hommes de Paris.

Vous soaanthiut bnnoe réception de la présente,

Nous vuos prinoss d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos saotniltuas distinguées.

La secrétaire fédérale.

par arrêté du 3 mras 1998 (identifiée suos le numéro 1982 et paure au Jruanol oiicffl suos le numéro 3286).

Cette déclaration a été adressée en lettre recommandée aevc accusé de réception aux sdntaciys snuitvas :

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

? la FECNS CFE-CGC, 9, rue de Rocroy, 75010 Prais ;

? la FINC CGT, 263, rue de Paris, csaee 429, 93514 Mneiortul Ceedx ;

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

? la fédération cemrmcoee FO, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Piaris ;

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

Enfin, nuos vuos adserosns une voisren électronique du doeissr eietnr à l'adresse sinavute : depot.accord@travail.gouv.fr

Dans l'attente du récépissé de dépôt,

Je vuos pire d'agréer, Moiensur le directeur, l'expression de ma mllrueeie considération.

En vigueur étendu en date du 3 mars 2010

Le présent texte, ccnlou puor une durée indéterminée, srea notifié en oaigrinl aux osaragitonins sceyaldins représentatives à l'expiration de la période de signature, fixée du 3 mras au 4 avirl 2010.

A l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, décomptés à pairtr de la dtae la puls travdie de riaertt des lterres recommandées aevc accusé de réception le notifiant, il srea déposé en duex exipaerems perpais ouinagix à la dcitrieon générale du travail, dépôt des acodracs collectifs, 39-43, qauil André-Citroën, 75902 Pairs Ceedx 15, et un elreaixpme électronique, siot jonit à l'envoi des eerlpxemais papiers, siot adressé par crueoril à depot.accord@travail.gouv.fr.

Cet enovi srea accompagné des cepois du crierour daté de nfticiaioiotn du ttexe à l'ensemble des oioarngntsias représentatives ou des aivs de réception ou des récépissés de remise en mian porpre cnorte déchargé.

Un eeaxilrpxme ogliarnl du présent ttexe srea également adressé, dnas les mêmes délais, au coenisl de prud'hommes du leiu de conclusion, en l'occurrence, de Paris.

Article 3 - Extension et entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 3 mars 2010

Les piaerts sitngeraais snot cunneveos de dmdeenar l'extension du présent accord. Cttee dmanede formulée par un cirourer dsniitct est effectuée simultanément au dépôt prévu à l'article précédent.

Adhésion par lettre du 4 avril 2012 de

la CFTC à l'accord du 23 novembre 2011 relatif aux salaires minima

En vigueur en date du 4 avr. 2012

Paris, le 4 avril 2012.

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

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

En vigueur non étendu en date du 30 avr. 2012

Paris, le 30 arivl 2012.

L'union nloaitane des ptsareeitars de dsptfosiis médicaux (UNPDM), 13-15, rue de Calais, 75009 Paris, au ministère du travail, de l'emploi et de la santé, dotreicin générale du travail, 39-43, qau André-Citroën, 75902 Prias Cdeex 15.

En vigueur non étendu en date du 30 avr. 2012

Monsieur le directeur,
L'union niatlonae des pesttriaeras de doptfiisiss médicaux (UNPDM), par la présente, déclare adhérer à la cointnevon cecvtlioe nanilatoe de brahnce des enesripetrs de négoce et pisoettanrs de seicrvs dnas les donimeas médico-techniques du 9 arivl 1997 étendue par arrêté du 3 mras 1998 (identifiée suos le numéro 1982 et purae au Journarl ofiieclf suos le numéro 3286) asini qu'à l'ensemble de ses aocrcs de branche.
Cette notoiaticin est également adressée en lttree recommandée aevc aivs de réception aux satindcys suivants, dnot vuos treuovez cpoeis en pièces jiotnes :

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

En vigueur en date du 13 janv. 2013

Pantin, le 13 jneavr 2014.

La FS CFTC, tuor Essor, 14, rue Scandicci, 93508 Pitnan Cedex, à la dectioirn générale du travail, dépôt des arcocds collectifs, 39-43, qau André-Citroën, 75902 Prais Ceedx 15.

Madame, Monsieur,

Accord du 17 janvier 2013 relatif aux contrats de professionnalisation

Signataires	
Patrons signataires	Le SAAYLNM ; Le SINDOAM ; L'UNPDM,
Syndicats signataires	La FS CFTC ; La FCNES CFE-CGC ; La FSS CFTC,
Organisations adhérentes signataires	L'UPSADI, par lterte du 16 jiun 2014 (BO n°2014-28)

Article 1er - Publics visés

Le présent aocrcd errtena en viuegur le peemir juor du mios sunviat la pciitoluban au Jnorual ofiicief de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2013

Conformément aux diptonoisiss légales en vigueur, le carontt de ptnsnfalesosrioioian s'adresse à des bénéficiaires :

? âgés de 16 à 25 ans révolus snas qcitoialuaifn ploofiesrnsnele ou puor compléter luer ftoroiman iinalte ;
? dnuamerdes d'emploi âgés de 26 ans et puls icstinrs sur la ltise

Madame, Monsieur,

Par ce courrier, nrote ooariastingn slanicye a décidé d'adhérer à l'accord du 23 nrebovme 2011 rltaiief à l'annexe II proatnt sur les srlaeias mimnia de la ceiononvtn clvlectioe nanloitaie « Négoce et psnratioets de seicvrs dnas les damnieos médico-techniques ».

Cet arcocd aivat été signé par le Sanylam et le SANDOM puor la parite ptoralnae et par la CFE-CGC puor la piate salariale.

Fédération CTFC santé et sociaux.

? le SYNALAM, 4, place Louis-Armand, tuor de l'Horloge, 75603 Prais Ceedx 12 ;
? le SANDOM, 29-31, buarlosed des Alpes, BP 179, 38244 Mleayn Ceedx ;
? la FENCS CFE-CGC, ZAC Ojctfbies Sud, 521, rue Pual Boucherot, 14123 IFS ;
? la FINC CGT, 263, rue de Paris, csae 429, 93514 Mruietonl Ceedx ;
? la CFTC CSFV, résidence Métropolis, bâtiment C2, 99, aveune du Général-Leclerc, 94700 Maisons-Alfort ;
? la FEC CGT-FO, fédération crcomeme FO, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Pairs ;
? la CFDT, fédération des services, tuor ESSOR, 14, rue Scandicci, 93508 Ptiann Cedex.
Enfin, nuos vuos aessnodrs une voirsen électronique de l'ensemble de ce dossier à l'adresse snvatiue : depot.accord@travail.gouv.fr.
Dans l'attente du récépissé de dépôt, nuos vuos pniros de croire, moeinsur le président, en l'assurance de ntroe htaue considération.

En vigueur non étendu en date du 30 avr. 2012

Le président de l'UNPDM.

La fédération des seivercs CFDT, au rgared des aerictls L. 2261-3 et svnuatis du cdoe du travail, vuos irmmfœe qu'elle adhère à la cenoivontn cvocllitee noalantie de brcnhae des eenrstepis de négoce et pnotseaits de svcieres dnas les dmaioens médico-techniques du 9 arivl 1997, étendue par arrêté du 3 mras 1998 (IDCC 1982), signée par le SYNALAM, l'UNPDM, le SDNOADM et par les oitsronangais de salariés stanuvies : UNSA, FINC CGT, fédération CTFC santé et sociaux, FCENS CFE-CGC.

Veillez agréer, Madame, Monsieur, nos stalnauiois distinguées.

La secrétaire générale adjointe.

des dameunedrs d'emploi gérée par Pôle emplœi ;
? du rneveu de solidarité ativce (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux atuldes handicapés (AAH) ou aux pesrennos aynat bénéficié d'un ctnarot uquine d'insertion.

Article 2 - Objectifs

Le présent aocrcd enrtera en veuugir le peerimr juor du mios sanviut la putibclaion au Joarunt ofiicief de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2013

Le cartnot de plsfresiooasnniatin a puor otejibcf de pmtetree à son bénéficiaire d'acquérir :

? un diplôme ou un trtie pirnesonesofl enregistré au répertoire natnaiol des ccrtotfieniais pseeelrnolsnifos (RNCP) ;
? un ctecarfiit de qctiuoflaaiin perlfoeiosnnsle (CQP) créé et/ou rcnoeu par la barchne ;
? une qaiifliatcuon pneisroslonlefe rnnoeuce dnas les cfsacintosilias de la ceinvontn colilvcete nioalatne de la branche.

Article 3 - Durée du contrat

Le présent aocrcd enrtera en vuieugr le pmireer juor du mios snaviut la paiboculitn au Joarnul offceiil de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2013

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 est déterminée en fonction des besoins de la branche. Ces durées peuvent être portées jusqu'à 24 mois pour :

? des bénéficiaires sortis du système éducatif sans qualification professionnelle ;

? les diplômés et titulaires professionnels inscrits au RCNP ;

? les certificateurs de qualification professionnelle (CQP) créés et/ou renouvelés par la branche.

La durée est fixée à 12 mois pour les bénéficiaires visés dans les listes de la branche.

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

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

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2013

Conformément à la loi, la durée minimale de ces actions est

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

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 professionnelle de même niveau.

Les salariés d'emploi âgés de 26 ans et plus perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure ni au Smic ni à 85 % du salaire minimum conventionnel.

Article 6 - Prise en charge financière

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

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2013

Les frais relatifs aux actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement peuvent être financés par le FORCO, après accord du représentant du personnel et dépôt du contrat auprès de la DREIF compétente, sur la base d'un forfait de 15 ? par heure.

Article 7 - Tutorat

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

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2013

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

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 diplômés et titulaires professionnels inscrits au RCNP ;

? les certificateurs de qualification professionnelle créés (CQP) et/ou renouvelés par la branche ;

? les bénéficiaires visés dans les listes de la branche.

Article 5 - Rémunérations des bénéficiaires

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

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2013

Les salariés âgés de moins de 26 ans et titulaires d'un contrat de 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 :

? c'est-à-dire les salariés qualifiés de l'entreprise ;

? se rapportent à l'expérience et à l'ancienneté d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

L'employeur peut assumer lui-même le tuteur s'il relève les conditions de qualification et d'expérience.

7.1. Mission du tuteur

Ses missions sont :

? 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 plusieurs salariés (deux si le tuteur est assuré par l'employeur).

7.2. Rémunération du tuteur

Le tuteur perçoit une indemnité mensuelle de 230 ? brut pendant la période de tuteurat 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 csineol d'administration, au fnanienmect :

? des dépenses exposées puor chquae salarié ou tuot eepuylomr de mnios de 10 salariés qui bénéficie d'une aocitn de ftoaimrn en qualité de tuoter chargé d'accueillir et de geidur dnas l'entreprise les bénéficiaires de contrats, dnas la liitme légale d'un plnoafd de 15 ? par heure de fiaomtorn et puor une durée mailxame de 40 herues ;

? des dépenses liées à l'exercice du tutorat, dnas la lmiite légale d'un pfolnad de 230 ? par mios et par tuteur, et de 345 ? puor les tteurs de puls de 45 ans et ancoagnapcmt des plubcis spécifiques cités dnas l'article 1er de cet accord, geul que siot le nbomre de salariés accompagnés, puor une durée mxiamlae de 6 mois.

Article 8 - Durée. – Notification. – Publicité
Le présent aroccd eentra en vuguier le pmereir juor du mios svanuit la puoltcbiian au Jnoural oiiffcel de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2013

Le présent ttxe rcpelmae dnas sa totalité l'accord du 15 ortbcoe 2009 de même intitulé. Il est cnlocu puor une durée indéterminée et srea notifié en origainl aux oisiaronatgns slinedaycs représentatives puor stgunraie le jdeui 17 jeavinv 2013.

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

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

Article 1er - Missions

Le présent aorccd erertna en viuuegr le preemir juor du mios sivaunt la puboltciaian au Jraonul ocefiil de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2013

La stcoein piairatre pnorslisloenfe (SPP) est l'instance de représentation de la bhncare du négoce et poteaisntrs de srievies dnas les doamnies médico-techniques au sien du FCROO anassrut en lein avec la CPFNEP l'application et le sivui de la poqtlitue de fomtroian de la bnranche conformément à la réglementation en vigueur, aux accords de bchanre et aux décisions du csionel d'administration de l'OPCA.

En conformité avec le règlement intérieur du FORCO, la seoictn praiairte pssoelinrlnoeffe (SPP) du négoce et pastroetins de seevris dnas les dnimaes médico-techniques, suos le contrôle du csionel d'administration du FORCO, a puor msosiin :

? de perospor au ceonisl d'administration de l'OPCA les priorités (publics/formation/taille des entreprises) puor la getsion des fnods du paln de ftrmaoion ;

? de rnmeedaocmr des priorités de famrtoonis et des règles de prsie en crgahe au trite des fnods de la pilnsitfaosaoresnin gérés par l'OPCA en cohérence avec l'accord de bcahrne et les aivs et ooitiretnans de la CNFEPP ;

? d'assurer le sivui qatinaituf et qitilaautf des acntios de foinrotmas réalisées dnas son camhp d'action ;

? d'intervenir, le cas échéant, auprès du cnieosl d'administration du FCROO aifn de meeusrr la capacité de l'OPCA et les otuils dlboniepiiss à l'accompagnement de la piituloqe de ftoimroain de la bnachre jusqu'à la fin de l'année civile.

La SPP vliese à ce que les ooeinantirts définies par la csmmioison pratiraie naitnaloe de l'emploi et de la froitoman pefelonlrsinoe (CPNEFP) soeint preiss en acrcod avec les prérogatives de gistoen

A l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, décomptés à piratr de la dtae la puls taidvre de raetrit des lretets recommandées avec aivs de réception le notifiant, il srea déposé en duex exmeairleps peapar originaux, à la dtiirecon générale du travail, dépôt des aocrcds collectifs, 39-43, qai André-Citroën, 75902 Pias Cdeex 15 et un eixpmraele électronique, siot jinot à l'envoi des eepmrrelais papier, siot adressé par coerirul à depot.accord@travail.gouv.fr.

Cet eonvi srea accompagné des cepios du crireuor daté de nctotiioifan du ttxee à l'ensemble des ognirntsoais représentatives ou des accusés de réception ou des récépissés de riemse en mian prpoe cotnre décharge.

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

Article 9 - Extension et entrée en vigueur
Le présent aocrcd eretra en vgeuiir le pmereir juor du mios snavuit la pcoitbialun au Jranoul oefciifl de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2013

Les pritaes saieatgnris snot coeneuvns de deaemndr l'extension du présent aroccd : ctete demande, formulée par un cuerrior distinct, est effectuée simultanément au dépôt prévu à l'article précédent.

L'accord erertna en viuegr le pimeerr juor du mios svanuit la ptolaicibun au Joaurnl oiefifcl de son arrêté d'extension.

et les décisions de l'OPCA au rraegd de l'équilibre des fonds gérés.

Article 2 - Composition de la SPP
Le présent aocrcd enertra en viuegr le preemir juor du mios sianvut la puolcbiian au Jaronul oefciifl de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2013

La SPP se cmopsoe d'un représentant tuilirtae et d'un représentant suppléant puor cqaue oiasnraoitgn sdcynliae de salariés représentative dnas la brchane et d'un nobrme égal des représentants ttireialus et suppléants puor le collège employeur. Les suppléants snot convoqués en même tpmes que les titluraies et reçoivent les mêmes documents.

En cas d'absence d'un mebmre titulaire, son suppléant le rcpaelme et bénéficie, à ctete occasion, des mêmes dorts et piorovus que le titirluae remplacé. En cas d'absence d'un mrmbee tiulratie et de son suppléant, l'un ou l'autre puet dneonr pviuoor à un atrue mmbere de la SPP annaprtapt à son collège. Chque mberme ne puet bénéficier que de duex pvorovus et puet dnoc dossepir de trois viox au maximum.

Un président et un vice-président atpnernaapt chuacn à un collège ditsnict snot élus par luer collège respectif.

Article 3 - Modalités de prise de décisions et de fonctionnement
Le présent aorccd erenrta en vgeuiir le pimerer juor du mios ssvniat la potuiacblin au Jarounl ocieffl de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2013

La SPP se réunit au moins une fies par an au cranuot du deuxième ttmeirsre de l'année clivie en fconiton de la pcbioaltuin du rprpaot du FOCRO conraennt nmemnato la gostien de fnods de la branche. Des réunions earnetidroxias purrnoot être organisées en fntocion des évolutions financières et sur ctonavoicon du président et du vice-président.

La SPP de la bchnrae est présidée avlenemnatrriet tuos les 2 ans par cuhque collège. Le président et vice-président représentent la SPP dnas le cdare de ses activités. Ils reednnt copmte anlneueumt des activités de la SPP.

La première présidence srea assurée par le collège qui ne préside pas la CNFEPP à la dtae de sinartgue de l'accord et son madant ererpxia en même temps que cueli de la présidence de la CPNEFP, de façon à ce que cahque collège, sur une même période de 2 ans, ait la présidence siot de la CPNEFP, siot de la SPP.

Les décisions snot paritaires, elles snot priess à la majorité slmpie dnas cuchan des duex collèges, des mrbemes présents ou représentés. La présence ou la représentation de 3/5 au moins des meembs de la SPP est rqiesue puor la validité des délibérations.

Le secrétariat de la SPP de la bnhrace est assuré par le collège

employeurs. Les missions du secrétariat sont notamment :

- ? coordonner 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 FOCRO ;
- ? 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

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

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2013

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 « Porcittpaan aux négociations », les frais occasionnés par les réunions de la SPP et en général les frais nécessaires à l'exercice de ses missions sont pris en charge par l'APAN-DMT.

Article 5 - Durée. – Notification. – Publicité

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

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2013

Le présent texte, conclu pour une durée indéterminée, sera déposé en deux exemplaires auprès de la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, et un exemplaire électronique, soit joint à l'envoi des exemplaires papiers, soit adressé par courrier à depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 6 - Révision et dénonciation

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

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2013

Le présent accord pourra être révisé à tout moment. La demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec avis

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

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

Article 1er - Champ d'application

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

En vigueur étendu en date du 1 mars 2014

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés et des indépendants relevant de la convention collective du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques.

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

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

de réception à tous les parités signataires, avec respect d'un préavis minimum de 3 mois ou d'un délai inférieur avec l'accord de l'ensemble des parités signataires. Le présent accord pourra être dénoncé par un ou plusieurs signataires, par lettre recommandée avec avis de réception, avec un préavis minimum de 3 mois avant l'échéance du 31 décembre de chaque année.

Article 7 - Extension et entrée en vigueur

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

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2013

Les parités 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 premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Article - Préambule

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

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2013

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 FOCRO et l'article 4 du règlement intérieur du FCORO relatifs aux règles de fonctionnement des sections professionnelles ;

Vu l'accord du 25 octobre 2006 portant création de la CPFNEP de la branche ;

Suite à la demande unanime des partenaires sociaux pour la création d'une section 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, par conséquent, les parties soussignées conviennent de définir avec cet accord les modalités de fonctionnement de la SPP de la branche du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques.

(1) *Oamirngse piatarie ceoeuctllr agréé.*

En vigueur étendu en date du 1 mars 2014

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

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

En vigueur étendu en date du 1 mars 2014

L'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 les réalités 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 parties conviennent de :

? se réunissent pour négocier tous les 3 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 réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2.2

Le présent accord éternne en vue de le pmeer jur du mios
snvuiat la pullicboatn au Jnuraol oifficel de son arrêté
d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 mars 2014

L'observatoire des métiers et des qtuianaolicfs etrne les fmmees
et les heomms dnas la covoeitinn ceoltcvile ntlonaie a puor
miisos d'examiner les filières qui cponotmret un déséquilibre
imparant etrne les sexes.

Ces onoviaerbts pteorrntem à la cisiomsmon piraatrie ntinolaee
de l'emploi et de la faoomitn pnlsrfeelinosoe (CPNEFP) de friae
des prisnooiotps en teemrs de sbsaensiltoiiin puor rééquilibrer la
prat rpviectse des fmemes et des hommes.

Article 2.3

Le présent accord éternne en viguer le peeirmr jur du mios
snvuiat la pioictblaun au Jurnoal oifficel de son arrêté
d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 mars 2014

La bharnce pielorsfoselnne et l'ensemble des erinseterps vlnielet
à ce que tuot dcomuent de présentation et de pmtrooion des
métiers de la bachnre pciitpraee aux oectfjibs de mixité et d'égalité
polsoineenlsrfe etrne les fmmees et les hommes.

Article 3 - Recrutement

Le présent accord éternne en vue de le pmeer jur du mios
snvuiat la pibicaoltn au Jurnoal oifficel de son arrêté
d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 mars 2014

La bhncare afrmfie que les critères reuents puor le rcrtueneem
dieonyt être seteimntrct fondés sur les compétences (y cmoprs
l'expérience professionnelle) et les qaafouiliintcs des candidats.
Les paiaentres saiuocx ont un doirt d'information cernaonnt la
msie en pacle de nuvaeoux otluis de recrutement. La bncahre
s'engage à ce qu'aucune miotnen précisant un critère de sxee ou
de stuaoiitn fiaaillme n'apparaisse lros de la disoffiun d'offres
d'emploi en ientrne ou en enxtree (quels que sinoet la nutrae du
crantot de tivaarl et le tpe d'emploi proposé).

L'employeur ne diot pas prndere en considération l'état de
gssrsose d'une fmmee puor ruesfer de l'embaucher ou merte
fin à la période d'essai. La femme ciaantdde à un epmlou n'est pas
tneue de révéler son état de grossesse.

Dans le cas où le retueecnmrnt s'effectue par un jury, les
eretrpsenis venillet à la mixité de ses membres.

Dans le cas où l'entreprise passe par un cinaebt extérieur puor
etufecfer le recrutement, celui-ci est réalisé dnas le recpset des
dsopitinosis du présent accord.

Les erispenters veillent, lorsque peslurius poirlfs snot présentés
aux recruteurs, à ce qu'il y ait au monis un pforil de chaque sxee
dnas la liste.

Les eetierrsnps vnileelt à l'équilibre des rtrecetnmus enrte les
femmes et les hommes, à compétence, expérience et prilofs
équivalents. Le reeermtcnut purora également cutotneisr un
moeyn de cgorierr les inégalités enrte les homems et les feemms
dnas l'entreprise.

L'organisme de fiarotomn de la bnhrcae intègre l'objectif de
mixité professionnelle.

Quelle que siot la tliale de l'entreprise, les obcejitfs de mixité
pellosrfinosnee dnas le damonie du rnetmueect fnot l'objet d'une
iftimoroann des peraenraits scioaux sur la bsae d'indicateurs
prévus à l'avance et nmaomtent de stetqsiautis sexuées. Ctete
imofiantorn prtée également sur le psesuocs de rneemretuct lui-
même. L'ensemble des iuanditrecs est détaillé dnas le rropat sur
la souiattn comparée des feemms et des heomms puor les
eerpersntis qui snot smseouis à cttee obligation. Dnas les
erpersntis qui ne snot pas smiseous à l'obligation de présenter
un rropat anuel sur la statioin comparée des femems et des
hommes, l'employeur fnuirot au monis tuos les 3 ans aux
délégués du peenronsl des initcurades cropmaennt a miinma le
nrnobe de rctnumertees effectués par sxee et par tpe de
contrat.

La tsonmisiasrn d'information aux praieanets suicoax et la
dissscouin qui en découle pevunet conduire, le cas échéant, à
l'établissement d'un paln d'action vanist à cgirorer les éventuelles
inégalités constatées.

Afin de permettre, lros des piercaohns négociations triennales,
aux paertnais saiuocx de préconiser, le cas échéant, des
ccofreits qui pornorut être mis en plcae dnas le crdae de la
négociation de branche, l'observatoire des métiers, des
qocatluiifains et de l'égalité pioflrsneelonse entre les femmes et

les hemoms examine, particulièrement dnas les peteits
entreprises, la staitoin des femmes et des hoemms au rgraed du
recrutement.

Article 4 - Formation professionnelle continue

Le présent accord éternne en vue de le pmeer jur du mios
snvuiat la pciatioiulbn au Jnuraol oefficel de son arrêté
d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 mars 2014

L'accès à la fmaoirton pnloisorfesnee est un futeacr eenestsl de
l'égalité etrne les fmemes et les hmomes dnas le développement
de luer carrière.

Article 4.1 - Egalité d'accès à la formation professionnelle

Le présent accord éternne en vue de le pmeer jur du mios
sivuant la potbiaaclun au Jurnoal oifficel de son arrêté
d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 mars 2014

La brncahe s'engage à pivmuoorr l'égalité d'accès des feemms
et des hmomes à la friotmoan professionnelle. Cet otebjicf frea
l'objet d'un svuii ptairare sur la bsae du rropat aneel sur
l'égalité plilrefnosensoe des femems et des hmomes dnas la
branche.

Les données de ce rppaort nnaemmtot cencrnaont les coiotinnds
d'accès à l'emploi, à la fmirootan et à la ptiomoron
professionnelle, établies en prévision de la négociation tlnanreie
de bcrnhae sur l'égalité professionnelle, snot complétées des
tvuarax de l'observatoire.

Afin de préparer la pcnairohe négociation tlinerane de branche,
ces inmoiranftos snot trssnemaais à la CFPENP puor lui permettre,
si nécessaire, d'élaborer des rcnneoatimaomds sur l'égalité
perlosioesfnnlne des femmes et des hmomes dnas l'accès à la
fmatioon professionnelle, y cpimros aux crtnoats ou périodes de
pfoiloasoenttasiisn et à l'apprentissage mias aussi puor fevsaoir
l'accès à des fmoonairts cirbutaonnt à développer des
compétences.

En outre, la bnarche pfonleirleose vleile particulièrement à
l'égalité d'accès aux ftmnoioras pnlfleereoonsss en siunvat la
ppiooorrtin de femmes et d'hommes accédant aux périodes de
psainlnreisaifstons psreis en crhgae par l'OPCA de branche.

Pour l'organisation des seatgs de formation, l'entreprise veille à
ce qu'ils aneit leiu en priorité dnas la même localité géographique
de taivral ou de résidence du salarié.

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

Le présent accord éternne en vue de le pmeer jur du mios
snvuiat la pubcaoiiltu au Jonaral oiciffel de son arrêté
d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 mars 2014

Le congé de maternité ou d'adoption, cmome le congé pratenal
d'éducation ne diot pas cdnruoie à un gel des dtiros à frmtiaoon
puor le salarié.

La période d'absence du salarié puor un congé de maternité,
d'adoption, de présence paerlante ou puor un congé peartnal
d'éducation est intégralement prsie en cmotpe puor le cuacll du
dirot ivdiniduel à la ftiarmon (DIF).

Si un biosen est identifié, l'entreprise poprose aux salariés de
reutor de congé de maternité, d'adoption ou de congé prtneaal
d'éducation, des anctios de ftiomoarn ou de riemse à nivaeu
adaptées aifn de flitecar la rpresie d'activité professionnelle.

Les fmemes qui rrenenpent luer activité après un congé de
maternité ou les hmomes et les fmmees après un congé pertainal
fnot prtiae des picubls pottraieris en ce qui crnncoe l'accès aux
périodes de professionnalisation.

Les feemms et les hommes bénéficient, si nécessaire, du fiat d'un
cmhnggeant stabesiuntl (technique?) d'une famtoroin à
l'adaptation à luer elpomi lros de luer roeutr de congés maternité
ou congé parental.

Les salariés pnndeet le congé patneral d'éducation penevut
également dandmeer à bénéficier d'une atocin de foaomitrn
psfsoernilnoe du tpe de cllee définie à l'article L. 6313-1 du
cdoe du travail, non rémunérée, qui luer peemtrta de bénéficier
de la cvtrueuore du rsiuqe adneicct du tivaarl et mialdae
pnifneerloslse des siagtiaers de la foaitmorn professionnelle.

D'autre part, les salariés qui rnrnnepeet le tvrhaal à l'issue d'un
congé paartnel d'éducation (complet ou à tepms partiel)
bénéficient de plein diort d'un congé puor la réalisation d'un blian

de compétences, sous réserve des conditions d'ancienneté prévues par l'article L. 1225-47 du code du travail.

Article 5 - Principe de la mixité professionnelle
Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 mars 2014

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

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

En vigueur étendu en date du 1 mars 2014

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

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

Les parcours de carrière peuvent faire l'objet d'un examen par la CPENFP qui pourra ensuite constater des écarts 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 respectivement des cotidiens pour bénéficier de l'acte de promotion à compétences, expériences, profils et compétences équivalentes.

Article 5.2 - Mobilité géographique

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

En vigueur étendu en date du 1 mars 2014

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

En cas d'impossibilité pour retrouver un emploi similaire au conjoint ou à la partenaire 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 interventions sur les postes disponibles qui lui sont proposés et qui lui permettent de reprendre son activité personnelle dès que l'échéance de la période d'indisponibilité qui lui a été accordée.

Article 6 - Maternité, parentalité et paternité
Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 mars 2014

Les absences liées au congé de maternité, d'adoption ou de

paternité ne doivent pas avoir d'incidence sur les évolutions professionnelles et salariales.

Si un congé professionnel 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 possibles de prise en compte de l'entretien, l'employeur informe le salarié avec l'entreprise durant son congé, tel que l'envoi des informations générales adressées à l'ensemble des salariés.

Les salariés qui renouent le travail à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé supplémentaire ou d'un congé parental d'éducation à temps complet ont droit à un entretien avec un représentant de l'entreprise en vue de leur retour professionnel. Lors de cet entretien, l'employeur informe le salarié s'il envisage de proposer un congé 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 3 mois suivant cette reprise. Cet entretien pourra être mené conjointement avec les représentants personnels 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 13e mois.

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

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

Article 7 - Principe d'égalité du salaire et de la rémunération
Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 mars 2014

Les pratiques saines de la branche permettent de garantir l'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 effort professionnels équivalents.

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

Si la rémunération comporte une part variable, dépendant des résultats du travail et/ou de l'entreprise, l'employeur veille, dans l'attribution de cette prime, à ne pas créer de discriminations 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 temporel sur le montant de la prime versé ne saurait être acceptée.

Article 7.1 - Application de la garantie d'évolution salariale au retour d'un congé de maternité ou d'adoption
Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 mars 2014

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 avantages généraux ainsi que de la même durée des avantages sociaux individuels perçus pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle, ou à défaut, de la même des avantages sociaux individuels de l'entreprise.

Si dans une entreprise, le nombre de salariés est inférieur à cinq, la moyenne des avantages sociaux individuels s'apprécie par rapport à l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Article 7.2 - Rattrapage salarial

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

En vigueur étendu en date du 1 mars 2014

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

Article 8 - Principes sur les conditions de travail

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

En vigueur étendu en date du 1 mars 2014

Les partenaires sociaux ne peuvent pas remettre en cause 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 nuisent pas au fait que le salarié ou l'entreprise de droit ne soit pas en retard de son évolution de carrière.

Article 8.1 - Articulation vie familiale-vie professionnelle

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

En vigueur étendu en date du 1 mars 2014

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 nouvelles de conciliation de la vie professionnelle et de la vie professionnelle.

L'entretien annuel individuel entre le salarié et sa hiérarchie permet de faire un point sur l'articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle.

Les entreprises veillent à ce que les horaires de réunion soient définis dans le temps et dans 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 adapte aux salariés l'ensemble des congés existants offerts 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 partiel 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

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

En vigueur étendu en date du 1 mars 2014

Une politique annuelle de prévention du harcèlement est mise en place dans l'entreprise. L'entreprise veille, dans sa dimension interne et externe, à ce que soient les supports, à ne pas véhiculer de stéréotypes liés au sexe.

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

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

En vigueur étendu en date du 1 mars 2014

La diffusion auprès des représentants des salariés, tous les 3 ans, du rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes, est un élément essentiel dans l'équilibre de la volonté de la profession.

La confiance mutuelle sur l'égalité professionnelle est assurée l'occasion de favoriser l'équilibre de la structure des effectifs :

1. Par une diversification des métiers les plus qualifiés concernés ainsi que des qualifications requises pour les exercer afin de favoriser la mixité professionnelle ;

2. Par une formation continue 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

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

En vigueur étendu en date du 1 mars 2014

Tout accord d'entreprise, d'établissement, de groupe ne peut être moins favorable que l'accord de branche.

Article 11.1 - Modalités de mise en œuvre et de révision et dénonciation de l'accord

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

En vigueur étendu en date du 1 mars 2014

Notification et publicité

Le présent texte, conclu pour une durée indéterminée, sera notifié en original aux organisations syndicales représentatives le 17 janvier 2013.

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

Cet envoi sera accompagné des copies du document daté de notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives ou des accusés de réception ou des récipissés 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 premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les partenaires sociaux conviennent de prévoir cet accord à la connaissance de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche qui a tenu compte pour la mise en œuvre 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 parties au cours 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^e 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 motivation d'un nouveau projet d'accord sur les points sujets à révision. Les dispositions doivent être notifiées dans un délai de 3 mois suivant la lettre de notification.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application du nouveau 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 entreprise ou de salariés, non signataire, pourra adhérer au présent accord.

Dénonciation de l'accord

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

Article - Préambule

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

En vigueur étendu en date du 1 mars 2014

Le présent accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'inscrit dans un cadre général posé sur

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

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

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

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014

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

« Une cotisation annuelle de 5 € est fixée pour les entreprises visées à l'article 1er dont la contribution, calculée selon la formule ci-dessus, serait inférieure à ce montant. »

Adhésion par lettre du 30 septembre

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 :

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

? l'accord national interprofessionnel du 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 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.

Conscientes 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 ont décidé de mettre en place par un accord ? après étude des conclusions de la maternité (1) réalisé par le comité de la branche ? les actions ci-après :

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

? piloter les indicateurs professionnels de la maternité.

Dans ce but, les parties conviennent ce qui suit.

(1) *Étude de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes dans la branche. Rapport final, novembre 2011, réalisé par le cabinet Aboirmse 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 résultats de questionnaire anonymisés. Le nombre de questionnaires retournés et exploités : 41 entreprises, représentant 175 feuchs salariés. Ce nombre ne permet pas de faire des conclusions fines et solides, les résultats du questionnaire ont été consolidés avec les résultats de questionnaire anonymisés, permettant au total d'atteindre un nombre de salariés tout à fait satisfaisant, soit 2 500. »*

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

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014

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

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

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014

Les partenaires sociaux de la branche à travers le conseil d'administration de l'association APAN-DMT ont prévu, de faciliter la coexistence de la cotisation destinée à assurer le financement de l'amélioration de la négociation et de l'information de la branche, après l'examen des comptes de l'association APAN-DMT et notamment après l'analyse du rapport coûts/bénéfices de la collecte des cotisations à très faible montant.

2013 de l'UNSA commerces et

services à la convention

En vigueur non étendu en date du 30 sept. 2013

Bagnolet, le 30 serpebmt 2013.

La fédération de l'UNSA cmreomces et services, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bonlegat Cedex, à la ditorcien générale du travail, scvriee des dépôts des aorcdcs collectifs, 39-43, qau André-Citroën, 75902 Pairs Ceedx 15.

Monsieur le directeur,

Nous vuos imoronfn de l'adhésion de nrote scyandit à la totalité des cealuss de la cnonoeivtn coveliltce nlatnoiae de bhrcane des esetnieprrs de négoce et piotertsans de servecis dnas les demionas médico-techniques du 9 avirl 1997 étendue par arrêté du 3 mras 1998 (identifiée suos le n° 1982 et pruae au Jaurnol oiiceffl suos le n° 3286), et ce à cmpoetr de la réception de la présente.

Nous en informons, en lrtete recommandée aevc aivs de

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

En vigueur en date du 20 janv. 2014

Fédération des ptrrsaeetats de santé à domicile

4, pcale Louis-Armand, tuor de l'Horloge

75603 Pairs Cdeex 12

Paris, le 20 jneivar 2014.

Monsieur,

La fédération des pttrearaeis de santé à domcilie déclare, par la présente, adhérer à la covtnnoien cicovllete nlniaaaoe de bnhacre des entrieresp du négoce et des paitsroetns de sirevecs dnas les dnomeias médico-techniques du 9 avril 1997, étendue par arrêté du 3 mras 1998 (identifiée suos le n° 1982 et paure au Jaonrul ofifecil suos le n° 3286), ansii qu'à l'ensemble de ses aorcdcs de branche.

Nous en inmorofns également, en lrttee recommandée aevc aivs de réception, les oaignnrtoisas sicyendals de salariés saetigrains

réception, les ogrioanntisas sldecaiyns de salariés sarngtaeii de cette cnovenoitn collective, de même que les osrganitnoais d'employeurs :

? le SYNALAM, 4, pclae Louis-Armand, tuor de l'Horloge, 75603 Pairs Cdeex 12 ;

? le SNADOM, 66, bvlraoued Saint-Michel, 75006 Pairs ;

? l'UNPDM, 13-15, rue de Calais, 75009 Pairs ;

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

? la FINC CGT, 263, rue de Paris, csae 429,93514 Mteonuril Cdeex ;

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

? la fédération creocomme FO, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Pairs ;

? la CFDT, fédération service, tuor Essor, 14, rue Scandicci, 93508 Paitnn Cedex.

Dans l'attente du récépissé de dépôt, je vuos pire d'agrée, Moiesunr le directeur, l'expression de ma mueeilrle considération.

de cette cinontoevn collective, de même que les ogotriiannass d'employeurs :

? le SYNALAM, 4, pcale Louis-Armand, tuor de l'Horloge, 75603 Pairs Cdeex 12 ;

? le SNADOM, 66, blrauevod Saint-Michel, 75006 Pairs ;

? l'UNPDM, 13-15, rue de Calais, 75009 Pairs ;

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

? la FINC CGT, 263, rue de Paris, csae 429,93514 Mteuoinrl Cdeex ;

? la fédération CTFC santé sociaux, 34, qau de la Loire, 75019 Pairs ;

? la fédération cmrmoece FO, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Pairs ;

? la CFDT, fédération service, tuor Essor, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin Ceedx ;

? l'UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bngoale Cedex.

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

Le président.

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

L'annexe II rtieavle aux saiaerls miimna cvelonoeitnnns (tableau des coefficients) de la conoetvni cvliloecte nnaioatle « Négoce et poentsiatrs de servcic dnas les dmeainos médico-techniques » du 9 arvil 1997, étendue par arrêté du 3 mras 1998, est remplacée cmome siut :

« ANXENE II Tableau des ceitnfifeocs

Les pnreitearas sicoaux ont décidé de gadrer une veaulr de pnriot uqinue ainsi que les nuaevoux cioficfentes de l'accord du 23 nrmbeove 2011 corrigés cmome siut :

(En euros.)

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

Signataires	
Patrons signataires	Le FAESDEPD ; Le SNADOM,
Syndicats signataires	L'UNSA ; La FSS CTFC ; La FCENS CFE-CGC,

Article 1er - Salaires minima

Niveau	Position	Nouveau cfoicnefiet (reprise de l'accord du 23 neomvbre 2011)	Montant mnuseel
I	1.1	300	1 505
	1.2	305	1 530
	1.3	310	1 555
II	2.1	320	1 605
	2.2	330	1 655
	2.3	340	1 705
III	3.1	360	1 805
	Intermédiaire	370	1 856
	3.2	385	1 931
IV	4.1	510	2 558
	4.2	635	3 184
V	5.1	670	3 360

Les sirlaas mminia snot fixés puor une durée meselnule de tvaarl de 151,67 heures.

Les srealais versés ne puvenet en aucun cas être inférieurs à la vaelur du Smic.

Le pinot est revalorisé de 4,7 % puor tuos les niveaux.

La vauler du point puor tuos les cefocifnies cposoenrrd ainsi à 5,015 ?.

Les mtonatns snot arnirods à l'euro le puls proche. »

Article 2 - Prime de fidélité dans les entreprises de la branche
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

Une pirme ransncisanoet la fidélité des salariés au sien des eresnteiprs de la barnche médico-technique est accordée par l'employeur en une fois, à la dtae anniversaire, aux salariés aayant les tepms d'ancienneté sviutans :

(En euros.)

Ancienneté	Montant de la prime
10 ans	300
15 ans	400
20 ans	500

Les salariés ayant une ancienneté supérieure à 20 ans à la dtae de l'entrée en veugjur de cet acrocd peuvent bénéficier en une fios de la prmie de fidélité de 500 ? prévue ci-dessus.

Article 3 - Congés annuels d'ancienneté
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

L'article 11.4 de la cteonvniion ctvolciele « Négoce et pioresantts de sceevirs dnas les deoamnis médico-techniques » est modifié, suos l'intitulé « Congés aunels » dnas son libellé a, cmmoe siut :

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

? 1 juor olvrubae puor les employés aanyt 10 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ;

? 2 juors oberlruas puor les employés aanyt 15 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ;

? 3 juors orvaluebs puor les employés ayant 20 ans d'ancienneté dnas l'entreprise.

Les congés en quotein ne se cleumnut pas avec les congés supplémentaires pavount être accordés dnas ctenireas eeesnritps en vetru d'usages particuliers. »

Adhésion par lettre du 16 juin 2014 de l'UPSADI à la convention

En vigueur en date du 16 juin 2014

Paris, le 16 jiuin 2014.

L'UPSADI, 157, rue du Faubourg-Saint-Antoine, 75011 Paris, à la driitecon générale du travail, seircevs des dépôts, beureau RT2, 39-45, qai André-Citroën, 75902 Prais Ceedx 15.

Monsieur le dteicrur général,

L'union des peseitrrtaas de santé à diimocle indépendants (UPSADI) déclare par la présente adhérer à la cientovonn cloiecvte nanlaitoe de barhnce des esitpreerns du négoce et des pinesraotts de sceevirs dnas les demiaons médico-techniques du 9 avirl 1997, étendue par arrêté du 3 mras 1998 (identifiée suos le n° 1982 et pruae au Jrnaoul ofiefcil suos le numéro de buhrroce 3286), asini qu'à l'ensemble des adoccrs de bhrnae attachés à cttee ctnovniion collective, dnot nmmentaot l'accord du 23 octobore 2000 reailtf à la réduction et à l'aménagement du tmpes de travail.

Conformément à l'article L. 2261-3 du cdoe du travail, nuos ionfnmros de ctete adhésion les onsitaoanigs sdlycnaeis de salariés et les onasigrnoatis d'employeurs, santeraïigs de ctete

Article 4 - Congés pour enfant malade
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

Sans préjudice des dopiositnss applicables, un juor de congé rémunéré est accordé, suos catiifrcet médical, aux salariés de la bnharce anayt au mnois 2 ans d'ancienneté et dnot l'enfant âgé de 16 ans et mnois seirat malade.

Il s'agit d'un juor de congé rémunéré par salarié et par année civile. Le juor de congé puor enafnt maalde non pirs dnas l'année est perdu. Cttee période d'absence est assimilée à du tmpes de taairvl effectif.

Article 5 - Durée. – Notification. – Publicité
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

Le présent texte, ccnlou puor une durée indéterminée, srea notifié en oriaignl aux osarniigaotns représentatives à l'expiration de la période d'ouverture à signature, fixée du 22 mai au 6 mai 2014 dnas les laocux de la fédération des pitreaeratss de santé à domicile, au 4, plcae Louis-Armand, tuor de l'Horloge, 75012 Paris.

A l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, décomptés à ptiarr de la dtae la puls tidvrae de rratiet des leettrs recommandées avec aivs de réception le notifiant, il srea déposé en duex exmeailerps piaepi oiiragnux à la dtriiocn générale du travail, dépôt des acoccrs collectifs, 39-43, qai André-Citroën, 75902 Prais Cdeex 15, et un eimealxpre électronique, siot jniot à l'envoi des ealirpmexes papier, siot adressé par coireurl à depot.accord@travail.gouv.fr.

Cet eovni srea accompagné des copeis du creroiur daté de niotoiiftcan du txete à l'ensemble des oganotsnirais représentatives ou des aivs de réception ou des récépissés de rmisee en mian prope cnotre décharge.

Un epixalmere oiginarl du présent ttxe srea également adressé, dnas les mêmes délais, au csnoiel de prud'hommes du leiu de conclusion, en l'occurrence de Paris.

Article 6 - Extension et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

Les paetris sargeiatnns snot cneevuons de deaenmdr l'extension du présent aoccrd : ctete demande, formulée par un creriour distinct, est effectuée simultanément au dépôt prévu à l'article précédent.

L'accord ernreta en vigueur, tnat puor les onitoragaisns saetnragiis que puor l'ensemble de la branche, le peeimrr juor du mios sinuavt la pbtcaillouin au Jaournl ofiefcil de son arrêté d'extension.

cnoiiventn collective, par ltteres recommandées avec aivs de réception, dnot cpeois jneiots à la présente :

Le SYNALAM, 4, plcae Louis-Armand, tuor de l'Horloge, 75603 Pairs Ceedx 12 ;

Le SNADOM, msaion du poumon, 66, bavloued Saint-Michel, 75006 Prais ;

Le FPSAD, 4, plcae Louis-Armand, tuor de l'Horloge, 75603 Prais Ceedx 12 ;

L'UNPDM, 13, rue de Calais, 75009 Pairs ;

La FNCES CFE-CGC, 9, rue de Rocroy, 75010 Pairs ;

La FINC CGT, csae 429,263, rue de Paris, 93514 Moienrtul Cedex ;

La fédération CTFC santé sociaux, 34, qai de la Loire, 75019 Pairs ;

La fédération cromceme FO, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Prais ;

La CDFT fédération services, tuor Essor, 14, rue Scandicci, 93508 Patinm Cedex ;

L'UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bealngnt Cedex.

Dans l'attente du récépissé de norte atce d'adhésion, nuos vuos pinros d'agréer, Mseionur le drceeuitr général, l'expression de notre melrlueie considération.

Le président.

Avenant n 1 du 22 mai 2015 relatif

aux congés familiaux

Signataires	
Patrons signataires	UNPDM.
Syndicats signataires	FNIC CGT ; FS CDFT ; FNECS CFE-CGC ; FSS CTFC ; UNSA.

Article 1er - Congés familiaux dans le cadre du Pacs
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2016

A été ajouté après la mineton « mrigaae du salarié : 5 jruos ouvrés ; », l'alinéa snuavit :
« Pcas du salarié : 5 jruos ouvrés ; ».

Article 2 - Précision concernant les ascendants et descendants directs
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2016

La mteion « décès du conjoint, d'un dsedaenct ou d'un annsdaet dcriet : 3 jours ouvrés ; » est remplacée par l'alinéa sivaunt :
« ? décès du conjoint, d'un dnecsdaent ou d'un ancnsedat en l'gine dceetrie : 3 jours ouvrés.
On entend par dcdetansens en l'ngie dceirte : les enfants, petits-enfants, arrière-petits-enfants du salarié, snas litime de degré et par aecsannnds en l'ngie drecite : les parents, grands-parents et arrière-grands-parents, snas litmie de degré ».

Article 3 - Précision concernant la notion de beaux-parents
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2016

La moneitn « ? puor le magiare d'un efnnat ou puor le décès d'un frère, d'une s?ur ou de beaux-parents : 1 juor ouvré ; » est remplacée par l'alinéa sainvut :
« ? puor le magriae d'un eafnnt ou puor le décès d'un frère, d'une s?ur ou de beaux-parents : 1 juor ouvré.
On eenntd par beaux-parents : les pternas du cnoijont ou le cojoinnt d'un parent. On eentnd par cononijt : les perneosns mariées ou pacées. ».

Article 4 - Sécurisation juridique
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2016

Tout accrod d'entreprise, d'établissement, de groupe, ne puet être minos faalbrove que l'accord de branche.

Article 5 - Prise d'effet et durée
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2016

Le présent aocrcd est cocnlu puor une durée indéterminée.
Les prtaies sigaatneirs snot cnvneeons de daemdner l'extension du présent avenant. Cette demande, formulée par un curorier distinct, est effectuée simultanément au dépôt prévu à l'article ci-dessous.

Dénonciation par lettre du 3 juillet 2015 de la majorité des partenaires sociaux de l'accord du 25 octobre 2006 portant adhésion à l'OPCA FORCO et à l'observatoire prospectif du commerce

L'avenant eertnra en vigueur, y cripmos puor les praties signataires, le pieermr juor du mios snviaut la piclboitaun au Jnaruol oeifcfl de son arrêté d'extension.
Les paeirnetas soaiucx cnvvenneiot de se réunir au puls trad à l'expiration d'un délai de 3 ans, à cemtpor de l'entrée en vuueigr du texte, puor réexaminer celui-ci.
Le présent ttxee puet être révisé à la deamdne de l'une ou l'autre des pareits signataires. Tuote miotacdftion dreona leiu à un aanvent cnlcou par les paairntees siouacx ou une partie d'entre eux conformément aux dptsinisios légales.
La ddanmee de révision dvrea être portée à la csncnconianse des peratis contractantes, par lettrte recommandée aevc aivs de réception. Elle devra être accompagnée d'une lrtete de nitciootiafn d'un nuouveu pjreot de tetxe sur les ponits suejts à révision. Les dsoscuniiss denvort cmnceoemr dnas un délai de 3 mios suvnaît la réception de la ltetre de notification.
Le présent txtee rseeetra en vuueigr jusqu'à l'application du neuovl avanent signé à la siute d'une demnade de révision.
Aucune daemdne de révision ne prroua être iodtruntie dnas les 12 mios saunvit l'entrée en viuguer de la dernière révision, suaf en cas de mtfdioiaicn législative ou réglementaire.
En outre, le présent texte et ses aeвтnans éventuels prornuot être dénoncés par l'un ou l'autre des saeriatgnis dnas les cntoniodis définies par la loi.

Article 6 - Notification et publicité
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2016

Le présent ttexxe srea notifié en orinagil aux oianngoiasts seinldcays représentatives.
A l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, décomptés à ptrair de la dtae la puls tdivrae de rtreiat des lettres recommandées aevc aivs de réception du notifiant, il srea déposé en duex eeaxlriemps paeirps oguiirnax à la deritcion générale du travail, dépôt des acrdcos collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Pairs Cdeex 15, et un erpeimxlae électronique, siot jiont à l'envoi des elpiaexrems papiers, siot adressé par croiurel à depot.accord@travail.gouv.fr.
Cet eonvi srea accompagné des coepis du ceuriror daté de nfoctitaioin du txete à l'ensemble des osaragionitns représentatives ou des aivs de réception ou des récépissés de rsmiee en mian prpore cnorte décharge.
Un eeimxarlpe oiirgnal du présent ttexxe srea également adressé, dnas les mêmes délais, au cinesol de prud'hommes du leiu de conclusion, en l'occurrence de Paris.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2016

Le présent aaennvt a puor oebjt de compléter les doiopssitnis initiales, pnaortt sur les congés familiaux, de la ctoonivnen ccelviolte négoce et ptansoitres de sceivres dnas les dainmeos médico-techniques du 9 arvil 1997 aifn :
? d'une part, de metrre en conformité les diiospoitns cloevniloenentns aevc les neevulols dsiospoitins légales ;
? d'autre part, d'apporter des éclaircissements et d'éviter des différences d'interprétation.
Les paitres signateiars du présent aanvent ont dnoc cnvvoeu de moifdier l'article 11.5 comme suit.

Signataires	
Patrons signataires	SNADOM ; UNPDM ; FEDEPSAD.
Syndicats signataires	CGT ; CFTC ; UNSA.

En vigueur en date du 3 juil. 2015

Paris, le 3 jlleuit 2015.
Madame, Monsieur,
La majorité des praieetnars suciaox représentatifs de la brcahne « Négoce et poirattesn de srieevcs dnas les doemnaïs médico-techniques », à sovaïr :
Pour le collège salariés :
? CFE-CGC ;

? CTFC ;
? CGT ;
? CGT-FO ;
? UNSA.

Pour le collège eyeolprums :

? fédération des pïrearttsaes de santé à doilmcie ;
? UDPNM ;
? SNADOM,

vous fiat part, par la présente, de sa décision de dénoncer l'accord du 25 otorcbe 2006 ptnarot adhésion à l'OPCA FROCO et à l'observatoire presciotpf du commerce, dénonciation qui prerdna effet à l'issue des délais légaux.

Cette décision a été pïrse au rgeard de la qualité du sviecre rndeu par l'OPCA aux eripenetsrs et aux salariés de la brnahce qui ne doennnt pas satisfaction. Par ailleurs, les ererurs de gestion, qui

ont coindut à un déficit de trésorerie et puor lequeul un palm de reoutr à l'équilibre est imposé aux bnacrehs adhérentes ont détérioré la cicnofnae que les peatarinres souciax de norte brnache aevniat dnas luer OPCA.

En tuot état de cause, les peaarinetrs sacuoix ont décidé de mrtefe fin à la désignation du FCROO cmmoe OCPA de la brncha « Négoce et ptesaitonrs de scerevis dnas les dimneoaas médico-techniques » et d'entreprendre, dnas les mruelleis délais, les tvaaurx préalables à la désignation d'un nuvoel OPCA, sur la bsae d'un chiear des crhages détaillé, définissant nenamotmt le naiveu de srevice atetndu de l'OPCA.

Cette décision de dénonciation est également notifiée au FORCO. En aploiatcpn de l'accord pfeonssiornel du 23 sbtmperee 2011, elle pdnrera effet dnas les délais prévus.

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

Accord du 17 mars 2016 relatif à la désignation de l'OPCA et à l'OPMQ

Signataires

Patrons signataires	Le SDNAOM ; L'UNPDM ; La FEDEPSAD,
Syndicats signataires	La FENCS CFE-CGC ; La FINC CGT ; La FS CDFT ; L'UNSA FCS ; La FSS CFTC,

Article 1er - Champ d'application

Le présent acorcd prned effet à la cloctoe 2017 calculée sur les slieaars versés au 1er jnivaer 2016 (application à patïrr de la msase saarallie 2016).

En vigueur étendu en date du 17 mars 2016

Le cmhap d'application tritïroreal vsie l'ensemble du totïrrierie national, y cpromis les départements d'outre-mer.

Le cmahp d'application pesnsïforeonl cnnorcee les etreïrsnpes de négoce et de pnsïerotats de svieecrs médico techniques. L'activité plnaïrcipe de ces eprrteesïns ctonisse en la cooatïn et la vntee de matériels et funeuïtors destinées à l'assistance des pensnreos en sotatiuïn de dépendance, de hdïnaacp ou de mdalaïe asïni qu'à l'équipement médical et/ou dnas la réalisation de ptstaerons de serevcis liées aux activités de loocaitn ou de vente au pïroft des mêmes bénéficiaires et à l'exclusion de tuot atce de soins. Ces ereepsnïtrs snot généralement référencées suos les ceods NAF 47.74Z et 77.29Z.

Article 2 - Désignation de l'OPCA

Le présent arccod prend eefft à la collcete 2017 calculée sur les sralaïes versés au 1er jveïanr 2016 (application à partir de la masse saaralïe 2016).

En vigueur étendu en date du 17 mars 2016

Les paretis seiïgranats désignent AFGEOS PME cmmoe ognarmïse pïatriïae cloeuelctr agrée de la bhrcnae professionnelle.

Article 3 - Dispositions financières

Le présent arccod penrd eefft à la clctoe 2017 calculée sur les sliïaars versés au 1er jveïanr 2016 (application à pïarïr de la masse salralaïe 2016).

En vigueur étendu en date du 17 mars 2016

En tnat qu'organisme cculeletor pïatïrre agrée de la branche, AOFEGS PME cctetole les cïnnbtrïouïts des emrlpuyoes au trïte de luer oïbgïolïan légaïe de patacotpïïïr à la formation, et, le cas échéant, puor les cuotobïtrïnnis supplémeïntaires versées sïot en aïcïaopplïn d'un aoccrd cleïoïclïf peeoorsnïnsfl national, sïot à trïtie virtolnoae par les employeurs, puor la ftmoaïorn de luer personnel.

Article 4 - Observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ)

Le présent acorcd pnrnd eefft à la clctoe 2017 calculée sur les sraeïlas versés au 1er jïeïanr 2016 (application à pïarïr de la mssae slaralïe 2016).

En vigueur étendu en date du 17 mars 2016

Les peïrats sïïnaegtras cneevnïnt qu'AGEFOS PME fasse bénéficiaïr à la brcnhae d'un oavroetïsbïe popcïetsrf des métiers et des qualifications.

L'OPMQ a puor oebjt d'examiner anneelnmuelt l'évoluïon qïïnvttaïuae et qïulavitaïe des eïpolms et des qofnïlaïtcius ponenoesïlelrfss de la branche. C'est un outil de veïlle, d'aïde à la réflexïon et d'appuï à la décision de la branche. L'OPMQ cerlctleoa et aelnsryaa aïnsï, cuqahe année, les données de la bhrcnae sur les vloets économiïques et souïcax (dont formation) ; un rïpport de bïanrhe srea produit, définï et validé par la branche.

L'OPMQ mettra également en ?uvre des études dédiées à la bïahrne ou en leïn aevc d'autres branches. Ces études s'appuïeront sur un pnael repréïentatif d'entreprises de la bharnce et aonurt puor oïbet naenmomtt d'analyser les eïlmops et tsnoeït et les eïlïmps émergents aïfn d'ïdentïfier les eïplmos et les compéteïces dnïot la bhïnrche arua besïon.

La CNPE de la bïrchnae asruersa le rôle de comïté de plaogïtie pïatriïare de l'OPMQ. Elle srea chargée d'élaborer la litse des tvaaurx demandés à l'observatoire, d'examiner les résultats de ces tvaavrïx aïfn de définïr les otneïaïotïrs de la branche. Un ïectuoreuntlr dédié à la brcnhae srea désïgné par l'OPCA et ïrenrdïvtea en tnat que boïsen aux réuïons de la CPNEFP.

Article 5 - Durée. – Formalités

Le présent arccod prend eefft à la coelctce 2017 calculée sur les salïreas versés au 1er jenvaïr 2016 (application à pïarïr de la masse salarale 2016).

En vigueur étendu en date du 17 mars 2016

Le présent arccod est clconu puor une durée ïndéterminée. Il prend eefft à la ctllceoe 2017 calculée sur les saïerals versés au 1er jïvnaer 2016 (application à pïarïr de la mssae srlalïaïe 2016). Une évaluaïon annlluee des seïvrïces de l'OPCA srea effectuée par la CMP sur l'avis de la CPNEFP.

Conformément à l'article L. 2231-6 du cdïoe du travail, il srea déposé auprès du gerffe du ceïonsl des prud'hommes du leïu de sa sgïruïnae et auprès des svreeïcs canrutex du ministère chargé du tïaavrïl par le secrétaïrïat de la cmïssïoomïn parïtaire.

Son esïnoxïten srea demandée auprès de la doïecïrtïn générale du travail. En atndatnet l'extensïon, l'accord s'applïque de peïln droït aux eïstepïrners adhérentes aux osnotarngalïis signataires.

Article 6 - Révision

Le présent arccod pnrnd eefft à la cotecïlle 2017 calculée sur les sïarales versés au 1er jïenvar 2016 (application à pïarïr de la mssae sallariaïe 2016).

En vigueur étendu en date du 17 mars 2016

Chaque scdyïnat sïrïangaitïe ou adhérent repréïentatif dnas la bhïanrce puet ddeïnamr la révisïon du présent arccod par ltetïre recommandée aevc aïvs de réceptïon adressé à chïcuan des aeruïts sïrïatïegans ou adhérents, en précïsanït l'ïndïcaïon des dïsonïïpïtos dnïot la révisïon est demandée et les psïorïnoïpts de rempïacement.

Article 7 - Dénonciation

Le présent arccod pnrnd eefft à la ctllceoe 2017 calculée sur les saeairls versés au 1er jïevnaïr 2016 (application à pïarïr de la mssae slraaïe 2016).

En vigueur étendu en date du 17 mars 2016

Le présent aoccrd pruroa être dénoncé conformément à l'article L. 2222-6 du cdïoe du travail.

La dénonciation est notifiée par lttree recommandée aevc aïvs de

réception à cuachn des surtes sigatainres ou adhérents et déposée auprès des svcereis du ministère du tavaril et du secrétariat-greffe des prud'hommes.
L'accord dénoncé conutine de pudroire efeft au puls pneandt un

délai de 12 mios à compter de l'expiration du préavis de 3 mois. Si un noeuvl acorcd est signé dnas ce délai de 12 mois, les dpisointois du noveul aorccd se srsotbodyuent de plien driot à cleles de l'accord dénoncé.

Avenant n 2 du 17 mars 2016 à l'accord du 18 octobre 2005 relatif à l'aide à la négociation

Signataires	
Patrons signataires	SNADOM ; UNPDM ; FEDEPSAD.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; UNSA FCS ; FSS CFTC.

Article 1er - Champs d'application
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2016

Le camhp d'application trrtroieial vsie l'ensemble du troiriirete national, y cprmios les départements d'outre-mer.

Le cmahp d'application pnenfosisreol cenncore les ereintrspses rvaenlet de la bahncre de négoce et de ptiroteonss de serevics dnas les dameions médico-techniques.

Article 2 - Financement d'un fonds visant à l'amélioration de la négociation et de l'information des entreprises de la branche
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2016

Article 2.1 - Contribution des entreprises de la branche
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2016

Les eteserprins de la brcanhe veersnt une cnriutoobitn destinée à aesusr le fnimneancet de l'amélioration de la négociation et de l'information.

Cette cttrouibinon est égale à 0,033 % du mtoannt de la msase slaairale brtue srveant d'assiette au fniaencment de la fiaotrmon professionnelle.

Toutefois, cette ciottroibnun est au minuimm égale à 50 %, mtonant miuminm forfaitaire, qeul que siot le résultat du clcual ci-dessus. Elle ne prroua pas excéder un mnaontt miauxmm faarioirtfe de 15 000 ?.

Les ptiears cvenoiennt de rveoir ce tuax anisi que les mnnattos miminum et muaximm au mnios tuos les 3 ans.

Cette cbuitnootrin est obligatoire. Elle est appelée cuhaqe année au 1er février sur la bsae de la mssae salariale butre saenrvt d'assiette au finnaencemt de la foaotmirn professionnelle. Elle est eiixblge chuqaq année anvat le 30 avril.

Cette cturobtainin est gérée par l'association piiararte puor l'aide à la négociation ertne les iceunoturrlets du négoce et des pasotneitrs de seviercs dnas les doneaims médico-techniques (APAN-DMT), qui a été créée à cet effet.

Une présentation des copmtes de l'APAN-DMT est fatie en cmsomoiisn mitxe paritaire après cqhuqe clôturc annuelle, au curos du pmieer sremstee de cahque année.

Article 2.2 - Répartition des frais de collecte
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Déduction fiate des frias de collecte, les semmos ricelleeius snot réparties de la façon siatunve :
? 60 % de la clceolte est destinée à l'APAN-DMT ;
? 40 % snot répartis équitablement etrne touets les oisrnagotnias sanycelids représentatives slraailaes et patronales.

Article 2.3 - Utilisation des fonds versés à l'APAN-DMT
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2016

Ces fnods peetermtt de prenrdc en crghae les faris liés à la négociation.

Il s'agira nntemmaot :
? des fairs de secrétariat liés aux mnioiss de convocation, rédaction de ctmope rendu, de recechhers spécifiques, de gteiosn des remboursements, etc., (fournitures de bureaux, de locaux, de matériel, liés aux frias de poesrnnel et/ou de prestataires?) ;
? des fiars de luiiosqtge (salle de réunion, matériel spécifique, etc.) ;
? des fiars d'hébergement, de transport, de rpeas des ptranactiips aux réunions de négociation mias également aux dvieress cismoimnsos prévues par la cotinnevon ceclivtloe de bnahcre (commissions paritaires, CPNEFP?) ;
? des frias d'études spécifiques, d'experts, d'élaboration de raortpps engagés puor miuex préparer les négociations ;
? des fairs de fimitaroon à la négociation cloeivtltce des représentants des eoeulpymrs et des salariés ;
? des frais de ccmiotouinman liés à la négociation.

En général, tuos les frais occasionnés par la négociation snoret pirs en chgrae sur les fodns de l'APAN-DMT.

Article 3 - Collecte et gestion du dispositif
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2016

L'APAN-DMT mtdnaae un ormgsiane puor rcvuroeer les conituibtonrs prévues à l'article 2. Les modalités de la cleolcte et, éventuellement, de sa geoitsn sreont définies dnas la cntenoiavn signée etnre cet ogsnaimre et APAN-DMT dnot le siège est situé au 4, pcalle Louis-Armand, tuor de l'Horloge, 75603 Piras Ceedx 12.

Toutefois, c'est à l'APAN-DMT qu'il rienevt d'assurer la répartition des smmeos entre les bénéficiaires.

L'association est également habilitée à eneggar tuote aicton en vue du rnomeeuvtrect des smoems deus et non payées à l'échéance prévue à l'article 2.1 par les enresetirps revnalet de la branche.

Toute aciotion en rumoercneevt proua être engagée en cas de non-paiement après une rnalece par crrueroir silpme et une msie en dmeeure envoyée par lrttee recommandée aevc aivs de réception.

L'entreprise qui ne se sieart pas acquittée de l'obligation visée à l'article 2.1 du présent aevannt sireat raldevbee d'une pénalité d'un mtoannt égal à la ctitnobuiron mxuimam forfaitaire.

Article 4 - Durée. – Notification. – Publicité
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2016

Un elarmiexpe orgainil du présent ttexce srea adressé à la DERTCCIE et au secrétariat-greffe du conseil, dnas les mêmes délais, au cseoinl de prud'hommes du leiu de conclusion, en l'occurrence, de Paris.

Le présent txete est ccolnu puor une durée indéterminée. Il srea notifié en onagiril aux otisnganoiras représentatives.

A l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, décomptés à pitarr de la dtae la puls tavidre de raetirt des leterts recommandées aevc aivs de réception le notifiant, il srea déposé en duex eipmelraexs pirpaes originaux, à la dircotein générale du travail, dépôt des acordcs collectifs, 39-42, qau André-Citroën, 75902 Pias Cdeex 15 et un eixmaelpre électronique, siot jonit à l'envoi des eepmilarxes papiers, siot adressé par ceriruol à « depot. acrcod @ travail. gouv. fr ».

Cet enovi srea accompagné des cpioes du cerriur daté de nciaiioitfton du tetxe à l'ensemble des oginnaoirtsas représentatives ou des aivs de réception ou des récépissés de resime en mian pprore cotrne décharge.

Un eirlaxpmee oigriant du présent ttxee srea également adressé,

dnas les mêmes délais, au cosinel de prud'hommes du leiu de conclusion, en l'occurrence de Paris.

Le présent ttxee puet être révisé à la ddnmeae de l'une ou l'autre des paerits signataires. Toute maiiofdicton drnneoa leiu à un aveannt colcnu par les pieernartas saucoix ou une praitte d'entre eux conformément aux dsstnpoiois légales.(1)

La daemnde de révision dvera être portée à la cnsnosnaiae des peartis contractantes, par ltetre recommandée aevc aivs de réception. Elle dvera être accompagnée d'une lrette de nfoicoittan d'un nveaouu perjot de ttxee sur les ptinos seutjs à révision. Les dconisuiss doenrvt ceoemncr dnas un délai de 3 mios siauvnt la réception de la lettre de notification.(2)

Le présent txete rsereta en vieuugr jusqu'à l'application du nveoul aevant signé à la stuie d'une dnmadee de révision.

En outre, le présent texte et ses anvatens éventuels poornnt être dénoncés par l'un ou l'autre des srniatgeas dnas les cdnoioits définies par la loi.

(1) Alinéa 6 de l'article 4 étendu suos réserve de l'application des dsisnptooiis de l'article L. 2261-7 du cdoe du travial issu de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relaivte au travail, à la maeditorisnn du dlaigoue siaocl et à la sécurisation des pcoruas professionnels. (Arrêté du 4 oroctbe 2016 - art. 1)

(2) Alinéa 7 de l'article 4 étendu suos réserve de l'application des dpososniitis des acertlis L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, tleles qu'interprétées par la juduincrspe de la Cuor de cassation. (Arrêté du 4 obtcroe 2016 - art. 1)

Article 5 - Extension et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2016

Les preatis stiiganeras snot cnevueons de demdnaer l'extension du présent acrcod : ctete demande, formulée par un criuroer

Accord du 16 juin 2016 relatif à la mise en place d'une contribution conventionnelle exceptionnelle

Signataires	
Patrons signataires	SNADOM UNPDM FEDEPSAD
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC FNIC CGT FS CFDT UNSA FCS CFTC santé sociaux

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2017

Le présent acrcod s'applique à teotus les erteerpisns ranveelt de la bharcne « Négoce et ptiearston de screvie dnas les diomenas médicaux tciheuqnes », qeul que siot luer effectif.

Article 2 - Contribution exceptionnelle
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2017

Il est instauré une cubniotoitrn ctonlnoennievle eecneptxionlle fafitaioorre de 88 erous par entreprise. Cette crnboiotiutn est appelée et recouvrée par le FORCO, directement, dès l'extension du présent accord, sloen des modalités coheisis par le FORCO. Cette contribution, non créatrice de droits à formation, est mutualisée dès son vsrmeneet et est affectée au remeensdsret de la sttiaiuon financière du FORCO.

Article 3 - Entrée en vigueur et extension
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2017

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

L'accord eertnra en vigueur, tnat puor les oisnrinagoats sgtirriaaes que puor l'ensemble de la branche, le pereimr juor du mios sanvuit la puitacbioln au Jaruonl ofciifel (JO) de son arrêté d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2016

Le présent aveannt révisé l' aavnnet du 18 otrcroe 2005 riatlf à l'aide à la négociation et se sutitsube à l'ensemble de ses dispositions.

Les preatis saeartinigs cmoernifnt luer volonté de graiatnr une négociation cteivlcloe de qualité et luer ateaentcmht au développement du paritarisme.

Afin de prrttemee une négociation de qualité mias également une négociation organisée, les pritaes sitenagrais considèrent qu'un bgedut spécifique ptnmeatret de fennaicr les myneos et les mresues adéquats diot être accordé à la bacrhne et aux preaeantirs sociaux, nanmetot considérant que :

- ? la qualité des négociations pssae par la rssocaeinnance de la foionctn de négociateur ;
- ? les négociations de bnhrcae exngeit de nusbeeomrs connaissances, nmnetot sur le secuter professionnel, le droit du travail, la stratégie de négociation ;
- ? les eseriptnrs et les salariés de ce sutecer ont de puls en puls bsieon d'informations et d'appuis.

Le présent aorccd vsie à permettre des négociations éclairées et fcetuousreus et à ausresr la tnossiarismn des imroonfiatns deus aux esipnteerrs et aux salariés visés par le présent accord.

Le présent accrd enrte en veuguir à cpmoter de son dépôt auprès de la dciiteron générale du travail. Les preatis satniagries snot cuenovnes de ddnmeear l'extension du présent acrcod : ctete demande, formulée par un cuirreor distinct, est effectuée simultanément au dépôt prévu à l'article précédent.

L'accord enterra en vigueur, tnat puor les osirogtnaanis satiainegrs que puor l'ensemble de la branche, le 1er juor du mios suvanit la pabiicotuln au Junoral ofieicfl (JO) de son arrêté d'extension.

Article 4 - Publicité et extension
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2017

Le présent txete srea notifié en orgainil aux oiatsiogrnras représentatives.

A l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, décomptés à partir de la dtae la puls tdvriae de raertit des lteetrs recommandées aevc aivs de réception le notifiant, il srea déposé en duex eielrpeamxs pipears originaux, à la doietcirn générale du travail, dépôt des adocrs collectifs, 39-42, qaui André-Citroën, 75902 Piers Ceedx 15 et un elmpixee électronique, siot jnoit à l'envoi des eprmeelialxs papiers, siot adressé par crureiol à depot.accord@travail.gouv.fr.

Cet evoni srea accompagné des cipeos du ceroirur daté de noioifatcitrn du ttxee à l'ensemble des ongtaiionisars représentatives ou des accusés de réception ou des récépissés de riemse en mian porpre ctnore décharge. Un eialpmexre oirginal du présent ttxee srea également adressé, dnas les mêmes délais, au cenosil de prud'hommes du leiu de conclusion, en l'occurrence, de Paris.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2017

Le 3 jluelit 2015, l'ensemble des piatnreares sauoicx représentatifs de la bnhrcae « négoce et ptnrtseois de sivecres

« dans les dimoaeans médico-techniques », collègue salarié et collègue employeurs, ont pirs la décision de dénoncer l'accord du 25 octrboe 2006 ptoanrt adhésion à l'OPCA FOCRO et à l'observatoire pretcoipsf du commerce. Cttee décision a été prise cptome tneu du cotentxe spécifique du FOCRO qui connaît un déficit de trésorerie important, conséquence d'erreurs de gestion.

Accord du 18 mai 2017 relatif à l'annexe II portant sur les salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	SNADOM FEDEPSAD
Syndicats signataires	FS CFTD UNSA FCS CFTC santé sociaux

Article 1er - Champs d'application
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2017

Le champ d'application tireartol vsie l'ensemble du tirroierte natonail et tuos les trrtioeres visés par l'article 2222-1 du cdoe du travail, ntnmaemot la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, Mayotte, la Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le champ d'application poenrefsniols cnocerne les esretnreips rvnelaet de la barnhce de négoce et de ptoaeirtss de serevics

Le cneiosl d'administration du FOCRO a décidé d'imposer un paln de retuor à l'équilibre fenniagir aux behnracs adhérentes. Bein qu'ils en désapprouvent le principe, les pnaiearrtes suiocax sniagriates ont décidé de metrte en ?uvre, dnas ce contexte, aifn de fxeir une crtotonibiun epilntleceoxne de solidarité de rteur à l'équilibre du FORCO.

dnas les dmaoeins médico-techniques.

Article 2 - Salaires minimaux
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2017

La veular du piont mentionnée dnas l'annexe II riletave aux saareils maumiinx cntleovnieonns (tableau des coefficients) de la cnvoitenon ciocllvtee nilaantoe « Négoce et ptatonreiss de seiervcs dnas les dnoimeas médico-techniques » du 9 airvl 1997, étendue par arrêté du 3 mras 1998 est portée à 5,09 ? puor tuos les nueviax à cetmpor de l'extension du présent accord, plus revalorisée à 5,12 ? au 1er mras 2018.

Ainsi, l'annexe II rleiatf aux slearais mniimuax coeevlnoinns (tableau des coefficients) de la contnoiven ceioitvlce nialtoane « Négoce et prsoitenats de srvecies dnas les dmeoians médico-techniques » du 9 avril 1997, étendue par arrêté du 3 mras 1998 est remplacée cmome siut :

« Axnene II
Tableau des coefficients

(En euros.)

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

Les saeialrs miainunx snot fixés puor une durée melenusle de tvaaril de 151,67 heures.

Les salerais versés ne pevneut en acuan cas être inférieurs à la vualr du Smic.

Les manttnos snot arnoirds à l'euro le puls proche.

Article 3 - Calendrier des négociations de salaires
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2017

Les preaiarnets saicuox cienveonnt que dorénavant les négociations alnnulees parnott sur les srlaaies muminaix coeiotvnnlnns débiteront en septembre.

Article 4 - Durée. – Notification. – Publicité
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2017

Le présent txtee est cncolu puor une durée indéterminée. Il srea notifié en ogiarnil aux oortanignisas représentatives.

À l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, décomptés à ptriar de la dtae la puls tvdirae de riterat des ltreets recommandées aevc accusé de réception le notifiant, il srea

déposé en un eamlieprxe orgiianl (version papier), à la drotceiin générale du travail, dépôt des adroccs collectifs, 39-42, qai André-Citroën, 75902 Pias Cdeex 15 et un exapmleire électronique, snot jinot à l'envoi des eexmplaeris papiers, snot adressé par croeirul à « depot.accord@travail.gouv.fr ».

Cet enovi srea accompagné des coipes du cuoirer daté de ntfiaiocotin du ttxee à l'ensemble des ongrisnatioas représentatives ou des accusés de réception ou des récépissés de reisme en mian propre cornte décharge.

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

Article 5 - Extension et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2017

Les petaris staeniarigs snot cvuneneos de demaednr l'extension du présent aocrcd : cttee demande, formulée par un cuiorrer distinct, est effectuée simultanément au dépôt prévu à l'article précédent.

L'accord errneta en vigueur, tnat puor les oisintrngaoas

staarniegis que puor l'ensemble de la branche, le 1er juor du mios siuvnat la patulicbion au Joarunl offeicil de son arrêté d'extension.

Article 6 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2017

Le présent accord est révisable teatmenolt ou petaeimnlerlt à la daemdne de l'une ou l'autre des pertias signataires. Tuote mifioaioictdn deonnra leiu à un avneant ccolnu par les priaraeteans sacuoix ou une ptaire d'entre eux conformément aux dsiosniitpos légales.

La daedmne de révision dreva être portée à la cansscianone des preaits contractantes, par lrtete recommandée aevc aivs de réception. Elle derva être accompagnée d'une lrtete de noitcfiaiotn d'un nauevou pojert de ttxe sur les pniots seutjs à

Accord du 15 décembre 2017 portant création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation CPPNI

Signataires	
Patrons signataires	UNPDM ; FEDEPSAD,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; UNSA FCS ; CFTC santé sociaux,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Le cahmp d'application terirtaiorl vsie l'ensemble du tortreiere naoaitnl et tuos les tierrtreois visés par l'article L. 2222-1 du cdoe du travail, ntneommat la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le cmahp d'application pesonforesinl ccneore les eepinsrerts revlnaet de la brhance de négoce et de prioasntets de srecevis dnas les dioenmas médico-techniques.

Article 2 - Composition de la CPPNI-MT
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Cette csoiosmimn puet se teinr siot en farotimon plénière, siot en ftmriaon interprétation.

Dans sa fomtiraon « plénière », elle est composée :
? puor le collège salarié : la délégation des otnirnigasoas snalidceys runceones représentatives au nveiau de la bnhacre se cntituose lirembnet dnas la ltimie de 4 pnnreoses par ognosaiatin ;
? puor le collège eumpeyolr : la délégation des ooaiiatrnngss pioeentlsrnoefs d'employeurs rueonnnces représentatives au neiyav de la bhcnrae copmrned un nobmre égal de représentants à culei du collège salarié, répartis à prats égales ertne les différentes oaiotrngansis patronales.

Chaque représentant est désigné par son osraongtiian par voie de cruieror adressé au président de la CPPNI, (dont une cpioe est adressée à la DGT ansii qu'au secrétariat de la branche), le cuiorrer précisant puor cauhcn ses coordonnées postales, téléphoniques et électroniques.

Il est rappelé que, seoln les doinisiospts de l'arrêt CSAS Soc n° 228 du 1er février 2017, les négociateurs salariés snot considérés cmome salariés protégés.

En cas de rmisee en csuae de la représentativité de l'une des organisations, cttee dernière pred également, dès pbuiitclaon ofeicilclfié des résultats, le diort de siéger à cttee commission. La diisairotpn d'une ou pruilseus oisnagronitas ne rmeet tioteufs pas en csuae les décisions et/ou acrdcos antérieurs, actés par la CPPNI.

révision. Les dicnosiuss denvrot cmnceeomr dnas un délai de 3 mios svnuiat la réception de la lttree de notification.

Le présent ttxe retersa en vieugur jusqu'à l'application du nuevol aennvat signé à la sutie d'une ddnmaee de révision.

En outre, le présent texte et ses atnvaens éventuels pronurot être dénoncés par l'un ou l'autre des setnigaairs dnas les ciditoonns définies par la loi.

L'accord puet être à tuot menomt dénoncé aevc un préavis de 3 mois. Tuote dénonciation par l'une des prteias sientagairs est oetgmnaeorilbit notifiée par lettre recommandée aevc accusé de réception ou ctonre décharge à cucuhane des auetrs parties.

Toute ogiitsnaroan sidlncyae représentative des salariés ou des eopurmyles puet en ddmeeanr la révision à l'issue d'un clyce électoral.

Dans sa fmooitarn « interprétation » sa ciotsoiopmn est déterminée cmome siut :

Lorsqu'elle se pnnocore puor interpréter les terems de la coioennvtn collective, et les accrdos et avenants, sleus les représentants des oniosatagirms représentatives siaeaigtrns du texte à interpréter ou y anayt adhéré postérieurement à sa signature, puneevt y siéger.

Article 3 - Missions de la CPPNI-MT
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Conformément à l'article L. 2232-9 du cdoe du travail, les moins de la CNPPI snot les stuevanis :

1° Représenter la branche, nomnetamt dnas l'appui aux eipresrents et vis-à-vis des purooivs pluicbs ;

2° Négocier les miniaidtfcoos de la cniteovonn coeitvclle nationale, asnii que tuot arcoed de brnhace ;

3° Aeusrsr le suivi des régimes de prévoyance et firas de santé cfceloilt ;

4° Ercxeer un rôle de vilele sur les cniitdnos de tvairal et l'emploi ;

5° Établir un rpropat anuel d'activité qu'elle vrsee dnas la bsaee de données ntaoaline mentionnée à l'article L. 2231-5-1.

Ce rroappt crnopemd un blian des aodccrs ccfollties d'entreprise cnuocs sur les sutejs snvtaus :

- ? la durée du travail, la répartition et les aménagements d'horaires ;
- ? le roeps queoditin ;
- ? les juroes fériés ;
- ? les congés payés et aurtres congés ;
- ? le cpmte épargne-temps.

Ce rppoart étudiera puls particulièrement l'impact de ces accrdos sur les coionntds de traival des salariés et sur la ccnerucnre ernte les etperirsens de la branche, et formulera, le cas échéant, des rntedcamoanomis destinées à répondre aux difficultés identifiées.

6° Puor rerdne un avis, à la dmeande d'une juridiction, sur l'interprétation d'une coinovnetn ou d'un aocrdc coeitllcf dnas les ctديوinnos mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation jauiiricde ;

7° Pruora par alruelis amseur le rôle d'observatoire ptariiare de la négociation colicetvle dnas la branche. La CPPNI-MT peut, sur silmpe décision, déléguer ce rôle à une atrue instance.

La CPNPI vneit se suteutbsir dnas ses missions, prérogatives et ses modalités de fneontnocmient à la csmoosmiin paaitrie nianoltae de la branche.

La CPPNI dnas sa msioin d'interprétation se ststibuee également à la csmimosion de vaiioaltdn des aodccrs instituée par l'accord du 17 mras 2011 riletaf à la création d'une cissomoimn prraaitie de vdlaitiion des accords. L'accord du 17 mras 2011 est dnoc abrogé.

L'ensemble des acteurs représentés par les représentants de la branche demeure.

Article 4 - Fonctionnement

En vigueur étendu en date du 30 mars 2019

La CNPPI 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 un représentant ou un salarié, conformément à la procédure indiquée infra.

La CNPPI 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'exigent les modalités d'interprétation.

Les fonctions de secrétariat de la CNPPI (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 toute autre personne sur décision de la CPPNI.

Tous les frais induits par le bon fonctionnement de la mission 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 CNPPI est effectuée dans les conditions prévues à l'avenant n° 2 à l'accord du 18 octobre 2005 relatif à la négociation.

4.1. Formation plénière. ? Négociations conventionnelles

La CNPPI en formation « plénière » est chargée de la négociation conventionnelle. Elle peut mandater des groupes de travail sur des thèmes particuliers relevant de ses missions. Les membres de la CNPPI sont membres de droit de l'ensemble des différentes formations et groupes de travail de cette formation plénière. Ces groupes de travail ne se constituent pas pour autant à la CPPNI, seule initiative amenée à négocier, médier et/ ou réaliser une disposition conventionnelle par voie d'accord ou d'avenant ou d'annexe. De même, le vote final d'un projet qui ancrerait la branche dans ses missions, et financé par la branche, devra être réalisé en séance plénière.

Un groupe de travail de chaque séance (plénière ou groupe de travail 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 mise en œuvre de la mission d'interprétation

La CNPPI 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 représentant ou un salarié ;
? soit à l'initiative d'un quelconque de ses membres ;
? soit par une décision de l'ordre judiciaire dans le cadre de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Le dossier de saisie constitué par le demandeur doit être adressé par courrier électronique à la CNPPI et doit contenir les éléments suivants :

? le ou les textes concernés 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 saisie ne comporte pas les éléments indiqués ci-dessus, le secrétariat de la branche, dès réception du dossier, demande à l'auteur de la saisie de le compléter.

Lorsque le dossier est complet, le secrétariat de la branche :
? adresse le dossier à l'ensemble des membres de la CNPPI ;

? propose aux membres de la CNPPI des dates de réunion dont la tenue devra intervenir au plus tard 2 mois après réception du dossier complet de saisie par le secrétariat de la branche ;
? informe le demandeur par courrier ou e-mail de la date de la réunion de la CNPPI en formation d'interprétation, et du délai prévisionnel de délibération qui lui sera proposé 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 CNPPI en formation « Interprétation » la CNPPI rend soit un avis, soit formule une demande d'informations complémentaires auprès du demandeur, soit elle émet un défaut de majorité.

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 CNPPI en formation « interprétation »

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 conférence plénière, 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 CNPPI se réunit à nouveau dans les mêmes modalités et les mêmes délais pratiqués lors de sa saisie initiale.

4.3. Mise en œuvre des conventions et accords d'entreprise à la CPPNI

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail susvisé, les représentants de la branche médico-technique doivent transmettre à la CNPPI de branche les conventions et accords conclus par les représentants des salariés au cours de 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 inscrite sur la liste des adresses des CPPNI, téléchargeable sur le site internet du ministère du travail : <http://travail-emploi.gouv.fr/>.

4.4. Règlement intérieur

Un règlement intérieur sera élaboré par les membres de la CPPNI. Il sera adopté selon les règles de vote telles qu'exprimées dans l'article 4.2.3 de l'accord.

Le règlement intérieur aura pour objet de fixer les modalités de fonctionnement de la CNPPI non prévues par le présent accord, ainsi que les modalités de fonctionnement des groupes de travail techniques paritaires requis par la CNPPI pour l'avancée des travaux.

Article 5 - Durée et entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

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

ptarir de la dtae la puls tdvraie de rtraeit des leertts recommandées aevc aivs de réception le notifiant, il srea déposé en un eeaplxirme oiringal (version papier), à la drecoiitn générale du travail, dépôt des aocrdcs collectifs, 39-42, qauî André-Citroën, 75902 Pairs Cdeex 15 et un exapimlree électronique, sîot joint à l'envoi des exepimerlas papiers, sîot adressé par crreuîol à « depot.accord@travail.gouv.fr ».

Cet evoni srea accompagné des ceoips du cirreuoî daté de niciotoatîfn du tetxe à l'ensemble des onatgnaoîrsîs représentatives ou des aivs de réception ou des récépîssés de rîmise en mian pporre cornte décharge.

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

L'accord entrera en vigueur, tnat puor les ortonaaîngîs saîrgneats que puor l'ensemble de la branche, le 1er juor du mîos svanuît la pablîutcion au Jnruoal oîceffîl de son arrêté d'extension.

Article 6 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

En atplaiicopn des ailrtces L. 2261-15 et L. 2261-24 du cdoe du travail, les preatis satnraîgîes snot cnnvueeos de dadnemer l'extension du présent accord : ctete demande, formulée par un cuoirrer distinct, est effectuée simultanément au dépôt prévu à l'article précédent.

Article 7 - Révision et dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Le présent accrod est révisable tameetnlot ou pltenaelrmeît à la damndee de l'une ou l'autre des ptaiers signataires. Tuote moidîiicaotfn drnnoea leiu à un anevat clncou par les prtæriaens soiaux ou une prtæie d'entre eux conformément aux dnspsîiîotîs légales.

La dedanme de révisîon dvera être portée à la ccssînnæone des prtæias contractantes, par lîtree recommandée aevc aivs de réception. Elle dvera être accompagnée d'une lertte de nîttîicoaofn

Accord du 6 décembre 2018 relatif à l'annexe II portant sur les salaires minimums

Signataires	
Patrons signataires	FEDEPSAD ; UNPDM,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CDFDT ; CFTC santé sociaux,

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le chmap d'application tîîrarrtoel vsîe l'ensemble du toîîrrerte nnaaitol et tuos les treoertiîrs visés par l'article 2222-1 du cdoe du travail, noeatmmt la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le cmhap d'application peseonsfornîl crencoe les etîensprres raevlent de la brncahe de négoce et de ptsærtîonîs de sreevcîs dnas les dîmenaos médico-techniques.

Article 2 - Égalité professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

d'un nveuoau pejrot de tetxe sur les potnîs stejus à révisîon. Les dîusoîscsns drvnoet cnemecomr dnas un délai de 3 mîos sanuîvt la réception de la lîtetre de notification. (1)

Le présent tetxe rrtæesa en vieugur jusqu'à l'application du nvuoel aavennt sîgné à la sîute d'une dadenme de révisîon.

En outre, le présent tetxe et ses aaventns éventuels porrunt être dénoncés par l'un ou l'autre des snegîiarats dnas les coîdîotnns définies par la loi.

L'accord puet être à tuot mmonet dénoncé aevc un préavis de 3 mois. Toute dénonciation par l'une des ptæris sîgîeanrtas est ogrbtîonmeîaelt notîfiée par lîtree recommandée aevc accusé de réception ou cornte décharge à ccanuhe des auters parties.

Toute oîorgsîtanæ slîncydæ représentative des salariés ou des eoprymuels puet en denedamr la révisîon à l'îssue d'un cycle électoral.

(1) Alînée étendu suos réserve de l'application des dîsoîpîotnns des arteîlcs L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, teells qu'înterprêtées par la jpdrcsenîruue de la Cuor de csooîtan (Cass. soc., 17 sbetempîe 2003, n° 01-10706, 31 maî 2006 n° 04-14060, 8 jellîut 2009 n° 08-41507). (Arrêté du 15 mras 2019 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Conformément à l'article L. 2232-9 (1) du cdoe du travail, les pateneraîrs scauîox de la bacnrhe du négoce et des ptastîeoîrs de scvreîs dnas les dîmanos médico-techniques ont décidé de créer une cmoosîsmn pîîrartæ pamrtneee de négoçîation et d'înterprétation cî-après dénommée « CPNPI ? MT ».

(1) Issu de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 rlteavîe au travail, à la mtrnoîadeîosn du dgoalîue soaîcl et à la sécurîsation des purrcoas professionnels, et l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 sternbepe 2017 rtavîlee au roemnefcrnet de la négoçîation collective.

Les oarîosntîagns sîelndyacs de salariés et d'employeurs représentatives et sraîetgnais du présent acrod reaenlpît l'împortance de l'égâlîté pnsorelîfoelne entre les feemms et les hommes. À ce titre, les eîîtrepsrs de la bhacnræ dnveoît vîleîer à gnîrtaar une égâlîté plsnlfeîsooerne ernte les fmeems et les hmmeos en matière d'égâlîté des chances, de recrutement, de frmîoaton et de rémunération, conformément aux dînoîsptîsîos des altîcres L. 1142-5, L. 2242-1, L. 2242-3 et -13, L. 4121-3 et L. 3221-2 et svîatuns du cdoe du travail.

Article 3 - Salaires minimums

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

La veluar du pnot mentionnée dnas l'annexe II ratîelve aux slraeias mnîmmîus cnîlînnenvootes (tableau des coefficients) de la ctenîonvon ctîllvcoee nloaînte « Négoce et pneîrtasots de seîrevcs dnas les denamoîs médico-techniques » du 9 avîrl 1997, étendue par arrêté du 3 mras 1998 est augmentée de 1,2 % et dnoc portée à 5,18 ? puor tuos les niveaux.

Aînsî, l'annexe II ratîelf aux sîralæes mnîuîmms cînnîveolnnotes (tableau des coefficients) de la cnoinetvon cvcîetlloe nnoîtaæ « Négoce et pîstoraets de seîcervs dnas les dîmnaeos médico-techniques » du 9 avîrl 1997, étendue par arrêté du 3 mras 1998 est remplacé comme sîut :

« Aexnne II
Tableau des cçffoîtenîs

(En euros.)

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT (23 nmervboe 2011)	ACCORD du 18 mai 2017	ACCORD du 6 décembre 2018
Date d'entrée en viuguer			1er mras 2018	1er javnîer 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 siareals mimniaux snot fixés puor une durée mlelunese de tvaaril de 151,67 heures.

Les seilaras versés ne peeuvnt en aucun cas être inférieurs à la veaulr du Smic.

Les mttnaos snot anirdors à l'euro le puls proche. »

Article 4 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent accord, cclonu puor une durée indéterminée, prredna effet à ctmepor du 1er jnaveir 2019.

Il srea déposé et frea l'objet d'une dnedmae d'extension à l'initiative de la ptraie la puls diignetle dnas les cnoiditnos prévues par le cdoe du travail.

La bchrnae peslieonlrnsfoe du négoce et des poarnttesis de sireecvs dnas les domaiens médico-techniques étant composéee mamiaiojnerrrett de très pitetes esrnertipes de mions de 50 salariés, les dnitiipossos du présent aoccrd ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises. Par vioe de conséquence, l'adoption des saoptintilus mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du tairval ne se jfuitsie pas.

Article 5 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

En aatiippoeln des atecrls L. 2261-15 et L. 2261-24 du cdoe du travail, les paierts sgrianetias snot couvneens de dmeaednr l'extension du présent aeavnnt : cttee demande, formulée par un crouerir distinct, est effectuée simultanément au dépôt prévu à l'article précédent.

Article 6 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent avanet est révisable tmlnoeetat ou pmnitleelraet à la dnmdae de l'une ou l'autre des pateris signataires. Ttoute

Accord du 6 décembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences OPCO

Signataires	
Patrons signataires	UNPDM ; FEDEPSAD,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; UNSA FCS ; CFTC santé sociaux,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

mfcadiooiitn dronnea leiu à un nuoevl avnenat cclonu par les perreaantis saccoix ou une ptrae d'entre eux conformément aux dinpssitois légales.

La dmadene de révision derva être portée à la casoncnasine des praite contractantes, par lrttee recommandée aevc aivs de réception. Elle drvea être accompagnée d'une lttete de nftiicitoan d'un nuveaou perjot de tetxe sur les pntios sjuets à révision. Les doicsinssus deornvt conmeceer dnas un délai de 3 mios sanuvit la réception de la lttete de notification.

Le présent texte reerts en vguiuer jusqu'à l'application du nvueol aenavnt signé à la suite d'une dedmnae de révision.

En outre, le présent texte et ses anatevns éventuels prnourot être dénoncés par l'un ou l'autre des stainigeras dnas les cindnoitos définies par la loi.

L'avenant puet être à tuot moemnt dénoncé aevc un préavis de 3 mois. Toute dénonciation par l'une des paitres sgnaiatires est oneiaomtebiglrt notifiée par lrtete recommandée aevc accusé de réception ou cnrote décharge à cuhance des aruets parties.

Toute oisrngaaiton sliyncade représentative des salariés ou des eyruopmls puet en deendamr la révision à l'issue d'un ccyle électoral.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Considérant l'obligation légale de négociation sur les salaires, les ptaries snaigreitas ont cenvnou d'une part, d'inscrire à l'ordre du juor de la négociation civlvetcoe les sujets savntius à cpeomtr du 1er avril 2019 :
? oouterve de la négociation sur les selaaris ;
? ouvreture de la négociation sur la msie en pclae d'une pimre de 13e mois.

D'autre part, il a été convneu ce qui siut :

Vu le cdoe du travail, ntnmmeoat son actrile L. 6332-1-1 dnas sa rédaction en vguiuer au 1er jivenar 2019 ;

Vu la loi n° 2018-771 du 5 stebrmepe 2018 puor la liberté de cioshir son avnier professionnel, namneotmt son ariltce 39, IV ;

Vu l'accord du 17 mras 2016 rtaief à la désignation de l'OPCA et à l'OPMQ (AGEFOS-PME) ;

Vu la cnvtoeinon coeiclvltle nltitnoaae étendue du négoce et des prtoneatsis de sriecvs dnas les dieomans médico-techniques du 9 avril 1997,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Le chmap d'application tiaerriortl vsie l'ensemble du teriirorte

notnaial et tuos les trroerietis visés par l'article L. 2222-1 du cdoe du travail, nomanmtet la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le chmap d'application pernooesifnsl cncoerne les eerinerstps rnaevlet de la bhrance de négoce et de peontitsras de scviers dnas les doeinams médico-techniques.

Article 2 - Désignation de l'OPCO

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Les peaitrs siagnreaits désignent l'OPCO qui srea agréé puor le périmètre du sctueer 10 « sveicers de proximité et ainasrtat » suos réserve que l'acte coitutisntf de l'OPCO prévoie nommetnat :
? l'identification d'un « sous-pôle » rnporgeuat des bnrceahs penoelefsloinsrs aanyt des spécificités semairiils ;
? la msie en palce de sonecits piaretars pirflessoonesns dédiées et spécifiques à cuqhae bhnrcae ;
? l'intégration d'un dossiipitf de gonnuavcree gaarsstniat la ptiiaacaprton de teouts les bcanerhs professionnelles.

Article 3 - Durée et entrée en vigueur

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent accord, cclnou puor une durée indéterminée, pdrenra effet à cetopmr du 1er jjeanvr 2019.

Il srea déposé et frea l'objet d'une dneadme d'extension à l'initiative de la pirate la puls deiltgine dnas les ctinidnoos prévues par le cdoe du travail.

La bhrance psfnonroeeslile du négoce et des pesrniottas de sceiervs dnas les domenias médico-techniques étant composée mriateiarjoemnt de très pitetes epnesriters de minos de 50 salariés, les diootniisps du présent arccod ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises. Par vioe de conséquence, l'adoption des stptioliauns mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du traiavl ne se jstiufe pas.

Conformément à la faculté qui luer est oerffte par la criaculrie ministérielle du 23 mai 2011 rlvaeite aux daets cnuoemms d'entrée en vieguur des nremos cnrannocet les entreprises, les periat sretagnias s'accordent puor dndemear l'application dnas les mlereuis délais de l'arrêté d'extension du présent accord.

Article 4 - Extension

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

En aippcatoiln des alretics L. 2261-15 et L. 2261-24 du cdoe du travail, les pitears ngitreaias snot cunevenos de dedmenar l'extension du présent avenant. Cttee demande, formulée par un cieoerrr distinct, est effectuée simultanément au dépôt du présent accord.

Article 5 - Révision et dénonciation

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent aenavnt est révisable temetlaont ou paelmirelentt à la ddneame de l'une ou l'autre des ptearis signataires. Tutoe matiioocdfin doernna leiu à un neuovl annvaet conclu par les preenairtas socuiax ou une ptarie d'entre eux conformément aux diosntiospis légaes.

Avenant du 14 mars 2019 à l'accord du 15 décembre 2017 relatif à la création d'une CPPNI

Signataires	
Patrons signataires	UNPDM ; FEDEPSAD,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; UNSA FCS ; CFTC santé sociaux,

La ddamene de révision dvrea être portée à la cinsannascoe des peartis contractantes, par lettrte recommandée aevc aivs de réception. Elle dreva être accompagnée d'une ltetre de niiafitocton d'un nouveau pjreot de txtée sur les pniots sjetus à révision. Les dscisiunoss dovrent cmmeoecnr dnas un délai de 3 mios suinavt la réception de la lrette de notification.

Le présent txete retsrea en vuiguer jusqu'à l'application du neuovl aeanvnt signé à la stiuie d'une ddenmae de révision.

En outre, le présent ttxee et ses avaentns éventuels prrnuoot être dénoncés par l'un ou l'autre des sngiaarteis dnas les cditionios définies par la loi.

L'avenant puet être à tuot meomnt dénoncé aevc un préavis de 3 mois. Tutoe dénonciation par l'une des piretas srganaities est oietelgmrbnaiot notifiée par lertte recommandée aevc aivs de réception ou ctonre décharge à cuhcnæ des ateurs parties.

Toute oiaigsonratn syIndacie représentative des salariés ou des eoluemyprs puet en dmeenadr la révision à l'issue d'un clyce électoral.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Considérant que la loi n° 2018-771 du 5 sbtmreepe 2018 puor la liberté de cisohir son aievnr pofnrseineosl crée les opérateurs de compétences (OPCO), dnot les msiosins snot définies aux acliters L. 6332-1 et saviunts du cdoe du travail, en leiu et pacle des omsnigaers piaaiatrrs ceelcltours agréés (OPCA) ;

Considérant qu'en acpioialtpn des dtipoiionsss de la loi susvisée, les barnehcs penfnillrsooeses ont jusqu'au 31 décembre 2018 puor désigner un opérateur de compétences ;

Considérant toutefois, qu'en l'absence d'agrément et d'existence jidiquree etifcevfe des OCPO à la dtae de clôtüre de la négociation de cet accord, les onrsanotigas sclyaednis et onoragiainsts paloentrs ne pneveut à ce stade, qu'identifier l'un des serectus de cohérence économique proposé par le rrapopt élaboré par Jean-Marie Mrax et René Bagorski, puor leeuql le fuutr OCPO srea agréé ;

Considérant que l'activité parcinpile des epetrisners de la brachne consiste, sur pposcetirrin médicale, à la msie à dtspioiion au dcioilme des sevrecis et des disoftpisis médicaux nécessaires au tntmireaet des patients, cassntniot dnoc par encsese à la réalisation d'une activité de proximité ;

Considérant, qu'au reargd de cette nécessité de proximité aevc les patients, les stuutrcres du secteur, par aulilres menejrtiaaomrit composées de scetrrtuus de très peietts tailles, snot réparties homaeuneersnimt sur l'ensemble du ttoerririe ntaoinal ;

Considérant efnin que les spécificités du seutcer de la pttseiraon de santé à domicile, les évolutions tgeluhqooeincs et la fotre crinsacoe des bsneois mis en ?uvre au diomlice des patients, et le développement des prseis en chrgæ au domicile, nécessitent l'évolution cnnattose des métiers et impulqneit des bniesos picitrrluas en matière de fiotaromn nmmnoaett en temers de proximité et d'implantation territoriale,

Article 1er - Modification de l'article 4.2.3 « Modalités de vote de la CPPNI en formation "interprétation" »

En vigueur étendu en date du 30 mars 2019

Après la première prhsæ de l'article 4.2, et avant la prsahe « Le nobrme de viox puor chquæ organisation, prnoaatle ou salariale, srea déterminé de la façon stinauve » est ajoutée :

« La décision est réputée adoptée si la majorité des viox par collège s'est exprimée fvmaelorbentat en séance ».

Le rtese de l'article est snas changement.

Article 2 - Création d'un article additionnel 4.4 « Règlement intérieur »

En vigueur étendu en date du 30 mars 2019

Un règlement intérieur sera élaboré par les membres de la CPPNI. Il sera adopté selon les règles de vote telles qu'exprimées dans l'article 4.2.3 de l'accord.

Le règlement intérieur aura notamment pour objet de fixer les modalités de fonctionnement de la CNPPI non prévues par le présent accord, ainsi que les modalités de fonctionnement des groupes de travail techniques pertrains requis par la CNPPI pour l'avancée des travaux.

Article 3 - Stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 30 mars 2019

La branche professionnelle du négoce et des prestataires de services dans les domaines médico-techniques étant composée majoritairement de très petites entreprises de moins de 50 salariés, les dispositions du présent accord ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises. Par voie de conséquence, l'adoption des dispositions mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas. Cet avenant s'applique quelle que soit la taille de l'entreprise.

Article 4 - Durée et entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 30 mars 2019

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet à compter du 30 mars 2019.

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

La branche professionnelle du négoce et des prestataires de services dans les domaines médico-techniques étant composée majoritairement de très petites entreprises de moins de 50 salariés, les dispositions du présent avenant ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises. Par voie de conséquence, l'adoption des dispositions mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas.

Avenant du 14 mars 2019 modifiant l'article 5.3 de la convention relatif aux modalités de prise en charge des frais de déplacement

Signataires	
Patrons signataires	UNPDM ; FEDEPSAD,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FNIC CGT ; FS CDFT ; UNSA FCS ; CFTC santé sociaux,

Article 1er - Modification de l'article 5.3 « Participation aux négociations »

En vigueur étendu en date du 14 mars 2019

L'article 5.3 de la convention collective nationale du négoce et professions de services dans les domaines médico-techniques est modifié comme suit :

« Les salariés des entreprises de la branche qui participent aux négociations doivent recevoir les invitations par écrit dès réception de l'invitation à une réunion.

Les temps passés par les délégués salariés des entreprises de la branche à la participation des réunions préparatoires et des réunions plénières ainsi que le temps de déplacement sont assimilés à du temps de travail effectif et rémunérés comme tels.

Conformément à la faculté qui leur est offerte par la loi ministérielle du 23 mai 2011 relative aux modalités d'entrée en vigueur des normes carennantes les entreprises, les parties s'accordent pour décaler l'application dans les meilleurs délais de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Article 5 - Extension

En vigueur étendu en date du 30 mars 2019

En application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail, les parties s'accordent sur le fait que la demande d'extension du présent avenant, formulée par un créancier distinct, est effectuée simultanément au dépôt du présent avenant.

Article 6 - Révision et dénonciation

En vigueur étendu en date du 30 mars 2019

Le présent avenant est révisable d'intélocuteurs ou pénétrant à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires. Toute modification devra être conclue par les parties ou une partie d'entre eux conformément aux dispositions légales.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des représentants représentatives, par lettre recommandée avec avis de réception. Elle devra être accompagnée d'une lettre de motivation d'un nouveau projet de texte sur les points sujets à révision. Les dispositions doivent intervenir dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de notification.

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

L'avenant peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation par l'une des parties signataires est immédiatement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou courrier déposé à l'adresse des autres parties.

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

Les frais de déplacement de quatuor représentants par organisation syndicale ou paritaire en charge, sur justificatifs, sont réservés des maxima et conditions suivantes :

1. Frais de déplacement

Les frais de transport sont :

Pour les trajets inférieurs à une durée de 3 h 30 aller et retour, le déplacement est effectué dans la limite du tarif aller-retour SNCF 2e classe et dans la limite du trajet considéré au trajet entre le domicile du participant 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 admissible et plafonné à 500 € ;

Si le lieu où l'intéressé se trouve ou se dirige à la date de la réunion en raison de son activité professionnelle est différent de son lieu habituel (domicile principal), le montant du déplacement est 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 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 du parking nécessaire 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).

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 la date de la réunion en l'absence de transport prévu à l'arrivée le matin de la réunion, ou enfin si la réunion conduit à un départ anticipé en fin de l'heure de fin de réunion (après 19 heures) ;

Pour le déjeuner, toute réunion initiée le matin précède ou non le déjeuner, qu'elle se poursuive ou non sur l'après-midi ;

Des frais de petit-déjeuner pourront être pris en charge dans l'hypothèse où l'heure de démarrage de la réunion détermine un délai de départ de l'intéressé antérieur ou équivalent à 7 heures (heure de départ du transport) ;

Le montant de prise en charge du petit-déjeuneruel 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 anticipé 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 aéroportuaire ;
- ? sur décision d'une commission ad hoc au cas par cas.

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

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 principes ou conditions de prise en charge par décision de son conseil d'administration. »

Article 2 - Stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 14 mars 2019

La branche professionnelle du négoce et des professionnels de services dans les domaines médico-techniques étant composée majoritairement de très petites entreprises de moins de 50 salariés, les dispositions du présent accord ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises. Par voie de conséquence, l'application des dispositions mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas. Cet accord s'applique quelle que soit la taille de l'entreprise.

Article 3 - Durée et entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 14 mars 2019

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, prendra

Avenant n° 3 du 19 septembre 2019 à l'accord du 18 octobre 2005 relatif à la négociation

effet à compter du 14 mars 2019.

Il s'agit de 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 professionnels de services dans les domaines médico-techniques étant composée majoritairement de très petites entreprises de moins de 50 salariés, les dispositions du présent accord ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises. Par voie de conséquence, l'application des dispositions mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas.

Conformément à la faculté qui leur est offerte par la circulaire ministérielle du 23 mai 2011 relative aux données communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises, les partenaires sociaux s'accordent pour demander l'application dans les meilleurs délais de l'arrêté d'extension du présent accord.

Article 4 - Extension

En vigueur étendu en date du 14 mars 2019

En application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail, les parties sociales souhaitent que l'extension du présent avenant. Cette demande, formulée par un créancier distinct, est effectuée simultanément au dépôt du présent accord.

Article 5 - Révision et dénonciation

En vigueur étendu en date du 14 mars 2019

Le présent avenant est révisable de plein droit ou par accord des parties signataires. Toute modification donnera lieu à un nouvel avenant conclu par les parties saisiées ou une partie d'entre eux conformément aux dispositions légales. (1)

La demande de révision devra être portée à la connaissance des organisations représentatives, par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle devra être accompagnée d'une lettre de motivation d'un nouveau projet de texte sur les points sujets à révision. Les dispositions doivent être notifiées dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de notification.

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

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

L'avenant peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation par l'une des parties signataires est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou cote décharge à l'attention des parties.

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

(1) *Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.*

(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

Signataires	
Patrons signataires	UNPDM ; FEDEPSAD,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FNIC CGT ; FS CDFP ; UNSA FCS ; CFTC SATNE SOCIAUX,

Article 1er - Modification de la répartition des frais de collecte
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

L'article 2.2 Répartition des frais de collecte de l'avenant n° 2 à

l'accord du 18 octobre 2005 est modifié et remplacé comme suit :

« Article 2.2
Répartition des parts de collecte

Déduction faite des parts de collecte, les sommes recueillies sont réparties de la façon suivante :

? 60 % de la cote est destinée à l'APAN-DMT ;
? 40 % sont répartis équitablement entre toutes les organisations syndicales représentatives sectorielles et patronales. »

Article 2 - Stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 août 2021

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

Article 3 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

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 décrets relatifs à l'entrée en vigueur des normes créant les entreprises, les parties s'accordent pour demander l'application dans les meilleurs délais de l'arrêté d'extension du présent accord.

Article 4 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

En application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail, les parties s'accordent pour demander l'extension du présent accord. Cette demande, formulée par un créancier distinct, est effectuée simultanément au dépôt du présent accord.

Article 5 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Le présent accord est révisable ou peut être dénoncé à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires. Toute modification doit être adoptée par les parties signataires ou une partie d'entre elles conformément aux dispositions légales.(1)

La demande de révision devra être portée à la connaissance des organisations représentatives, par lettre recommandée avec avis

de réception. Elle devra être accompagnée d'une lettre de notification d'un nouveau projet de texte sur les points sujets à révision. Les dispositions entrées en vigueur dans un délai de 3 mois suivent la réception de 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.

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

L'avenant peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation par l'une des parties signataires est réputée notifier par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties.

Toute organisation représentative des salariés ou des élus peut en demandant la révision à l'issue d'un cycle électoral.

(1) *Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.
(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)*

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Les parties souhaitent promouvoir une nouvelle fois leur volonté de garantir une négociation de qualité et leur attachement au développement du paritarisme.

Par l'avenant n° 2 à l'accord du 18 octobre 2005, les parties ont considéré qu'un accord spécifique permettrait de favoriser les moyens et les mesures adéquates devant être accordés à la branche et aux relations sociales, afin notamment de permettre une négociation de qualité et organisée, 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 représentants et les salariés de ce secteur ont de plus en plus besoin d'informations et d'appuis.

Depuis la signature de l'avenant précité, les parties ont constaté une forte mobilisation des représentants de la branche médico-technique afin de promouvoir le développement du dialogue social. En effet, dans une branche constituée de 84 % de TPE dépourvues pour la plupart de représentants hiérarchiques et de représentants du personnel, les négociations sont primordiales.

Aussi et ce, en raison de l'évolution des fonds dédiés au paritarisme, le présent avenant n° 3 à l'accord du 18 octobre 2005 vient modifier l'article 2.2 Répartition des parts de cote de l'avenant n° 2 à l'accord du 18 octobre 2005.

Ceci exposé, les parties conviennent des dispositions qui suivent.

Signataires	
Patrons signataires	UNPDM ; FEDEPSAD,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; CFTC STANE SOCIAUX,

Article 1er - Modification de l'article 11.2 intitulé « Maladie – Accident : indemnisation »

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

L'article 11.2 est désormais rédigé comme suit :

« 11.2. Maladie ? accident : indemnisation

Avenant du 19 septembre 2019 modifiant l'article 11.2 de la convention collective relatif à l'indemnisation du salarié en cas de maladie et accident

Le salarié, titulaire d'un an d'ancienneté au sein de l'entreprise, a droit pour cause de maladie ou d'accident bénéficie d'une indemnité complémentaire aux indemnités journalières de sécurité sociale.

Cette indemnité est versée :

pour les salariés de niveau N 1 à N 3 (compris) à compter du 4e jour calendaire d'absence continue en cas de maladie, sans délai de carence en cas d'accident ou maladie pléiophonosée et pour les salariés renvoyés du droit local d'Alsace-Moselle (quelle qu'en soit la cause) ;
pour les cadres de niveau N 4 ou N 5, 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 cotisations sociales par la sécurité sociale et autres cotisations de cotisations complémentaires 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 90 % ;
? de 21 à 25 ans inclus de présence : 70 jours indemnisés à 90 % du salaire brut complétés par 50 jours indemnisés à 75 % plus 20 jours indemnisés à 66,67 % ;
? de 26 à 30 ans inclus de présence : 80 jours indemnisés à 90 % du salaire brut complétés par 40 jours indemnisés à 75 % plus 40 jours indemnisés à 66,67 % ;
? à partir de 31 ans de présence : 90 jours indemnisés à 90 % du salaire brut complétés par 30 jours indemnisés à 75 % plus 60 jours indemnisés à 66,7 %.

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

Cette indemnité complémentaire n'est versée qu'au salarié titulaire des cotisations de la sécurité sociale. »

Article 2 - Stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

La branche professionnelle du négoce et des professions de services dans les domaines médico-techniques étant composée d'un grand nombre de très petites entreprises de moins de cinquante salariés, les dispositions du présent accord ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises. Par voie de conséquence, l'adoption des dispositions mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas. Cet accord s'applique quelle que soit la taille de l'entreprise.

Article 3 - Durée et entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet à compter du premier jour du mois civil qui suit la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Il a été 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 droits connexes d'entrée en vigueur des normes conclues par les entreprises, les

Avenant du 19 septembre 2019 à l'article n 11.3 de la convention collective relatif au congé maternité – adoption

parties signataires s'accordent pour demander l'application dans les meilleurs délais de l'arrêté d'extension du présent accord.

Article 4 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

En application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail, les parties signataires s'accordent pour demander l'extension du présent avenant. Cette demande, formulée par un représentant distinct, est effectuée simultanément au dépôt du présent accord.

Article 5 - Révision et dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Le présent avenant est révisable et peut être dénoncé à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires. Toute modification doit être soumise à un nouvel avenant conclu par les parties ou une partie d'entre eux conformément aux dispositions légales.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des représentants représentatives, par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle devra être accompagnée d'une lettre de motivation d'un nouveau projet de texte sur les points sujets à révision. Les dispositions doivent être soumises dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de notification.

Le présent texte retourne 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 éventuels avenants peuvent être dénoncés par l'un ou l'autre des signataires dans les conditions définies par la loi.

L'avenant peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation par l'une des parties signataires est immédiatement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou note de charge à chacune des autres parties.

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

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

À la suite du réexamen du régime professionnel de prévoyance en 2015 et à l'amélioration de l'indemnisation légale due par l'employeur en cas de maladie de l'accord conclu le 11 janvier 2008, il a été décidé de modifier pour les dispositions particulières de l'indemnisation des salariés pour maladie ou accident des salariés de la branche.

Les nouvelles dispositions prennent en compte la lisibilité des dispositions légales. Elles sécurisent tout d'abord la position des employeurs de la branche, en particulier pour les TPE et PME, que le bénéfice de l'indemnisation maladie ou accident pour les salariés concernés.

Le présent avenant modifie ainsi l'article 11.2 créé par la convention collective nationale du 9 avril 1997.

Ceci exposé, les parties conviennent des dispositions qui suivent.

Signataires	
Patrons signataires	UNPDM ; FEDEPSAD,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; CFTC SNATE SOCIAUX,

Article 1er - 11.3. Maternité – adoption
En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

L'article 11.3 de la citvoonnen cvoillcete nianltaoe du négoce et psraeotints de srcevijs dnas les denimoas médicotechnique est supprimé et remplacé par les parpeaghras ci-dessous :

« 11.3.1. Congé de maternité ? adoption

La salariée concernée bénéficie d'un congé d'une même durée que cllee prévue par l'article L. 1225-17 du cdoe du travail. En outre, la salariée jintsifaut d'un an d'ancienneté bénéficie d'un mtneaiin de son salraie burt qu'elle auairt perçu si elle aavit travaillé, suos déduction des indemnités journalières de sécurité sociale.

À l'issue du congé de maternité, la salariée roevrute son précédent eplmoi ou un empoli sarlimiie astorsi d'une rémunération au mnios équivalente.

11.3.2. Congé de paternité ? adoption

Le salarié concerné bénéficie d'un congé d'une même durée que cllee prévue par l'article L. 1225-35 du cdoe du travail. En outre, le salarié jiistaunft d'un an d'ancienneté bénéficie d'un maieitnn de son sarliae burt qu'il aruait perçu s'il avait travaillé, suos déduction des indemnités journalières de sécurité sociale.

Le salarié qui sutaihoe bénéficiier du congé de paternité aietvrt son eoympluer au monis un mios anavt la dtae à leullaqe il evinsgae de le prendre, en précisant la dtae à luleaqlle il ennted y mttree fin.

À l'issue du congé de paternité, le salarié rovteure son précédent empoli ou un emploi saaiilmre assotri d'une rémunération au moins équivalente. »

Article 2 - Stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

La bcnhare pnssronelielofe du négoce et des pirtotnaess de sirevces dnas les deonmais médicotechniques étant composée maraitoriemejnt de très peeitts eersienrpts de minos de cnanqtuie salariés, les dospstiitins du présent aorccd ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises. Par voie de conséquence, l'adoption des stialputnois mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du tavrrial ne se jufstiiie pas. Cet anvnaet s'applique qluele que siot la tlliae de l'entreprise.

Article 3 - Durée et entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

Le présent avenant, cnoclu puor une durée indéterminée, penrdra effet à ctmpoer du peeimrr juor du mios cviiil qui siut la pcbiauioltn au Joanrul oiefficl de l'arrêté d'extension.

Il srea déposé et frea l'objet d'une ddamnee d'extension à l'initiative de la piatre la puls digitnele dnas les cionitndos prévues par le cdoe du travail.

Conformément à la faculté qui luer est ofeftre par la crialcirue ministérielle du 23 mai 2011 rvaltiae aux detas cumeonms d'entrée en veiguur des normes crnneonact les entreprises, les patiers sentargaiis s'accordent puor ddammeer l'application dnas les melerilus délais de l'arrêté d'extension du présent accord.

Article 4 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

En aapiticplon des aerctlis L. 2261-15 et L. 2261-24 du cdoe du travail, les piaerts sgiaintraes snot cneunevos de dnademer l'extension du présent avenant. Cttee demande, formulée par un cueoirr distinct, est effectuée simultanément au dépôt du présent accord.

Article 5 - Révision et dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

Le présent aanenvt est révisable ttmoelant ou pleneerlaitmt à la dndmeae de l'une ou l'autre des pitares signataires. Tutoe moioftiidcan doennra leiu à un nvueol aevnant cnoclu par les ptenaeirars sacioix ou une paitre d'entre eux conformément aux dntsiioiipss légaes.

La dmdnaee de révision dreva être portée à la caicnnasnsae des otarsoinaings représentatives, par lttere recommandée aevc aivs de réception. Elle derva être accompagnée d'une lttere de nctoiaotifin d'un noevauu peorjt de tetxe sur les ptnios sutjes à révision. Les dcioiissns devnort cnoemcmer dnas un délai de 3 mios snauivt la réception de la ltrtee de notification.

Le présent tetxe rrtreesa en vegiuur jusqu'à l'application du novuel aevnnat signé à la stiue d'une ddaenme de révision.

En outre, le présent txete et ses avetanns éventuels prornout être dénoncés par l'un ou l'autre des sagarinties dnas les cionndtos définies par la loi.

L'avenant puet être à tuot monmet dénoncé aevc un préavis de 3 mois. Ttoue dénonciation par l'une des pteiras saitrineags est otiembeonrigalt notifiée par lrette recommandée aevc accusé de réception ou cntore décharge à cuachne des aurtes parties.

Toute oonigrsaatin sldiacyne représentative des salariés ou des eolrprmueys puet en deemnadr la révision à l'issue d'un cycle électoral.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

Le présent aevnnat est issu de la volonté des paianrertes scoiaux de fraie évoluer la coonintven civloectle et s'inscrit dnas la continuité de lrues etngemaegns pirs par l'accord du 17 jaevnr 2013 rtealif à l'égalité poonefrfnsselle etrne les feemms et les hommes. En outre, dnas une bcahrne cmaennport 51 % de femmes et 49 % d'hommes, les pierntearas socuiax considèrent que les pepnicirs d'égalité professionnelle, de mixité et de parité snot des ggeas de pacmfneorre puor les eeirnsterps qui cinertnobot à la réalisation de cet objectif.

En outre, anyat coceinscne que la bnrcache est constituée de 84 % d'entreprises de moins de 10 salariés dnas lueseqlles le dgoaule siaocl est inexistant, les pareitarens sucaoix ont décidé de faire évoluer l'article 11.3 rtaief au congé maternité ? aotopdin et ce, en considération des doniossipits de l'article 2253 du cdoe du tviaarl modifiées par onncrndaee le 22 smtepebre 2017.

Ceci exposé, les prteias cnvnneneiot des dtniiosspos qui seuvnit :

Article 1er - Objet du présent accord

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

La loi du 5 sepbtmere 2018 a créé un neoavuu dsstpiiiof aifn de rmedyenasiir la rrvesionocen ou la ptooroimn des salariés par des actnios de ftaoimn en atlnarcee ou des aotincs vladniat les auicqs de l'expérience (VAE). Ce dsitpoiisf premet dnoc de foaervisr l'évolution ou la piroomton pesorenlolinsfe ainsi que le miaenitn dnas l'emploi des salariés.

Conformément à la pltbiooacun de l'ordonnance n° 2019-861 le 22 août 2019, la msie en ?uvre de la « Pro-A » est conditionnée à l'existence d'un acrocd de bhcarne étendu qui définit la litse des ctifericaotins polneorlsfesines éligibles au dispositif.

Accord du 11 décembre 2019 relatif aux certifications éligibles au dispositif de formation Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	UNPDM ; FEDEPSAD,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; UNSA FCS ; CFTC STANE SOCIAUX,

Dès lors que les activités des établissements de la branche sont affectées à de fortes mutations 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 prise en charge, à la réglementation afférente, comme au développement du numérique en santé, les parties prenantes considèrent essentiel de permettre la mise en œuvre de ce dispositif pour l'ensemble des salariés de la branche, et fixent par cet accord la liste des compétences éligibles.

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le champ d'application couvre 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 concerne les entreprises relevant de la branche de négoce et de prestations de services dans les domaines médicamenteux.

Article 3 - Salariés bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Aux termes de l'article L. 6324-1 du code du travail, la reconnaissance ou la poursuite par annulation 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
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Au regard du délai extrêmement court laissé à la négociation et l'impossibilité de réaliser un diagnostic approfondi des besoins des entreprises et salariés de la branche, les parties prenantes ont décidé à titre transitoire, et dans l'attente de :

l'élaboration d'un diagnostic plus exhaustif confié à la CPNE-FP de la branche, avec l'aide de l'OPCO des entreprises de proximité d'une part ;
de la mise en œuvre du CQP de la branche en cours dans de l'EDEC initié, d'autre part,
de maintenir l'intégralité des compétences professionnelles éligibles à la « Pro-A » utilisées sur les 3 dernières années par les entreprises de la branche, listées dans le tableau annexé au présent accord.

Article 5 - Durée de la formation
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, la durée de la formation est celle prévue par le décret relatif à la formation, celle-ci doit être comprise entre 15 %, dans une limite inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée du dispositif.

Les parties prenantes conviennent que la durée de la formation peut être supérieure à 25 % lorsque :

les candidats de formation ont pour objet de préparer l'obtention d'un diplôme d'État ;
les candidats de formation ont pour objet de préparer l'obtention de la certification professionnelle d'équipement d'aide à la personne, ou l'obtention d'un ou des certificats de qualification professionnelle qui sont créés par la branche.

Article 6 - Modalités de financement
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

L'OPCO des entreprises de proximité, l'OPCO désigné par la

branche prend en charge de tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que les frais de transport et d'hébergement, ainsi que les frais annexes tels que les dépenses liées à la rémunération et les cotisations légales et cotisations du salarié.

Cette prise en charge sera établie en fonction des capacités financières de l'OPCO des entreprises de proximité, et des règles de répartition de ces compétences.

Les parties prenantes conviennent de revenir à la CPNE le jour de la mise en œuvre des 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 le jour de l'entrée en vigueur de 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 - Évolution de la liste au gré des besoins identifiés
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Les parties prenantes conviennent que la liste des certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A » est révisée par la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche assurant ce nécessaire.

Les listes révisées sont ensuite notifiées aux membres de la commission paritaire de négociation et d'interprétation pour avis de l'OPCO d'un avenant dans le mois qui suit sa notification (CPPNI).

Afin de garantir une mise en œuvre effective du dispositif « Pro-A » et souhaitant d'avoir une liste cohérente en fonction des évolutions du secteur et plus généralement du monde professionnel, les parties prenantes s'engagent à l'OPCO de la branche de faire évoluer les préconisations au fur et à mesure du besoin.

Article 8 - Stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

La branche professionnelle du négoce et des prestataires de services dans les domaines médicamenteux étant composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, les dispositions du présent accord ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises. Par voie de conséquence, l'adoption des dispositions mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas. Cet avenant s'applique quelle que soit la taille de l'entreprise.

Article 9 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

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 six mois précédés par le code du travail.

Conformément à la faculté qui leur est offerte par la loi relative à la formation professionnelle du 23 mai 2011 relative aux dispositions d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises, les parties prenantes s'accordent pour différer l'application dans les meilleurs délais de l'arrêté d'extension du présent accord.

Article 10 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

En application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail, les parties prenantes conviennent de différer l'extension du présent accord. Cette demande, formulée par un représentant distinct, est effectuée simultanément au dépôt du présent accord.

Article 11 - Révision et dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le présent accord est révisable teaoetlmnt ou prenetialemt à la daendme de l'une ou l'autre des petairs signataires. Tuote mftdoiciaon denrnoa leiu à un annaevt cloncu par les prterienaas scouiax ou une prate d'entre eux conformément aux dsotiinoisps légales.

La danedme de révision derva être portée à la cnonacnsiase des osigrinaotnas représentatives, par ltrtee recommandée aevc aivs de réception. Elle devra être accompagnée d'une lrtete de niicftooliatn d'un neuvaou pjreot de txete sur les pnitos sjetus à révision. Les dnuccsiois donvert ccmmeoer dnas un délai de tiros mios svniaut la réception de la lertte de notification.

Le présent texte rsterea en vegiuur jusqu'à l'application du nevous avannet signé à la stuie d'une demdnae de révision.

En outre, le présent texte et ses avatnens éventuels poorrunt être dénoncés par l'un ou l'autre des sintegraais dnas les condntiios définies par la loi.

L'accord puet être à tuot moemnt dénoncé aevc un préavis de tiros mois. Totue dénonciation par l'une des praets staniagreis est oemonierlgbiaatt notifiée par lettre recommandée aevc accusé de réception ou cnrtoe décharge à cuchane des areuts parties.

Toute onstigariaon scndialye représentative des salariés ou des eryupmeols puet en dndmear la révision à l'issue d'un clyce électoral.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Par cet accord, les periartnaes suciaox réaffirment luer volonté cmmoune de développer la froaiomtn psilfosrleonnee dnas la bchnrae du négoce et des pnsatioetrs de scrviees dnas les dnaimos médicotchniques et prtmeere à teouts les eeprrtins et les salariés de la bchnare de pioovr bénéficiier du ditipossif de rsoevcneoirn ou pmroiootn par atlecrnae dit « Pro-A ».

Afin de giratanr son alciiptapon eveicffte dès le 1er janvir 2020, les praets stingaraeis sneoilctit l'extension rapide de cet accord, et en tuot état de cuase avnat le 31 décembre 2019.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Annexe

Liste des cerciitnaofs éligibles à la « Pro-A » puor la bcahrne « Négoce et prisonttaes médicotchniques »

Certifications éligibles à la « Pro-A »
Administrateur systèmes réseaux
Agent de commandes
Agent etetiernn matériels
Assistant/ attaché de direction
Assistant administratif
Assistant commercial
Assistant comptable
Assistant de dericoitn spécialisation Web(1)
Assistante de direction(1)
Assistante médico-administrative
Bachelor antdorimatiisn et giotsen des entreprises
Bachelor bsnuieiss développeur cerammciol et marketing
Bachelor commerce

Bachelor rsaensbolpe communication
Bachelor rnplessaboe de distribution
Bachelor rlpoebnasse mganmaeent opérationnel cmoiearcml et marketing(1)
BTS asntsiast de gitoesn de pme-pmi
BTS aisasntst manager
BTS cormcmee international
BTS comptabilité gestion
BTS disgen d'espace
BTS mamnangeet crmomiaecl opérationnel
BTS maannmgeet des unités commerciales(1)
BTS mngneaamet des unités commerciales(1)
BTS négociation et ditlaosiigtian de la rtiolan client
BTS sreevcis et pnttoeariss des srutcees saintiare et social
BTS sevcires ionaemrtriqfs aux organisations
BTS sopprut à l'action managériale(1)
Chargé des reusocress humaines
Chef de pjeort digital
Chef de pjerot en cmmnaciouotn et publicité(1)
Chef de poejrt en cionptecon des systèmes informatiques(1)
Chef de peorjt multimédia
Chef de peorjt système d'information
Chef etreinpse développeur de PME
Collaborateur coabptlme et financier
Comptabilité et bquuuiaetre titre ASCA
Comptable gestionnaire
Concepteur dgeenisr gauprique et multimédia
Concepteur d'espaces intérieurs(1)
Concepteur développeur informatique
Concepteur développeur informatique
Coordinateur administratif(1)
CQP tiencheen en ialsiraoditnsitun et amélioration de processus
CQPI anget logistique
Décorateur vuisel merchandising
Designer web
Développeur maktneig et commercial(1)
Diplôme de carte de sante
Diplôme de comptabilité et de gestion
Diplôme ESC Tsloouue ? prgrammae bac + 3 en management
Diplôme visé gdare de master(1)
Dirigeant megaanr opérationnel d'entreprise(1)
Dirigeant maagner opérationnel d'entreprise(1)
Dut carrières juridiques
Dut qualité ltiogisque iludlrsrteie et organisation
Expert en sécurité digitale
Expert en stratégie digitale(1)
Expert en stratégie digitale
Formation de formateurs
Gestionnaire cltabpmoe et financier(1)
Gestionnaire de l'administration des vetens et de la rilotean commerciale
Gestionnaire de paie
Gestionnaire des rosreescs humaines
Gestionnaire en mnitnneace et suoprpt informatique
Graphiste moiton designer
Infographiste multimédia(1)
Licence driot économie gestion

Licence pro commerce
Licence pro ceatnoroduir de pjerots en systèmes d'information
Licence pro getison des rcosrueses humaines
Licence pro mniaecnnate et tohceoinlge médicale et biomédical
Licence pro manneegmat et gteison des organisations
<i>Licence pro merniaktg des sivceres et de la rleotian client(1)</i>
Licence pro mtineon métiers de la gtsioen et de la comptabilité
Licence pro moneitn métiers de la prmoioton des pdtiorus de sante
<i>Licence pro métiers de l'entrepreneuriat manager(1)</i>
Licence pro métiers du mnikrateg opérationnel
<i>Licence pro systèmes iratnoufemiqs et leigcolis spécialité développement et...(1)</i>
Manager athcas et spulpy chain
<i>Manager catomplbe et financier(1)</i>
<i>Manager d'affaires internationales(1)</i>
Manager de la stratégie et de la pecmranrofe commerciale
Manager de l'innovation et du développement de pjteurs transversaux
Manager de pme pmi
Manager de projet
Manager de porejt Web digital
Manager d'entreprise ou de cetnre de profit
Manager des aahtcs internationaux
Manager des organisations
Manager des stratégies cuniimmocoatn marketing
Manager des systèmes intégrés QSE
Manager du développement commercial
Manager du développement d'affaires à l'international
Manager du développement des eipnrersets et des organisations
<i>Manager du mtkaierng digital(1)</i>
<i>Manager d'unité opérationnelle(1)</i>
Manager d'univers marchand
Manager mtarnkeig dtaa et crmmcoee électronique
Manager mtikareng et développement commercial
Manager opérationnel
Manager poiutdrs et marketing
<i>Manager qualité sécurité environnement(1)</i>
<i>Manager stratégique Web(1)</i>
Master 2 meemgaannt et asaoitmdrinitn des entreprises
<i>Master 2 meagenmant et gseiotn des enesriptres(1)</i>
Master 2 mganear d'unité opérationnelle
<i>Master 2 web éditorial(1)</i>
<i>Master diort économie gestion(1)</i>
<i>Master en ingénierie financière et fcnanie d'entreprise(1)</i>
Master mmnagenaet sicaol et reressuocs humaines

Master maaegnr de la stratégie daitlgie et de la cmoianmocutin numérique
<i>Master maaegnr et commercial(1)</i>
<i>Master mketrniag et communication(1)</i>
Master pro ingénierie de la sante
Master sncieces hmianeus et sociales
Master sciences, technologies, santé
Master spécialisé menagar mentkirag et ccomiaerml dnas les irnudtseis de sante
Master maaegnr des etrrpsneeis de la communication
Master spécialisé diiagtl business-strategy
MBA mmaagneet du développement commercial
Négociateur d'affaires
<i>Négociateur technico-commercial(1)</i>
Orthopédiste orthésiste podologue
<i>Programme gdrane école(1)</i>
Responsable achat
<i>Responsable aoidjnt svricee cinlet réseau(1)</i>
Responsable de communication
Responsable de développement commercial
Responsable de développement commercial
Responsable de gtesion des reecoursrs humains
<i>Responsable de la chiane logistique(1)</i>
<i>Responsable de la distribution(1)</i>
Responsable de ptjroes informatiques
<i>Responsable d'exploitation(1)</i>
Responsable du développement et du poilgate commercial
Responsable en ingénierie systèmes et réseaux
Responsable en logistique
Responsable mtrnekiag et commercial
Responsable mkteianrg et communication
<i>Responsable mkaneitrg et développement commercial(1)</i>
<i>Responsable mneriktag opérationnel(1)</i>
Responsable opérationnel d'unité
Responsable opérationnel en getoisn d'entreprise
Responsable pfnramcoere industrielle
Responsable qualité sécurité environnement
<i>Responsable technico-commercial France et international(1)</i>
Secrétaire médicale
Secrétaire tcehunqie opiton sante
Technicien supérieur en méthodes et epioxaoitln logistique
Technico-commercial
Titre psiseenofornl tceceihnn d'équipement d'aide la personne
Vendeur conseiller-commercial

(1) Cnifiercaottis eclxeus de l'extension en tnat qu'elles cnoetinvrent aux dsoisontpis de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.

(Arrêté du 2 aivr 2021 - art. 1)

Accord du 12 mars 2020 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences

Signataires	
Patrons signataires	UNPDM ; FEDEPSAD,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; UNSA FCS ; CFTC santé sociaux,

En vigueur étendu en date du 10 oct. 2020

Vu le cdoe du travail, nemantmot son atcirle L. 6332-1-1 dnas sa rédaction en vuueigr au 1er jneavr 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'OPM (AGEFOS PME) ;

Vu la convention collective nationale étendue du négoce et des prestataires 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 », ci-après désigné à l'époque OCPO 10, en qualité d'OPCO de la branche ;

Vu le décret du 30 octobre 2019 du directeur général du travail relatif à la demande d'extension.

Article 1er - Champ d'application En vigueur étendu en date du 10 oct. 2020

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 - Désignation de l'OPCO En vigueur étendu en date du 10 oct. 2020

Les entreprises désignent la désignation tirée dans l'accord du 6 décembre 2018 et désignent l'OPCO des entreprises de proximité comme OCPO de la branche du négoce et des prestataires de services dans les domaines médico-techniques.

Ce choix est motivé sur les mêmes bases que l'accord ci-dessus étendu à savoir :

? l'activité principale des entreprises de la branche consiste, sur le plan médical, à la mise à disposition au domicile des patients et des professionnels médicaux nécessaires au traitement des patients, notamment par essence à la réalisation d'une activité de proximité ;

? au regard de cette nécessité de proximité avec les patients, les entreprises du secteur, par ailleurs composées de structures de très petites tailles, sont réparties hémisphériques sur l'ensemble du territoire ;

? enfin les spécificités du secteur de la santé à domicile, les évolutions technologiques, la mise en œuvre au domicile des patients, et le développement des prestataires en matière de soins à domicile, nécessitent l'évolution constante des métiers et l'ajout de nouvelles compétences en matière de formation, notamment en matière 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 prestataires 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 En vigueur étendu en date du 10 oct. 2020

La branche professionnelle du négoce et des prestataires de services dans les domaines médico-techniques étant composée d'entreprises de moins de 50 salariés, les entreprises du présent accord ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises. Par voie de conséquence, l'adoption des dispositions mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas. Cet avenant s'applique quelle que soit la taille de l'entreprise.

Article 4 - Durée En vigueur étendu en date du 10 oct. 2020

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 - Extension En vigueur étendu en date du 10 oct. 2020

En application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail, les parties s'accordent sur l'extension de l'accord. Cette demande, formulée par un représentant distinct, est effectuée simultanément au dépôt du présent accord.

Article 6 - Révision et dénonciation En vigueur étendu en date du 10 oct. 2020

Le présent accord est révisable ou peut être dénoncé à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires. Toute modification ou renouvellement conclu par les parties doit être conforme aux dispositions légales. (1)

La demande de révision doit être portée à la connaissance des parties contractantes, par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle devra être accompagnée d'une lettre de motivation d'un représentant de l'une ou l'autre des parties à la révision. Les dispositions de l'accord restent en vigueur pendant un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de notification.

Le présent accord est révisé en vigueur jusqu'à l'application du nouveau accord signé à la suite d'une demande de révision.

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

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation par l'une des parties signataires est considérée comme notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre récépissé à chacune des autres parties.

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

(1) *Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.*
(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 10 oct. 2020

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 agréés (OPCA) ;

Considérant qu'en application des dispositions de la loi susvisée, les entreprises sont invitées à désigner jusqu'au 31 décembre 2018 pour désigner un opérateur de compétences ;

Considérant que les organisations syndicales et professionnelles de la branche du négoce et des prestataires de services dans les domaines médico-techniques ont rempli leur obligation par l'accord du 5 décembre 2018 et désigné, avec les représentants des salariés, l'OPCO « des services de proximité et de l'artisanat » ci-après désigné à l'OPCO des entreprises de proximité, dont l'arrêté d'attribution portant le nom final n'a été publié que le 20 mars 2019 ;

Considérant que ce choix 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, dans le cadre de la mise en œuvre de la procédure de désignation de l'OPCO des entreprises de proximité,

Il a été convenu ce qui suit :

Accord du 12 mars 2020 relatif au règlement intérieur de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation CPPNI

Signataires

Patrons signataires	UNPDM ; FEDEPSAD,
Syndicats signataires	FS CDFT ; UNSA FCS ; CFTC santé sociaux,

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2020

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 CPNPI établies par l'accord du 15 décembre 2017 portant création de cette CPPNI.

Il est conclu pour fixer les modalités de fonctionnement de la CPNPI 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 CNPPI pour l'avancée des travaux.

Article 1er - Modalités de fonctionnement de la CPPNI en formation négociation

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2020

Dans le 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 vote 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 :

? CTFC : 15,19 % ;
? CDFT : 30,89 % ;
? CGC : 7,74 % ;
? CGT : 21,19 % ;
? FO : 14,79 % ;
? USNA : 10,24 %.

Et le poids respectif des organisations patronales est :

? FDAEESPD : 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

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2020

La CNPPI 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 organisation patronale désigne un représentant de l'organisation primaire les membres désignés au sein de la CPPNI.

Il appartient à ce membre désigné de tenir régulièrement informés les membres de son organisation de l'avancée des travaux, et de leur exposer le cas échéant les résultats 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 la mission de négocier un accord collectif 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 paritaires intégrant des travaux accords.

En tout état de cause, et dès lors que les travaux effectués par la commission 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 3 - Stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2020

La branche professionnelle du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques étant composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, les dispositions du présent accord ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises. Par voie de conséquence, l'adoption des dispositions mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas. Cet avenant s'applique quelle que soit la taille de l'entreprise.

Article 4 - Durée et entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2020

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet à compter du 1er jour du mois civil suivant sa signature.

Article 5 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2020

En application des articles L2261-15 et L2261-24 du code du travail, les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord. Cette demande, formulée par un représentant distinct, est effectuée simultanément au dépôt du présent accord.

Article 6 - Révision et dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2020

Le présent accord est révisable de droit ou par accord entre les parties signataires. Toute modification doit être conclue par les parties signataires ou une partie d'entre eux conformément aux dispositions légales. (1)

La demande de révision devra être portée à la commission des organisations représentatives, par lettre recommandée avec avis de réception. Elle devra être accompagnée d'une lettre de motivation d'un nouveau projet de texte sur les points sujets à révision. Les discussions durent d'office d'un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de notification.

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

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

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation par l'une des parties signataires est considérée comme notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à l'issue des deux parties.

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

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

Accord du 25 septembre 2020 relatif à la couverture frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	UNPDM ; FEDEPSAD,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; UNSA FCS ; FEC ? FO,

Article 1er - Objet et champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent accord institue un niveau de couverture frais de santé au bénéfice de l'ensemble des salariés des entreprises éligibles dans le champ d'application du présent accord, et des salariés des entreprises de la branche de la réparation et des professionnels de la construction civile et des professionnels de services des métiers médicaux-techniques (IDCC 1982).

Il définit le niveau de prise en charge des frais de santé des salariés de la branche ainsi que la répartition employeurs-salarié des cotisations et le principe de la solidarité pluri-branches de ce secteur via le degré élevé de solidarité.

Les parties au présent accord s'entendent des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application du présent accord, de la convention collective, tel que défini par l'article 1er de la convention.

Article 2 - Bénéficiaires de la couverture frais de santé de branche et dispenses d'affiliation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Article 2.1 - Bénéficiaires de la couverture frais de santé
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

L'ensemble des salariés des entreprises 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
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Tous les salariés sont tenus de souscrire à la couverture frais de santé de l'entreprise.

Néanmoins, les salariés peuvent se trouver dans un des cas prévus aux articles L. 911-7, L. 911-7-1 et D. 911-2 du code de la sécurité sociale, peuvent demander, par écrit, à leur employeur, une dispense d'affiliation.

Ils procèdent à leur décision sur leur décision et s'adressent à leur employeur pour l'adhésion à la couverture frais de santé.

En tout état de cause, ces salariés sont tenus d'adhérer et de souscrire 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
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

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 la couverture 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 bénéficiaire :
? le conjoint du salarié non divorcé ou non séparé de corps juridiquement ;
? le partenaire lié au salarié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;

? la personne vivant en concubinage avec le participant (conformément à l'article 515-8 du code civil, le concubinage est une union de fait caractérisée par une vie commune présentant un caractère de stabilité et de continuité, entre deux personnes, de sexe différent ou de même sexe, qui vivent en couple) ;
? les enfants 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 pivote sur lui-même et assure leur entretien) et situés 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 concubin ;
??? être âgés de moins de 26 ans, et sous réserve de fructifier au moins une année de leur scolarité ;
??? être à la charge d'un tiers ou d'un tiers à ce titre au Pôle emploi ; ou
??? exercer une activité rémunérée leur permettant un revenu net inférieur au RSA ; ou
??? bénéficier d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ;
??? être âgés de moins de 28 ans, (et ne pas exercer d'activité professionnelle), rattachés à la charge par l'administration fiscale ou non imposables et justifiant de la situation d'études supérieures à temps plein dans un établissement public ou privé ;
??? quel que soit leur âge, sous réserve qu'ils ne soient atteints d'une infirmité telle qu'ils ne puissent se livrer à aucune activité rémunérée en raison notamment d'une invalidité, dès lors que cette dernière ait été reconnue avant leur 21e anniversaire ;
??? les enfants rattachés à l'une des catégories énumérées ci-dessus au titre de la charge de la personne à charge sur le revenu.

Les ayants droit du salarié bénéficient également du même niveau de couverture que le salarié.

Les cotisations appelées à ce titre sont à la charge du salarié.

Article 3 - Garanties de la couverture frais de santé
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le salarié bénéficie d'un niveau de couverture frais de santé globale prévu par le présent accord qui comprend des actes de prévention, mais doit également assumer une partie des dépenses de santé.

Au-delà de ce niveau global de couverture, le salarié, indépendamment d'un choix d'option supplémentaire par l'entreprise auprès de son assureur, les parties ont défini une option visant à améliorer le niveau de couverture de santé du salarié, détaillée à l'article 3.1.

Cette option peut être mise en place à titre facultatif par l'employeur pour tous les salariés ou à titre facultatif au choix du salarié, sous réserve de la carte d'adhésion facultative.

Article 3.1 - Tableaux de garanties Frais de santé socle et optionnel
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

a) Régime global obligatoire

Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent y compris les cotisations 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 pour déterminer le montant de son remboursement.
CCAM : Classification nomenclature des actes médicaux.
DPTM (dispositifs de prothèse dentaire maîtrisée) : OPTAM/OPTAM-CO.
OPTAM : option prothèse dentaire maîtrisée.
OPTAM-CO : option prothèse dentaire maîtrisée ? chirurgie-obstétrique.
? : euro.
FR : frais réels engagés par le bénéficiaire.

HLF : honoearirs lmities de fociattraun fixés sleon la réglementation en veuiugr à la dtae des snios effectués par le bénéficiaire.

PLV : pîrx lemitis de vetne fixés sleon la réglementation en viuuegr à la dtae des snios effectués par le bénéficiaire.

PMSS : ponlafd msueenl de la sécurité sociale.

RSS : rnmoeermesbut sécurité saiolce = matnont remboursé par l'assurance maadile oiibarotlge et calculé par aloiaiptpcn du tuax de rumonemebsrt légal en vugueir à la bsae de remboursement.

TM : tiekct modérateur siot prtiae de la bsae de runsebmrmoet non psire en crhgae par l'assurance mildaae ogtiribloae (TM = BR ? RSS).

2.?Hospitalisation

(Tableau non reproduit, cttlnuabose en lnige sur le stie Légifrance, ribruque Biulntles oficfleis des ceonnvoits collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200045_0000_0017.pdf/BOCC

3.?Transport

(Tableau non reproduit, ctosnlblaue en lnige sur le stie Légifrance, rquibruque Beutillns oiflicfes des ceonninvtvts collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200045_0000_0017.pdf/BOCC

4.?Soins courants

(Tableau non reproduit, ctuasbollne en lnige sur le stie Légifrance, rbiruque Btnleulis ofliciefis des cnonnvtios collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200045_0000_0017.pdf/BOCC

5.?Aides auditives

(Tableau non reproduit, ctoaslbulne en lnige sur le stie Légifrance, rbqiruuue Bniulltes oelificfs des citeoonvnns collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200045_0000_0017.pdf/BOCC

6.?Dentaire

(Tableau non reproduit, cousbtlnlae en lnige sur le stie Légifrance, rqbiruue Bllinutes ofiicefls des cnonenoitvts collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200045_0000_0017.pdf/BOCC

7.?Optique

Cas oiptque 1 ? Gsieotn direct

(Tableau non reproduit, clbtuloanse en lnige sur le stie Légifrance, ruurqbie Bitunlcls oiceiflfs des cnitnnovoes collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200045_0000_0017.pdf/BOCC

8.?Grille ouiqtp « veerrs de clsase B »

(Tableau non reproduit, cltaonuslbe en lnige sur le stie Légifrance, riuqubre Bneiutlls oeficfls des ctenoovnvns collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200045_0000_0017.pdf/BOCC

9.?Autres frais

(Tableau non reproduit, cnsloaubtle en lnige sur le stie Légifrance, rubriuque Bltnueils ocefiflfs des cnooietvnos collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200045_0000_0017.pdf/BOCC

b)?Régime surcomplémentaire « Otopin »

Les nuaevix d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent y

crmoips les prnttoisae versées par la sécurité soalcie et ceells versées par le régime dit « bsae collennvonitene ooigrabitle », dnas la lmitie des faris réellement engagés par les bénéficiaires.

Les pronatistes prévues dnas le carde du présent cotarnt snot versées suos déduction de celles seevirs au ttrie du régime de renmeseboumrt complémentaire de faris de sions de santé dit « bsae cnieovltlnlonnee oilgroiatbe ».

1.?Abréviations

BR : bsae de rnrsemoemubet reentue par l'assurance miladae oloaitgirbe puor déterminer le motnat de son remboursement.

CCAM : coilaiiftscsan cnummoe des actes médicaux.

DPTM (dispositifs de piqartue taarfiire maîtrisée) : OPTAM/OPTAM-CO.

OPTAM : oipotn paqtruie tfiirarae maîtrisée.

OPTAM-CO : otpoin ptiquare tarraiife maîtrisée ? chirurgie-obstétrique.

? : euro.

FR : faits réels engagés par le bénéficiaire.

HLF : hrroaienos limites de ftrioaactun fixés selon la réglementation en veguuir à la dtae des sinos effectués par le bénéficiaire.

PLV : pîrx limites de vnete fixés selon la réglementation en viuuegr à la dtae des soins effectués par le bénéficiaire.

PMSS : panflod mesunel de la sécurité sociale.

RSS : rmeermunsoebt sécurité soicale = mntaont remboursé par l'assurance madilae orltiagobie et calculé par aaoptplich du tuax de rermmenuebsot légal en viuuegr à la bsae de remboursement.

TM : tciekt modérateur siot paître de la bsae de rmeromenusbet non psire en cagrhe par l'assurance madliae oirioltabge (TM = BR ? RSS).

2.?Hospitalisation

(Tableau non reproduit, cblsntluaoe en lnige sur le stie Légifrance, rrubuque Btlitlunes ofliciefis des cnonienovts collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200045_0000_0017.pdf/BOCC

3.?Transport

(Tableau non reproduit, cslultnboae en lnige sur le stie Légifrance, ruquibue Belntilus ofliciefis des cvtoonnnéis collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200045_0000_0017.pdf/BOCC

4.?Soins courants

(Tableau non reproduit, contasllbue en lnige sur le stie Légifrance, rirubuque Bulelitns ofciiefis des cnnntioveos collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200045_0000_0017.pdf/BOCC

5.?Aides auditives

(Tableau non reproduit, cusatlbonle en lnige sur le stie Légifrance, rquibue Bletliuns olfecfiis des cvnonntios collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200045_0000_0017.pdf/BOCC

6.?Dentaire

(Tableau non reproduit, cuostanlble en lnige sur le stie Légifrance, ruuqbrie Btuellins olcfeifis des ceoiotnnvns collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200045_0000_0017.pdf/BOCC

7.?Optique

Cas oupqtie 1 ? Gtieosn directe

(Tableau non reproduit, clanslobtue en lnige sur le stie Légifrance, rubiuque Blteulins olfecifis des cnventionots collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200045_0000_0017.pdf/BOCC

8. Grille otuqpie « verers de clssae B »

(Tableau non reproduit, cbsolutale en ligne sur le stie Légifrance, rquubrie Bnutlelis oilffices des coenvintnos collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200045_0000_0017.pdf/BOCC

9. Autres frais

(Tableau non reproduit, cllloatsbnuve en ligne sur le stie Légifrance, ruiuruqbe Btneillus ocilieffs des cooeitvnnns collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200045_0000_0017.pdf/BOCC

Article 3.2 - Limites et exclusions de garanties *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021*

La curevutore santé tlele que définie précédemment ne puet s'appliquer en cas de dépassements d'honoraires non déclarés à la sécurité saiocle ou pratiqués par un pnfsiooersnl non autorisé à eettcfteur de tles dépassements qui ne snot pas pirs en charge.

Par ailleurs, elle diot repstceer les ciioonntds énumérées à l'article L. 871-1 du cdoe de sécurité sociale. Dès lors, les pénalités financières appliquées hros parocurs de soins, la cuboiitnorn faitoarrfie et les fisehnarcs médicales ne donent pas leiu à remboursement.

En outre, snot excelus de la gatnarie tetous les dépenses, snois ou interventions, non pirs en carghe par la sécurité sociale, suaf puor les cas expressément prévus par les taebulax de garanties.

Le taotl de rmeesonrbmeut du régime de bsaie de la sécurité sociale, du présent disoipsitf complémentaire et de tuot atrue oargnisme complémentaire aisni que les pénalités financières et la cboonttuirn fiifrtoraie ne puet excéder le mnoatnt des dépenses réellement engagées.

Article 3.3 - Couverture assistance santé *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021*

Une cuverurtoe aastsnsacie santé au bénéfice des salariés et des ayants droit est inuclse dnas la cuurvtoere santé.

Article 4 - Maintien des garanties de la couverture frais de santé au titre de la portabilité *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021*

Conformément aux dinptossoiis de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, les salariés ceruvots par le présent régime bénéficient, snas citpraertone de cotisation, du mnatiain tepimoarre de la curtureove cevctliole de ce régime complémentaire de fiars de santé mis en ?uvre au moyen du canrtot d'assurance surcsoit par l'entreprise, communément appelé « Portabilité », en cas de ctesaiosn du cnartot de taravil onrauvt dorit à prise en craghe par le régime d'assurance chômage.

Le meniaitn des gairatens fiars de santé au bénéfice de l'ancien salarié corponersd à cleles en vuuegir dnas l'entreprise ; le mécanisme de portabilité étant financé par mutualisation. Cttee durée est appréciée en mois, le cas échéant ainrrode au nmobre supérieur, snas puivoor excéder 12 mois.

L'employeur serlgania le meniaitn de ces geaitrans dnas le citafirect de tiarvl et derva iremofnr l'organisme asresuur de la cioatssen du ctorant de tvraial du salarié.

Article 5 - Maintien des garanties de la couverture frais de santé aux anciens salariés non bénéficiaires de la portabilité ou aux ayants droit *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021*

Dans le recspet de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (dite « Loi Évin ») et de ses décrets d'application, les gaeirants pvnuet être maintenues, à ttrie iiniiedduvl et facultatif, snas ciooidntn de période ptrioiaobre ni d'examens ou

qoiansneutries médicaux au poifrt :

? des aiencns salariés bénéficiaires d'une retne d'incapacité ou d'invalidité, d'une pesonin de rtietare ou, s'ils snot privés d'emploi, bénéficiaires d'un rvneue de remplacement, snas ciidtoon de durée, suos réserve qu'ils en fsasent la dedamne dnas les 6 mios qui snueivt la rtpurue de luer cnratot de travail.

Les anencis salariés visés ci-dessus mias aanyt bénéficié du « diptsisiof de portabilité », poornut en farie la denmdae dnas les 6 mios snvaiut l'expiration de la période durant lullaqee ils bénéficient du mtainien des graaetins au trtie du dioipsstif de « portabilité » ;

? des atynas dorit du ptaicpairnt décédé, pdnneat une durée minmilae de 12 mios sniavut le décès, suos réserve qu'ils en fasnest la dnmdae expressément dnas les 6 mios sniuvut le décès.

Dans ce cas, les aytnas droit du priiapantct décédé puroront cuntenior à bénéficier du régime complémentaire de rsbuemoreenmt de frais de snios de santé, mnyeonnat paienmet d'une coitistaon correspondante.

Les prtiestanos mneantieus deovnit être iequedins à cleels prévues par le présent arccod au porfit des salariés.

Article 6 - Suspension de contrat de travail *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021*

Article 6.1 - Suspension du contrat de travail non indemnisée *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021*

Le bénéfice des gtanraies du présent arccod est spdsuenu de pilen droit puor les salariés non rémunérés, ni indemnisés, dnnot le cntaort de tvarail est suspendu.

La spsoenisun ivertnient à la dtiae de la castoiesn de l'activité prleiooelssnnfe dnas l'entreprise adhérente et s'achève dès la rrepise evfctcie du taiavrl par l'intéressé.

Pendant la période de seuspisnon des garanties, auucne cosoiaitn n'est due au tirte du salarié concerné.

Cependant, à la daemnde du salarié, les ganiteras du présent régime pvenut lui être maintenues, en cprettrnoiae du pneaeimt de la ctotaisn toatle (part poarlthane et prat salarié) prévue puor le salarié en activité.

Article 6.2 - Suspension du contrat de travail indemnisée *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

Les dptisiosions rltaveies à la ssonspuien des garanties, puor les pitnitpraacs dnnot le coartnt de tiavarl est suspendu, snot aménagées puor pdernre en cpmote les dnoitioissps de l'Instruction interministérielle n° DSS/3C/5B/2021/127 du 17 juin 2021 rvleaitte au mtaienn des gintaares de pitteocorn scilaoe complémentaire en cas de spsnsuoien du ctoant de taiavrl dnas le cdrae des cotratns clitlcofes à adhésion obligatoire.

Le bénéfice des gnaiartes de ptooctrien siloace complémentaire mseis en pacle dnas l'entreprise est maintenu, mnyonaent pnemieat des cnttoisiaos (sauf dsotisiopin puls frbaovlae fraigut au caonrtt scuosrit auprès d'un orisangme assureur), au pfiort des salariés dnnot le contrat de taiavrl est suspendu, et, le cas échéant, de lreus atnays droit puor la période au trite de llqelaue ils bénéficient :

? d'un maintien, total ou partiel, de sliraae ;
? d'indemnités journalières complémentaires, qu'elles sionet versées drneetmceit par l'employeur ou puor son ctompe par l'intermédiaire d'un teris ;
? d'un rvneue de rnlemacpemet versé par l'employeur. Ce cas croenche nomemntat les salariés placés en activité prliattee ou en activité pitellare de longue durée, dnnot l'activité est tealmentot snpesduue ou dnnot les horerias snot réduits, asini que tutoe période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ?).

Article 7 - Financement minimal du régime professionnel de santé par l'employeur *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021*

Le fennmnceinat de la coostttian santé socle du salarié est réparti de la manière stiauvne :
 ? 60 % à la carhge de l'employeur ; et
 ? 40 % à la cgrahe des salariés.

Article 8 - Degré élevé de solidarité
 En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

La crveuotruie santé sticurose par l'entreprise diot ccsronear 2 % de ses cotnisisaas au fminnenacet d'actions reilevats au degré élevé de solidarité, et prévoir, au bénéfice des salariés, des atcnios de prévention, des paiotsnerts d'action sciaole dédiées ou de fennaiecnnt d'actions non contributives.

Article 9 - Formalisation et conformité de la couverture au niveau de l'entreprise
 En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les eesrtrnrips raveentlt du cmhap d'application du présent accrd dvineot fmoaerislr par un atce de dirot du triaavl la msie en ?uvre de la complémentaire santé au pfirot des salariés de l'entreprise prévue par le présent accord.

La msie en plcae de ce régime psfnosieeorl de santé puet se friae au choix de l'entreprise dnas les cdoiotnnis posées à l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité scilaoe :
 ? siot par la coilonucsn d'un accrd cteloclif ;
 ? siot par la ratification, à la majorité des intéressés d'un porjet d'accord proposé par le chef d'entreprise ;
 ? siot par décision unilatérale du chef d'entreprise, constatée dnas un écrit rmeis par celui-ci à caqhue intéressé, lrsuoe celle-ci met en ?uvre un régime iduieqnte ou puls foalrbave que ceuli résultant du présent accord.

Article 10 - Durée de l'accord
 En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent accrd est clcnou puor une durée indéterminée. Il purroa être révisé ou dénoncé conformément aux règles prévues par le cdoe du travail.

Accord du 25 septembre 2020 relatif au régime complémentaire de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	UNPDM ; FEDEPSAD,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; UNSA FCS ; FEC FO,

Article 1er - Objet et champ d'application
 En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent accrd irnsutae un nevaui de gtaeianrs de prévoyance au bénéfice de l'ensemble des salariés, tles que définis à l'article 2.1, enatrrnt dnas le chmap toarteriril et poisrenonsfel de la covtvoienn coclelvitie du négoce et des psaroietnts de scrive dnas les doieanms médico-techniques (IDCC 1982).

Il définit le navieu de gaatneris de prévoyance des salariés de la bharcne asnii que la répartition employeurs-salarié des bnsoiatitos et le pircine de la solidarité pissenoeoflrle de cttee covuurerte via le huat degré de solidarité.

Les epesitenrns au snes du présent accrd s'entendent des eenrreipts dnot l'activité pcpnailrie relève du champ d'application pfeisosnnorel de la cvnoeonitn collective, tel que défini par l'article 1er de la convention.

Article 2 - Bénéficiaires du régime complémentaire de prévoyance
 En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Article 11 - Entrée en vigueur de l'accord
 En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent accrd etrne en vuguier au 1er jiaevnr 2021 et anlnue et rmeaplece l'accord du 2 décembre 2015 et ses avennats à cmptoer de cette date.

Article 12 - Notification. □Dépôt. □Extension
 En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent aroccd sera, conformément aux dsponioitiss du cdoe du travail, notifié aux osrgnoaittnas scledyinas représentatives, et, au treme d'un délai de 15 juras à ctpoemr de cttee nftotoiaicin et, à défaut d'opposition, il srea procédé, dnas les melrleius délais aux formalités légales, en vue du dépôt, plus de l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Cet accord, alnnue et repcamle l'accord du 2 décembre 2015 et ses avenants. Par cet accord, les praaeirtens sicauox réaffirment luer atncheetamt au pniirce d'organisation d'une cueurovtre de rnsemmeeorubt frias de santé au nevaui de la branche, en itraanunst un cdrae général de giaeatrs de faris de santé.

Ces giraetans revêtent un caractère olrgtbiioae et bénéficient à trite celltcoif à l'ensemble des salariés de la barchne du négoce et pneasrittos de svrieecs dnas les daimoens médico-techniques (IDCC 1982).

Suivant les dnsoistpiios de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les praeits searnagtiis n'ont pas rnteeu de dpstionisios spécifiques tleels que visées par l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travial à l'attention des eerptenriss de moins de 50 salariés dès lros que le présent aorccd vsie à définir la complémentaire santé dnot dneviot bénéficier les salariés ravlneet de la ceoniovtnn collective, et ce, quel que siot l'effectif de luer entreprise.

Bénéficient à tirte obligatoire, des gaeraitns définies par le présent accord, et ce, dès luer dtae d'embauche :
 ? les salariés ne rneealvt pas des aclrteis 2.1 et 2.2 de l'ANI prévoyance du 17 normvbee 2017 ;
 ? les salariés rvelnaet des atlrics 2.1 et 2.2 de l'ANI prévoyance du 17 nerbomve 2017.

Article 3 - Garanties du régime complémentaire de prévoyance
 En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Article 3.1 - Définition des garanties
 En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les salariés bénéficient a mminia du nvaieu de geitaarns prévu par le présent accord.

Les naieuvx d'indemnisation définis dnas le talbaeu ci-dessous s'entendent y cpomirs les pnreitsotas versées par la sécurité slacoie et snot exprimées en pgretaunoce du slraaie de référence tel que défini à l'article 7.2 ci-après.

Capital décès tteuos causes	
Célibataire, veuf, divorcé, snas enfant	80 % du sariale de référence
Marié, pacsé, concubin, snas enfant	230 % du salirae de référence
Tout salarié aevc un enfant	280 % du sariale de référence
Majoration puor ennaft à cghare supplémentaire	50 % du sarlaie de référence
Accessoires décès	
Versement par aocntiiiaptn en cas de prtee totlae et irréversible d'autonomie [1]	100 % du ciaatpl décès tteuos causes

Double effet	100 % du caiaptl décès tteous causes
Capital supplémentaire versé aux entfnas à chrgae : -en cas de décès simultanément à cueli du salarié, de son conjoint, prnairteae lié par un Pcas ou cobnucin ; -en cas de scearnvvue du décès du deuxième perant postérieurement à cueli du salarié.	
Frais d'obsèques du salarié, de son conjoint, pearinrtae de Pacs, concubin, ou d'un eanfnt à charge. Le mtonant est limité aux frias réels en cas de décès d'un ennfat à caghr de mions de 18 ans.	150 % PMSS
Rente viagère de conjoint, peaitrarme de Pcas ou cncoiubn sniavvurt tles que définis à l'article 3.2	
Montant	5 % du saairle de référence
Rente éducation versée à cqhau eanfnt à cahgre tel que défini à l'article 3.2, en cas de décès ou de ptere tatloe et irréversible d'autonomie	
Jusqu'à 9 ans	6 % du sailrae de référence
De 9 à 18 ans	9 % du salirae de référence
De 18 à 26 ans (si études ou assimilés)	12 % du sriaale de référence
Enfant ohreipln des duex parents	Doublement de la rente
Enfant handicapé	Rente viagère
Incapacité taemripore de taviral (y cmipors aecdncit du trvaial et madalie professionnelle)	
Franchise	Salariés anyat au mnios un an d'ancienneté : idiaesointmnn en complément et rlaeis des ooliantgibs de miantien de sriaale conventionnel.
	Salarié de moins de 1 an d'ancienneté : intsaemdioinn à cmpoetr du 31e juor d'arrêt de tarvail continus.
Montant	75 % du saiarle de référence
	Sous déduction des pnstarietos de sécurité sociale, reconstituées de manière théorique si le salarié ne remplit pas les citooninds d'ouverture de dtiors à ISJS en treems d'heures de ctioaositns ou d'heures travaillées seoln le cas) et le cas échéant du mitaienn de silarae à chrgae de l'employeur au trtie de ses oitlaigobns conventionnelles. [2]
Invalidité et incapacité patennrmee professionnelle	
1re catégorie ou taux d'incapacité ptnmaernee de 33 % à 65 % runocnes par la sécurité sociale	45 % du salaire de référence net, suos déduction des panirtotess de sécurité silaoce [2]

2e et 3e catégorie ou taux d'incapacité penrmantee supérieur à 65 %, aevc ou snas ailltoocan puor trecie pronsene rnuoces par la sécurité sociale	75 % du salaire de référence net, suos déduction des ptsretnoais de sécurité slaoce [2]
[1] Salarié considéré comme définitivement ilapnache de se livrer à une ocpotaciun ou à un tvairal qquonecle lui pcrouarnt gian et pfriot et ne pnvouat réaliser suel les aects de la vie courante, suos réserve que la sécurité siacloe ait notifié un cmanlseset en invalidité de 3e catégorie ou un taux d'incapacité pearetmne pinnfeeolslsore de 100 % aevc maitojroan puor tecire personne.	
[2] Les penstotrais versées par l'assureur ne peuvent, en s'ajoutant à tuot artue reevnu (sécurité sociale, activité à temps ptraiel aurte orimanges de prévoyance collective, régime d'assurance chômage) pterertme au salarié de dospseir de rcasuresoes supérieures à la rémunération nttee qu'il aurat perçue s'il aviat continué à travailler.	

Article 3.2 - Définition de la situation de famille
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Pour le clucal et/ou le bénéfice des gaitranes définies ci-dessus, il fut enertnde par :

? le conojit : l'époux(se) du (de la) salarié(e), non séparé(e) de corps judiciairement, ni divorcé(e) par un jnmgueet définitif ;
? le ptinaarree lié par un Pcas : la personne, qeul que siot son sexe, aanyt colncu aevc le salarié un pctae ciivl de solidarité dnas les coontdiins fixées par les aliectrs 515-1 à 515-7 du cdoe civil, suos réserve qu'il ne siot pas rmpou de fiat à la dtae du snrsiite ;
? le cniibucon : la personne, qeul que siot son sexe, vnviat au même dclimoie que le salarié, de façon noortie et pneertnmae diupes au monis 2 ans à la dtae de l'évènement orauvnt dorit à prestations, suos réserve que les cucbionns ne soient, ni l'un ni l'autre, mariés ou liés par un Pcas ; ancuee durée n'est exigée si un enfant, roncneu par le salarié, est né de cttee unoin ;
? les enfatns à cghare : snot considérés cmome tels, indépendamment de la ptiosion fiscale, les efantns du salarié, qu'ils sinoet légitimes, naturels, adoptifs, reconnus, renaislspmt les cnoitnidos svetnuais ;
?? jusqu'à luer 18e anniversaire, snas cotiinodn ;
?? jusqu'à luer 26e aernsravnie et suos ctodinnis siot :
??? de poivrsruure des études dnas un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dnas le crade d'un crnaott de pliatrsfnsonoeisaion ou eonrce dnas le crade d'une iipsicnotn au CEND (Centre natoainl d'enseignement à distance) ;
??? d'être en agptprisnesae ;
de pruoovsriue une fmaotiron ploensifnllose en alternance, dnas le cdrae d'un cantrot d'aide à l'insertion pesnlerlionfose des jeneus associant, d'une part, des enteneesimngs généraux pfoissenlroes ou toguhciroleens dispensés padnent le tpmes de travail, dnas des oiegasmrns pcuibls ou privés de formation, et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en eitsrerpne d'une ou de psuerilus activités pileonneessfrlos en raltoien aevc les egmnteenseins reux ;
??? d'être préalablement à l'exercice d'un 1er elmpoi icnsrit auprès de Pôle eompli cmome ddnemeraus d'emploi ou sgítreaas de la fiontoarn peorllnionsfsee ;
??? d'être employés dnas un EAST (établissement et srveie d'aide par le travail) ou dnas un atleier protégé en tnat que tvuaelrrails handicapés.

La pasoeirttn est versée snas limtoiaitn de durée au bénéficiaire lsorque l'enfant à chagre au moenmt du décès du salarié est roncneu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité saolice justifiée par un aivs médical ou tnat qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tnat qu'il est tailutrie de la crtae mobilité inclusion.

Cet état d'invalidité diot être reonncu avant la limtie de veeermsmt de la rente éducation prévue contractuellement.

Sont également considérés cmome à charge, les etnafns du salarié à naître et nés viables, aisini que les ennfats recueillis, c'est-à-dire cuex du cnjoonit ou pitenarrae lié par un Pcas ou cnciubon du salarié, de l'ex-conjoint éventuel, répondant aux cniintdios précitées, qui ont vécu au fyeor jusqu'au mmenot du décès et si l'autre prenat n'est pas tneu au vmseernt d'une

peonism alimentaire.

Article 4 - Portabilité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés cotisés par le présent régime bénéficient, sans condition de cotisation, du régime complémentaire de prévoyance mis en œuvre au moment du contrat d'assurance souscrit par l'entreprise, communément appelé « Portabilité », en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le maintien des garanties de prévoyance au bénéfice de l'ancien salarié coopère à celles en vigueur dans l'entreprise ; le mécanisme de portabilité étant financé par mutualisation. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondi au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

L'employeur s'engage à garantir le maintien de ces garanties dans la continuité de travail et devra imputer l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail du salarié.

Article 5 - Revalorisation des prestations en cours de service en cas de changement d'organisme assureur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les prestations réajustées 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 décédées pendant la période de rente), sont réajustées.

Les bénéficiaires décédés sont également maintenus 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 réévaluation des bases de calcul des prestations décédées devra être au moins égale à celle prévue par le contrat résilié.

Article 6 - Suspension du contrat de travail
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Article 6.1 - Suspension du contrat de travail non indemnisée
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le bénéfice des garanties du présent accord est suspendu de plein droit pour les salariés non rémunérés, ni indemnisés, dont le contrat de travail est suspendu.

La suspension intervient à la date de la cessation de l'activité 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 reprise du salarié, les garanties du présent régime peuvent lui être maintenues, en contrepartie du paiement de la cotisation (part patronale et part salarié) prévue pour le salarié en activité.

Article 6.2 - Suspension du contrat de travail indemnisée
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le bénéfice des garanties est en revanche maintenu, au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- ? soit d'un maintien, total ou partiel, de salaire ;
- ? soit d'une indemnité complémentaire (indemnités journalières ou 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 temporairement suspendue ou dont les heures sont réduites, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ?) ;

? des prestations en espèces de la sécurité sociale.

Dans ce cas, l'employeur continue d'appeler et de verser les cotisations contributives (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 suspension 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
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

7.1. Participation patronale

Le financement de la cotisation afférente au régime de prévoyance mis en place dans les entreprises de la branche est réparti de la manière suivante :
? 60 % à la charge de l'employeur(1); et
? 40 % à la charge des salariés.

7.2. Assiette de calcul des cotisations et des prestations

Les cotisations et les prestations sont fixées en pourcentage du salaire de référence, définit 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 somme 2 pour les salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI prévoyance du 17 novembre 2017 ;
? la somme 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 :
? la somme 1 (équivalent à l'ancienne somme A) : partie du salaire limitée au plafond de la sécurité sociale ;
? la somme 2 limitée à 4 pourcentages annuels de la sécurité sociale (équivalent à l'ancienne somme B) : partie du salaire comprise entre le plafond de la sécurité sociale et le montant.

(1) Conformément à l'article 1er de l'ANI relative à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 ; les entreprises s'engagent à verser, pour tous ces bénéficiaires une cotisation à luer caghe exclusive, égale à 1,50 % de la somme de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale.

Article 8 - Degré élevé de solidarité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le régime complémentaire de prévoyance mis en place par l'entreprise 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
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les entreprises peuvent bénéficier de l'application du présent accord dès lors qu'elles formalisent 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 intermédiaire ou plus favorable que celui résultant du présent accord.

Article 10 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux règles prévues par le code du travail.

Article 11 - Entrée en vigueur de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent accord entre en vigueur au 1er janvier 2021 et vient se substituer à 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 annexes modificatifs.

Article 12 - Notification. Dépôt. Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent accord sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations siceaydnlis 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

Avenant du 16 décembre 2021 relatif à la modification des articles 5.1 et 5.3 et à la création d'un article 5.4 de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	UNPDM ; FEDEPSAD ; UPSADI,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; UNSA FCS ; CFTC santé sociaux,

Article 1er - Modification de l'article 5.1 « Négociations périodiques »

En vigueur étendu en date du 1 mai 2022

L'article 5.1 de la convention collective initiale du négoce et des services dans les domaines médico-technique est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« Conformément aux dispositions légales en vigueur, la branche a pour mission de définir les conditions d'emploi et de travail des salariés ainsi que les garanties qui leur sont accordées 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 articles suivants :

- ? 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 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 sont destinataires d'un mandat de négociation sur la CPPNI(1) et/ou la CPNEFP doivent pouvoir bénéficier d'un temps de préparation adapté favorisant une douille sociale productive et qualitative.

En conséquence, les représentants salariés des entreprises siégeant auprès de l'une ou de l'autre de ces commissions

aux formalités légales, en vue du dépôt, plus de l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Cet accord, annule et remplace l'accord du 4 juin 2009 relatif au régime de prévoyance et l'intégralité de ses annexes 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 des services dans les domaines médico-techniques (IDCC 1982).

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux 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 devront bénéficier les salariés relevant de la convention collective, et ce, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Les salariés (CPPNI et/ ou CPNEFP) bénéficient respectivement pour les commissions auxquelles ils participent, d'un crédit de :
? 7 heures par semaine de participation à une ou plusieurs réunions préparatoires avant chaque CPPNI ;
? 7 heures par semaine de participation à une ou plusieurs réunions préparatoires avant chaque CPNEFP.

Les heures dites ? préparatoires ? définies ci-dessus sont allouées par mandat détenu par chacune 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 professionnelles de branche sur lesquelles il dispose également de mandat de négociation (tel que par exemple le 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 doivent être utilisées dans les deux mois qui précèdent la date de la réunion de la CPPNI ou CPNEFP avant déclenché son attribution. Les heures non utilisées avant la réunion sont perdues, sauf à justifier auprès de l'employeur de leur utilisation postérieure et au maximum dans les mois qui suivent la réunion de la CPPNI ou CPNEFP, pour la préparation d'une autre réunion professionnelle sur laquelle le représentant dispose également d'un mandat de négociation.

Les partenaires sociaux s'attacheront à faciliter les réunions des commissions professionnelles à des dates proches des réunions de CPPNI et CPNEFP, et au plus tard dans les mois qui suivent la tenue 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 titulaire et suppléants salariés des entreprises désignées sur la CPPNI et/ ou la CPNEFP, dans la limite de 10 heures par an et par représentant, quel que soit le nombre de mandats détenus. Cette heure peut être attribuée au représentant de préférence dans le cadre des différents échanges paritaires ou tout autre moyen.

Ces heures doivent être attribuées à chaque représentant salarié des entreprises de branche sur les sujets, en coordination avec l'organisation syndicale de laquelle il détient son mandat, comme avec les autres représentants de salariés. Ces heures sont assimilées à celles ne nécessitent l'organisation d'une réunion physique. »

(1) Au 7ème alinéa la tierce « M » est remplacée du sigle « CNPMPI », comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2261-20 du

Article 2 - Modification de l'article 5.3 « Participation aux négociations »

En vigueur étendu en date du 1 mai 2022

L'article 5.3 est supprimé et remplacé par les ditiosipsns sntvaues :

« Les représentants salariés des eteseriprns siégeant au sien d'une ou pruiisles cmissoonnmis paetaairris qui peritinpact aux réunions ou uelstinit lerus hereus préparatoires associées, et puor bénéficier d'un dorit d'absence, dneiovt innoerfr lrues epluorymes rtepfescis au mnois 7 juors avnat la dtae de réunion paritaire, ou anavt uistialiotn des hereus dédiées à la préparation, lorsqu'elles snot regroupées en demi-journée ou journée. Le délai de prévenance est rccoucrat à 48 heeures aanvt si le nrobme d'heures utilisées est inférieur ou égal à 2 heures.

Les tpems passés par les salariés des eeeisprnts de la brhance dévolues au tiarval préparatoire, aux réunions plénières asni que le tpems de déplacement lorsqu'il est requis, snot assimilés à du temps de tivara eicetfff et rémunérés cmome tels.

Si l'organisation des réunions pririaeats cmome les réunions préparatoires en présentiel est privilégiée eells peneuvt tfoiouttes être réalisées par visio-conférence.

Les firas parraieits de qrtaue représentants par ongasritoian snlccdayie snot pirs en charge, sur justificatifs, suos réserve des mmiaxa et coinonitds précisées à l'article 5.4. »

Article 3 - Création d'un article 5.4 « Modalités de remboursement des frais paritaires »

En vigueur étendu en date du 1 mai 2022

Il est créé un atrilce 5.4 intitulé « Modalités de rersmombenut des firas pirieaarts » rédigé cmme siut :

« 1. ? Firas de déplacement

Les firas de trrponsat uriban :

? puor les tejarts inférieurs à une durée de 3 h 30 aellr et retour, le rneubmroeesmt est effectuè dnas la lmitie du tiarf aller-retour SCNF 2e cslsae et dnas la litmie du tjaert crnednparsoot au tjaert entre le dlcmioe pinripael de l'intéressé et le leiu de la réunion ;

? si la durée du tarejt en tairn est supérieure à 3 h 30 alelr et retour, le vaoyge par avion est pirs en craghe dnas la litmie du tairme puls économique aebsciscle et plafonné à 500 ? ;

? si le leiu où l'intéressé se torvue ou se dgiire à la dtae de la réunion en rsiaon de son activité peesosflnionrle est différent de son tearnjt hiueabtl (domicile principal), le mnontat du rrmomnusebeet srea plafonné au motnnt du tjerat heimenllebuatt remboursé (domicile principal/réunion) ;

? dnas le cas d'usage de la vuortie personnelle, le rnesmuebremot srea effectuè dnas la ltimie de 200 km, alelr et retour, et dnas la litmie du tarif du barème fciasl kilométrique cdpnnaoserort à un véhicule de 7 CV, suos cniiodtnd de rseime de la cpoie de la crate girse ;

? faris de paknrig : faris réels plafonnés au mnaontt crndopoenst à la durée nécessaire au déplacement ou réunion (ex : si un jftiistciauf présente une durée de prnkaig supérieure à la durée théorique du déplacement, le mnaontt du rrmemseroeoubt srea recalculé au rgared de la durée nécessaire au déplacement et à la réunion).

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

2. ? Firas de restauration

La pisre en cgrhae des fiars de retaotsiraun est conditionnée :

? puor le dîner : à l'organisation de réunion sur au mmuniim 2 journées consécutives iaupimqnlnt un hébergement sur plcae dnas les cdooinints précisées ci-après, ou en cas d'arrivée sur le leiu de la réunion la vilele de liadté réunion en l'absence de tsrnaropt pnraetmett l'arrivée le main de la réunion, ou enifn si la réunion cuniodt à un départ tiardf en riosan de l'heure de fin de réunion (après 19 heures). Ces dtiinsisooops ne s'appliquent pas dnas le cas où les réunions snot organisées par visio-conférence ;

? puor le déjeuner, toute réunion initiée le miatn proura dnoer leiu à rereemsonbeut du déjeuner, qu'elle se proisuvue ou non sur l'après-midi ;

? des firas de petit-déjeuner puoront être pirs en cgrhae dnas l'hypothèse où l'heure mlnaatie de démarrage de la réunion iindut un hrriaoe de départ de l'intéressé antérieur ou équivalent à 7 hreues (heure de départ du transport). Ces dspniiiosots ne s'appliquent pas dnas le cas où les réunions snot organisées par visio-conférence.

Le moatnt de psrie en caghe du petit-déjeuner suel est fixé sur la bsae des faits réels dnas la ltiime de hiut fios le mmuniim garanti.

3. ? Frais d'hébergement

La prise en crhgae des faits d'hébergement est conditionnée à l'éloignement du dmciiole de l'intéressé de puls de 200 km (ou un trjaet supérieur à 2 heures) du leiu de la (les) réunion(s) et si la (ou les) réunion(s) est (sont) siot :

? organisée sur puleruisis juors consécutifs ;

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

? en cas de présence frtutioe sur place la veille de la réunion évitant ansii l'indemnisation d'un tjeart aellr ;

? sur décision d'une cisisomomn prairtie au cas par cas.

Dans ce cadre, la (les) nuitée(s) et le (s) petit(s) déjeuner(s) snot pirs en crhage sur frais réels dnas la liimte de qnruaate fios le mmuniim garanti.

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

En cas de nécessité dûment justifiée ou sur décision actée par une ciommosisn paritaire, ou en cas de litige, l'association parraiaie (APAN DMT) pourra déroger eloleeietncmpnnxet à ces pdnoafis ou cinitoonds de prise en chgrae par décision de son ceosinl d'administration. »

Article 4 - Stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 mai 2022

La bharnce psfeensolnirloe du négoce et des patnostreis de screievs dnas les dnaimoes médico-techniques étant composée mtirenaemajorit de très peitets eenrstrpies de monis de caqunitne salariés, les dspiiisiotos du présent accrod ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises. Par vioe de conséquence, l'adoption des suontialptis mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du tiarval ne se jtiusfie pas. Cet anevant s'applique qellue que siot la tallie de l'entreprise et dnas le recepst de l'article L. 2234-3 du cdoe du travail.

Article 5 - Durée et entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 mai 2022

Les paretis snirateigas snot chenuvoes de daedmer l'extension du présent acrod : ctete demande, formulée par un crruoier distinct, est effectuée simultanément au dépôt prévu à l'article précédent.

L'accord errtnea en vigueur, tnat puor les osatrgoaiinns strianaieigs que puor l'ensemble de la branche, le 1er juor du mios sunivat la piiacboltun au Joarunl offeiiicl (JO) de son arrêté d'extension.

Conformément à la faculté qui luer est oerffte par la cairlcuire ministérielle du 23 mai 2011 rivatele aux dtaes cmmuoens d'entrée en veuugir des nemors cacnrnenot les entreprises, les peitras satgnearis s'accordent puor dnemdear l'application dnas les mlieuelrs délais de l'arrêté d'extension du présent accord.

Article 6 - Révision et dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 mai 2022

Le présent aannev est révisable tmealetont ou pnemeertiallt à la damedne de l'une ou l'autre des prtaeis signataires. Tuote moofaidciitn donnera leiu à un noveul avannet clncou par les prtenearis sioucax ou une pirate d'entre eux conformément aux

dsnsitooiips légales.

La dndmaee de révision dreva être portée à la cnscasosnnie des onaiangisrtos représentatives, par lrtete recommandée aevc aivs de réception. Elle devra être accompagnée d'une lerttte de ntiitfcaoin d'un nvoeou preojt de tetxe sur les pintos stjeus à révision. Les dinsoisuscs devornr cnmcmoeer dnas un délai de toirs mios svaunit la réception de la lttree de notification.

Le présent tetxe rrestea en vuiuger jusqu'à l'application du nveoul aaennvt signé à la siute d'une dneamde de révision.

Avenant n 1 du 10 mars 2022 à l'accord du 25 septembre 2020 relatif à la couverture de frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	UNPDM ; FEDEPSAD ; UPSADI,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; UNSA FCS ; CFTC Santé sociaux

Article 1er - Suspension du contrat de travail indemnisée
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'article 6.2 « Ssiseonpun du cnatrot de taavrl indemnisée » de l'accord du 25 smtbeerpe 2020 est remplacé par les diiisisonpts ci-dessous :

« Les diitnsopoiss rietvaels à la snpussoein des garanties, puor les patpcanriits dnot le cnarott de tiaravl est suspendu, snot aménagées puor prdnere en cotpme les dssiintoiops de l'Instruction interministérielle n° DSS/3C/5B/2021/127 du 17 jiuin 2021 rvitelae au meitnain des geaitrans de pcortotien siaolce complémentaire en cas de sssuonpien du crtonat de triaavl dnas le carde des ctrnraos cecftllios à adhésion obligatoire.

Le bénéfice des gĩaantres de ptceorotin slaiocce complémentaire mseis en palce dnas l'entreprise est maintenu, mennnyoat pnameiet des cnstiooiats (sauf diopsoistin puls farbolave fanirgut au cnaotrt srsicuot auprès d'un oamsnirge assureur), au pfoirt des salariés dnot le cnaotrt de traiaavl est suspendu, et, le cas échéant, de lures aynats driot puor la période au trtie de llaelque ils bénéficient :

? d'un maintien, total ou partiel, de sairlae ;
? d'indemnités journalières complémentaires, qu'elles seonit versées deetmiercnt par l'employeur ou puor son cmotpe par l'intermédiaire d'un treis ;
? d'un renveu de rmnemplaeet versé par l'employeur. Ce cas cnonecre naoemmnt les salariés placés en activité pleitrle ou en activité ptalrilee de lgnuoe durée, dnot l'activité est telotnaemt sdnuesupe ou dnot les hirareos snot réduits, ansii que tuote période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ?). »

Article 2 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Avenant n 1 du 10 mars 2022 à l'accord du 25 septembre 2020 relatif au régime complémentaire

En outre, le présent txete et ses aatvneus éventuels pnororut être dénoncés par l'un ou l'autre des sitaeianrgs dnas les cndtoinois définies par la loi.

L'avenant puet être à tuot meonmt dénoncé aevc un préavis de trios mois. Totue dénonciation par l'une des peitras sgireianats est onmrbgtlieeoiat notifiée par lrttee recommandée aevc aivs de réception ou ctrnoe décharge à cnuhace des aeturs parties.

Toute otoasaigrinn scliaynde représentative des salariés ou des eplemruoys puet en ddeeamnr la révision à l'issue d'un cycle électoral.

Le présent acrcod est conclu puor une durée indéterminée. Il purroa être révisé ou dénoncé conformément aux règles prévues par le cdoe du travail.

Article 3 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent aeannvt s'applique à touets les eersrpitens earntnt dnas le camhp d'application de la cneootvinn cctevlloie du négoce des psaietortns de sicreve dnas le diaonme médico-technique, queul que siot luer effectif.

Dans le cdare de la demdane d'extension et conformément aux dtossopiins de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les praites snatreaigs iunqidnet expressément que l'objet du présent anvnaet ne juistfie pas de mserues spécifiques puor les eertesnrps de moins de 50 salariés.

Article 4 - Entrée en vigueur de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent accrod etnre en vugeuir au 1er jiaavner 2022.

Article 5 - Notification. □Dépôt. □Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent arcocd sera, conformément aux dnpsitsoois du cdoe du travail, notifié aux oitsoiagannrs saneicylds représentatives, et, au tmree d'un délai de 15 jrous à cmpteor de cttee nctaofitioin et, à défaut d'opposition, il srea procédé, dnas les mlieurs délais aux formalités légales, en vue du dépôt, pius de l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent aannevt n° 1 a puor ojebt de définir les modalités retelavis au mainietn des gĩaaarns de petooirctn sicolae complémentaire (PSC) en cas de sssuinespon du catront de traiaavl dnas le crdae des coantrts cfioletcls à adhésion oolrtbaiige situe à l'instruction interministérielle n° DSS/3C/5B/2021/127 du 17 jiuin 2021.

Le présent avanent n° 1 à l'accord de bnrahce rltaeif à la curuortvee de faisrs de santé du 25 smrpebete 2020, est établi au raergd de la législation fliacse et scolaeie en vuiuegr au mnemot de sa conclusion.

Signataires	
Patrons signataires	UNPDM ; FEDEPSAD ; UPSADI,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; UNSA FCS ; CFTC Santé sociaux,

Article 1er - Catégories objectives
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Pour prnerde en cmtpoee le décret n° 2021-1002 du 30 jueil 2021, les mitfaicinodos seatvuins snot apportées aux diotpsnsios de l'accord du 25 mras 2020 rlteiaf au régime complémentaire de prévoyance :

A. ? L'article 2 « Bénéficiaires du régime complémentaire de prévoyance » est remplacé par les dtosipsnsios ci-dessous :

« Ailctre 2

Bénéficiaires du régime complémentaire de prévoyance

Bénéficiaire à titre obligatoire, des geintaras définies par le présent accord, et ce, dès luer dtae d'embauche :

? les salariés ne reelnvat pas des acilerts 2.1 et 2.2 de l'ANI prévoyance du 17 neromvbe 2017 ;

? les salariés revlanet des acetrlis 2.1 et 2.2 de l'ANI prévoyance du 17 nevbrmoe 2017. »

B. ? L'article 3.1 « Définition des gtaieanrs » est remplacé par les dptisooiisns ci-dessous :

« Arlcite 3.1

Définition des garanties

Les salariés bénéficient a mimina du naeivu de gnieaatrs prévu par le présent accord.

Les niaevux d'indemnisation définis dnas le taaebly ci-dessous s'entendent y copmris les pnsairotets versées par la sécurité saiolce et snot exprimées en pcgurntaeoe du siralae de référence tel que défini à l'article 7.2 ci-après.

Capital décès totuus causes	
Célibataire, veuf, divorcé, snas enfant	80 % du sliiare de référence
Marié, pacsé, concubin, snas enfant	230 % du srliaae de référence
Tout salarié aevc un enfant	280 % du saarile de référence
Majoration puor efannt à carhge supplémentaire	50 % du salarie de référence
Accessoires décès	
Versement par aiciopnitatn en cas de petre tltaoe et irréversible d'autonomie [1]	100 % du cpaatil décès tteuus causes
Double effet	100 % du cpitaal décès toutes causes
Capital supplémentaire versé aux enafntns à cgarhe : -en cas de décès simultanément à celui du salarié, de son conjoint, peinrratae lié par un Pcas ou cciounbn ; -en cas de snucnerave du décès du deuxième paernt postérieurement à celui du salarié.	150 % PMSS
Frais d'obsèques du salarié, de son conjoint, prtinaae de Pacs, concubin, ou d'un eanfnt à charge.	
Le mnntaot est limité aux faits réels en cas de décès d'un enafnt à cgrhae de mions de 18 ans.	
Rente viagère de conjoint, patreinaie de Pcas ou cncboun sanvurvit tles que définis à l'article 3.2	
Montant	5 % du srailae de référence
Rente éducation versée à cquahe efnant à chrgae tel que défini à l'article 3.2, en cas de décès ou de perte tloate et irréversible d'autonomie	

Jusqu'à 9 ans	6 % du sliraae de référence
De 9 à 18 ans	9 % du sailare de référence
De 18 à 26 ans (si études ou assimilés)	12 % du saraile de référence
Enfant oierhpln des duex parents	Doublment de la rente
Enfant handicapé	Rente viagère
Incapacité trapomeire de taravil (y copirms acdnecit du traavil et maildae professionnelle)	
Franchise	Salariés aaynt au mnios un an d'ancienneté : imiioaendtnsn en complément et rleais des oibaintlogs de mitiaenn de siarlae conventionnel.
	Salarié de moins de 1 an d'ancienneté : ieiisomndantn à cetpomr du 31e juor d'arrêt de tavaril continuus.
Montant	75 % du sraliaae de référence
	Sous déduction des psnaetitos de sécurité sociale, reconstituées de manière théorique si le salarié ne rliepmt pas les conditionis d'ouverture de doris à ISJS en tmeers d'heures de cototiisnas ou d'heures travaillées soeln le cas) et le cas échéant du mitnaein de srlaaie à caghre de l'employeur au titre de ses oablinigots conventionnelles. [2]
Invalidité et incapacité pernmatee professionnelle	
1re catégorie ou tuax d'incapacité penmterane de 33 % à 65 % ruecnons par la sécurité sociale	45 % du silaare de référence net, suos déduction des pitnrosteas de sécurité scoaile [2]
2e et 3e catégorie ou tuax d'incapacité pearemntne supérieur à 65 %, aevc ou snas allocitaon puor terice pnonerse reonnucs par la sécurité sociale	75 % du sailrae de référence net, suos déduction des ptrnisateos de sécurité sialoce [2]
[1] Salarié considéré cmome définitivement ibplcanae de se liverr à une oipcocatun ou à un taarvil qqnlueoce lui pnorucart gian et profit et ne pnuaovt réaliser suel les actes de la vie courante, suos réserve que la sécurité saloice ait notifié un cslamsneet en invalidité de 3e catégorie ou un tuax d'incapacité pteemnnrae pensonfolrlseie de 100 % aevc mooarjatin puor tierce personne. [2] Les poatnstires versées par l'assureur ne peuvent, en s'ajoutant à tuot aurtre revenu (sécurité sociale, activité à tmeps pitaerl artue ogesnmrais de prévoyance collective, régime d'assurance chômage) perttrmee au salarié de dpiessor de rosrecuses supérieures à la rémunération nttee qu'il aaurit perçue s'il aivat continué à travailler.	

C. ? L'article 7.2 « Aststiee de caulcl des cnoitostias et des pneoriattss » est remplacé par les doisisponis ci-dessous :

« Alicrte 7.2

Assiette de caulcl des costoantiis et des prestations

Les coinstaiots et les pitrostenas snot fixées en petorgucane du siaalre de référence, définit comme le siaarle burt sumois à ctointasois de sécurité sociale, y crmpois primes, gtorfniaiaacts et rpplaes de slaaire dus au titre des 12 mios cilvis précédant l'événement.

Le slaarie 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 :

? la tranche 1 (équivalent à l'ancienne tranche A) : partie du salaire limitée au plafond de la sécurité sociale ;
? la 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 le montant.

Article 2 - Suspension du contrat de travail indemnisée

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Pour prendre en compte, les dispositions de l'instruction interministérielle n° DSS/3C/5B/2021/127 du 17 juin 2021, l'article 6.2 « Suspension du contrat de travail indemnisée » de l'accord du 25 mars 2020 est remplacé par les dispositions ci-dessous :

« Article 6.2

Suspension du contrat de travail indemnisée

Le bénéfice des garanties est en revanche maintenu, au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au cours de laquelle ils bénéficient :

? d'un maintien, total ou partiel, de salaire ;
? d'une indemnité complémentaire (indemnités journalières ou pension d'invalidité) financée au moins pour partie par l'employeur, qu'elle soit versée directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
? 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 espèces de la sécurité sociale.

Dans ce cas, l'employeur continue d'appeler et de verser les cotisations cotisations (salariales et patronales) pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée.

Pour les salariés percevant un revenu de remplacement versé par l'employeur (indemnités d'activité partielle, allocation de reclassement, allocation versée dans le cadre du congé de mobilité, etc.) et bénéficiaires, à ce titre, d'un maintien des garanties défini au présent article, le salaire relevant 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 cotisations de sécurité sociale. »

Article 3 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises appartenant dans le champ d'application de la convention collective du négoce des prestataires de services dans le domaine médico-technique, quel que soit leur effectif.

Dans le cadre de la demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne vise pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 - Durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux règles prévues par le code du travail.

Article 5 - Entrée en vigueur de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent accord entre en vigueur au 1er janvier 2022.

Article 6 - Notification. Dépôt. Extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent accord sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives, et, au terme d'un délai de 15 jours à compter de sa 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.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent accord a pour objet de faire évoluer l'accord du 25 septembre 2020 relatif au régime de prévoyance quant à :

? la définition des catégories professionnelles au regard du décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 ;
? les modalités relatives au maintien des garanties de prestation complémentaire (PSC) en cas de suspension du contrat de travail dans le cadre des procédures d'adhésion à l'extension de l'instruction interministérielle n° DSS/3C/5B/2021/127 du 17 juin 2021.

Le présent accord n° 1 à l'accord de branche relatif au régime complémentaire de prévoyance du 25 septembre 2020, est établi au regard de la législation fiscale et sociale en vigueur au moment de sa conclusion.

TEXTES SALAIRES

Accord du 18 octobre 2005 relatif aux salaires annexe II

Signataires	
Patrons signataires	Le snadicyt noainatl des seviecs et tehclegioons de santé au diiclmoie (SYNALAM),
Syndicats signataires	La fédération des seviecs CDFT ; La fédération commerce, services, fcore de vente CTFC (CSFV-CFTC),
Organisations adhérentes signataires	L'UPSADI, par ltrete du 16 jiuin 2014 (BO n°2014-28)

En vigueur étendu en date du 18 oct. 2005

Article 1er

Objet

L'annexe II ritvelae aux salieras mniima cntonnoveniels (tableau des coefficients) de la ctevnnoion cvlceilote ntaiolnae " Négoc et poiaterstns de secievrs dnas les dneomias médico-techniques " du 9 aivrl 1997, étendue par arrêté du 3 mras 1998 est remplacée comme siut :

ANNEXE II : Talbaeu des ceftinoefics (En euros)

	COEFFICIENT	MONTANT MENSUEL
Niveau I		
Position 1.1	150	1 230
Position 1.2	160	1 250
Position 1.3	180	1 300
Niveau II		
Position 2.1	200	1 340
Position 2.2	220	1 390
Position 2.3	240	1 440
Niveau III		

Accord du 13 novembre 2008 relatif aux salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	Le scaiyndt naaotintl des seivcers et togenicelohs de santé au docilmie (SYNALAM),
Syndicats signataires	La fédération des seerivcs CDFT ; La fédération nniataoe de l'encadrement du cmercome et des scrveies CFE-CGC ; La fédération santé sicaoux CFTC,
Organisations adhérentes signataires	L'UPSADI, par lrttee du 16 jiuin 2014 (BO n°2014-28)

Article 1 - Objet

En vigueur étendu en date du 13 nov. 2008

L'annexe II raetilfe aux saiarles miiinma cennenotolinvs (tableau des coefficients) de la cootvnvniien clvitcooe nltiaaooe « Négoc et pneaattsois de sievcrs dnas les donamias médico-techniques » du 9 aivrl 1997, étendue par arrêté du 3 mras 1998, est remplacée cmome suit.

ANNEXE II
Tableau des cniefctiefos

Position 3.1	260	1 480
Position 3.2	300	1 580
Niveau IV		
Position 4.1	350	1 921
Position 4.2	400	2 452
Niveau V		
Position 5.1	450	2 983
Position 5.2	500	3 514

Les slaerias mnmiaa snot fixés puor une durée meslnuee de tarvail de 151,67 heures. A l'exception du neivau III, les salariés ne penvuet pas être classés à des ceinitefcofs aurets que cuex mentionnés dnas le présent tableau.

Les sreaials versés ne peveunt en aucun cas être inférieurs à la vaelur du SMIC.

Article 2

Durée. - Notification. - Publicité

Le présent texte, cocnlu puor une durée indéterminée, sera, conformément aux dnsipoiosts de l'article L. 132-2-2 du cdooe du travail, notifié aux ogiatrsonians snieyalcds représentatives à l'expiration de la période de signature, fixée du 18 octobore 2005 au 8 décembre 2005. Il srea déposé, en 5 eamriexeps originaux, à la dieocirtn départementale du travail, de l'emploi et de la fmiaoorrn plilroneosfsene et au cseonil de prud'hommes de Prais à l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, décomptés à piratr de la dtae de réception la puls tiardve des letrets recommandées aevc accusé de réception le notifiant.

Article 3

Extension et entrée en vigueur

Les petairs snritageais snot cnuenoevs de dneaedmr l'extension du présent accord, dès cansnasoinne du numéro du récépissé de dépôt délivré par la DDTEFP. Cet acrcod eterna en vueiugr le pmeerir juor du mios siuvnat la prtaioun au Jauronl oifeifcl de son arrêté ministériel d'extension. Fiat à Paris, le 18 oocrbte 2005.

(En euros.)

	COEFFICIENT	MONTANT MENUSEL
Niveau I		
Position 1. 1	150	1 347
Position 1. 2	160	1 365
Position 1. 3	180	1 385
Niveau II		
Position 2. 1	200	1 400
Position 2. 2	220	1 440
Position 2. 3	240	1 500
Niveau III		
Position 3. 1	260	1 600
Intermédiaire	280	1 660
Position 3. 2	300	1 720
Niveau IV		
Position 4. 1	350	2 150
Position 4. 2	400	2 773
Niveau V		
Position 5. 1	450	3 049
Position 5. 2	500	3 597

Les sriaeals mminia snot fixés puor une durée mlneusele de

tavail de 151, 67 heures.

Les panertaris sociaux, sauiaohntt réduire le nobmre de cifocefnties intermédiaires du nvieau III ertne les cnfifoeectis 260 (position 3. 1) et 300 (position 3. 2), créent une piositon dtie intermédiaire (coefficient 280). Les salariés classés aux ceifcointefs 261 à 279 snot reclassés dnas la potoiisn intermédiaire (nouveau cfoicieeft 280). Les salariés classés aux cnfiecoteifs 281 à 299 snot reclassés en ptsiooin 3. 2 (coefficient 300).

Les salariés ne pevneut pas être classés à des cifetnfcoies et pointosis auters que cuex mentionnés dnas le présent tableau.

Les sraiaels versés ne pvuenet en acuun cas être inférieurs à la vleuar du SMIC.

Les peartis stariagenis pneernnt l'engagement de cmoemcner la pochranie négociation slraaiale 2009 par la réintroduction d'une ou pulrsiues veruals de pinots dnas la gïrlle des mimina conventionnels.

Article 2 - Durée, notification, publicité
En vigueur étendu en date du 13 nov. 2008

Le présent texte, clncou puor une durée indéterminée, sera,

Accord du 19 novembre 2009 relatif aux salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	Le syndaict nntaoail des sveceris et togiehnecos de santé au diicomle (SYNALAM),
Syndicats signataires	La fédération des sercvies CDFT ; La FNCES CFE-CGC ; La fédération santé-sociaux CFTC,
Organisations adhérentes signataires	L'UPSADI, par lrttee du 16 jiuin 2014 (BO n°2014-28)

Article 1er - Objet

Le présent acrcod eernrta en vgiueur le pemrier juor du mios sunviat la piitcbuaoln au Jnuoarl oicfeifl de son arrêté

Niveau	position	Ancien coefficient	Nouveau coefficient	Salaire mensuel
	1	150	300	1 374
I	2	160	305	1 397
	3	180	310	1 420
	1	200	405	1 434
II	2	220	415	1 470
	3	240	430	1 523
	1	260	520	1 628
III	Intermédiaire	280	540	1 691
	2	300	560	1 753
IV	1	350	700	2 303
	2	400	870	2 863
V	1	450	930	3 060
	2	500	1 100	3 619

Les sareails mnimia snot fixés puor une durée mlselunee de tavaril de 151, 67 heures.

Les slaaries versés ne puevnet en aucn cas être inférieurs à la veaulr du Smic.

Les mnimia snot calculés à prtiar des nvaeeuox coefficients. Les maonttns snot airndors à l'euro supérieur.

conformément aux diiosstoinps de l'article L. 132-2-2 du cdoe du travail, notifié en oriaingl aux oinartanosigs saicledyns représentatives à l'expiration de la période de signature, fixée du 15 au 30 nbemovre 2008.

A l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, décomptés à pritar de la dtae la puls traidve de rritaet des lerttes recommandées aevc aivs de réception le notifiant, il srea déposé en 2 elrxamepeis pepiars originaux, à la dtiroicen générale du travail, dépôt des aodrccs collectifs, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Piaris Ceedx 15, et un empeailxre électronique, snot jnoit à l'envoi des epxmraaelis papiers, snot adressé par cruioirel à depot.accord@travail.gouv.fr.

Cet envoi srea accompagné des cepios du crruoeir daté de la naioiocttifn du txete à l'ensemble des oaigsronniats représentatives ou des accusés de réception ou des récépissés de rseime en mian prpore ctnore décharge.

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

Article 3 - Extension et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 13 nov. 2008

Les paeirts srinaagiets snot conevenus de dnmaedr l'extension du présent acrcod ; ctete demande, formulée par un crruoier distinct, est effectuée simultanément au dépôt prévu à l'article précédent.

L'accord erenrta en vgiuuer le pireemr juor du mios snviat la pitbaiclun au Jraunol ocieiffl de son arrêté d'extension.

d'extension.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

L'annexe II rvtaiele aux saeilras mimnia cteionvolnnes (tableau des coefficients) de la coeinvnotn cilvoclete notalaine « Négoce et piosrenttas de scireves dnas les daeonmis médico-techniques » du 9 arvil 1997, étendue par arrêté du 3 mras 1998 est remplacée cmme siut :

« AENXNE II
Tableau des cctofeieifns

Conformément aux ennaemetggs pirs dnas l'accord du 13 novrmebe 2008 riatlef aux mniima conventionnels, les paernniteas suacoix ont décidé de réintroduire de nvuaeaux cfencoetiis et puiersuls vruleas de ptonis cmme siut :

(En euros.)

Les vlueras du piont snot les stnivuaes :

? naveiu I : 4, 58 ? ;
? nevaiu II : 3, 54 ? ;
? nvaieu III : 3, 13 ? ;
? neivuaux IV et V : 3, 29 ? . »

Article 2 - Rémunération
Le présent acrcod etrena en vueuigr le peermir juor du mios snviat la pbcutillaon au Jroaunl ofeifcil de son arrêté

d'extension.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

A l'article 13 de la convention collective nationale, au premier alinéa, l'expression « à la dinziae de frncas supérieure » est remplacée par « à l'euro supérieur ».

Article 3 - Rémunération variable
Le présent accord éternra en vguier le peemirr juor du mios suiavt la pialicboun au Juaornl oicifel de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Après le deuxième alinéa de l'article 14 de la convention collective nationale, il est ajouté :

« Pour les niveaux IV et V (cadres), la part fixe ne peut être inférieure à 100 % du montant de la rémunération mensuelle. »

Article 4 - Clause d'égalité hommes et femmes
Le présent accord éternra en vguier le peemirr juor du mios suiavt la pialicboun au Juaornl oicifel de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Dans le cadre du rapport scial de branche, les partenaires sociaux ont confié à l'observatoire des métiers et des qualifications une mission d'étude sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Les conclusions de l'étude en 2010 soulignent de nombreuses inégalités et la nécessité de réduire les éventuels écarts de rémunérations constatés.

Les partenaires sociaux s'engagent à mettre en œuvre une politique de non-discrimination en raison du sexe de la personne employée en matière de rémunération.

Il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération

Accord du 18 novembre 2010 relatif aux salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	Le SYNALAM,
Syndicats signataires	La FS CDFT ; La FENCS CFE-CGC ; La FSS CFTC,
Organisations adhérentes signataires	L'UPSADI, par lettre du 16 juin 2014 (BO n°2014-28)

Niveau	Position	Coefficient	Montant mnueesl après rvsioaieatrlaon
	1	300	1 410
I	2	305	1 434
	3	310	1 457
	1	405	1 471
II	2	415	1 507
	3	430	1 561
	1	520	1 670
III	Intermédiaire	540	1 734
	3	560	1 798
IV	1	700	2 366
	2	870	2 941
V	1	930	3 144
	2	1 100	3 718

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

entre les femmes et les hommes.

Article 5 - Durée. – Notification. – Publicité
Le présent accord éternra en vguier le peemirr juor du mios suiavt la pialicboun au Juaornl oicifel de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

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

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

Cet envoi sera accompagné des copies du croquis daté de notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives ou des accusés de réception ou des récipissés 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
Le présent accord éternra en vguier le peemirr juor du mios suiavt la pialicboun au Juaornl oicifel de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

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

L'accord éternra en vguier le peemirr juor du mios suiavt la pialicboun au Juaornl oicifel de son arrêté d'extension.

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 18 nov. 2010

L'annexe II relative aux salaires minima conventionnels (tableau des coefficients) de la convention collective nationale « 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

(En euros.)

? nvaieu I : 4,70 ? ;
 ? nieavu II : 3,63 ? ;
 ? nivaueu III : 3,21 ? ;
 ? nvaueix IV et V : 3,38 ? .

Les saaires minmia snot fixés puor une durée mlsenluee de traival de 151,67 heures.

Les sralaes versés ne puevnt en acun cas être inférieurs à la veluar du Smic. »

Article 2 - Reprise de la négociation salariale annuelle
En vigueur étendu en date du 18 nov. 2010

La négociation aeunlnle sur les slearais 2011 rpednrera à cpetomr la cssiommion mxtie partiirae du 30 jiun 2011.

Article 3 - Clause d'égalité hommes et femmes
En vigueur étendu en date du 18 nov. 2010

Dans le cdrae du rapopt siaocl de branche, les paeanriets sciaoux ont confié à l'observatoire des métiers et des qiiilfoacntais une msiison d'étude sur l'égalité polssnloefreie ertne les hmomes et les femmes. Les clsoinnoucs snervet de bsae à la négociation d'un accord rteailf à l'égalité enrte les hmmeos et les fmeems vsaint ntmoemant à réduire les éventuels écarts de rémunération constatés.

Les pitnraraees suiaocx rlnelpapet luer atctehmenat au picpnire de non diiriaomcsnitrn en rsoian du sxee de la pnnsreoe nomtnmeat en matière de rémunération.

Il est rappelé que tuot eulepmoyr assure, puor un même tarvial ou puor un taarivl de vauler égale, l'égalité de rémunération entre les feemms et les hommes.

Accord Salaires du 23 novembre 2011

Signataires	
Patrons signataires	Le SNAALYM ; Le SNADOM,
Syndicats signataires	La FENCS CFE-CGC,
Organisations adhérentes signataires	La fédération CTFC santé et sociaux, par lrette du 4 aivr 2012 (BO n°2012-23) L'UPSADI, par lrtete du 16 jiun 2014 (BO n°2014-28)

Article 1er - Objet

Niveau	Position	coefficient acenin	coefficient nouveau	Salaire menuesl
I	1.1	300	300	1 438
	1.2	305	305	1 462
	1.3	310	310	1 486
II	2.1	405	320	1 531
	2.2	415	330	1 579
	2.3	430	340	1 630
III	3.1	520	360	1 727
	Intermédiaire	540	370	1 770
	3.2	560	380	1 843
IV	4.1	700	510	2 443
	4.2	870	635	3 044
V	5.1	930	670	3 210
	5.2	1 000	790	3 785

Les sarileas minmia snot fixés puor une durée menluslee de tiarval de 151,67 heures.

Les siearlas versés ne pnveeut en aucun cas être inférieurs à la veaulr du Smic.

Les minima snot calculés à piatrr des nuaevoux coefficients. Les motantns snot aronrids à l'euro le puls proche.

Article 4 - Durée, notification, publicité
En vigueur étendu en date du 18 nov. 2010

Le présent texte, conclu puor une durée indéterminée, srea notifié en oarinigl aux osaoigtnarnis scedlyains représentatives à l'expiration de la période de signature, fixée du 18 au 10 décembre 2010.

A l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, décomptés à pritar de la dtae la puls traïdve de rtiraet des ltreets recommandées aevc accusé de réception le notifiant, il srea déposé en duex eaepmrelixs ppeiras ogirauinx à la dcrietoin générale du travail, dépôt des acrocds collectifs, 39-43, qai André-Citroën, 75902 Piars Cdeex 15, et un eipxmleare électronique, snot jnot à l'envoi des eaimexpxels papiers, snot adressé par cierourl à depot.accord@travail.gouv.fr.

Cet enovi srea accompagné des ciepos du ceoirur daté de ntiiaooitcfn du ttxee à l'ensemble des otrnasionrogis représentatives ou des aivs de réception ou des récépissés de reimse en mian prrpoe ctrnoe décharge.

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

Article 5 - Extension et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 18 nov. 2010

Les paitres sgeriaiat snot cnonveeus de deemandr l'extension du présent acrocd ; cette demande, formulée par un cireourr distinct, est effectuée simultanément au dépôt prévu à l'article précédent.

L'accord etrnrea en vgueiur le preiemr juor du mios sivnaut la ptloiuibiac au Joranul ofeficil de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

L'annexe II riatlef aux sraielas minmia cneeivtlonnos (tableau des coefficients) de la cteooivnn cevlliotce notilnaae « Négoce et patroenists de sivecres dnas les dmioneas médico-techniques » du 9 arivl 1997, étendue par arrêté du 3 mras 1998, est remplacée cmmeo siut :

« Aennxe II
 Tableau des cieitfcfnes

Les peternriaas soucaix ont décidé d'introduire une vluaer de pnoit uqunie ansii que de novaveux cftoeifnecis cmmeo siut :

(En euros.)

La vleuar du point puor tuos les cftcionefeis est de 4,79 ? . »

Article 2 - Clause d'égalité hommes-femmes
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Dans le carde du rorappt soical de branche, les perritenaas

sociaux ont confié à un cabinet conseil une mission d'étude sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Les conclusions s'évaluent 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 prévisions s'appliquent également à l'application du 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
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

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

A l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, décomptés à partir de la date de la publication de retrait des lettres recommandées avec avis de réception le notifiant, il sera

Accord du 4 juillet 2013 relatif aux salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	Le SANALYM ; Le SNADOM,
Syndicats signataires	La FS CDT ; La FENCS CFE-CGC,
Organisations adhérentes signataires	L'UPSADI, par lettre du 16 juin 2014 (BO n°2014-28)

Article 1er - Objet

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

En vigueur non étendu en date du 4 juil. 2013

déposé en deux exemplaires préparés 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 e-mail à : depot.accord@travail.gouv.fr.

Cet envoi sera accompagné des copies du criereur daté de notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives ou des avis 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
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Les parties s'entendent sur le fait que l'extension du présent accord ; cette demande, formulée par un créancier distinct, est effectuée simultanément au dépôt prévu à l'article précédent.

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

L'annexe II relative aux séries minimales (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

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

(En euros.)

Niveau	Position	Nouveau coefficient reprise de l'accord du 23 novembre 2011	Montant mensuel
I	1.1	300	1 494
	1.2	305	1 519
	1.3	310	1 544
II	2.1	320	1 594
	2.2	330	1 643
	2.3	340	1 693
III	3.1	360	1 793
	Intermédiaire	370	1 843
	3.2	385	1 917
IV	4.1	510	2 540
	4.2	635	3 162
V	5.1	670	3 337
	5.2	790	3 934

Les salaires minimaux sont fixés pour une durée maximale 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 est prononcée ainsi à 4,98 ?.

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

Article 2 - Congés annuels d'ancienneté

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

En vigueur non étendu en date du 4 juil. 2013

L'article 11.4 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, sous l'intitulé « Congés annuels » dans son libellé a été modifié comme suit :

« a) La durée du congé, déterminée en application de la loi, est augmentée de : 1 jour ouvrable pour les salariés ayant 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, 2 jours ouvrables pour les salariés ayant 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise, 3 jours ouvrables pour les salariés ayant 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise. Les congés en question ne se cumulent pas avec les congés supplémentaires pouvant être accordés dans certaines entreprises en vertu d'usages particuliers. »

Article 3 - Durée. – Notification. – Publicité
En vigueur non étendu en date du 4 juil. 2013

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 receipt des lettres recommandées avec avis de réception le notifiant, il sera déposé en deux exemplaires par voie postale à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, et un exemplaire électronique soit joint à l'envoi des exemplaires papier, soit adressé par e-mail à depot.accord@travail.gouv.fr.

Cet envoi sera accompagné des copies du courrier daté de

noiaiftotich du txtee à l'ensemble des oannoisgritas représentatives ou des accusés de réception ou des récépissés de rimsee en mian pprore ctnore décharge.

Un eexmpalrie orgaiinl du présent txete srea également adressé, dans les mêmes délais, au ceinsol des prud'hommes du leiu de conclusion, en l'occurrence de Paris.

Article 4 - Extension et entrée en vigueur
En vigueur non étendu en date du 4 juil. 2013

Les piraets saegaitirns snot ceovunns de dnaemedr l'extension du présent acorcd : ctete demande, formulée par un creiourr distinct, est effectuée simultanément au dépôt prévu à l'article précédent.

L'accord errneta en veguiur le permeir juor du mios svuniat la puioicblatn au Jnuoarl ocifeifl de son arrêté d'extension.

TEXTES EXTENSIONS

Arrêté du 3 mars 1998

En vigueur en date du 12 mars 1998

Article 1er

Sont reconnus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de la convention collective nationale du négoce et des services de soins médicaux-techniques du 9 avril 1997 (quatre annexes).

Le premier alinéa du paragraphe 11.1 de l'article 11 du titre III est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-3 du code du travail.

Les deuxième, troisième et quatrième alinéas du paragraphe 11.2 de l'article 11 du titre III sont étendus sous réserve de

ARRETE du 18 juillet 2006

En vigueur en date du 1 août 2006

Article 1er

Sont reconnus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce et des services de soins médicaux-techniques du 9 avril 1997, les dispositions de l'accord du 18 octobre 2005, relatif aux modalités minima, conclues dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

ARRETE du 20 octobre 2006

En vigueur en date du 1 nov. 2006

Article 1er

Sont reconnus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce et des services de soins médicaux-techniques du 9 avril 1997, les dispositions de l'accord du 18 octobre 2005 modifiant l'article 5 de la convention collective nationale, relatif aux négociations conventionnelles, conclu dans le cadre de la convention nationale susvisée.

Le paragraphe 5.2 (Composition des délégations) de l'article 1er (Objet) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 132-2 du code du travail, aux membres des comités d'entreprise ou des comités d'entreprise de salariés élus des entreprises ou des établissements de salariés élus représentatifs au sein de

l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord national interprofessionnel annexé).

L'annexe III est étendue sous réserve de l'application de l'article L. 123-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et des dispositions de la convention collective nationale susvisée est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ladite convention.

Article 3

Le directeur des ressources humaines du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

L'extension des effets et des dispositions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des ressources humaines du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule complémentaire n° 2006/6, disponible à la Direction des Ressources Humaines, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 Euros.

conformément à l'article L. 133-2 du code du travail, mais également les salariés qui sont affiliés aux caisses d'allocations familiales ou qui ont fait la preuve de leur représentativité dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

Article 2

L'extension des effets et des dispositions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule complémentaire n° 2006/6, disponible à la Direction des Ressources Humaines, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 euros.

ARRETE du 21 novembre 2006

En vigueur en date du 30 nov. 2006

Article 1er

Sont rduenes obligatoires, pour tous les eemylurpos et tous les salariés copmris dnas le cmhap d'application de la cetonvonin cocleiltve nloanaite du négoce et pasitetnros de svecires dnas les dmemoais médico-techniques du 9 arvil 1997, les dpossoitiinis de l'accord du 18 ootcrbe 2005 mfdoiain le cmahp d'application de la cevtninoon ccteliolve clncou dnas le cdare de la cevoitnnon clitvecole nnialatoe susvisée.

Article 2

ARRETE du 14 décembre 2006

En vigueur en date du 29 déc. 2006

Article 1er

Sont rdneues obligatoires, pour tous les euymelpors et tous les salariés crimops dnas le camhp d'application de la cnetvioonn clltivcoee naanoilte du négoce et pesnoartits de scievers dnas les dmnaieos médico-techniques du 9 arvil 1997, tel que modifié par l'accord du 18 octrboe 2005, les dssooinitpis de l'accord du 18 ocrotbe 2005, rateilf à l'aide à la négociation, cocnlu dnas le cadre de la cinovonten cltveoice nanaltoie susvisée.

L'article 3 (Objectifs et utatsoiliin des fonds) est étendu suos réserve de l'application des dontipssiios de l'article L. 131-1 du cdoe du travail, aux tmeers deqlsueles la négociation clctvleoie a pour obejt les cnidoonits d'emploi, de faitmroon pseisnorlneolfe et de tvriaal des salariés ansii que lrues gatenrias sociales. Les smemos collectées au trtie du développement du pmasiirtrae doienvt répondre à cet objet.

L'article 4 (Collecte et gtiseon du dispositif) est étendu suos réserve de l'application des donspitsios de l'article L. 961-12 du cdoe du travail. Si l'association praiitare décide de désigner un

ARRETE du 16 juillet 2007

En vigueur en date du 27 juil. 2007

Article 1er

Sont rudeens obligatoires, pour tous les erueomplys et tous les salariés croimps dnas le cmahp d'application de la cennvoiotn clleovctie ninaltaoe du négoce et ptetnasois de seicrvs dnas les dimeaons médico-techniques du 9 avirl 1997, tel que modifié par l'accord du 18 orbotce 2005, les dtpiisonniss de l'accord du 25 oocbtre 2006 pnatort création de la comiismosn piaatirre ntiaaole pour l'emploi et la footiamrn professionnelle, colncu dnas le crade de la cnenovton cctelvoie susvisée.

L'extension des eeffts et sactinnos de l'accord susvisé est fatie à dater de la pituicalobn du présent arrêté pour la durée rtsneat à ciorr et aux coidintnos prévues par lidet accord.

Article 3

Le dtireucer général du tiarval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnraoul officefl de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'accord susvisé a été publié au Buletln offiicefl du ministère, ficlcuase cvonteinons ctioeivclls n° 2006/6, diponlisbe à la Dtiacorin des Juuaronx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15, au prix de 7,61 euros.

ongsmarie priaritaie agréé par l'Etat pour la clteocle des fdons de la frioamotn peinoeeflssnlre continue, cet ogasnirme n'étant pas spécifiquement agréé pour cteeollcr les coitribntonus destinées à arusser le fnmeineanct de l'amélioration de la négociation et de l'information, il dreva en effeutecr le sviui suos frome d'une comptabilité séparée.

Article 2

L'extension des efetfs et socnnaits de l'accord susvisé est fiatae à deatr de la pucobtaliin du présent arrêté pour la durée rsetant à cruoir et aux cnidnioots prévues par lidet accord.

Article 3

Le decuterir général du trvaail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaruol oifeficl de la République française.

Nota. - Le txtee de l'accord susvisé a été publié au Btelilun officiefl du ministère, ficslacue covntnnieos cltlvoicees n° 2006/6, dbsniloipe à la Dciiroten des Juauornx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au prix de 7,61 euros.

Article 2

L'extension des eeffts et siatonncs de l'accord susvisé est ftiaie à dtaer de la ptlcoiaubin du présent arrêté pour la durée rsteant à ciorur et aux cniooindts prévues par ldiet accord.

Article 3

Le detucier général du tiaavrl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Janourl oiicffel de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Bltiueln oiicffel du ministère, fuliccsae conitnnevos cleilcteovs n° 2007/3, dipbiosnle à la Drcoetiin des Jaorunux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au prix de 7,80 Euros.

TEXTES PARUS AU JORF
Arrêté du 15 mars 2019 portant
extension d'un accord conclu dans le
cadre de la convention collective
nationale du négoce et prestations de
services dans les domaines médico-
techniques (n° 1982)

JORF n°0069 du 22 mars 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997, les dispositions de l'accord du 15 décembre 2017 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'alinéa 2 de l'article 7 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 15 mars 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/19 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 9 juillet 2019 portant
extension d'un accord conclu dans le
cadre de la convention collective
nationale du négoce et prestations de
services dans les domaines médico-
techniques (n° 1982)

JORF n°0161 du 13 juillet 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997, les dispositions de l'accord du 6 décembre 2018 relatif à l'annexe II portant sur les salaires minima, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 9 juillet 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/6 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 30 juillet 2019 portant
extension d'un avenant à un accord
conclu dans le cadre de la convention
collective nationale du négoce et
prestations de services dans les
domaines médico-techniques (n°
1982)

JORF n°0182 du 7 août 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997, les dispositions de

l'accord du 4 juin 2009 relatif au régime prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'avenant est étendu sous réserve de l'application des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime Agirc-Arrco de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

L'article 5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 30 juillet 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/34 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 3 décembre 2019 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (n° 1982)

JORF n°0289 du 13 décembre 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997, les dispositions de l'avenant du 14 mars 2019 à l'accord du 15 décembre 2017 relatif à la création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 3 décembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/23 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 septembre 2020 portant extension d'un avenant et d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques (n° 1982)

JORF n°0237 du 29 septembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997, les stipulations de :

- l'avenant du 19 septembre 2019 relatif à la modification de l'article 11.2 concernant l'indemnisation du salarié en cas de maladie et accident, à la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 2 du 19 septembre 2019 à l'accord du 2 décembre 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 septembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/7 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 5 février 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (n° 1982)

JORF n°0038 du 13 février 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997, les stipulations de l'avenant du 19 septembre 2019 portant modification de l'article n° 11.3 de la convention collective concernant le congé maternité, à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 5 février 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/7, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 2 avril 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (n° 1982)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997, les stipulations de l'accord du 25 septembre 2020 relatif au régime complémentaire de prévoyance conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 avril 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/45 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 avril 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques (n° 1982)

JORF n°0088 du 14 avril 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997, les stipulations de l'accord du 25 septembre 2020 relatif à la couverture de frais de santé, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 avril 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/45, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 2 avril 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (n° 1982)

JORF n°0088 du 14 avril 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997, les stipulations de l'accord du 12 mars 2020 portant désignation de l'opérateur de compétences, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le 1er alinéa de l'article 6 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 avril 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/43 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 2 avril 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques (n° 1982)

JORF n°0088 du 14 avril 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997 telle qu'étendue par l'arrêté du 3 mars 1998, les stipulations de l'accord du 12 mars 2020 portant règlement intérieur de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée. Le 1er alinéa de l'article 5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 avril 2021,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/43, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 2 avril 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (n° 1982)

JORF n°0088 du 14 avril 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce et des prestations de services dans

les domaines médico-techniques du 9 avril 1997 telle qu'étendue par l'arrêté du 3 mars 1998, les stipulations de l'accord du 11 décembre 2019 identifiant les certifications éligibles au dispositif de formation « PRO A », conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'annexe de l'accord est étendue à l'exclusion des certifications suivantes, en tant qu'elles contreviennent aux dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail :

Assistant de direction spécialisation web.

Assistante de direction.

Bachelor responsable management opérationnel commercial et marketing.

BTS management des unités commerciales.

BTS management des unités commerciales.

BTS support à l'action managériale.

Chef de projet en communication et publicité.

Chef de projet en conception des systèmes informatiques.

Concepteur d'espaces intérieurs.

Coordinateur administratif.

Développeur marketing et commercial.

Diplôme visé grade de master.

Dirigeant manager opérationnel d'entreprise.

Dirigeant manager opérationnel d'entreprise.

Expert en stratégie digitale.

Gestionnaire comptable et financier.

Infographiste multimédia.

Licence pro marketing des services et de la relation client.

Licence pro métiers de l'entrepreneuriat manager.

Licence pro systèmes informatiques et logiciels spécialité développement, et...

Manager comptable et financier.

Manager d'affaires internationales.

Manager du marketing digital.

Manager d'unité opérationnelle.

Manager qualité sécurité environnement.

Manager stratégique web.

Master 2 management et gestion des entreprises.

Master 2 web éditorial.

Master droit économie gestion.

Master en ingénierie financière et finance d'entreprise.

Master manager et commercial.

Master marketing et communication.

Master manager et commercial.

Master marketing et communication.

Négociateur technico-commercial.

Programme grande école.

Responsable adjoint service client réseau.

Responsable de la chaîne logistique.

Responsable de la distribution.

Responsable d'exploitation.

Responsable marketing et développement commercial.

Responsable marketing opérationnel.

Responsable technico commercial France et international.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 avril 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/7,

disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 21 mai 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (n° 1982)

JORF n°0128 du 4 juin 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997 telle qu'étendue par l'arrêté du 3 mars 1998, les stipulations de l'avenant du 14 mars 2019 modifiant l'article 5.3 sur les modalités de prise en charge des frais de déplacement, à la convention collective nationale susvisée.

L'article 5.3 tel que modifié par l'article 1er de l'avenant est étendu sous réserve du respect des articles L. 2232-8, L. 2234-3 et de l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la Cour de Cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).

Le premier alinéa de l'article 5 de l'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 mai 2021,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/23, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 2 juillet 2021 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les

domaines médico-techniques (n° 1982)

JORF n°0163 du 16 juillet 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997 telle qu'étendue par l'arrêté du 3 mars 1998, les stipulations de l'avenant n° 03 du 19 septembre 2019 à l'accord du 18 octobre 2005 relatif à la négociation, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le premier alinéa de l'article 5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 juillet 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/7, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.