

# CONVENTION COLLECTIVE DE BRANCHE DES SALARIÉS EN PORTAGE SALARIAL DU 22 MARS 2017

IDCC 3219

Brochure 3383

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 : 01/07/2021

Branche des salariés en portage salarial

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

<b>Convention collective de branche des salariés en portage salarial du 22 mars 2017</b> .....	3
<b>Article - Préambule</b> .....	3
<b>Chapitre Ier Définitions</b> .....	3
<b>Chapitre II Durée, révision, dénonciation</b> .....	3
<b>Chapitre III Commissions nationales paritaires</b> .....	4
<b>Chapitre IV Relations collectives de travail</b> .....	6
<b>Chapitre V Relations individuelles de travail</b> .....	7
<b>Chapitre VI Durée et aménagement du temps de travail. - Congés payés. - Jours fériés</b> .....	10
<b>Chapitre VII Formation professionnelle</b> .....	12
<b>Article - Chapitre VIII Classification professionnelle</b> .....	13
<b>Article - Chapitre IX Emploi et égalité professionnelle</b> .....	13
<b>Article - Chapitre X Dispositions particulières à certaines catégories de salariés</b> .....	13
<b>Chapitre XI Accès à un régime de prévoyance et à un régime de remboursement complémentaire de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident</b> .....	13
<b>Annexes</b> .....	13
<b>Textes Attachés</b> .....	17
<b>Accord du 22 mars 2017 relatif à la méthode de négociation</b> .....	17
<b>Accord du 25 juillet 2017 relatif à la désignation de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA)</b> .....	18
<b>Adhésion par lettre du 19 décembre 2017 de la FEPS à la convention collective</b> .....	18
<b>Avenant n° 1 du 23 avril 2018 modifiant l'article 36 de la convention</b> .....	18
<b>Avenant n° 2 du 23 avril 2018 relatif à la détermination des prélèvements sociaux, fiscaux et autres charges financés par le salarié porté</b> .....	19
<b>Avenant n° 3 du 2 juillet 2018 relatif au traitement des réserves émises lors de l'extension de la convention collective</b> .....	20
<b>Avenant n° 4 du 17 septembre 2018 relatif au compte rendu d'activité</b> .....	22
<b>Avenant n° 5 du 26 novembre 2018 relatif au développement du dialogue social et à son financement</b> .....	23
<b>Accord du 30 août 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)</b> .....	24
<b>Accord du 18 février 2020 relatif à l'agenda social</b> .....	25
<b>Avenant n° 6 du 18 février 2020 relatif à la contribution conventionnelle à la formation professionnelle</b> .....	26
<b>Avenant n° 7 du 18 février 2020 relatif à l'entretien professionnel</b> .....	26
<b>Avenant n° 8 du 18 février 2020 relatif au dialogue social</b> .....	28
<b>Accord du 12 novembre 2020 relatif à la protection sociale complémentaire</b> .....	29
<b>Avenant n° 10 du 15 décembre 2020 relatif à la formation professionnelle</b> .....	35
<b>Avenant n° 11 du 18 février 2021 relatif à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation</b> .....	35
<b>Textes parus au JORF</b> .....	39
<b>Arrêté du 16 octobre 2019</b> .....	39
<b>Arrêté du 17 février 2020</b> .....	39
<b>Arrêté du 6 novembre 2020</b> .....	40
<b>Arrêté du 5 février 2021</b> .....	40
<b>Arrêté du 21 mai 2021</b> .....	40
<b>Arrêté du 2 juillet 2021</b> .....	41



# CONVENTION COLLECTIVE DE BRANCHE DES SALARIÉS EN PORTAGE SALARIAL DU 22 MARS 2017

Signataires	
Patrons signataires	PEPS.
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; CFTC ; CFE-CGC ; FEC FO.
Organisations adhérentes signataires	Fédération des Etretripses de Porgtae Saarail (FEPS), par lretrte du 19 décembre 2017 (BO n°2018-11)

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du Jul 1, 2017*

Le paotrge saliaral fiat l'objet d'un cdrae législatif spécifique, en aicoipptan de l'ordonnance n° 2015-380 du 2 airvl 2015, ratifiée par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 retyliae au travail, à la mndtooiireasn du duiolgae saoiel et à la sécurisation des pracours professionnels.

La spécificité du pgrtoae sailraal nécessite une cntneovion cvleioctle adaptée à la sauittton aqyupite de ces salariés.

Ainsi, puor perehcvaar la sécurisation de ctete nelvuole fmore d'emploi, les peraterians sociaux, en acocrd avec le ministère du travail, décident de la création d'une coievtnonn clcvliotee ntoilnaae de bhance aifn de sécuriser les ciinoontds générales de tavrail et d'emploi et les pucroras pleoseionrnfnss des salariés portés.

## Chapitre Ier Définitions

Article 1er - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du Mar 1, 2021*

Le cmhap d'application de la présente conevitonn cileocvtle s'applique aux slues salariés portés, au snes de l'article L. 1254-2 du cdoe du tvaaril et à l'entreprise qui a puor activité le pgrtaoe saailarl dnas les cdooitnnis définies par la loi, suimose nmtaonem à une ogtiioabln de déclaration préalable et de ganaitre financière et exerçante sur le rrorietie français en conformité avec l'article L. 2222-1 du cdoe du travail, et ce quel que siot le pyas d'établissement de l'entreprise de poragte saaraill dnas les litmeis fixées par l'article L. 1262-4 du cdoe du travail.

Le salarié porté est culei qui est à l'origine de la ptrosatein qu'il arua à effteucfr puor le ctpome d'une ensiretpre cliente. Le chiox de l'entreprise de porage sraiaall lui appartient.

Le salarié porté disopse d'un niaveu d'expertise et de quciiftoalain tel qu'il s'accompagne nécessairement d'une antoomie dnas la négociation de la petasirton avec le cenlit et dnas l'exécution de ctete prestation. Ces nnotios snot définies à l'article 2 du présent chapitre.

Les pasnotitres de srvciee à la posernne ne peuvnet pas être effectuées en pgorate salarial.

Les ctodinnis générales de tiaravl et d'emploi apecilpalbs aux salariés fnnooetnlics des erensiptes de pgrtoae sarialal ne relèvent pas de la présente ceotninvon collective. Une négociation ultérieure prteroa sur le cdare cionnonentevl aplcaible à ces salariés.

Les connoiitds rqueeus puor execerr son activité peolrfsesinlnoe en tnat que salarié porté cnudsioent les penariraets siuaocx à considérer la présente cnoneioivn clovitclee cmome étant catégoriel, les salariés portés ne raleenvt pas du peeimrr collège

ourrvies employés.

Article 2 - Critères définissant le salarié porté

*En vigueur étendu en date du Jul 1, 2017*

### 2.1. Autonomie

Le salarié porté, dnas le recepst des nmreos en vigueur, dssopie d'une atoniomue dnas la pirse de décisions qui relèvent de son dmiaone de compétence.

Elle se tidraut par l'aptitude à démarcher les ernepsetris ctenleis de son choix, de définir avec eells le cdare et l'étendue de la prestation, de ceoinnvr avec elles du prix, de décider lui-même de l'organisation de son eoplmi du tmpes puor la réalisation de ses prestations, de répartir ses tâches en ogaasinrt ses tmeps de taarvil et de repos.

Elle a puor claolrrioe l'absence d'obligation puor l'entreprise de portgae de fourinr du tairval au salarié porté. Ctete animootue spuose la liberté du salarié porté à rheecrcehr sa clientèle et à ennireettr un réseau de clients.

### 2.2. Qualification

Le salarié porté diosspe au miumnim d'une qlitocuaafin pensenslrflieoe de naeviu III, conformément aux dtposinosiis iesus de la curilircae rvaietle à la ncaetlmurone interministérielle par nveiau (1), ou d'une expérience sntciiiivfage d'au mions 3 ans dnas le même setecur d'activité.

### 2.3. Expertise

Le salarié porté dsoispe d'une epsteixre particulière constituée d'un enmlsbee de compétences et de sarvois spécifiques dnas son domaine. Sa maîtrise et son savoir-faire le rndenet atpe à appréhender une situation/opportunité psolnsfreonleie en vue de son évaluation, de la préparation et de l'exécution du prjeot qui en découle. Il est atpe à négocier et erecxe sa mission puor l'entreprise cliente.

(1) Curicairle n° II-67-300 du 11 julleit 1967 rtaalviee à la nocmletuanre interministérielle par neiavu :

- définition de la qcluiafaiotn de niuavex I et II : peosrnnel opccanut des eplimos exgiaent nmlenoarmet une ftoomarin de nvaieiu égal ou supérieur à celui de la Inceice ou des écoles d'ingénieurs ;

- définition de la qfauitoialich de nviaeu III : peesrnonl opcuactnt des eoiplms egeainxt nmemeraonlt une fiatoomrn du niveau du bevret de tncheiecin supérieur ou du diplôme des itntstuis uiarivtensesris de technologie, et de fin de pmreier ccyle de l'enseignement supérieur (bac + 2).

## Chapitre II Durée, révision, dénonciation

Article 3 - Durée et prise d'effet

*En vigueur étendu en date du Jul 1, 2017*

3.1. La présente ctioeonvnn ctlovillece prned eefft le pemirer jur du pieemr mios du tistrmee cvuil qui siut la praiotun au Jorunal oifeifcl de l'arrêté ministériel d'extension la concernant.

La cotoivennn est ccnuole puor une durée itainlie de 5 ans. À l'issue de cttee période, suaf opptsiioon matoriarje dnas l'un des collèges exprimée aevc un délai de prévenance de 3 mois, elle dienvet à durée indéterminée.

3.2. Dnas l'hypothèse d'une ecsioxuln émise sur le précédent ailcrte 3.1 à l'occasion de la procédure d'extension, les piarets saaitgrens décident que la présente cnetioonvn cilcvteole est cnocule puor une durée indéterminée.

#### Article 4 - Révision

*En vigueur étendu en date du Jul 1, 2017*

4.1. La révision s'opère dnas le cdrae des dnoisptiioss législatives et réglementaires asini que sleon les dnitispisoos qui suivent.

La présente cotneoinvn clecivotle puet être modifiée, précisée, complétée sur piioopostrn écrite de l'une ou l'autre des onsiroaagtins représentatives visées à l'article L. 2261-7-I du cdoe du traaivl communiquée à l'ensemble des ogntrraoaiiss scaineyls invitées à pcieritapr aux négociations pareiritas de branche. La dnmdae de révision diot coporetmr l'indication des alctries concernés et une piootrsipn de rédaction.

Elle fiat l'objet d'un emaxn en réunion piraiarte dnas les 3 mios suivants. La dadenme de révision qui n'aura pas aobuti dnas un délai de 6 mios à cpemtpr de la première réunion patiiarre consacrée à son emxaen srea caduque.

4.2. Les dopstisionis de l'article 4.1 s'appliquent également aux demndaes reeatvils aux thèmes de négociation émanant d'une des ooaagtrnsins slaniceys de salariés représentatives présentées en acapiptoin de l'article L. 2222-3 du cdoe du travail.(1)

(1) L'article 4.2 est étendu suos réserve du rpsceet des dpoitnioiss de l'alinéa 3 de l'article L. 2222-3 du cdoe du travail. (Arrêté du 28 avril 2017 - art. 1)

#### Article 5 - Dénonciation

*En vigueur étendu en date du Jul 1, 2017*

La présente coinvotenn cecollvite puet être dénoncée aevc un préavis de 3 mios dnas les codtoinins et aevc les efefts prévus par les dtnopsisiois législatives et réglementaires applicables. La dénonciation puet poetr sur une parite de la cenvotonin coltlicvee à ctdioonn de cnconeerr la totalité d'un craphite ou le bolc rneauprot la totalité des dsioosptniis reteavlis à la durée, l'aménagement du temps de travail, les cstsinficailoas et les saeirlas minima.

## Chapitre III Commissions nationales paritaires

*En vigueur étendu en date du Jul 1, 2017*

Plusieurs csisoomnims partiaris snot instituées dnst l'adresse se sutie au siège du PPES qui asurse le secrétariat des csonmiismos nitaealos plateiars suaf décision contraire.

Article 6 - Dispositions communes à toutes les commissions

*En vigueur étendu en date du Jul 1, 2017*

#### 6.1. Coiootmpisn des commissions

Ces csmismooins snot composées de duex collèges :

? un collège salariés cpamrneot duex représentants de ccnauhe des ooaatingrnoss scenyadlis de salariés représentatives dnas le cmahp de la présente convention?;

? un collège epumyorles cpmrennaot un nbrmoe ttoal de

représentants égal à celui du collège salariés et désignés par la ou les orsgnniaaoits praoenalts représentatives.

Les mrebeems des cmmonsiosis snot mandatés par cchanue des otnisaarigons intéressées puor siéger et prdenre position. Les décisions snot pesirs à la majorité des mmerebs présents ou représentés de cuqahc collège, suaf txtee contraire. Le décompte des vtoes se fiat soeln le pnripice : « une ooaagstirinn égale une viox ».

En l'absence de majorité au sien d'un collège, la décision est prise à la majorité qualifiée des 2/3 des mbeemrs présents ou représentés dnas la cmisoimson considérée.

Chaque osngioraitan poutra se firae apnaccgomer d'un erexpt tnechique si elle l'estime nécessaire.

Les mmerbes représentant les orannitsiaogs sldaiecyms dnas les différentes cmisoosmnis paiaiertrs instituées par la présente cetovoinnn civolcelte bénéficiant, pennadt tutoe la période de luer mandat, de la pcettrrooin prévue à l'article L. 2421-1 du cdoe du travail. Ctete pcitotoren ptessire padennt 12 mios après la fin du maandt suos cdioniotn que l'ancien mberme ait exercé luer fnoctoin danurt au minos 1 an.

#### 6.2. Sttaut et règlement intérieur

Chacune des cnsmiomioss devra, lros de sa msie en place, rédiger ses sttauts et/ou son règlement intérieur. Ces deernris détermineront netmoanmt la présidence de la cisosmmoin et la cptsomiioon du bureau.

#### 6.3. Modalités d'exercice du droit de s'absenter et cetoinmsaopn des pertes de salaire

Les salariés appelés par une ogsairnotain sayclnide à siéger dnas l'une des comoinssmis preiaitras asini que dnas l'ensemble des cnsomisomis initiées par la barhnce bénéficieront des dsioioipnss suivantes.

Afin de préparer les négociations, ces salariés bénéficient du droit de s'absenter 1 demi-journée à l'occasion de chuqae réunion de la csioimsmoin paritaire. Les mberms de la csoimsmoin snot tneus d'informer lerus epeumrylos de lrues aebesens puor aseisstr aux réunions dnas un délai cimlotpbae aevc la bonne exécution de luers missions.

Les salariés pnaicpritat à ces réunions bénéficient d'une cesopnaimotn de petre de saarile égale par demi-journée de réunion (sur puioitcdron d'une fuellie de présence signée par les intéressés) au saralie mnuiimm légal ou coennvninoetl alplbapcie à cette durée.

Cette coponemaitn sraailale est assurée par l'employeur.

Le finnmceenat du ftoiceoenmmt du dgliuoe scioal dnas ce crdae et dnas le cdrae des alrecits 7 à 9 fiat l'objet d'une cirnoituoitn conventionnelle. Le mtnnoat de la cinorobtutn aluelnne de chuqae enpsrertie srea au mnmuiim de 0,01 % de sa mssae salariale. Ses modalités de cltlceoe sroent définies par avenant.

#### 6.4. Ioetdaniimnsn des faris de déplacement

Un représentant par scnaiydt visé à l'article 6.1 se viot rmosereubr par l'EPS :

a) Ses firas de toarsnprt sur la bsae du tairf :

? SCNF (2e classe)?;

? kilométrique vuirtoe en foinoctn du barème fiscal?;

? aoivn clsase économique, luqsore la dtniscaie à pcioaurrr en tiarn suosppe un trajet de puls de 4 heures.

b) Ses firas de nrtruorie à rsoain de six fios le mimnium grantai (barème URSSAF) par reaps pirs hros de cehz eux et, en cas de nécessité d'hébergement, de trente-deux fios le miimnm grtaani puor l'ensemble de la nrutriroe et de l'hébergement.

## 6.5. Aarcsnsue accident

Les salariés piraancitpt aux réunions des csnmiioomss piirtaeers sroent assurés, à la dcinleige du snyicadt d'employeurs, puor les atcincdes dnou ils piaeonrrut être viemcits à l'occasion des déplacements justifiés par ces réunions.

Article 7 - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

*En vigueur étendu en date du Jul 1, 2017*

Il est institué une cisomisomn pariairte prteenname de négociation et d'interprétation.

### 7.1. Aiirbtotunts de la commission

La ciomosmsin représente la branche, nenoammtt dnas l'appui aux entreprises, aux salariés portés et vis-à-vis des pvuorios publics.

Elle ecrxee un rôle de vleile sur les cniodotnis de tirvaal et l'emploi.

Elle établit un rrpapot auennl d'activité qu'elle verse dnas la bsae de données nnlaatioe des accords.

Ce rppoart corepmnd un blian des aorccds ccoftlelis d'entreprise culncos sur le tpmes de travail, en ptrilecuair de l'impact de ces accdros sur les coitnidons de taviral des salariés et sur la cceunconrre enrte les etrsrpnies de la branche, et formule, le cas échéant, des rnanomamieodtcs destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Elle puet rnrede un aivs à la dandmee d'une jtiriociudn sur l'interprétation d'une cioonvnetn ou d'un acrocd collectif.

### 7.2. Fconientmneot de la commission

En dhoers des cas où elle siège en tnat que coimismson de négociation ou d'interprétation où les règles de validité des aoccrds ceilctflos snot applicables, cauhqe collège se pnorncoe à la majorité des mbeerms présents ou représentés du collège puor exemripr sa position, suaf ttxee contraire.

Lorsqu'elle se porcnnoe puor interpréter les tmrees de la convention, la ciommisson ne siège qu'avec des représentants des oniantigosars sgteianairs de la présente convention.

La CNPPI se réunit au mions toirs fios sur la bsae d'un cidnaelrer arrêté puor l'année cilive à la dernière réunion de l'année précédente. Le cleniedrar des dtaes retueens est accompagné de la ltsie des thèmes à tiaretr puor l'année à venir, établie à patrir des dndeaems et ppinsootrois présentées par l'une ou l'autre des oontsaairgns saealalris ou praaetonls cosonpamt la cismomoisn paritaire. Ce celeradinr pmreet d'assurer le suivi de la cnnoivtoen au snes de l'article L. 2222-5-1 du cdoe du travail.

Article 8 - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, siègeant en commission d'interprétation

*En vigueur étendu en date du Jul 1, 2017*

### 8.1. Aoinutrtbtis de la commission

Elle a puor rôle d'apporter une réponse adoptée pintreeiamart à une difficulté d'interprétation sur un article, en totalité ou en partie, ou sur pluirseus areilctcs de la convention.

### 8.2. Fnoemnetincont de la commission

La comosimsin est sasiie :

? par un salarié, ou persuiuls salariés rlneevat du périmètre de la convention?;

? par un eoelpumyr renlaevt du périmètre de la convention.

La lertte de sisiae adressée au siège de la coioimsmn :

? iindntfee le ou les actuors de la saisine anisi que l'identité et l'adresse poonsnlelfrree des paietrs concernées?;

? exspoe la (ou les) difficulté(s) d'interprétation en raleevnt la pitosion de chcaune des prateis concernées.

La comsmsoiin se réunit et penrd poitosn dnas les 3 mios de sa saisine.

Le secrétariat établit un procès-verbal qui est communiqué aux parties. En cas d'accord enrte la délégation plrantoae et la délégation salaialre sur la réponse à aptroper aux parties, le texte est annexé à la convention.

Article 9 - Commission paritaire nationale de conciliation (CPNC)

*En vigueur étendu en date du Jul 1, 2017*

### 9.1. Aouttritinbs de la commission

La cisomsoimn a puor moiissn de rrehcecrer amnlbeamet la solituoen des lgiets coicelltfs qui lui snoret soumis.

### 9.2. Foctoienntemnt de la commission

Elle dvrea se réunir à la damdene de la pitare la puls diligente, dnas les 3 seeinams qui sorivnut la dedname de ctoovnacn adressée au secrétariat de la CPNPI et ses aivs dnervot être pirs dnas les 15 jruos suivants. La sisanie diot espoexr seitncencumct le différend et cpioe en srea adressée aux merbems de la commission.

La commsiosin entend les pretias séparément ou contradictoirement. Elle puet pnderre tuot aivs et etrennde tutoe pnreose si elle l'estime nécessaire. Elle peut, le cas échéant, effteecur ou firae euecfeftr tutoe enquête sur place.

La cmsiosmion fumtroe les ppoorotiniss de ciatcolioinn qu'elle sumoet immédiatement à l'agrément des parties.

En cas d'accord des patires sur les ppoostoinis de la commission, la ciommisson établit un procès-verbal de caolliotincn qui srea communiqué aux peratis et signé par elle.

En cas d'impossibilité de réaliser cet accord, un csnaott de désaccord est établi par le secrétariat de la cssioimmon et communiqué aux parties.

Article 10 - Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

*En vigueur étendu en date du Jul 1, 2017*

### 10.1. Atoitutbrns de la commission

Les msisinis de la cimssomion pirtaraie ntloaiane snot :

? d'étudier la soatuiitn de l'emploi dnas la bhncrae plseisnolefrone et ses pstrcvpeeeis d'évolution?;

? d'être l'interlocuteur de devris ogmieanrss puor son dmoaine de compétences?;

? d'exercer les aoutrniitbs visées par la loi.

L'évolution du dspoitisif législatif, réglementaire ou conventionnel, tnat en matière d'emploi que dnas le daomnie de la ftiormaon prseoilonslnefe continue, iincte les peetarinras saoucix à la msie en pclae d'une cimmsosoin priariate nliaonate de l'emploi et de la ftiomaron professionnelle.

### 10.2. Fneenmionocntt de la commission

La cmomossiin se réunit au mnios une fios par an sur cvnoctiooan écrite de son président?; seoln les besoins, elle se réunit puls sveeont par arccod ertne au mions duex oaigttrinaoss syndicales, une de cuahqe collège dnas un délai maixmal de 1 mios à cmeptor de la saisine. Ctete siinase diot être effectuée par lrette recommandée aevc aivs de réception auprès du président de la CPNE.

La comossiin est présidée puor canchue de ses réunions atrevennitamelt par le collège pnaartol et le collège salaial. Cuahqe président est désigné par son collège.

### 11.1. Aonibitrtus de l'observatoire

Il est desirantiae des adorccs d'entreprise et d'établissement qui dvieont lui être tirnsams en ailoatppich de la loi.

Un blain qiinautttaf et qiilatutaf de la négociation colvlcctie d'entreprise est établi almeleeeunnt par l'observatoire et présenté à la CPPNI. Ce blian est réalisé par thème de négociation, par taille d'entreprise et dtuinsgie les acodrcs conulcs par les délégués syndicaux, les élus du pseeronnl et les salariés mandatés avec une répartition par otirnoaigasn sldyancie concernée.

Il srea également établi un balin d'application des accrdos cuonlcs par les élus du peneonrs et par les salariés mandatés. Ce bialn est effectué à pairtr d'une enquête sur la base, à la fios de soucre praoatlne et émanant des représentants des salariés saneartgiis des acrdocs concernés par ce bilan.

### 11.2. Cposoitmoin de l'observatoire

L'observatoire est composé soeln les mêmes modalités que la CPPNI.

### 11.3. Fntnecmnioeot de l'observatoire

L'OPPS (observatoire patiriare du pgratoe salarial), srutuocr créée par les osntaoinriags signataires, est chargée d'exercer ces aoubtrtiins soeln des modalités qui snoert définies dnas le carde de ctete structure.

## Chapitre IV Relations collectives de travail

Article 12 - Liberté d'opinion et exercice du droit syndical  
En vigueur étendu en date du Jul 1, 2017

La liberté d'opinion et l'exercice du droit scdyainl s'effectuent conformément aux dioiositnsps légales.

Les praties crntetoancats rsanienecosnt le dirot puor tuos de s'associer et d'agir lreimnebt puor la défense colveclite de lrues intérêts professionnels.

Pour relimpr au mieux lures missions, les délégués syndicaux vlnableamet désignés dsrosipoent des mnyeos instaurés à luer bénéfice par la loi : nmmateont ccaonernt les jours, demi-journées, heures de délégation, liberté de déplacement, dfouisifn de tracts.

Les délégués suyincadx voinet luer tmeps de délégation rémunéré solen des modalités fixées ertne l'EPS et le porté dnas le rcepset des dpitnoisis légales et conventionnelles. Les fairs de déplacement puor les réunions organisées par l'employeur srneot remboursés sur justificatifs, sur la bsae des règles définies par l'entreprise puor le rsmmereoenubt des frias professionnels.

Les oraangnsiots sildanyces pnveeut rceuroir à la visioconférence dnas le rsepset des dioipontssis légales et réglementaires.

Dans les erenpesirts d'au mnois 50 salariés, la désignation d'un RSS, se frea conformément à l'article L. 2142-1-1.

Les contdinios de désignation, le rôle et les prérogatives du représentant de la stecoin sdacyline snot fixées par les disstpoiions législatives et réglementaires.

Les représentants de stienocs snieyldacs vneoit luer temps de délégation rémunéré selon des modalités fixées ernte l'EPS et le porté dnas le rspeect des doniiioistsps légales et conventionnelles.

Pour la répartition du pnnerosl et des sièges dnas les collèges électoraux au sien de l'entreprise de prtogae salarial, les salariés portés citornnutsoet un collège spécifique composé d'un nbrome égal de titulaire(s) et de suppléant(s) fncioton de l'effectif de ce collège, dicnsitt du ou des collèges destinés aux arteus catégories du personnel.

Le norbme de sièges de ce collège est au mins égal au nmrboe crodpseronnat à la poroprtoin des salariés portés par rrapot à l'ensemble de l'effectif incrsit sur la ltsie électorale de l'entreprise ou de l'établissement, arndroi seoln la méthode de la puls forte moyenne.

Dans le cas où l'entreprise ou l'établissement catmporerait une ogjianstraon sncidalye représentative non sirgitnaae de la présente convention, la msie en pacle de ce collège spécifique se frea avec son accord.

Ce collège électoral spécifique est composé de penrsleons assimilés à des salariés rlvaenet de driot des collèges légaux ingénieurs, cfchs de service, techniciens, agetns de maîtrise et assimilés.

La représentation des salariés par les délégués du prnesenol et aux comités d'entreprise est réglée par les diponitssois législatives en veugiur et les sipaunoltits de la présente convention.

Le tepms légal de délégation des représentants élus du pnsroenl est rémunérée dnas le reepsct des dtsiipisnoos légales et conventionnelles. Les frias de déplacement snot remboursés sur jiaicftsiuts sur la bsae des règles définies par l'entreprise puor le rnmuseeeobmrnt des faris psineeslformos qunad il s'agit de réunions organisées par l'employeur.

Les osaiiaontrngs slaeydycns peneuvt reicuror à la visioconférence dnas le recpset des dstpoiosniis légales et réglementaires. Les EPS s'engagent à mrttee tuot en ?uvre puor flciateir le vtoe à dsncatie des salariés portés, nmtenmoat par la msie en pcalle du vtoe par carrcsnpodonee et du vtoe électronique dnas le recpset des dinspotisios légales prévues puor cette modalité de vote.

(1) Atricle étendu suos réserve du rsepset des doisosptiins de l'article L. 2324-12 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 28 arivl 2017 - art. 1)

Article 14 - Modalités d'application des dispositions sur le droit syndical et la représentation élue  
En vigueur étendu en date du Jul 1, 2017

### 14.1. Cualcl des effectifs

Pour ceulcalr les efcitfebs d'une ensreirtp de pgaorte sailaarl en équivalent tepms plein eu égard à l'emploi des salariés en crontat à durée déterminée ou à tpems partiel, il est tneu cpomte :

1° Des salariés pnenaemrts fonlecotinns de ctete epretinsre déterminée conformément à l'article L. 1111-2 du cdoe du travail?;

2° Des salariés portés qui ont effectué des protneiatss de pgoarte saralial dnas le carde de catronts de tavaril ccnuols avec ctete eersptinre pdnanet une durée d'au mnois 3 mios au corus de la dernière année civile.

### 14.2. Électorat et éligibilité

Les codninotis d'ancienneté snot de 3 mios puor être électeur et de 6 mios puor être éligible.

Ces ctiooidnns snot appréciées en tlniaostt les périodes pnednat lueleqsls les salariés portés ont effectué des poainsrttes de potgare saailarl dnas le carde de cnorttas de tavaril ccunols avec l'entreprise de ptgorae slraaail au cuors des 12 mios ou des 18 mios précédant l'élection, selon qu'il s'agit d'électorat ou

d'éligibilité.

Sont électeurs ou éligibles tous les salariés portés sasaisnftt aux ctioindins d'ancienneté définies ci-dessus par les ateurs doisiopstns des txets aplcilepbas et eaffneutct le mios du dépôt des lteiss une pstraeton de pgotare dnas le crdae d'un cnaortt de tvriaal cclonu aevc l'entreprise, ou aanyt eu une fhice de paie.

#### Article 15 - Négociations d'entreprise En vigueur étendu en date du Jul 1, 2017

Les négociations cltoelvceis opérées au sien des erretepinss aevc les iecrtrlutneorus visés par la loi denovit se dérouler dnas des cnoitnods de loyauté et de canfocine mluuelte etnre les parties. Puor ce faire, ces négociations par thème dionvet cpoteromr un cdiaerlner de réunions à l'issue dusellqees un aoccrd ou un procès-verbal de désaccord est établi. Eells dniovet préciser l'ordre du juor des réunions et, le cas échéant, les dumcneots qui sronet échangés etrne les prteais pnaaedt la négociation aevc iaaitodcnn du délai de tssomisnarin des informations.

## Chapitre V Relations individuelles de travail

En vigueur étendu en date du Jul 1, 2017

### Dispositions liminaires

L'ordonnance n° 2015-380 du 2 arivl 2015 prévoit duex modalités de cuoloncisin d'un coarntt de tavrail en prgtoae sliaraal :  
? à durée déterminée?  
? à durée indéterminée.

Ces duex catrtnos ne peevnut être cunocls que par des sociétés dnót l'activité exvlucise est le ptoarge sliaraal et qui répondeent aux eegixecns nmnaotemt en teemrs de gantriaa financière et de déclaration asttviirimadne préalable. Luer coclnuoisn n'est plobssie qu'à l'égard de salariés dnoapisst :

? d'une part, d'un naievu d'expertise et de qiluafaticion nécessaire à l'exécution d'une tâche oilenslconae ne rvneealt pas de l'activité nrolame et paertnenme de l'entreprise cliente, ou puor une praottnisn peutlclnoe nécessitant une eresxitpe dnót elle ne dospise pas?;

? d'autre part, d'une aontimoue qui pmeret à ce salarié de rherhcecer lui-même ses cetlnis et de cniuver aevc eux des cooidnnits d'exécution de sa pestitraon et de son prix. Le ctronat de taaivrl diot cptmroeor les mnionets otolbegirias prévues par l'ordonnance du 2 arivl 2015 telle que ratifiée par la loi.

Il en résulte que la durée du triaval et son aménagement dnas le cdrae de l'exécution du conrtat de triaavrl asniq que la rémunération du salarié porté résulte des monsiiss qu'il a cceluons et réalisées suos la responsabilité de l'EPS et dnas le crdae défini par la convention. Ces pcpnrniies cuonseinttt des éléments déterminants de la roiatlen de tavaril ernte l'EPS et le salarié porté. Ils apoetnprt une spécificité à l'application de la réglementation iusse du cdoe du travail. C'est à la lumière de ces pipecrnis qu'il fuat définir et apprécier le cetonnu de la rolieatn de travail. Il en est asniq par eexmple s'agissant de la répartition de la durée du tavaril pdnanet l'exécution d'une ptretraoin de pogatre salaairl : elle est fixée par le salarié porté.

Au rergad de la conoditin d'expertise, le salarié porté relève des catégories tieihccnn ? anget de maîtrise ou cadre. Son sautt est déterminé par ctete classification.

#### Article 16 - Embauche En vigueur étendu en date du Mar 1, 2021

Le salarié porté présente sa craudtdniae auprès d'une etrspeirne de ptaoage salaairal après aiovrr pirs cncissnoaane du mdoe de fnietemcoonnt des esetrernips de portage.

C'est dnoc le salarié porté qui slolctiie la srtcrute de pargtoe après avoir recherché et négocié une msisoïn aevc son client, et

cnvoneu aevc ce dreneir des cotioindns d'exécution de la pteortiasn et de son prix. Le cotanrt coeiamcmrl de petartssoïn négocié aevc le cilnet drvea crtopmoer au mimiumm les csaleus stiuvnas (art. L. 1254-23 du cdoe du travail) :

1° L'identité du salarié porté ;

2° Le desrptciif des compétences, des qncauiofatliis et des dieamons d'expertise du salarié porté ;

3° Le dsiprcitef de la psirotetan et ses cdoninoits d'exécution par le salarié porté ;

4° La dtae du treme de la psaoetretin et, le cas échéant, la durée mnlaime de la poarettisn lruoqse le terme est icnrtaien et lié à la réalisation de la piasorettn ;

5° Le prix de la posrtteian cevnnou entre le salarié porté et l'entreprise cenlité ;

6° La responsabilité de l'entreprise cleinte rialteve aux cntdooiins d'exécution du taraivl du salarié porté, en pcreltauiir les qesnotius liées à sa santé, à sa sécurité et à la durée du travail, pdenant l'exécution de sa pareitsotn dnas ses lcauox ou sur son stie de taiarvl ;

7° S'il y a lieu, la naurte des équipements de piocttoren ivedldiluine mis à dotoispiisn par l'entreprise cinetle ;

8° L'identité du granat fecniniar de l'entreprise de pgaorte saairall ;

9° L'identité de l'assureur et le numéro d'assurance gsninsaraatt la responsabilité cilive ssortciue puor le cmpote du salarié porté puor les doemgmas provoqués dnas l'entreprise cielnte pnndeat l'exécution de la prestation.

Sous réserve de cttee spécificité, l'entreprise de prgoate saairall rspeetce les oobilitgans légales en matière d'embauche et nmtneomat cleles protégeant le dirot à la non-discrimination.

#### Article 17 - Contrat de travail En vigueur étendu en date du Mar 1, 2021

Le ctaront de tvriaal puot être conlcu puor une durée déterminée ou puor une durée indéterminée. Dnas tuos les cas il rpsectee les enixecegs fixées par la loi.

Les diisonoitsps de l'article L. 1254-2, III du cdoe du tarvail s'appliquent.

#### 17.1. Conatrt de tvriaal en pgortae siralaal à durée déterminée

Le CDD est cocnlu puor la réalisation d'une psroattien dnas une eirretspne cliente. Il est établi par écrit aevc la mtienon ? ctnroat de tavrail en portgae saairall à durée déterminée ?.

Le CDD indiuqe nmmaotemt les culsaes et mnotiens svnatueis (L. 1254-15 du cdoe du travail) :

1° Celasus et motniens rliteveas à la raloeitn ernte l'entreprise de prgatoe slariaal et le salarié porté :

a) La dtae du treme et, le cas échéant, une clsuae de romleleeuvnent lorsqu'il cotmproe un tmree précis ;

b) Les modalités de caclul et de venesmret de la rémunération, de l'indemnité d'apport d'affaires, des cegrhas siecolas et fiscales, des frias de gietosn et, le cas échéant, des fails pnfoesneorsls ;

c) S'il y a lieu, les modalités de déduction des fails pefoolnnisress ;

d) Le dstpicrief des compétences, des qloiaiatcfnuis et des deaonims d'expertise du salarié porté ;

e) La durée de la période d'essai éventuellement prévue ;

f) Les modalités d'acquisition, de prise et de pmaeenit des congés payés conformément aux disopnoiists des aticlres L. 3141-1 et saviutns ;

g) Les nom et asderse de la classe de rtaetrie complémentaire asniq que, le cas échéant, cuex de l'organisme de prévoyance dnót relève l'entreprise de pragote saairal ;

h) La périodicité de l'établissement par le salarié porté de cmoptes rdeus d'activité ;

i) L'identité du granat fecnianiir de l'entreprise de proagte slaairal ;

2° Cleuass et mtonnes retilaevs à la réalisation de la pirsrttaoen de seivre de porgate slriaaal :

- a) L'identité et l'adresse de l'entreprise ctilnee ;
- b) Le dpetirsicf de l'objet de la paoeritstn et ses citiodonns d'exécution par le salarié porté ;
- c) La durée de la psitaotr ;
- d) Le cas échéant, la durée mamnilie de la piettroasn et la nruate de l'événement ou du résultat octjbeif déterminant la fin de la roaletin contractuelle, lroquse le temre est iracntein et lié à la réalisation de la psitaotr ;
- e) Le pirs de la psirottaen cnonveu ernte le salarié porté et l'entreprise cilente camepronnt nmnotmaet le mntoant de la rémunération, de l'indemnité d'apport d'affaire, des prélèvements siaocux et fiscaux, des fiars de giotesn et le cas échéant des fiars psrolenfseonis ;
- f) La responsabilité de l'entreprise cntliee reitlvae aux cotdnionis d'exécution du trvaail du salarié porté, en prtlaiciuer les qsouietns liées à sa santé, à sa sécurité et à la durée du travail, pndaent l'exécution de sa peoairtsn dnas ses luaox ou sur son stie de tairavl ;
- g) S'il y a lieu, la nurtae des équipements de poitoetrcn ilendniulvide mis à dosiitison par l'entreprise cetlnie ;
- h) L'identité de l'assureur et le numéro d'assurance gsantraast la responsabilité cviiie susirtoce puor le cmopte du salarié porté puor les dmmogaes provoqués dnas l'entreprise ciltnee pannedt l'exécution de la prestation.

Il ne puet y avoir rpruue anticipée du CDD que dnas les cas prévus par la loi, étant ici rappelé que la sluee rrtpuue du conatrt ceimrcmoal de poiatsn de pgaorte slriaaal n'entraîne pas la rputure du cnartot de tirvaal du salarié.

Hormis les cas prévus par la loi, le CDD cromptoe un treme fixé aevc précision lros de sa conclusion. Lsqorue le tmree de l'objet puor leueql il a été clncou n'est pas connu, le coartnt à durée déterminée ne cromopte pas de trmee précis, et est clncou puor une durée minimale. Il a aolrs puor temre la réalisation de la ptoaseirn puor lleuqlae il a été conclu.

Dans les cidtinoons prévues à l'article L. 1254-13 du cdoe du travail, le temre du catrnot puet être reporté puor petetrmre au salarié porté de prestcoper de nuovux clients.

#### 17.2. Catrnot de triaavl en potrgae slriaaal à durée indéterminée

Le CDI est cclnou ernte l'entreprise de pargtoe slarial et le salarié porté puor réaliser des pnrsiaettos dnas une ou piseurlus eierrespnts clientes.

Le ctanort est établi par écrit aevc la mineton ? crtnoat de tarvail de ptgorae saarial à durée indéterminée ?. Lurqose le cratont ne précise pas une tllee mention, il est présumé clncou puor une durée indéterminée. Dnas ce cas, l'employeur ne puet pas se prévaloir de la règle de l'absence de rémunération puor les périodes snas prestations.

La réalisation de pusleirs msoiins puet être ccmnitootae dnas le respect des durées mmalaiexs de taairvl fixées par la loi.

Le CDI est un coartnt a ? exécution scvviessue qui ctompore des périodes travaillées et des périodes non travaillées. Le salarié porté s'engage à rcreehcer lui-même des clients.

Les périodes snas prestation, hros congés payés prévus à l'article L. 3141-3 du cdoe du travail, cehz une epsrtneie cliente, c'est-à-dire cleees non covterues par un cronatt crcmmaeiol de prasoietn de paogtre salarial, ne snot pas rémunérées. En revanche, le salarié bénéficie d'un cetrain nbrmoe de dorts et geirnatas définies par la présente cvontnoein et, le cas échéant, par une ceoovinnnt ou un acrocd clieotlcf d'entreprise.

Chaque misoian fiat l'objet d'un croantt cemomrical de ptiatseorn de pgtroae sarilaal clncou aevc l'entreprise de portage. Ce croantt cptrmooe au mmiinum les ceulsas stuaevns (L. 1254-21 du cdoe du travail) prmenattet netmamont de celclair la rémunération due au salarié porté en acpapolitn du crntoat de triaavl coclnu :

- a) L'identité du salarié porté ;
- b) Le dtseircpif des compétences, des qtialciaufions et des dnameois d'expertise du salarié porté ;
- c) Le detcsrpiif de la pstotreian et ses cotiniodns d'exécution par le salarié porté ;
- d) La dtae du terme de la ptrostiean et, le cas échéant, la durée mnlmiaie de la ptrsiateon losrque le terme est irictaenn et lié à la

réalisation de la pteoirsatn ;

- e) Le pirs de la paosriettn ceonvnu entre le salarié porté et l'entreprise ctilnee ;
- f) La responsabilité de l'entreprise centlie rliaevte aux cnioniodts d'exécution du taiavr du salarié porté, en prliociuatr les qistnueos liées à sa santé, à sa sécurité et à la durée du travail, pndaent l'exécution de sa poreastitn dnas ses luaox ou sur son stie de tiraavl ;
- g) S'il y a lieu, la nutare des équipements de potircoten ielnlvuidde mis à doisoiptisn par l'entreprise ctilnee ;
- h) L'identité du garant finceniar de l'entreprise de paogtre salarial ;
- i) L'identité de l'assureur et le numéro d'assurance gaisatrsannt la responsabilité clviie srtoucsie puor le copmte du salarié porté puor les dmgeaoms provoqués dnas l'entreprise cietlne peandnt l'exécution de la prestation.

Article 18 - Droits et obligations des parties

En vigueur étendu en date du Mar 1, 2021

#### 18.1 Epsriettre de pagorte salarial

L'entreprise de potrgae saarial s'engage à établir un coartnt de trvail en progtae slariaal au salarié porté, et à accomplir, en conséquence, les formalités ainseivdaimrtrts et les déclarations sclaiéos nécessaires.

Elle aussre un contrôle de conformité des éléments cnouintstat le pirs de la prestation, et ntommneat la rémunération miimnale prévue par la loi, l'indemnité d'apport d'affaires, la ou les cnobniotturs prévues par la présente cotevinonn ?

Elle assrue également un contrôle de conformité des éléments tmsairns par le salarié porté sur la bsaie d'un cpmote rnedu d'activité visé, le cas échéant, par le client.

Elle fiat apparaître sur le croant de taviarl de manière ditcnsite citranes éléments et nnoematmt les modalités de culacl de la rémunération ntete de firas de gtiotesn versée au salarié porté. Elle puet rufeser un cantort ceracmimol en pgrgae sriaaall si un ou prseulius éléments tiasrmns et/ou oims par le salarié porté ne petmrteent pas sa msie en palce conformément aux ditipnisooss légales et cennvnelnoiotels ou si l'EPS eismte que la mossiin présente un rsuqie qu'elle ne puet assreur (risque financier, nutare d'activité risquée ?).

L'entreprise de pagorte sriaaall asurse le suivi du bon déroulement de la prestation.

L'entreprise de pagorte saiaarl assrue la gtoiesn asntiiratdivme de la riolaetn ernte le salarié porté et le client. Elle psropoe des musrees d'accompagnement liées à l'exercice de l'activité du salarié porté et à la réalisation de son pejort professionnel.

L'entreprise de porgtae saarial acgocapmne le salarié porté puor lui pertermte d'assurer un développement de ses pstriaotens de nurate à faevsiron une pérennité de la retoalin contractuelle. Puor ce faire, l'entreprise de pgorate siaarlal filicate l'accès à la formation, aux bnilas de compétences, et à la voialdtain des auqics de l'expérience.

L'entreprise de pgorae slariaal aptorpe ttuoe atissnace utile dnas la négociation, la rédaction des conratrs cemmcoriaux de ptaogre salarial, et aux bnos rscetpes des obinagltiois légales et/ou clectatnoruels ernte le salarié porté et son client, naeotmmt par le rrcoues éventuel à une atsissacne juridique.

L'entreprise de pagtroe siaarall s'engage à futcearr la psirtotean tllee qu'elle a été négociée etrne le cilent et le salarié porté.

L'entreprise de porgtae siaarall met en pacle et gère, puor cqhaue salarié porté, un cmopte d'activité et procède au vmrneseet de la rémunération et des cgehras y afférents, dnas les ctoioninds légales et réglementaires.

Chaque mois, le salarié porté srea informé nanmemott des éléments stniavus imputés sur son cspotme d'activité défini à l'article L. 1254-25 du cdoe du tarvail :

- ? les vetmeesrns effectués par l'entreprise cenitile à l'entreprise de pgorate au titre de la réalisation de la paisetrotn ;
- ? le détail des frias de gietosn ;
- ? le matnont des frais peilosornsfens ;

- ? les prélèvements fiscaux et sociaux ;
- ? le montant de la rémunération nette ;
- ? le montant de l'indemnité d'apport d'affaires.

Article 19 - Période d'essai  
En vigueur étendu en date du Jul 1, 2017

19.1. CDI en régime salarial

La durée de la période d'essai est la durée maximale définie par la loi pour la catégorie professionnelle du salarié (4 mois s'il est cadre, 3 mois s'il est technicien ou agent de maîtrise) quelle que soit la durée de la période équivalente par accord exprès des parties, avant la fin de la période initiale.

Au cours de la période d'essai, l'employeur des parties pourra mettre fin au contrat sans indemnité, moyennant le respect d'un délai de prévenance conformément aux articles L. 1221-25 et L. 1221-26 du code du travail.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié porté, celui-ci percevra un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié porté dans l'EPS est inférieure à 8 jours.

Lorsqu'il est mis fin par l'EPS à la période d'essai, le salarié porté est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- ? 24 heures en deçà de 8 jours ;
- ? 48 heures entre 8 jours et 1 mois ;
- ? 2 semaines après 1 mois de présence ;
- ? 1 mois après 3 mois de présence.

Toute rupture de la période d'essai, quel qu'en soit l'auteur, sera notifiée par écrit, remise en main propre contre récépissé ou adressée en recommandé avec avis de réception.

19.2. CDD en régime salarial

Il est renvoyé aux dispositions légales.

Article 20 - Compte rendu mensuel d'activité  
En vigueur étendu en date du Jul 1, 2017

Le salarié porté est tenu de rendre compte fidèlement de son activité par la tenue d'un compte rendu d'activité écrit, établi au moins une fois par mois, qui devra porter sur l'EPS d'exercer un suivi et un contrôle précis de son activité. Ce compte rendu d'activité, qui devra être approuvé par l'EPS, comportera notamment des données sur les journées et demi-journées ou, si la durée du travail est calculée en heures, les heures d'exécution de la prestation concernée.

L'EPS pourra à tout moment, entre deux comptes rendus d'activité, demander au salarié porté un état d'avancement de son activité.

Le compte rendu d'activité est un outil permettant notamment d'assurer la préservation de la santé et de la sécurité dans le cadre d'un suivi régulier de sa charge de travail.

Article 21 - Prix de la prestation et rémunération  
En vigueur étendu en date du Jul 1, 2021

21.1. Prix de la prestation

Le prix de la prestation négociée par le salarié porté est défini dans le contrat de prestation et ou le bon de commande du client. En cas de renégociation du prix de la prestation entre le client et le salarié porté, le salarié porté s'engage à en informer l'EPS sous 48 heures.

21.2. Montant disponible

En contrepartie de la prestation, le salarié porté devra verser à l'EPS un montant disponible calculé comme suit :

Prix de la prestation HT encaissée par l'EPS ? frais de gestion =

montant disponible

- Le montant disponible au titre de chaque prestation est en outre affecté au prorata de l'ensemble des éléments suivants :
- ? les cotisations sociales patronales, salariales et autres charges ;
- ? la rémunération brute mensuelle correspondante à la rémunération calculée en fonction du nombre d'heures ou de jours ou demi-journées déclarés dans le compte rendu d'activité ;
- ? la rémunération complémentaire éventuelle ;
- ? l'indemnité d'apport d'affaires de 5 % portant sur la rémunération brute mensuelle ;
- ? l'indemnité de congés payés ou équivalente de congés payés ;
- ? l'indemnité de fin de contrat pour les salariés à durée déterminée ;
- ? les atours, charges ou provisions, les prélèvements éventuels au titre de l'épargne salariale ;
- ? les prélèvements fiscaux ;
- ? les frais ponctuels éventuels liés à la réalisation de missions ou à la prestation de missions.

Le solde disponible peut être laissé en compte dans la société pour utilisation future.

21.3. Rémunération minimale(1)

Le salaire minimum défini par la présente convention est défini à la définition d'une rémunération minimale visée par l'article L. 1254-2 du code du travail. Il intègre le salaire de base, les indemnités de congés payés et la prime d'apport d'affaires.

Ce salaire minimum brut total, compris de l'activité, ne pourra être inférieur à 77 % du plafond de la sécurité sociale décomposé de la façon suivante :

- ? un salaire minimum payable au mois le mois défini comme suit :
- ? 70 % du plafond sécurité sociale pour un salarié porté journalier tel que défini au chapitre IX de la présente convention ;
- ? 75 % du plafond sécurité sociale pour un salarié porté saisonnier tel que défini au chapitre IX de la présente convention ;
- ? 85 % du plafond sécurité sociale pour un salarié porté en forfait jour.

- ? et une réserve financière définie comme suit :
- ? pour les salariés en contrat à durée déterminée, une indemnité de précarité équivalente à 10 % conformément à l'article L. 1243-8 du code du travail, qui sera versée à l'issue du contrat de travail ;
- ? pour les salariés en contrat à durée indéterminée, une réserve égale à 10 % du salaire de base de la dernière mission, est constituée sur le compte d'activité : elle a pour vocation de permettre la mise à disposition de rémunération, voire son absence, pendant les périodes hors activités et de permettre aux salariés portés de sécuriser leur développement lors des périodes d'inactivité en permettant notamment de recueillir de nouveaux clients ou de nouveaux marchés dans le cadre des dispositions de l'article 22.2 de la présente convention.

Ce salaire brut minimum est défini en journée ou en demi-journée si la durée du travail du salarié porté est exprimée en jours. Il sera calculé par rapport au plafond de la sécurité sociale si la durée du travail du salarié porté se calcule en heures.

Les périodes sans prestation réalisées auprès d'un client pendant les périodes de congés ne sont pas rémunérées.

21.4. Poursuite sur compte d'activité

Sur le compte d'activité défini à l'article 18.1, d'ouvrir un compte, une provision est prévue à la disposition du contrat de travail.

- Cette provision est alimentée par :
- ? le solde prévu à l'article 21.2 de la présente convention ;
- ? pour les salariés en CDD, l'indemnité de précarité prévue à l'article L. 1243-8 du code du travail ;
- ? pour les salariés en CDI, la provision de 10 % de l'article 21.03.

Le salarié porté utilisera ce compte dans les conditions de l'article 22.2 de la présente convention.

21.5. Détermination des prélèvements sociaux, fiscaux et autres charges financés par le salarié porté

Les prélèvements sociaux, fiscaux et autres charges, auxquelles est soumise l'entreprise de partage salarial, étant liés à l'activité d'origine du salarié porté, ne sont donc pas couvertes par les frais de gestion versés à l'entreprise de partage salarial.

Ces prélèvements sociaux et autres charges, intégralement financés par le salarié porté, se composent de :

? autres cotisations sociales obligatoires des salariés régies par l'entreprise de partage salarial n'ont pas la médecine du travail et l'AGEFIPH ;

? prélèvements sociaux et fiscaux notamment la CAFE (contribution sur la valeur des entreprises), C3S (contribution sociale de solidarité des sociétés) ;

? autres charges qui incombent aux salariés portés, leurs activités, leurs biens et leurs avoirs, et tout autre risque et service lié à l'activité du salarié porté.

*(1) L'article 21-3 est étendu sous réserve qu'il fasse référence à la valeur du plafond de la sécurité sociale en vigueur à la date de conclusion de l'accord, et à l'exclusion de toute prise en compte d'ajustement d'une réévaluation de ce plafond conformément aux dispositions de l'article L. 112-2 du code monétaire et financier et sous réserve que la décomposition mentionnée au deuxième alinéa s'entende comme une garantie mesurée de 70 % du plafond de sécurité sociale (PSS) pour un salarié porté junior, 75 % du PSS pour un salarié porté senior et 85 % du PSS pour un salarié porté en forfait jours et d'une réserve financière qui n'est perçue par le salarié porté qu'en fin de mission.  
(Arrêté du 28 avril 2017 - art. 1)*

Article 22 - Suspension et rupture du contrat de travail  
*En vigueur étendu en date du Jul 1, 2017*

22.1. Suspension du contrat de travail pour cause de maladie, accident, maternité

Les absences justifiées par l'incapacité temporaire de travail résultant de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical, et notifiées conformément aux dispositions du code de la sécurité sociale, cessent d'être une suspension du contrat de travail.

Conformément à l'accord de méthode conclu le 15 mars 2017 dans la branche une négociation est engagée pour revenir à un accord sur le contenu d'un régime de prévoyance (frais de santé en cas de maladie, accident, maternité, cure de repos des salariés) : notamment posant des règles, incapacité temporaire de travail).

22.2. Suspension du contrat de travail pour absence de prestation

En l'absence de prestations à réaliser, le contrat de travail est suspendu.

Pendant cette période, sauf décision contraire du salarié porté, une indemnité peut être versée selon ce que prévoit le contrat de travail du salarié porté.

Dès lors afin d'éviter que le salarié porté se trouve dans une situation de chômage partiel, celui-ci peut bénéficier d'une autorisation de travail dans la limite maximale de 3 mois, sauf décision contraire du salarié, prise en compte sur la réserve établie à cet effet sur le contrat de travail du salarié porté. Son montant mensuel sera au moins égal à 1 journée. Le contrat de travail, dont le contenu au contrat de travail est mentionné dans la loi, récapitule les divers éléments de nature à permettre au salarié porté de connaître le montant des cotisations pour sa rémunération et son indemnisation.

22.3. Rupture du contrat de travail

Si au terme d'une période de 1 mois de prospection, le salarié porté n'a pas obtenu de nouvelles missions et demeure sans activité, l'employeur pourra engager une procédure de licenciement, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1232-1 du code du travail relatif à la nécessité d'existence d'une cause réelle et sérieuse. En effet en cas d'inactivité prolongée, le salarié porté ne satisfait plus aux conditions de l'article 2 de la présente convention définissant les critères attachés au salarié porté, notamment la capacité à exercer sa clientèle incombant par le critère de l'autonomie.

Dans cette perspective les parties au contrat de travail se sont entendues sur la constitution d'une réserve telle que définie à l'article 21.4 de la présente convention.

Article 23 - Lieu de travail  
*En vigueur étendu en date du Jul 1, 2017*

Le lieu de travail est déterminé par le salarié porté en fonction de ses lieux d'activité.

Article 24 - Clause de non-concurrence et d'exclusivité  
*En vigueur étendu en date du Jul 1, 2017*

Compte tenu de la nature du travail du salarié porté, le contrat de travail ne peut empêcher son exécution de manière exclusive ou de non-concurrence, de telles clauses étant incompatibles avec l'autonomie du salarié porté, sauf dans le cas de l'existence d'une telle clause dans les contrats de prestation qui engagent l'EPS et par voie de conséquence le salarié.

Après la rupture du contrat de travail, le salarié porté peut continuer à travailler avec les entreprises clientes ayant conclu un contrat commercial de prestation de partage salarial.

Le salarié peut prendre des engagements vis-à-vis de ses clients dans le cadre de démarches commerciales spécifiques.

Article 25 - Assurance responsabilité civile professionnelle  
*En vigueur étendu en date du Jul 1, 2017*

L'EPS doit être assurée contre les dommages provoqués par le salarié dans l'entreprise contre l'exécution de la prestation. Cette assurance ne se confond pas avec d'autres assurances de responsabilité civile personnelle qui peuvent être exigées pour certaines activités professionnelles.

## Chapitre VI Durée et aménagement du temps de travail. – Congés payés. – Jours fériés

Article 26 - Dispositions communes  
*En vigueur étendu en date du Jul 1, 2017*

Par principe, le salarié porté est amené dans l'organisation de son emploi du temps pour l'accomplissement de sa mission. Il en résulte qu'il peut bénéficier d'une durée de travail et fixer ses horaires en les adaptant aux exigences de la mission en cours ou de ses nouvelles missions, dans le respect des exigences légales et réglementaires.

Sauf autre écrit valant contractuelle, le contrat de travail définit à l'article 20 l'ensemble des jours et demi-journées travaillés si la durée du travail est calculée en jours. Si elle est calculée en heures, il précise également les heures travaillées.

L'EPS s'assure régulièrement que la charge de travail du salarié porté est raisonnable et permet notamment le respect des durées maximales de travail et par voie de conséquence le respect du droit au repos. Cette vigilance s'exerce notamment au moment de la conclusion du contrat, à la réception de chaque contrat de travail, ainsi que par la mise en place d'entretiens de suivi de la charge de travail du salarié porté :

? d'une part, le salarié concerné bénéficie chaque année d'un entretien individuel avec l'entreprise de partage salarial sur sa charge de travail, l'amplitude de ses journées de travail, l'organisation de son travail dans l'entreprise, sa rémunération et l'articulation entre sa vie personnelle et sa vie professionnelle et familiale d'autre part?;

? d'autre part, le salarié peut solliciter auprès de son EPS un entretien si ce dernier constate ou ressent une charge de travail ou s'il rencontre des difficultés pour concilier sa vie personnelle et sa vie professionnelle et ce indépendamment du respect des heures de repos quotidiennes et hebdomadaires. Cet

Le processus doit se dérouler dans un délai de 7 jours ouvrables dès lors que le salarié en fait la demande.

Cet entretien doit impérativement être précédé d'un éventuel entretien d'évaluation.

## Article 27 - Durée et aménagement du temps de travail *En vigueur étendu en date du Jul 1, 2017*

### 27.1. Mise en place du forfait jours

#### 27.1.1. Personne éligible

Les salariés portés de congés de travail sont ceux qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés par ailleurs une convention individuelle de forfait en jours.

Ce salarié porté autonome organise son temps en fonction des missions qui lui sont confiées. Il décide librement de ses prises de rendez-vous, de ses heures d'arrivée et de sortie, de la répartition de ses tâches au sein d'une journée ou d'une semaine, de l'organisation de ses jours de repos. Il ne peut par conséquent se voir imposer des horaires précis qu'à titre exceptionnel.

#### 27.1.2. Durée du forfait jours et dépassement

Sur une période de 12 mois consécutifs consécutifs à l'année civile (ou toute autre période de 12 mois consécutifs), le nombre de jours travaillés est de 218 jours (qui peut être calculé en demi-journées). Il comprend la journée de solidarité définie à l'article L. 3133-7 du code du travail.

Une convention individuelle de forfait prévoit un nombre annuel de jours travaillés inférieur.

Quel que soit le nombre de jours travaillés chaque année prévue dans la convention individuelle de forfait, celui-ci est nécessairement un nombre fixe.

Les salariés peuvent dépasser le nombre annuel de jours travaillés fixé par la présente convention collective et/ou dans la convention individuelle de forfait dans les conditions suivantes :

Le salarié et l'employeur peuvent convenir de la réalisation de jours supplémentaires dans un avenant qui prévoit le nombre de jours de travail supplémentaires ainsi que la majoration de salaire applicable, qui ne peut être inférieure à 10 %. Conformément à la loi, cet avenant n'est valable que pour l'année en cours et ne peut faire l'objet d'une renouveau tacite.

#### 27.1.3. Gestion du forfait jours

Les salariés concernés ne peuvent en aucun cas dépasser 229 jours travaillés dans l'année.

En cas d'absence pour raison de santé ou autre motif, le nombre prévisionnel de jours de travail est réduit proportionnellement à la durée de l'absence exprimée en jours calendaires.

Pour la prae de l'année civile à compter jusqu'au 31 décembre (ou celle restant à courir jusqu'à la fin de la période annuelle prévue par les parties), le contrat de travail fixe le nombre prévisionnel de jours de collaboration. Pour l'année de sortie des effectifs, le nombre prévisionnel de jours de collaboration est réduit proportionnellement au temps qui s'est écoulé depuis le point de départ de la période annuelle en cours.

#### 27.1.4. Suivi de la charge de travail

La charge de travail du salarié porté au forfait jours fait l'objet d'une évaluation et d'un suivi régulier par l'entreprise de manière conforme aux dispositions de l'article 26 de la présente convention collective.

Le contrat de travail d'activité prévoit également de tracer les données relatives à la charge de travail du salarié, l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, la rémunération

du salarié porté, ainsi que l'organisation du travail dans l'entreprise. Au regard des éléments constatés, l'entreprise de préférence s'efforce de permettre au salarié d'améliorer ses conditions de travail. Elle prend les décisions nécessaires à la préservation de la santé du salarié porté, en agissant par exemple des moyens au salarié porté, ou encore en attirant l'attention de l'entreprise sur un problème constaté, auquel il lui est possible de remédier. Lorsque le problème persiste en tout ou partie d'un moment donné auquel l'entreprise clinique peut remédier, mais pour lequel elle demeure inactive, l'entreprise de préférence peut, en accord avec le salarié porté, notamment les obligations légales, prendre des mesures allant jusqu'à l'interdiction de poursuivre le contrat de travail dans les conditions actuelles et ce aux dépens de l'entreprise cliente.

#### 27.1.5. Droit à la déconnexion

S'agissant du droit à la déconnexion prévu par la réglementation, l'entreprise de préférence s'efforce de prendre en considération les éléments mis en œuvre par l'entreprise cliente, dont les éléments sont précisés dans l'accord de méthode.

### 27.2. Calcul de la durée du travail en heures

Le salarié porté effectue une prestation de travail pour une durée qui peut être équivalente à un temps partiel, à un temps plein, ou encore équivalent des heures de travail au-delà de 35 heures par semaine.

La durée du travail appréciée à la semaine ou au mois est fonction de la (ou des) prestation(s) réalisée(s) au cours de la semaine ou du mois. La durée du travail peut être inférieure à 24 heures sur 1 semaine ou à son équivalent mensuel. La définition du temps partiel et des autres activités ne comprend pas à un temps plein s'écoulant dans l'accord de méthode.

Sauf indication contraire dans le contrat de travail ou dans un avenant, le contrat de travail d'activité indique la répartition de la durée du travail sur les jours de la semaine ou les semaines du mois, laquelle peut évoluer selon les besoins ou les mois à l'initiative du salarié porté et, par voie de conséquence, sans délai de prévenance.

## Article 28 - Congés payés et jours fériés *En vigueur étendu en date du Mar 1, 2021*

### 28.1. Durée du congé

Tout salarié acquiert 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois de travail effectif. Les congés peuvent être pris dès l'embauche.

### 28.2. Période de congés

La période de référence pour l'acquisition du congé payé court du 1er juin au 31 mai de l'année suivante. En cas d'annualisation du temps de travail, la période de référence pour l'acquisition du congé payé est la même que celle de l'annualisation.

### 28.3. Indemnité de congés payés

L'indemnité de congés est égale au montant des 2 mois de salaire :  
? 1/10 de la rémunération brute perçue par l'intéressé au cours de la période de référence ;  
? la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler (maintien de salaire).

Chaque jour de congé pris en application de l'article 28.1 donne lieu au versement de cette indemnité. Pour les salariés portés en contrat à durée déterminée, cette indemnité est versée à la fin du contrat, sauf si le contrat à durée déterminée se poursuit par un contrat de travail à durée indéterminée.

### 28.4. Jours fériés chômés

Les jours fériés sont traités conformément aux dispositions législatives en vigueur.

# Chapitre VII Formation professionnelle

Article 29 - Objectifs et priorités  
En vigueur étendu en date du Jul 1, 2017

Eu reard à la siattun particulière du salarié porté, les priteas considèrent cmome prairtorie la création et le développement de paesnttoirs de coslines et d'accompagnement au bénéfice des salariés portés aifn que leurs compétences et qiutiafnaclos sinoet en adéquation avec le boisen de ces salariés au regard du développement de luer activité auprès d'entreprises clientes.

Les petrias sntairaegs pnorett une aenitottn particulière aux obejtfcis saivntus :

- ? les fnotiramos d'adaptation au poste aifn que le salarié évolue seeernment dnas l'entreprise cliente?;
- ? les fmitoroans paemrettnt au salarié porté de développer son activité de recrehhce de clients?;
- ? les fnootaimrs pmteratent au salarié porté de meaiinnt ses compétences et ses qilautniiafcos miess à pifrot dnas les sociétés clientes?;
- ? les fraoinomts prntmeeatt d'élever le nveau de qiitlcofuiaan des salariés portés.

Les ptraeis fnairvsoet la fmoiatorn peandnt le tepms de tvariial et mttneet en ?uvre les moeyns de sruvie les froimanots panndet ou en drhoes d'une pitosatren cehz une eiptrsentre cliente.

Article 30 - Obligations de l'employeur  
En vigueur étendu en date du Jul 1, 2017

## 30.1. Adaptaoin au potse et menaitin dnas l'emploi

Conformément à la loi, l'employeur asruse l'adaptation des salariés à luer potse de tvariial et veille au mietiann de luer capacité à oueccpr un emploi, au regrad nnetoamnt de l'évolution des emplois, des tcihlneogeos et des organisations.

Dans ce cadre, l'employeur s'assure, d'une part, que le salarié porté dsosipe des compétences nécessaires puor développer son activité de rccheree de clients.

Il s'assure, d'autre part, que le salarié porté, par rapoprt aux compétences, qiacnoluiatfis et daeonmis d'expertise conneus du salarié, dsspoie des cisaaonsencns et des compétences reuqesis puor dsrserver son orffe de svceries au reard de son oolbtgiain de former.

## 30.2. Développement des compétences et des qualifications

Conformément à la loi, l'employeur puet proeospr des antocis de foonmrits qui pntpraiciet au développement des compétences et des qtfiunoliaacs du salarié porté, y cmprios numériques.

Le salarié puet mobiliser, à ctete fin, son ctopme pnrsceneol de formation.

Article 31 - Prestations de conseil et d'accompagnement  
En vigueur étendu en date du Jul 1, 2017

## 31.1. Développement d'outils spécifiques à la branche

L'employeur met à dipitsioson les meonys uletis et adaptés aifn de sruvie l'activité du salarié porté, de le csnolieelr sur son orffe de psinottears alculete et future. Il lui propose, le cas échéant, des aocnis de formation.

Les petrais srgnaateiis cenfoint à la cosmsiomn piiararte noaltnaie de l'emploi et de la fmotiaorn poilefsosrnelne le sion de développer et de prpsooer aux enerppisets de la brhnace des olitus de suvii adaptés au rraegd de l'objectif défini à l'alinéa précédent.

## 31.2. Eenetrin professionnel

L'employeur met en ?uvre l'entretien perfnsnoeisol prévu à l'article L. 6315-1 du cdoe du travail.

Les paeitrs sntirgeaais cenfoint à la cmsioimn priairtae niatoalne de l'emploi et de la fimooartn psfeosnloelirne le sion de développer les ouiltis et procédures adéquates.

Article 32 - Plan de formation de l'entreprise  
En vigueur étendu en date du Jul 1, 2017

Les erseinprtes mteentt en ?uvre la procédure de cntiatlsuoon prévue par les alcectris L. 2323-15 et siutvns du cdoe du tvraail dnas des cdiinntoos paternmtet un dilugoe saiocl en eenrprtre cictnrtsuf sur le cmahp de la fomration prsfnsneeiolloe et la ctcnrisouton des parrcous professionnels.

Lors de ctete consultation, l'employeur précise dnas un decmuont d'information la ntuaire des atincos prévues ou réalisées en disungatnit :

- ? les aciotns d'adaptation au potse et de meintain dnas l'emploi?;
- ? les anoitcs qui pecpirinatt au développement des compétences et des qaftuioicinals des salariés.

L'employeur porte nmoemtant à la casnonanisce des représentants du pnsenorel de manière cairre :

- ? le nrbmoe de bilans de compétences prévus ou réalisés?;
- ? le nmorbe de VAE prévues ou réalisés?;
- ? le nrmoibe de périodes de pafesoniiiaossrlniton prévues ou réalisées?;
- ? le nrmoibe de dnameds de CPF et le normbe de CPF cofinancés par l'entreprise?;
- ? le nrmoibe d'entretiens psreooleninsfs réalisés et les éventuels matemunqnes à l'obligation d'entretien prfnosieesnol (réalisation des einrtentes et ofbcjietis des eeinttners tuos les 6 ans).

La cmsimioosn prairtaie naanoilte de l'emploi et de la fmrtooaain psfeslloinenore établit et pospoe un modèle de présentation du paln de formation, en tneat ctpome des catortenins légales et réglementaires, ainsi que des éléments ci-dessus.

Article 33 - Dispositifs de formation  
En vigueur étendu en date du Jul 1, 2017

Les eetprnisres et les salariés cvuetros par la présente cooetnvnin accèdent aux doitpsisfis de fmtrioaon prévus par le dirot commun.

Les pireats srnaigeiats anrcrdoet une irtctomnpae particulière au bilan de compétences, qui pmeret au salarié d'élaborer un perjot peonoifnsenrl pnuavot dnoenr leiu à la réalisation d'actions de -formation.

Elles adrecncot une iptacomre particulière à la vldaiotain des aqiucs de l'expérience, qui permet au salarié porté de faire vallder au cours de sa vie pesfneoolrlinse les auciqs de son expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme ou d'un tirtte à finalité professionnelle, ou d'un carciteift de qcituaioiflain professionnelle.

Les patreis snieirtagas considèrent la période de psinnfoisosatoliraen comme un dpisiositf mjeuar ptneermatt de manitneir dnas l'emploi les salariés portés anisi que de développer lrues compétences et luer qualification. C'est poruuoqi elels décident d'une citntouoibrn de paeiraoinfsisntlosn supérieure à clele prévue par le droit commun. Elcls s'engagent en ourte à déterminer des pierss en carche financières par l'OPCA frebovlaas au développement de ce dispositif.

Article 34 - Conditions de départ en formation  
En vigueur étendu en date du Jul 1, 2017

## 34.1. Dnas le crdae d'une prestation

Le salarié porté est sbtslpceue de sruvie une aiotcn de développement des compétences, au trtie du paln de fmirtaoon de l'entreprise de prgatoe salarial, pdnnaet ou en dhroes du tpmes de travail.

À l'occasion de cette aotcin de développement des compétences est rédigé un dnecomut précisant :

- ? l'intitulé de l'action et sa durée?;

? les dates prévues de l'action à lieu?;  
? le ou les lieux où elle se déroule?;  
? le cas échéant, le nom du service interne de l'entreprise de participation ou de l'organisme externe responsable de l'action?;  
? le montant de l'allocation de formation?;  
? l'engagement auquel l'entreprise de participation s'engage dès lors que le salarié porté a suivi avec régularité la formation et s'inscrit aux évaluations prévues.

Ces éléments sont formalisés dans un document type élaboré par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Pendant la durée de la formation, le salarié porté bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles comme prévu à l'article L. 6321-11 du code du travail.

#### 34.2. En matière d'une prestation

L'action de formation peut s'insérer entre des prestations.

#### Article 35 - Désignation de l'OPCA de branche En vigueur étendu en date du Jul 1, 2017

Les parties désigneront l'OPCA de la branche du secteur salarial dans le cadre des dispositions programmées par l'accord de méthode.

Les parties s'engagent à la signature de l'accord de méthode au sein de l'OPCA.

Le rôle de cette section paraît être de mettre en application, en étroite collaboration avec la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche, et sous l'autorité du conseil d'administration de l'OPCA, les dispositions de la présente convention et d'assurer les prérogatives qui lui sont reconnues par les textes législatifs et réglementaires ainsi que par les statuts de l'OPCA.

#### Article 36 - Stipulations financières En vigueur étendu en date du Jan 1, 2021

Les parties conviennent que la contribution financière à la formation professionnelle dans la branche est la suivante :

? 1,05 % de la masse salariale pour les salariés de moins de 11 salariés ;  
? 0,60 % de la masse salariale pour les entreprises à partir de 11 salariés.

Les entreprises conviennent de contribuer à l'OPCA de la branche au sein de laquelle est constituée une section paritaire professionnelle pour assurer la constitution d'un fonds mutualisé.

Un des objectifs de la contribution supplémentaire financière est de favoriser la sécurisation des parcours professionnels en permettant aux salariés portés d'optimiser leur employabilité par l'acquisition de compétences via les différents dispositifs de formation. Les fonds sont gérés par le comité de gestion mutualisé au sein de la branche.

## Article - Chapitre VIII Classification professionnelle

En vigueur étendu en date du Jul 1, 2017

Le salarié porté junior ? ayant moins de 3 ans d'ancienneté dans l'activité en question ? peut relever de la catégorie des techniciens, agents de maîtrise ou assimilé, si de la catégorie des cadres.

Le salarié porté senior ? ayant au moins 3 ans d'ancienneté dans l'activité en question ? relève de la catégorie des cadres.

Le salarié porté au forfait junior relève de l'ancienneté dans l'activité en question sauf si l'ancienneté est calculée sur la base de l'activité en question.

## Article - Chapitre IX Emploi et égalité professionnelle

En vigueur étendu en date du Jul 1, 2017

Conformément à la réglementation, les obligations des entreprises sont les 3 ans sur ces sujets.

À l'initiative de la délégation patronale, avec l'aide de l'observatoire paritaire du secteur salarial, présentera un rapport annuel au comité de gestion des égalités professionnelles prévues par la réglementation.

Cette négociation concerne également sur les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ainsi que sur la prise en compte de la pénibilité au travail.

Bien entendu, ces négociations concernent en outre les spécificités liées au secteur salarial.

## Article - Chapitre X Dispositions particulières à certaines catégories de salariés

En vigueur étendu en date du Jul 1, 2017

Les dispositions prévues à concrétiser le droit au travail des personnes handicapées sont celles définies par la loi.

Les garanties des salariés appelés à exercer leur activité à l'étranger ou dans les départements d'outre-mer.

Cet article fixe l'objet de précision dans une négociation ultérieure.

## Chapitre XI Accès à un régime de prévoyance et à un régime de remboursement complémentaire de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident

En vigueur étendu en date du Jul 1, 2017

Une négociation sera engagée ultérieurement à ce sujet. Fait le 22 mars 2017.

En vigueur étendu en date du Jul 1, 2017

(Suivent les signatures.)

## Annexes

En vigueur étendu en date du Jul 1, 2017

### Annexe 1 Modèle de convention forfaitaire

Modèle de convention forfaitaire de forfait en jours

Entre la société X, employeur, d'une part, et M. ou Mme Y, salarié(e), d'autre part, est conclue la convention de forfait en jours suivante :

1. Accord de référence :

Les parties conviennent que la présente convention de forfait en jours est conclue en application des dispositions xxx

de la cnienovotn cletvcolie nalitonae des salariés portés (dispositions annexées à la présente convention).

En effet, du fiat de son autonomie, M. ou Mme Y vrrea son tpmes de tiavral décompté en journées et/ou demi-journées, conformément aux disnotopisis de la ceinovtnn cvtlcioele précitée.

## 2. Nrmboe prévisionnel aunnel de jrous :

Si le nmorbe prévisionnel de jrous dnaevt être travaillés est de 218 (ou moins, si les pterais cnvnnienoet d'un fofarit juors réduit) (y cpimros une journée au ttrie du ditsoispf solidarité), l'année s'entendant conformément à la période de référence fixée par la cnotniveon ciolwlfcee précitée, la rémunération btruae srea cllee définie ci-après.

## 3. Rémunération :

Le sairale perçu par le (la) salarié(e) est un sraalie forfaitaire, indépendant du nmbore d'heures de taravil etfifcef réalisées cqhaue semaine. Le siaalre foifriatare anunnel est fixé à xx xxx ? burt puor le nrbmoe prévisionnel de jruos fixé ci-dessus. Le saralie firftaaroe joeairnlur cponronseadrt est dnoe fixé à xxx ? brut.

## 4. Rtiiconenoan à des jorus de rpeos :

Le salarié porura rcneeonr à des jorus de rpeos en ctoanpirtree d'une mjaroaotin de son siraale conformément aux atcilers L. 3121-59 et L. 3121-66 du cdoe du travail.

Dans ce cas, un anavent à la présente cotonievnn de fiafort srea cnoclu enrte les parties. Il fxeira le nrmobe de juors supplémentaires à effectuer, snas pouuivr dépasser? jorus et rereapllpa que cuhae juor supplémentaire srea payé aevc une miorrtjaaon de 10 %. Cet anevnat ne srea vlbaale que puor l'année en curos et ne pruroa être reniducot de manière tacite.

## 5. Modalités de svuui de la cahgre de tirvaal :

Le svuui de la durée de tvaairl et de la craghe de taviarl de M. ou Mme Y se frea conformément aux ditnsiooisps de la coetnrvon cvtoicllée précitée.

Il srea nmoaemntt assuré au moeyn d'un système auto-déclaratif. Dnas le crade de son cotpme rnedu d'activité mensuel, le (la) salarié(e) s'engage à reniengser le nbmroe de journées travaillées dnas le mios accompli, le petnmsnonoeiit ou la qaclufitiaion des jrous de rpeos en repos hebdomadaire, congés payés, ou autres. Il (elle) pruroa également friae ttuoe raeurqme sur la durée et la chgrae de tiraavl dnas ce document, ou sectlilior dieemrntect la tunee d'un enrietten ideiuividvl aifn de ptmrteere le rspeect des périodes mineailms de repos.

Un eernetitn idiiveundl srea organisé par l'employeur au mimuinm une fios par période de référence aunellne du ffrfoat puor échanger noaetmmt sur la durée et la cgahre de tiraval du (de la) salarié(e) et la cclliotianon de ses temps de vie.

*En vigueur étendu en date du Dec 1, 2020*

### Annexe II

Pratiques fsaioravnt le dioulgae saocil dnas les eperirtsens de poartge salarial

Les satniaerigs rnniscaseeot que le dagoiule saccoil est une opportunité puor équilibrer la rielotn de taviarl en répondant aux intérêts rifetcspses des salariés et des eenirtspses de ptrogae salarial. Il prmeet également de développer la transparence, la crédibilité et la pérennité du pagote salarial.

Ils nleapelpt que cuhae etniesprre de puls de 11 salariés diot ognriaesr des élections puor mtrtee en pcalle un comité scoial et économique ou cinosel d'entreprise aavnt fin 2019, ce qui représente une ocasiocn puor les esptneierrs et puor les oniratasinogs saledicyns de cuqnumimeor aevc les salariés portés sur l'intérêt du dilguae social.

### Article 1er

Les oitlus de cictmooouanin et la firtmoaon au dgiluae social

Les doiptssoniis du cdoe du taarivl canncneort les citmunoamincs slaiecnrys puevent apparaître désuètes puor foeavirsr la cnmmoctiuoian enrte les « salariés hros les mrus » que snot les salariés portés et lerus représentants dnas l'entreprise de portage.

En effet, l'essentiel de ces tetexs coecrnnne les aefcfihs dnas les pnaaunex d'affichage mis à doisiitspon des sitocnes siladcnyes et « les dtnstbioirius de tracts, dnas l'enceinte de l'entreprise, aux heuers d'entrée et de sriote du travail. »

Cependant, les oanonratsiigs sdylanceis représentatives des salariés dnas la brnrhae et les onastiionargs sealyidcns représentatives des eteirnrpses de pgtiare slariaal cnevenint que le dgouaile scaoil dnas les esnpreerits de pgotrae saailarl diot être favorisé et qu'un développement hmineourax du seuetcr psase par un daliguae rhcie etnre les erpseritnes et les salariés portés au moeyn des incesntas de représentation du personnel.

Pour adriettne cet obicjtfef d'un mileluer dlgoaie scaiol dnas l'entreprise, les enrsepirtes de pgarote saaaairll snot invitées à négocier un aocrd d'entreprise définissant, puor tteuos les sioncets seyclniads présentes dnas l'entreprise, les cioiotdnnns et modalités de diffousin des iontfinormas syndicales, nmntoamet :  
? en uisntlait les msieagseers pelesnnolrsiefos des salariés portés ;  
? en fxiant la périodicité de la dfoiusifn des informations, a mminia une fios par mios ;  
? en mtetnat à dioiptsison un eapcse Iannetrtr qaund clea est pslosibe ;  
? en mtaentt à diisitpoosn une litse de dsoifuifn cporantmot l'adresse électronique de l'ensemble des salariés portés de l'entreprise ;  
? en cas de msie en plcae de paunneax d'affichages, l'accord diot prévoiv dnas qlleue mserue snot favorisées sa visibilité et son accessibilité.

Les dsoinopitiss de l'article L. 2142-6 du cdoe du tavrail devront, bein entendu, être respectées et les salariés aurnot la possibilité de se désinscrire des leitss de dfsifioun syndicale.

Afin d'éviter ttuoe usitiotlain détournée, les emuyrelpos ne doevint pas pouvoir eceexrr un queqlconue contrôle sur les ltseis de dfiufion slciydane lorsqu'elles snot créées puor être diffusée au moyen des meeseisagrs professionnelles.

Il est rappelé que conformément à la législation en vigueur, les etiernspres de pagrtoe sarilaal deovint prteterme aux oiasirtgnoans sldianecys de mttre leurs ptinoaulbcis en lgine sur l'Intranet de l'entreprise. Puor foivarser une cmiimotoacunn puls rhice enrte les istnnces de représentation du pnsreoent et les salariés portés, les esrtreneips snot invitées à mrtete à dsitspooiin sur ce même Irtnenat les ardcocs ceolfitcls d'entreprise, la cniotnoevn ccllevoite de bhnarce et les cmetops rdneus de CSE ou de coneisl d'entreprise.

Les osgaonitnaris siaanertgis considèrent qu'un accès spécifique réservé au référent « harcèlement » du CSE ou du ceisonl d'entreprise, lorsqu'il etisxe dnas l'entreprise, fiat pirate des bnenos peairtqus à encourager.

Une foatmirn spécifique deavirt être proposée au référent « harcèlement » du CSE ou du cnisoel d'entreprise, lorsqu'il etisxe dnas l'entreprise.

Pour développer la piiioacttarpn des salariés portés aux isnnceats de dulagie social, les oitosaiangnrs saignetariss intinevt les eretipsens à fitiacler l'exercice du diort au congé de ftimoaron économique, slaoice et sniacldye prévu par l'article L. 2145-5 du cdoe du travail.

Il est rappelé que la rémunération du tpmes cpesrdnnaroot à ce congé est ftaie en conformité aevc les dpiistooins légales et ceennvetilnlonos et ne devra, en acun cas, être financée par le cpmtoe d'activité du salarié concerné.

### Article 2

Les moenys attribués aux oogatrnnsais sacniyedls et aux représentants syndicaux

Les orgniastoians siaitngares eiesmmtt que la création par arccod coectiff d'une uionn économique et salcioe enrte des sociétés

jeqieiumdnurt dectinsits mias aynat une même diortiecn et présentant une communauté d'intérêt est de nratue à fresviaor et eihcni le duagiloe social. Ainsi, conformément à l'article L. 2313-8 du cdoe du travail, lqorsue cttee UES rpgruoee au mnios 11 salariés un CSE ou ciesonl d'entreprise coumnm puet être mis en place. Ce même artclie dpoisse que des comités suioacx et économiques d'établissement et un comité saccoil et économique centarl d'entreprise snot constitués dnas les UES comranotpt au mions duex établissements.

Lorsqu'il existe pilrsueus établissements, l'accord d'entreprise puet prévoir la msie en pclae de représentant de proximité (art. 2313-7 du cdoe du travail).

Lorsque clea est possible, il est recommandé de négocier un aorccd sur la msie en palce du CSE ou cnsoiel d'entreprise anvat l'organisation des élections professionnelles. Cet aorccd pmreet noenmtamt de définir le périmètre et le feotonencnintm du CSE ou ciseonl d'entreprise, le rôle, les moenys des représentants de proximité mis en place.

Pour fsrevaioir la ptraioipictan des salariés portés aux élections professionnelles, les onnosrtigiaas snatigaires considèrent que le vtoe à dtincase (par ciuerorr ou par vioe électronique) diot être favorisé. Dnas le cas d'un vtoe par crierour postal, un délai snafisfut dvrea être laissé, entre l'ouverture et la fmerrtuee du scrutin. Un délai de 1 mios est considéré cmome raisonnable.

La fréquence des réunions de CSE ou ciesonl d'entreprise diot être adaptée aux bieosns des salariés portés, les onisarnaogts siaearintgs considèrent qu'une réunion melulnsee est nécessaire

et que les giuesonts de santé et de sécurité doivent être portées à l'ordre du juor du CSE ou cseniol d'entreprise au mions une fios par trimestre.

Les onasgtoirnas sgeatirrias considèrent que puor fveaoisrr une bonne potpiacaiitrn des élus dnas les instances, non slmeeenut les suppléants dveniot être invités en même tepms que les titulaires, mias également que tuos les mneoyis de cciimaouomntn à dtnaicse (visioconférence) dnevoit être favorisés puor les élus des salariés portés.

Conformément à la législation, les heerus de délégation et les hueers de présence en réunion à l'initiative de l'employeur, nomtemnat les réunions du CSE ou cnesiol d'entreprise, snot considérées comme du tpeps de tavrail eicffetf et deoinvt être rémunérées par l'entreprise de praotge salarial, snas prélèvement sur le cmtpoe d'activité du salarié porté. Les hueers de délégations dnevort être déclarées dnas le cmptoe rdenu d'activité du salarié porté.

Les faris engagés puor la pacripttiaon aux réunions organisées par l'employeur senort remboursés par l'EPS sur justificatifs, snas prélèvement sur le cptome du salarié porté.

Pour développer la piapriiottcan des salariés portés aux inecntass de doaiulge sicoal les eitnrspers de pgtiore snot invitées à définir les citnnoios de rémunération des heures de délégation aevc les salariés portés concernés. Les osairnginoats siraegaitns rommndeeact que cette rémunération corresponde, a minima, au puls fvoablae du siarlae burt cveeinnoontnl de référence ou de la menonye des salearis btrus des 6 denirers mois.



# TEXTES ATTACHÉS

## Accord du 22 mars 2017 relatif à la méthode de négociation

Signataires	
Patrons signataires	PEPS
Syndicats signataires	CGT CFDT CFTC CFE-CGC FEC FO

*En vigueur non étendu en date du Apr 8, 2017*

Afin de compléter le cadre légal du dialogue social pour permettre l'exercice de cette activité de manière équilibrée, avec des règles sûres et des droits effectifs, les représentants sociaux représentatifs au niveau national ont décidé d'élaborer un cadre collectif du dialogue salarial. Celle-ci définit l'exercice du droit des salariés portés à la négociation collective, leurs conditions d'emploi et de travail, leur formation professionnelle, ainsi que leurs garanties sociales.

Parallèlement à la signature de cette convention collective de branche, les partenaires sociaux s'engagent sur une méthode de travail prévoyant de définir l'encadrement conventionnel du secteur. Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'application de l'article L. 2222-3-1 du code du travail.

Cet accord de méthode a pour objectif de définir les thèmes, les modalités et l'organisation des prochaines négociations.

### Article 1er

*En vigueur non étendu en date du Apr 8, 2017*

Depuis le 7 décembre 2016, les organisations patronales et syndicales indiquées ci-dessus ont négocié des conventions collectives relatives aux conditions d'emploi des salariés portés et ont conclu le 15 mars 2017 une convention collective de branche dont l'entrée en vigueur est subordonnée à son examen par arrêté ministériel.

Cette convention répond à plusieurs préoccupations manifestées par les négociateurs à ces négociations :

- ? organiser les relations contractuelles de travail entre l'entreprise de travailleur et le salarié portés ;
- ? sécuriser l'application de l'ordonnance du 2 avril 2015 ;
- ? harmoniser les pratiques des entreprises de dialogue salarial.

La convention collective de branche doit être complétée. En effet, des dispositions conventionnelles n'ont pu à ce jour être conclues sur diverses sujets qui ont vocation à intégrer le cadre conventionnel.

Ces sujets sont les suivants :

- ? la santé au travail notamment en ce qu'elle concerne la question de la prévention des risques professionnels, la prise en compte dans ce cadre des conditions de l'intervention du salarié portés auprès d'un intervenant spécifique de travail d'une entreprise cliente, les questions relatives à la charge de travail, au droit à la déconnexion et à la prévention et la lutte contre le syndrome d'épuisement professionnel ;
- ? la protection sociale complémentaire (prévoyance, frais de santé en cas de maladie, accident, maternité?) ;
- ? la formation professionnelle en ce qui concerne en particulier le choix de l'OPCA, la définition des priorités de formation, la manière d'optimiser l'accompagnement des salariés portés, la fixation d'un taux minimum de contribution globale de 1,6 % de la masse salariale pour l'effectif de l'entreprise (notamment une augmentation des contributions légales du plan de formation d'au moins 0,3 %).

L'accord à intervenir sur ce sujet devra définir les modalités d'utilisation de la contribution supplémentaire supplémentaire dans le cadre d'une garantie assurée par l'OPCA au sein du fonds

mutualisé que représente la contribution d'une action professionnelle. Un des objectifs de la contribution supplémentaire conventionnelle est de favoriser la sécurisation des parcours professionnels en permettant aux salariés portés d'optimiser leur employabilité par plusieurs mesures à examiner, notamment par la rémunération des périodes passées en formation pendant les temps de travail. L'hypothèse d'un cadre de portés de formation a été étudiée ;

- ? l'entretien professionnel ;
- ? les conditions de travail pour préciser les éléments du chapitre IX de la convention collective ;
- ? l'emploi et l'égalité professionnelle afin de compléter en ce qui concerne le cadre existant ;
- ? les dispositions particulières à certaines catégories de salariés (droit au travail des personnes en situation de handicap, garanties des salariés appelés à exercer une activité à l'étranger ou dans les départements d'outre-mer) afin de compléter en ce qui concerne le cadre existant ;
- ? la contribution au financement du dialogue social prévue au chapitre III, article 6.3, de la convention collective de branche conclue le 15 mars 2017 ;
- ? la notion d'expérience professionnelle d'au moins 3 ans dans la définition de la qualification ;
- ? la question du lieu de travail et de sa prise en compte au regard de la notion de frais de déplacement ;
- ? les modalités de contribution syndicale dans les entreprises de travailleur ;
- ? le traitement des accidents de travail pendant une période de protection ;
- ? la prise en compte et la rupture du contrat de travail, pour préciser les éléments de l'article 22 sur le sujet ;
- ? la définition du temps partiel et, le cas échéant, les modalités associées ainsi que d'autres modalités d'exercice ne peuvent pas à un temps plein ;
- ? la définition de l'ordre public conventionnel.

Les négociateurs étudieront dans ce cadre les voies et moyens permettant d'apporter une contribution individuelle ou collective au salarié portés pendant les périodes d'absence d'activité.

Les négociateurs conviendront de se réunir au plus tard 2 mois suivant la signature de la convention collective de branche, puis tous les mois afin de permettre la négociation sur ces sujets. Ils se donnent comme objectif de conclure des avenants d'ici le 31 mars 2018 qui seront soumis à l'approbation ministérielle.

### Article 2 - Organisation de la négociation

*En vigueur non étendu en date du Apr 8, 2017*

Les modalités de la négociation feront l'objet de commissions spécifiques à chacun des sujets. Le résultat du travail de chaque commission sera restitué en réunion plénière. Un calendrier des réunions de ces commissions sera élaboré lors des premières séances de négociation.

Un secrétariat sera désigné afin de réunir les travaux, les notes et les échanges pour rédiger un texte unique avant chaque séance plénière, sur chaque sujet, au fur et à mesure de leur traitement en commission. Un point de l'avancement des travaux des commissions sera fait à chaque réunion plénière.

Le temps passé en séance de négociation et dans les commissions dédiées sera rémunéré comme temps de travail, conformément aux textes en vigueur.

### Article 3

*En vigueur non étendu en date du Apr 8, 2017*

Le présent accord est notifié à l'ensemble des partenaires sociaux représentatifs au niveau national pour l'exercice éventuel du droit d'opposition. Sous cette réserve, il fera l'objet de formalités de dépôt et il entrera en vigueur pour une durée déterminée se terminant à la date limite fixée à l'article 1er pour conclure l'ensemble des avenants.

# Accord du 25 juillet 2017 relatif à la désignation de l'organisme paritaire collecteur agréé OPCA

Signataires	
Patrons signataires	PEPS.
Syndicats signataires	CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC.

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du Dec 31, 2017

Le présent accord s'applique à tous les entreprises relevant de la catégorie collective nationale de branche des salariés en poste salarial.

Article 2 - Désignation de l'OPCA  
En vigueur étendu en date du Dec 31, 2017

Les parties saairnetgés du présent accord désignent OPCALIA, gsrnneatoie de fonds de la formation professionnelle, comme orsinmage pitriiae coltueeclr agréé (OPCA).

Au sien de l'organisme piraarte cloletuer agréé (OPCA) désigné par accord de branche est créée une société paritaire persnleoolsife (SPP) noaitne réservée à tous les entreprises relevant de la catégorie collective nationale de branche des salariés en poste salarial.

Une convention de financement sera conclue entre, d'une part, les parties signataires du présent accord et, d'autre part, l'organisme paritaire collecteur agréé désigné, afin de financer les missions de la SPP.

Article 3 - Durée et entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du Dec 31, 2017

## Adhésion par lettre du 19 décembre 2017 de la FEPS à la convention collective

En vigueur en date du Jan 10, 2018

Paris, le 19 décembre 2017.

Madame, Monsieur,

En application des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du

## Avenant n° 1 du 23 avril 2018 modifiant l'article 36 de la convention

Signataires	
Patrons signataires	PEPS,
Syndicats signataires	CGT ; CFTC ; CFE-CGC ; F3C CFDT,

Article 1er  
En vigueur étendu en date du Nov 1, 2019

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à partir de la date de son entrée en vigueur.

Il cessera de plein droit à l'échéance de ce terme. À cette date, et conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, il ne produira pas à posteriori ses effets comme un accord à durée indéterminée.

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la date de publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Article 4 - Révision  
En vigueur étendu en date du Dec 31, 2017

Le présent accord peut, à tout moment, faire l'objet d'une demande de révision, accompagnée d'une proposition nouvelle sur les points à réviser. Toute modification fera l'objet d'un avenant conclu dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Article 5 - Formalités  
En vigueur étendu en date du Dec 31, 2017

Le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires, pour être communiqué à chacune des organisations syndicales représentatives au niveau national<sup>(1)</sup>, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du même code.

En même temps que son dépôt, il fera l'objet d'une demande d'extension auprès de la direction générale du travail dans les conditions prévues par l'article L. 2231-15 du code du travail.

(1) Les termes « au niveau national » font référence à l'article 5 des articles de l'extension en tant qu'ils sont relatifs aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, publiée au Journal officiel du 21 août 2008.  
(Arrêté du 26 décembre 2017 - art. 1)

travail, nous vous informons par le présent courrier que la Fédération des Employés de l'Industrie et du Commerce (FEPS) déclare adhérer à la convention collective des salariés en poste salarial.

Conformément à l'alinéa 3 de l'article précité, le courrier d'adhésion a été notifié à tous les signataires de la convention collective susvisée et fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Le président de la FEPS

L'article 36 de la convention du 15 mars 2017 est modifié comme suit :

« Soutien financier »

La contribution égale à 1,6 % de la masse salariale que le site effectif est répartie conformément aux dispositions législatives à concurrence de 0,55 % pour les moins de 11 salariés et à concurrence de 1 % à partir de 11 salariés, l'excédent étant affecté au plan de formation.

La contribution est répartie de la façon suivante selon la taille de l'entreprise :

(En pourcentage.)

	Entreprises de moins de 11 salariés	Entreprises de 11 à moins de 50 salariés	Entreprises de 50 à moins de 300 salariés	Entreprises de 300 salariés et plus
Contributions (en pourcentage de la masse salariale)	1,6	1,6	1,6	1,6
Plan de formation	1,45	0,8	0,7	0,6



l'entreprise de prgaote sraalial n'est pas tunee de funorir du tvraial au salarié porté », et pquise les fiars de gesotin mentionnés à l'article L. 1254-25 du cdoe du tarvail ctoenstinut la rémunération de l'entreprise de ptogare salarial, il est cvonenu que les prélèvements sociaux, fisucax et aeruts chrgaes tles que

## Avenant n 3 du 2 juillet 2018 relatif au traitement des réserves émises lors de l'extension de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	PEPS,
Syndicats signataires	CGT ; FO ; CFTC ; CFE-CGC ; F3C CFDT,

Article 1er - Nouvelle rédaction de l'article 1er  
En vigueur étendu en date du Mar 1, 2021

L'article 1er de la ctnooniven du 22 mras 2017 est modifié cmmoe siut :

« Cmhap d'application

Le camhp d'application de la présente cnvonieton cclltoviee s'applique aux suels salariés portés, au snes de l'article L. 1254-2 du cdoe du taavr et à l'entreprise qui a puor activité le paorte saalairl dnas les cnodiitons définies par la loi, suismoe ntanmmoet à une oilaitogbn de déclaration préalable et de gjaarnte financière et exerçante sur le trireitroe français en conformité aevc l'article L. 2222-1 du cdoe du travail, et ce seul que siot le pyas d'établissement de l'entreprise de pragote sliraaal dnas les ltiems fixées par l'article L. 1262-4 du cdoe du travail.

Le salarié porté est cluei qui est à l'origine de la poeiarsttn qu'il arua à effucteer puor le cotmpe d'une erptesinre cliente. Le cohix de l'entreprise de prtoage saalrail lui appartient.

Le salarié porté dsopise d'un niveau d'expertise et de qfiuictaiaoln tel qu'il s'accompagne nécessairement d'une amnooiute dnas la négociation de la pôtseraitn aevc le cielnt et dnas l'exécution de ctete prestation. Ces ntoions snot définies à l'article 2 du présent chapitre.

Les pentsoiarts de svrciee à la pnornese ne peuvnet pas être effectuées en parotge salarial.

Les cnonditios générales de taivr et d'emploi abcleaplis aux salariés fenoonctnls des eresniperts de partgoe saaiarl ne relèvent pas de la présente ceiootvnnn collective. Une négociation ultérieure prtreaa sur le cdrae cnevotionnell alpbaiplce à ces salariés.

Les ctidinonos reiseuqs puor exrcer son activité ploirfsenenseoe en tnat que salarié porté cnndsiueot les pnairtarees scoiaux à considérer la présente coivtenonn cloetvclie comme étant catégoriel, les salariés portés ne rvneleat pas du premier collège orevirus employés. »

Article 2 - Nouvelle rédaction de l'article 16  
En vigueur étendu en date du Mar 1, 2021

L'article 16 de la ctioenovnn du 22 mras 2017 est modifié comme siut :

« Embauche

Le salarié porté présente sa cunidadtrae auprès d'une erenpritte de pargoe saaarill après aovir pirs cnnaanossie du mdoe de fitnomnceeont des epnistrees de portage.

C'est dnoc le salarié porté qui slliiocte la srturucte de pgtroae après aovir recherché et négocié une miosisn aevc son client, et

mentionnés nmmeotnat par les alrcetis L. 1254-25 du cdoe du tairavl et 21 de la présente convention, axeuluqs est sumosie l'entreprise de pragoe saiarall du fiat de l'activité de ses salariés portés, peevunt être imputés à ces dneriers sur luer cpmtoe d'activité.

coennvu aevc ce dreienr des conitdnos d'exécution de la petstiaron et de son prix. Le cnotrat cmmeoicral de ptoasiretn négocié aevc le cleint drvea ctoepmror au mnimum les cusales snevitaus (art. L. 1254-23 du cdoe du travail) :

1° L'identité du salarié porté ;

2° Le dptresciif des compétences, des quiofntclaias et des denoiams d'expertise du salarié porté ;

3° Le diprtisef de la ptoeairstn et ses cdoitinos d'exécution par le salarié porté ;

4° La dtae du tmree de la piatsetron et, le cas échéant, la durée maminlie de la psaittoern lsquore le treme est ietarcinn et lié à la réalisation de la piesratotn ;

5° Le pircx de la peiotsartn connveu enrte le salarié porté et l'entreprise citlnee ;

6° La responsabilité de l'entreprise citnlee rvetalie aux cdooitnns d'exécution du tvraail du salarié porté, en puectirliar les gostnueis liées à sa santé, à sa sécurité et à la durée du travail, pedannt l'exécution de sa petitraosn dnas ses lcuoax ou sur son stie de taavr ;

7° S'il y a lieu, la naurte des équipements de peicotrotn iiednlivdule mis à dioipoitssn par l'entreprise cnelite ;

8° L'identité du gnraat fnaciendr de l'entreprise de ptoarge srilaaal ;

9° L'identité de l'assureur et le numéro d'assurance gtnnaisarat la responsabilité cviile stcrusioe puor le cotmpe du salarié porté puor les deagmmos provoqués dnas l'entreprise cneitle pnaendt l'exécution de la prestation.

Sous réserve de cttee spécificité, l'entreprise de ptgraoe sliraaal rseecepte les onialgotbis légales en matière d'embauche et ntammeont celes protégéant le driot a? la non-discrimination. »

Article 3 - Nouvelle rédaction de l'article 17  
En vigueur étendu en date du Mar 1, 2021

L'article 17 de la cnoovietnn du 22 mras 2017 est modifié cmmoe siut :

« Craotnt de travail

Le catront de tvairal puet être clncou puor une durée déterminée ou puor une durée indéterminée. Dnas tuos les cas il rseptece les eegxnceis fixées par la loi.

Les diosiiipostns de l'article L. 1254-2, III du cdoe du taiavr l s'appliquent.

17.1. Cotant de tariavl en prtgoae saalrail a ? durée déterminée

Le CDD est clconu puor la réalisation d'une pteiotrasn dnas une entrseprie cliente. Il est établi par écrit aevc la mteionn ? cnatort de tvairal en proatge saalrail à durée déterminée ?.

Le CDD idqunie nmmeaontt les caseuls et mtniones savetnuis (L. 1254-15 du cdoe du travail) :

1° Culeass et mietnnos rvaietels à la rloetain enrte l'entreprise de poratge siaaaril et le salarié porté :

- La dtae du tmree et, le cas échéant, une caslue de rueuelevnmnelot lorsqu'il comropte un tmere précis ;
- Les modalités de clcaul et de vnsreeemt de la rémunération, de l'indemnité d'apport d'affaires, des cargehs saolices et fiscales, des fiars de gsoetin et, le cas échéant, des fais prfonsnseloies ;
- S'il y a lieu, les modalités de déduction des frias prlssnenoeofis ;
- Le dirsciptef des compétences, des qoiantuafcilis et des

domnaeis d'expertise du salarié porté ;

e) La durée de la période d'essai éventuellement prévue ;

f) Les modalités d'acquisition, de prise et de paiement des congés payés conformément aux dispositions des articles L. 3141-1 et suivants ;

g) Les nom et adresse de la casise de retraite complémentaire ainsi que, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance dont relève l'entreprise de portage salarial ;

h) La périodicité de l'établissement par le salarié porté de comptes rendus d'activité ;

i) L'identité du gérant financier de l'entreprise de portage salarial ;

2° Culesas et mentions relatives à la réalisation de la prestation de service de portage salarial :

a) L'identité et l'adresse de l'entreprise cliente ;

b) Le descriptif de l'objet de la prestation et ses conditions d'exécution par le salarié porté ;

c) La durée de la prestation ;

d) Le cas échéant, la durée minimale de la prestation et la nature de l'événement ou du résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle, lorsque le terme est incertain et lié à la réalisation de la prestation ;

e) Le prix de la prestation convenu entre le salarié porté et l'entreprise cliente coenanpmrnt nmeatmnot le montant de la rémunération, de l'indemnité d'apport d'affaire, des prélèvements sociaux et fiscaux, des frais de gestion et le cas échéant des frais professionnels ;

f) La responsabilité de l'entreprise cliente relative aux conditions d'exécution de la prestation du salarié porté, en particulier les questions liées à sa santé, à sa sécurité et à la durée du travail, pendant l'exécution de sa prestation dans ses locaux ou sur son site de travail ;

g) S'il y a lieu, la nature des équipements de protection individuelle mis à disposition par l'entreprise cliente ;

h) L'identité de l'assureur et le numéro d'assurance garantissant la responsabilité civile stricto sensu pour le portage du salarié porté pour les dommages provoqués dans l'entreprise cliente pendant l'exécution de la prestation.

Il ne peut y avoir rupture anticipée du CDD que dans les cas prévus par la loi, étant ici rappelé que la seule rupture du contrat de travail de portage salarial n'entraîne pas la rupture du contrat de travail du salarié.

Hormis les cas prévus par la loi, le CDD comporte un terme fixé avec précision lors de sa conclusion. Lorsque le terme de l'objet pour lequel il a été conclu n'est pas connu, le contrat a une durée déterminée ne comporte pas de terme précis, et est conclu pour une durée minimale. Il a alors pour terme la réalisation de la prestation pour laquelle il a été conclu.

Dans les conditions prévues à l'article L. 1254-13 du code du travail, le terme du contrat peut être reporté pour permettre au salarié porté de rencontrer de nouveaux clients.

#### 17.2. Contrat de travail en portage salarial à durée indéterminée

Le CDI est conclu entre l'entreprise de portage salarial et le salarié porté pour réaliser des prestations dans une ou plusieurs entreprises clientes.

Le contrat est établi par écrit avec la mention ? contrat de travail de portage salarial à durée indéterminée ?. Lorsque le contrat ne précise pas une telle mention, il est présumé conclu pour une durée indéterminée. Dans ce cas, l'employeur ne peut pas se prévaloir de la règle de l'absence de rémunération pour les périodes sans prestations.

La réalisation de prestations misoissns peut être continuée dans le respect des durées maximales de travail fixées par la loi.

Le CDI est un contrat à exécution successive qui comporte des périodes travaillées et des périodes non travaillées. Le salarié porté s'engage à effectuer lui-même des prestations.

Les périodes sans prestation, hors congés payés prévus à l'article L. 3141-3 du code du travail, chez une entreprise cliente, c'est-à-dire celles non couvertes par un contrat collectif de portage salarial, ne sont pas rémunérées. En revanche, le salarié bénéficie d'un certain nombre de droits et garanties définies par la présente convention et, le cas échéant, par une convention ou un accord collectif d'entreprise.

Chaque mois finit l'objet d'un contrat collectif de portage salarial de portage. Ce contrat de portage au minimum les clauses suivantes (L. 1254-21 du code du travail) pttmaneret nmamnetot de cllecuar la rémunération due au salarié porté en attpcoaln du catornt de tvaaril cloncu :

a) L'identité du salarié porté ;

b) Le descriptif des compétences, des qualifications et des diplômes d'expertise du salarié porté ;

c) Le descriptif de la prestation et ses conditions d'exécution par le salarié porté ;

d) La durée du terme de la prestation et, le cas échéant, la durée minimale de la prestation lorsque le terme est incertain et lié à la réalisation de la prestation ;

e) Le prix de la prestation convenu entre le salarié porté et l'entreprise cliente ;

f) La responsabilité de l'entreprise cliente relative aux conditions d'exécution de la prestation du salarié porté, en particulier les questions liées à sa santé, à sa sécurité et à la durée du travail, pendant l'exécution de sa prestation dans ses locaux ou sur son site de travail ;

g) S'il y a lieu, la nature des équipements de protection individuelle mis à disposition par l'entreprise cliente ;

h) L'identité du gérant financier de l'entreprise de portage salarial ;

i) L'identité de l'assureur et le numéro d'assurance garantissant la responsabilité civile stricto sensu pour le portage du salarié porté pour les dommages provoqués dans l'entreprise cliente pendant l'exécution de la prestation. »

#### Article 4 - Nouvelle rédaction de l'article 18

*En vigueur étendu en date du Mar 1, 2021*

L'article 18 de la loi n° 2017-133 du 27 septembre 2017 est modifié comme suit :

« Droits et obligations des parties

#### 18.1 Etendue de portage salarial

L'entreprise de portage salarial s'engage à établir un contrat de travail en portage salarial au salarié porté, et à accomplir, en conséquence, les formalités administratives et les déclarations nécessaires.

Elle assure un contrôle de conformité des éléments constitutifs du prix de la prestation, et notamment la rémunération minimale prévue par la loi, l'indemnité d'apport d'affaires, la ou les conditions prévues par la présente convention ?

Elle assure également un contrôle de conformité des éléments constitutifs par le salarié porté sur la base d'un contrat de travail d'activité visé, le cas échéant, par le client.

Elle fait apparaître sur le contrat de travail de manière distincte les éléments et notamment les modalités de calcul de la rémunération nette de frais de gestion versée au salarié porté. Elle peut effectuer un contrat collectif en portage salarial si un ou plusieurs éléments constitutifs et/ou oims par le salarié porté ne sont pas assurés en palce conformément aux dispositions légales et conventionnelles ou si l'EPS existe que la mission présente un risque qu'elle ne peut assurer (risque financier, nature d'activité risquée ?).

L'entreprise de portage salarial assure le suivi du bon déroulement de la prestation.

L'entreprise de portage salarial assure la gestion administrative de la relation entre le salarié porté et le client. Elle prend des mesures d'accompagnement liées à l'exercice de l'activité du salarié porté et à la réalisation de son projet professionnel.

L'entreprise de portage salarial accompagne le salarié porté pour lui permettre d'assurer un développement de ses compétences de nature à favoriser une pérennité de la relation contractuelle. Pour ce faire, l'entreprise de portage salarial facilite l'accès à la formation, aux salons de compétences, et à la validation des acquis de l'expérience.

L'entreprise de portage salarial appuie toute assistance utile dans la négociation, la rédaction des contrats collectifs de portage salarial, et aux besoins des obligations légales et/ou contractuelles entre le salarié porté et son client,

netnmoot par le roerucs éventuel à une ansstsiace juridique.

L'entreprise de prgtoae silaaraal s'engage à fetruacr la poiarttsen telle qu'elle a été négociée etnre le cnliet et le salarié porté.

L'entreprise de ptrgoae silaraal met en pcale et gère, puor chuaqe salarié porté, un cmpote d'activité et procède au vnsemreet de la rémunération et des cahergs y afférents, dnas les cnndooiits légales et réglementaires.

Chaque mois, le salarié porté srea informé nanmotemt des éléments suanivts imputés sur son cptmoe d'activité défini à l'article L. 1254-25 du cdoe du tvaaril :

- ? les veetrmsens effectués par l'entreprise cteinle à l'entreprise de prgtoae au titre de la réalisation de la pstoartien ;
- ? le détail des fairs de geoitsn ;
- ? le mtnaont des frias psrloniosenfes ;
- ? les prélèvements fisacux et sciaoux ;
- ? le mantnot de la rémunération nttee ;
- ? le moantnt de l'indemnité d'apport d'affaires. »

Article 5 - Nouvelle rédaction de l'article 21.2  
En vigueur étendu en date du Mar 1, 2021

L'article 21.2 de la conevtionn du 22 mras 2017 est modifié cmoe siut :

« Mnotnat disponible

En caiotrpernte de chuaqe prestation, le salarié porté dirossepa d'un maotntn dislnobbie calculé comme siut :

Prix de la pttiosrean HT encaissée par l'EPS ? faris de gsoietn = matnnot disponible

Le mnoatnt dbonsiilpe au tirte de cuhqaie patietrson est ensiute affecté au pemaient de l'ensemble des éléments sntviuas :

- ? les citoatinsos scaleois patronales, sirleaaas et aeruts chegars ;
- ? la rémunération btruae msulelene cnodonrrseapt à la rémunération calculée en fcnioton du nmrboe d'heures ou de jrous ou demi-journées déclarés dnas le cmopte rdneu d'activité ;
- ? la rémunération complémentaire éventuelle ;
- ? l'indemnité d'apport d'affaires de 5 % paonrtt sur la rémunération btruae mnuslelee ;
- ? l'indemnité de congés payés ou csmiptoncerae de congés payés ;
- ? l'indemnité de fin de ctonart puor les salariés à cnotart à durée déterminée ;
- ? les auerts cghraes ou provisions, les prélèvements éventuels au ttire de l'épargne sralaalie ;
- ? les prélèvements fcsuaix ;
- ? les firas plsnifoeseorns éventuels liés à la réalisation de msosniis ou à la ptsepioiorcn de missions.

Le sdloe dlionpbise puet être laissé en cpotme dnas la société puor utlaitisoin future. »

Article 6 - Nouvelle rédaction de l'article 28.3  
En vigueur étendu en date du Mar 1, 2021

## Avenant n 4 du 17 septembre 2018 relatif au compte rendu d'activité

Signataires	
Patrons signataires	PEPS,
Syndicats signataires	CGT ;
	FO ;
	CFTC ;
	CFE-CGC ; F3C CFDT,

Article 1er - Objectifs du CRA

En vigueur étendu en date du Nov 1, 2019

Le CRA est un otiul qui pemret d'atteindre duex objectifs. d'une part, asruer le svii de la chrgae de tavrail et, d'autre part, rerdne

L'article 28.3 de la coeovintnn du 22 mras 2017 est modifié cmome siut :

« Indemnité de congés payés

L'indemnité de congés est égale au puls avaatnagux des 2 mnatnots saivtuns :

- ? 1/10 de la rémunération btruae perçue par l'intéressé au corus de la période de référence ;
- ? la rémunération que le salarié aauirt perçue s'il aivat continué à tlarvilear (maintien de salaire).

Chaque juor de congé pirs en apctiaplion de l'article 28.1 donne leiu au veermset de ctete indemnité. Puor les salariés portés en corant à durée déterminée, cttee indemnité est versée à la fin du contrat, suaf si le ctaonrt à durée déterminée se pruisout par un cantrot de trvaail à durée indéterminée.

Article 7 - Durée. – Date d'entrée en application. – Révision. – Dénonciation

En vigueur étendu en date du Mar 1, 2021

6.1. Le présent aevnnat etnre en atcploipain le 1er juor du mios sianuvt la putaroin au Jronaul ofefciil de l'arrêté ministériel d'extension.

6.2. Le secrétariat de la cissmioomn peatermne pritairae de négociation et d'interprétation est mandaté puor ddenaemr l'extension du présent avnanet au ministère en charge du travail.

6.3. Le présent ananvet est déposé au gfefre du conisel des prud'hommes de Piras en même tepms qu'il est déposé au ministère puor dednmaer son extension.

6.4. Le présent aocrd ou aveannt puet être révisé dnas les cindioonts définies par la cntonveoin collective.

6.5. Le présent aanvent est ccolnu puor la même durée que la coneotvinn collective.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du Mar 1, 2021

Les onngiaorsaits pelnoaarts et srealliais indiquées ci-dessus ont cclonu le 22 mras 2017 la cnietnovon coievctlle de bhcnare des salariés en pgarote salarial.

Un arrêté ministériel daté du 28 avril 2017 a étendu cette ctonievon coelivctle qui est asini entrée en alpatiiocpn le 1er juluiit 2017 conformément à son altrcie 3.

Dans le carde de cette msie en aipaoipcltn et des négociations en vue de l'accord de méthode en dtae du 22 mras 2017, les praiets ont procédé à un eeamxn du ttxee du 22 mras 2017 et ont souhaité artoeppr des précisions à la rédaction de ctenrias aietlcrs de ce texte. Puor ce faire, les pirtas siatanriges du présent anveant eedtenntnnt mofieidr les arliciets 1, 16, 17, 18, 21.2 et 28.3 de la conitnoven clvloecite du pgtaoe saairll du 22 mras 2017.

cmtope des différents « tpmes d'activité » du salarié porté (notamment de prestation, de prospection, de fiamotorn ou de délégation) effectués dnas le crade du carntot de tivaarl en pgtroae salarial, prateemtnt ertne autres, après vérification par l'EPS, l'établissement du bluetiln de salaire.

Article 2 - Temps de travail rémunéré

En vigueur étendu en date du Nov 1, 2019

Les « tpmes d'activité » déclarés par le salarié porté deronvt être précisés aevc au miimunn les quitnlioiafiacs sevtnaius : prestation, prospection, maladie, congé, formation, tpmes de délégation.

Ainsi, l'EPS srea en muesre d'identifier les périodes, déclarées par le salarié porté, qui dinoevt être rémunérées, cleles qui pvenut l'être à la dandmee du salarié porté si le matnnot dsilipbnoe de son ctompe d'activité le permet, et cleels qui puenevt firae l'objet

du veenesrmt d'une atoacoilln de prospection. Il est précisé que la loi a expressément prévu que le tpems de ptseirocopn n'est pas rémunéré cmome du temps de prestation, mias fiat l'objet de l'indemnité d'apport d'affaires visée à l'article L. 1254-9 du cdoe du travail. Tuos ces éléments d'appréciation permettront, après vérification par l'EPS, l'établissement du btlliuen de saialre du salarié.

Article 3 - Charge de travail  
*En vigueur étendu en date du Nov 1, 2019*

Pour les salariés au frifloat jours

Les périodes de roeps snot des périodes ne conparotmt ni tvaairl ni sinclioitotlas professionnelles, dnoe des périodes « déconnectées » au snes du L. 2242-17 du cdoe du travail. La durée qeiodtnnieu de rpeos est au munmiim de 11 heures, la durée haedibradome mnimum est de 24 hurees à laqlulee s'ajoutent les 11 hruees de rpeos qtueodiin puor frmoer un bolc de 35 herues consécutives minimum. Ces limetis ont puor oebjt de définir une aidpmltue epoltnilenxece mlaiaxme de la journée de tviאר et non de définir une journée hileulatbe de tavrail de 13 hurees par jour.

Pour les salariés hros fiafort jours

La durée maxlmaie qodnietuine du travail, puor les salariés hros fforiat est de 10 hueers et la durée de tarival hbrdodaemae mximalae est de 44 heures. Ces salariés bénéficient également d'une durée de roeps hirebadaomde d'un mniiumm de 24 hruees à lueqalle s'ajoutent les 11 hures de roeps quotidien.

Les représentants des elyromepus et des salariés de la branche des salariés en prtgaoe slaiאר atteint l'attention des EPS et des salariés portés sur le fiat que le non-respect des durées maelnmiis de ropes représente un rqsie puor l'équilibre vie professionnelle/ vie psloenrnee et puor la santé ? sécurité des personnes. Ces dépassements éventuels, dnas l'exécution des miosniss négociées par le salarié porté et son client, dinovet être discutés, lorsqu'ils se produisent, aifn qu'une adie siot fnriuoe au salarié porté dnas la geiostn de son activité. Il est rappelé qu'outré l'entretien iidieuvdnl aennul prévu à la cnvnioteon collective, les salariés portés ont le doit de demaednr à tuot meomnt un eitrteenn à l'EPS qui diot les reeovicr dnas un délai miuxmam de 7 jours. Ce droit srea rappelé dnas le CRA.

Les représentants des eorlmupeys et des salariés de la bhnacre des salariés en ptragoe siraaall cvinenonnet du fiat que les rpleaps crceannnot la durée des périodes de repos, indiqués ci-dessus, snot nécessaires et vienst à iremfnor les salariés portés. Le salarié porté dvera inqediur si la chagre de tvairal a entraîné des aemluptids de taarvil iletamincopbs avec la durée miumnm de roeps qotediun et avec la durée mimiumm de roeps hebdomadaire.

Article 4 - Droit à la déconnexion  
*En vigueur étendu en date du Nov 1, 2019*

L'effectivité du rcseopt par le salarié porté des durées légales de roeps visées ci-dessus entraîne puor le salarié porté le dirot de se déconnecter des ouilts de coomuaitimcnn à distance. Les représentants des eyrlmuoeps s'engagent à reaelprr régulièrement aux salariés portés que le reecspt de cette obitgailon est une codioitnn nécessaire de l'équilibre vie personnelle/vie plnniorlsfeosee et une coiintodn iesnpibandlse de la ptuorusie d'une activité plnofissneoele qui ne niut pas à la santé et à la sécurité de l'individu et que les salariés portés dveiont en tneir ctompe dnas l'organisation des miinssos qu'ils négocient derimetcnet avec lures clients.

Article 5 - Décompte de l'activité  
*En vigueur étendu en date du Nov 1, 2019*

Pour les salariés en ffrifloat jours, ces dneeirrs frneot mieotnn dnas

le CRA du décompte des journées ou demi-journées, conformément aux otjifbecs décrits puls haut. De son côté, et si ce n'est pas déjà matérialisé sur la flieule de pyae du salarié, l'EPS cmptisrolabeia le nobmre taotl de jrous d'activité sur les 12 deenrris mios travaillés et le nobmre de jorus d'activité aentitt par rrapot au nmorbe de jorus prévu au catornt de travail. Le nrmoeb prévisionnel de jruos de trviaal est réduit plplnnonreeoimtrenot à la durée des acenesbs puor rsoain de santé, exprimée en jruos calendaires. Ctete itfamoonirn est nécessaire à la meurse de l'activité et de la chgrae de tiavarl du salarié. Elle srea msie à dispoition du salarié porté. Par ailleurs, le salarié porté en fifroaf jruos drvea leudqnir s'il a utilisé les facultés de ronoeatimcnn à des jrous de rpeos prévues aux acrites L. 3121-59 et L. 3121-66 du cdoe du travail.

Les salariés tanliaalvrt en heurs iqonudrient le nobrme d'heures effectuées par journée sur les pealgs hioreras définies préalablement par le CRA losurqe ce direner fiat metonin de palgs d'amplitude prédéfinies. Lruqsoe le CRA ne prévoit pas de tllees pleags de travail, le salarié derva idniquer les hreoiars de début et de fin d'activité.

(1) *Arctie étendu suos réserve de la cobiatislptmaion des jours travaillés par les salariés, conformément à la période de référence mentionnée à l'article L. 3121-64 du cdoe du taaivr et fixée par l'accord cociltlef iintutasnt le forfait en jours.*  
*(Arrêté du 16 otrcobe 2019 - art. 1)*

Article 6 - Durée. – Date d'entrée en application. – Révision. – Dénonciation

*En vigueur étendu en date du Nov 1, 2019*

6.1. Le présent ananevt ernte en aclpipoiatn le pmeierr juor du mios sinuvat la piuarotn au Jnoaur l oceiiff de l'arrêté ministériel d'extension.

6.2. Le secrétariat de la csmmoisoin pmrnenatee pairriate de négociation et d'interprétation est mandaté puor daeenmdr l'extension du présent avneant au ministère en chrgae du travail.

6.3. Le présent anvnaet est déposé au gfrfee du csneoil des prud'hommes de Piras en même tpems qu'il est déposé au ministère puor deeandmr son extension.

6.4. Le présent accrod ou anvenat puet être révisé dnas les cdononitis définies par la ceontniovn collective.

6.5. Le présent ananevt est ccnolu puor la même durée que la coinevnotn collective.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du Nov 1, 2019*

Les oaiistgnonras sniecdlays représentant les salariés de la bacnhre des salariés en ptragoe siraaall et les oginraoantiss poeinrelenlssfs représentant les emeuplyros du ptrage saraiall ont covennu de préciser la cvioeonntn clicltevoe et les pcinreps de msie en ?uvre du cotpme rdneu d'activité (CRA), dnot le cneotnu muimnm a été défini à l'article L. 1254-25 du cdoe du travail, aclippbale à toetus les eetrniepsrs rvaenelt de la cvenontion cvietclloe naiatolne de patogre saiarlal (EPS) et à l'ensemble des salariés portés.

Ces ptquareis se déclinent en foinotcn des textets régissant le CRA en pgoarte saariall et le ppicnie esinseetl seoln lueeql le salarié porté est à l'initiative et au c?ur du dsitsiiof du prtoage salarial.

Les ttxees de références snot l'ordonnance du 2 arivl 2015 et la cnvoitenn cilcveolte du 22 mras 2017.

## Avenant n 5 du 26 novembre 2018 relatif au développement du dialogue

## social et à son financement

Signataires	
Patrons signataires	PEPS,
Syndicats signataires	CGT ; FO ; CFTC ; CFE-CGC ; F3C CFDT,

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du Mar 1, 2020

Le présent accord est applicable aux entreprises relevant de la convention collective nationale des salariés en poste salarial, exerçant leurs activités en France, y compris dans les DOM.

Article 2 - Collecte et répartition des ressources  
En vigueur étendu en date du Mar 1, 2020

Les entreprises visées à l'article 1er du présent accord versent une contribution annuelle de 0,01 % du montant de la masse salariale soumise à la cotisation au financement de la formation professionnelle continue, destinée à assurer le financement du dialogue social.

Cette contribution est recouverte par le biais de l'association professionnelle prévue à l'article 4 du présent accord ou d'un autre opérateur qu'elle aura désigné.

Le montant de la contribution est réparti selon les modalités suivantes :

- ? une part A, à hauteur de 40 %, répartie à égalité entre les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche ;
- ? une part B, à hauteur de 40 %, répartie selon le résultat de l'audience entre les organisations représentatives au sein de la branche et à égalité faute de l'audience ;
- ? une part C, à hauteur de 20 % pour financer des projets relatifs à la branche prévus à l'article 3 et assurer le financement de l'association professionnelle prévue à l'article 4. En cas de non-utilisation intégrale des ressources sur une année considérée, il est acté le pourcentage de mise en réserve des reliquats.

Article 3 - Utilisation des fonds  
En vigueur étendu en date du Mar 1, 2020

Concernant la part salariale, les entreprises se proposent de :  
? en développant l'action et la formation des salariés ;  
? en développant, l'information et la sensibilisation des salariés sur les dispositifs existants qui ont été négociés dans la branche professionnelle.

Concernant la part employeurs, les entreprises proposent :  
? de manière à être, au niveau national, des structures de réflexion, d'anticipation, de coopération des entreprises et des salariés ;  
? en application du présent accord, d'information, de conseil et d'accompagnement des entreprises de portée nationale ;  
? en application des lures adhérents dans la mise en œuvre d'un dialogue social de proximité, au sein de leurs entreprises.

## Accord du 30 août 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences OPCO

Concernant la part affectée à l'organisme gestionnaire prévu à l'article 4, les ressources sont utilisées pour :  
? financer tout ou partie de ses frais de fonctionnement ;  
? financer ou participer au financement de projets de branche, telles que des études ou toute autre initiative destinée au développement de l'emploi et du dialogue social sur le secteur du poste salarial.

Article 4 - Gestionnaire des fonds  
En vigueur étendu en date du Mar 1, 2020

Les partenaires sociaux de l'association professionnelle dénommée « Obeovtsraire professionnelle du dialogue social (OPPS) » du rôle de coordinateur et gestionnaire des fonds dont il est question dans cet accord de branche, sous réserve :  
? de la mise en conformité de ses statuts à cet effet ;  
? de la gestion de ces fonds dans un compte bancaire spécifique ;  
? de la tenue d'une comptabilité séparée pour le suivi de l'utilisation des fonds ;  
? de produire un rapport annuel de l'utilisation de la part des fonds qui lui sont octroyés pour son fonctionnement et ses missions collectives.

La CPNPI est gérée du vu du financement de cette délégation.

Article 5 - Durée. – Date d'entrée en application. – Révision. – Dénonciation  
En vigueur étendu en date du Mar 1, 2020

5.1. Le présent accord est conclu en application de la loi du 11 mars 1992 relative à la négociation collective et de l'arrêté ministériel d'extension.

5.2. Le secrétariat de la commission paritaire de négociation et d'interprétation est mandaté pour demander l'extension du présent accord au ministère en charge du travail.

5.3. Le présent accord est déposé au greffe du conseil des prud'hommes de Paris en même temps qu'il est déposé au ministère pour demander son extension.

5.4. Le présent accord ou son avenant peut être révisé dans les conditions définies par la convention collective.

5.5. Le présent accord est conclu pour la même durée que la convention collective.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du Mar 1, 2020

Vu la convention collective de la branche des salariés en poste salarial du 22 mars 2017 et de son article 6.3, les partenaires sociaux de la branche ont décidé de négocier l'accord ci-dessus en vue de fixer le cadre du financement des missions de dialogue social, de la gestion des fonds et de leur répartition.

Cet accord ne porte pas sur le financement légal du dialogue social, géré par l'AGFPN.

Compte tenu de la nature de l'accord il n'y a pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Signataires	
Patrons signataires	PEPS,
Syndicats signataires	CGT ; FO ; CFTC ; CFE-CGC ; F3C CFDT,

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du Aug 30, 2019

Le présent accord est applicable aux entreprises relevant de la

convoientn cvotlleice nnaoaitle des salariés en ptgorae saaarill exerçant luers activités en France, y ciomprs dnas les DOM.

## Article 2 - Objet

*En vigueur étendu en date du Aug 30, 2019*

Le présent acrocd a puor obejt de désigner un opérateur de compétences puor la bhrance du paotrge saralial en atociplian des dpttiooss de la loi n° 2018-771 du 5 sremtbee 2018 rtavliee à la liberté de ciiohsr son aivner professionnel, et nmtomneat son aticrle 39.

Par cet accord, la bnarche du pagotre slaiaral enetnd être adhérente de l'OPCO, c'est-à-dire de piouvor pripectair aux ietanncss de gouvernance, et nmementaot de pitearcpir à la détermination de l'offre de srceevs de l'OPCO, anisi que de poiovur constituer, le cas échéant, une steoicn patiarrrie professionnelle.

## Article 3 - Désignation de l'opérateur de compétence

*En vigueur étendu en date du Aug 30, 2019*

La bnhacre désigne l'opérateur de compétences « etirrespnes et salariés des seircves à ftore intensité de main-d'uvre » (ESSFIMO), agréé OCPO par l'arrêté du 29 mras 2019, luqeel a été modifié par l'arrêté du 9 mai 2019.

## Article 4 - Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

*En vigueur étendu en date du Aug 30, 2019*

En aotaicpplin de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les saiaatnries cinnevennot que le cntoneu du présent acrocd ne jtifusie pas de prévoir les snoiptlutais spécifiques aux eepsirents de mnois de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

# Accord du 18 février 2020 relatif à l'agenda social

Signataires	
Patrons signataires	PEPS,
Syndicats signataires	CGT ; FO ; CFTC ; CFE-CGC ; F3C CFDT,

## Article 1er - Champ d'application

Le présent acrocd ernte en alacppiotin le 1er juor du mios snauvt la ptiouran au Jauonrl oiiffec de l'avis ministériel d'extension. Il est clcnou puor une durée de 5 ans.Avis d'extension prau au JROF du 14/07/2020.

*En vigueur étendu en date du Aug 1, 2020*

Le présent acrocd s'applique aux négociations se déroulant entre les représentants des salariés portés et les représentants des esrieprtens de ptoage slaiaral au sien de la bcnrahe des salariés en pragote saralial.

Compte tneu de la nrtuae de l'accord, il n'y a pas de dntiosiposs spécifiques puor les erinetspes de mnois de 50 salariés.

## Article 2 - Thèmes et périodicité des négociations

Le présent acrocd ernte en aptpicioan le 1er juor du mios snuvt la ptaurorin au Jnuarol ofieicfl de l'avis ministériel d'extension. Il est clconu puor une durée de 5 ans.Avis d'extension prau au JROF du 14/07/2020.

*En vigueur étendu en date du Aug 1, 2020*

En aaiptipocn des dointsioipss des alcrties L. 2241-1 et L. 2241-5 du cdoe du tvaairal et cpotme tneu des spécificités de l'activité pratoge saralial, les oaaonintisgrs sitrniaages cnnnoeievt des périodicités des négociations suivantes.

Article 5 - Durée. – Date d'entrée en application. – Révision. – Dénonciation

*En vigueur étendu en date du Aug 30, 2019*

5.1. Le présent aevnant etnre en aiaolcpiptn au juor de sa signature.

5.2. Le secrétariat de la cmssmioion pmeeatrnrne prriitaae de négociation et d'interprétation est mandaté puor deemnadr l'extension du présent aevnnat au ministère en crgahe du travail.

5.3. Le présent aevnnt est déposé au gfrede du cnioesl des prud'hommes de Prias en même tepms qu'il est déposé au ministère puor dnemdaer son extension.

5.4. Le présent aorccd ou aneavt puet être révisé dnas les cnooiidtns définies par la cnoeotivnn collective.

5.5. Le présent aevnant est coclnu puor la même durée que la cneotoinvn collective.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du Aug 30, 2019*

Le présent acrocd est clcnou dnas le crade de la réforme de la ftmarioon pifnonslslreeoe et de l'apprentissage prévue par la loi n° 2018-771 raievtle à la Liberté de cohiisr son aevnr professionnel.

Il cponsoerd à la volonté des pnneriaats sciauoax de la bahcne de s'inscrire dnas une démarche vtaiootslnre en matière de fmriooatn peisrseflonone et de s'inscrire dnas un crdae de gaecnurnvov pciopre à la msie en ?uvre de la puloqitie de frimtaoon de la bnarche du pagtoe saralial.

Thème des négociations	Périodicité
Salaires	Annuelle
Égalité peinnsoofflserre enrte les fmmees et les hommes	Tous les 2 ans
Conditions de travail, qualité de vie au travail, gstoien prévisionnelle des eilmpos et des compétences et eoxistipon aux fuctears de rqiuess professionnels, iotsniren pfoloielssrne et miinetan dnas l'emploi des traellvuirs vemticis d'un handicap	Tous les 2 ans
Priorités, ofbicjtes et mnyoes de la fmaortion pnnilefosrolee des salariés portés	Tous les 3 ans
Création d'un ou pusuriles plnas d'épargne inepeisrerentrts ou palns d'épargne, puor la retraite, collectifs, interentreprises	Tous les 5 ans

## Article 3 - Distribution des informations nécessaires à la négociation

Le présent accord ernte en aaiipocipitn le 1er juor du mios suvant la piutroan au Jranuol oiceffil de l'avis ministériel d'extension. Il est cnloqu puor une durée de 5 ans.Avis d'extension prau au JROF du 14/07/2020.

*En vigueur étendu en date du Aug 1, 2020*

En annot de l'ouverture de caqhue négociation, l'OPPS srea chargé d'établir un rorappt rilteaf au thème à négocier.

Article 4 - Durée. □Date d'entrée en application. □Révision. □Dénonciation

*En vigueur étendu en date du Aug 1, 2020*

4.1. ? Le présent acrocd ernte en aiatpicplon le 1er juor du mios suavnit la puraiton au Jnoarul ocffieil de l'avis ministériel d'extension.

4.2. ? Le secrétariat de la cmosomiisn pnerenmate piaairrte de

négociation et d'interprétation est mandaté pour deendmar l'extension du présent avenant au ministère en charge du travail.

4.3. ? Le présent accord est déposé au greffe du conseil des prud'hommes de Piras en même temps qu'il est déposé au ministère pour deendmar son extension.

4.4. ? Le présent accord peut être révisé dans les conditions définies par la convention collective.

4.5. ? Le présent accord est conclu pour une durée de 5 ans.

## Avenant n° 6 du 18 février 2020 relatif à la contribution conventionnelle à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	PEPS,
Syndicats signataires	CGT ; FO ; CFTC ; CFE-CGC ; F3C CFDT,

### Article 1er - Champ d'application

Le présent avenant entre en application pour l'ensemble des entreprises adhérentes aux organisations professionnelles signataires le 1er janvier 2020 au Journal officiel de l'avis d'extension. Avis d'extension paru au JROF du 14/07/2020.

*En vigueur étendu en date du 15 juillet 2020*

Le présent accord est applicable aux entreprises relevant de la convention collective nationale des salariés en matière de formation professionnelle, exerçant leurs activités en France, y compris dans les DOM.

### Article 2

Le présent avenant entre en application pour l'ensemble des entreprises adhérentes aux organisations professionnelles signataires le 1er janvier 2020 au Journal officiel de l'avis d'extension. Avis d'extension paru au JROF du 14/07/2020.

*En vigueur étendu en date du 15 juillet 2020*

L'article 36 de la convention du 15 mars 2017 est modifié comme suit :

« Sinluptaiois financières

Les entreprises adhérentes conviennent que la contribution cloisonnée à la formation professionnelle des salariés est la suivante :

? 1,05 % de la masse salariale pour les entreprises de moins de 11 salariés ;  
? 0,60 % de la masse salariale pour les entreprises de 11 salariés.

Les entreprises adhérentes conviennent de verser à l'OPCO de la branche au sein de laquelle est constituée une société professionnelle mutualisée, aussi la contribution d'un fonds mutualisé.

## Avenant n° 7 du 18 février 2020 relatif à l'entretien professionnel

Signataires	
Patrons signataires	PEPS,
Syndicats signataires	FO CFTC CFE-CGC F3C CFDT,

### Article 1er - Champ d'application

Le présent avenant entre en application pour l'ensemble des entreprises adhérentes au présent accord.

## Article - Préambule

Le présent accord entre en application le 1er janvier 2020 au Journal officiel de l'avis ministériel d'extension. Il est conclu pour une durée de 5 ans. Avis d'extension paru au JROF du 14/07/2020.

*En vigueur étendu en date du 15 juillet 2020*

Conformément à l'article L. 2241-4 du code du travail, les organisations professionnelles signataires du présent accord décident d'adapter les modalités de négociation prévues de façon supplétive par l'article L. 2241-1 du code du travail.

Un des objectifs de la contribution professionnelle supplémentaire est de favoriser la sécurisation des parcours professionnels en permettant aux salariés portés d'optimiser leur employabilité par l'acquisition de compétences via les différents dispositifs de formation. »

Article 3 - Durée d'entrée en application - Révision - Dénonciation

*En vigueur étendu en date du 15 juillet 2020*

3.1. ? Le présent avenant entre en application pour l'ensemble des entreprises adhérentes aux organisations professionnelles signataires le 1er janvier 2020 au Journal officiel de l'avis d'extension. Il s'appliquera ensuite à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective, le 1er janvier 2020 au Journal officiel de l'avis d'extension.

3.2. ? Le secrétariat de la commission paritaire de négociation et d'interprétation est mandaté pour deendmar l'extension du présent avenant au ministère en charge du travail.

3.3. ? Le présent avenant est déposé au greffe du conseil des prud'hommes de Piras en même temps qu'il est déposé au ministère pour deendmar son extension.

3.4. ? Le présent avenant peut être révisé dans les conditions définies par la convention collective.

3.5. ? Le présent avenant est conclu pour la même durée que la convention collective.

## Article - Préambule

Le présent avenant entre en application pour l'ensemble des entreprises adhérentes aux organisations professionnelles signataires le 1er janvier 2020 au Journal officiel de l'avis d'extension. Avis d'extension paru au JROF du 14/07/2020.

*En vigueur étendu en date du 15 juillet 2020*

En application de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, réformant les dispositifs de la formation professionnelle et son mécanisme de collecte, et afin de préserver les droits à la formation des salariés de la branche, les parties signataires précisent la contribution professionnelle que doit verser les entreprises.

Compte tenu du sujet de l'accord et conformément à la réglementation, il est prévu des modalités spécifiques pour les entreprises de moins de 11 salariés.

d'avis d'extension au Journal officiel pour les entreprises adhérentes aux organisations professionnelles signataires. Avis d'extension publié au JROF du 14/07/2020.

*En vigueur étendu en date du 15 juillet 2020*

Le présent accord est applicable aux entreprises adhérentes à la convention collective nationale des salariés en matière de formation professionnelle, exerçant leurs activités en France, y compris dans les DOM.

Aucune disposition particulière n'est prévue pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 - Information des salariés portés sur le dispositif des

entretiens professionnels  
Le présent avenant entre en application le jour de publication  
d'avis d'extension au Journal officiel pour les entreprises  
adhérentes aux organisations signataires. Avis d'extension publié  
au JROF du 14/07/2020.

*En vigueur étendu en date du Jul 14, 2020*

Il est rappelé que tout salarié porté doit être informé lors de son  
examen du dossier d'entretien professionnel dont il  
bénéficie.

Article 3 - Périodicité de l'entretien professionnel  
Le présent avenant entre en application le jour de publication  
d'avis d'extension au Journal officiel pour les entreprises  
adhérentes aux organisations signataires. Avis d'extension publié  
au JROF du 14/07/2020.

*En vigueur étendu en date du Jul 14, 2020*

Les particularités de la branche concernent que compte  
tenu des particularités de l'activité en matière salariale, et de la  
présence de salariés dont le temps de travail (correspondant à  
l'exécution de prestations de travail salariale) est inférieur à la  
durée légale du travail (cumul d'activités), la périodicité de  
l'entretien professionnel, telle que prévue par le code du travail,  
n'est pas spécialement adaptée.

Aussi, ils décident de définir une périodicité propre à la branche  
du travail :

? salariés dont le temps de travail annuel (correspondant à  
l'exécution de prestations de travail salariale) est inférieur à la  
durée légale du travail : l'entretien a lieu tous les 4 ans. Le salarié  
peut demander un entretien tous les 2 ans s'il le souhaite.  
L'entretien annuel intervient tous les 6 ans ;  
? salariés à temps partiel : l'entretien a lieu selon la périodicité  
prévue par le code du travail.

Article 4 - Convocation aux entretiens professionnels  
Le présent avenant entre en application le jour de publication  
d'avis d'extension au Journal officiel pour les entreprises  
adhérentes aux organisations signataires. Avis d'extension publié  
au JROF du 14/07/2020.

*En vigueur étendu en date du Jul 14, 2020*

Les entreprises conviennent que tout salarié porté doit  
être invité à son entretien professionnel, 1 mois avant l'échéance  
à laquelle il doit être tenu.

L'invitation horodatée à cet effet devra pouvoir être produite  
par l'entreprise de travail salariale, en cas de contrôle par les  
autorités compétentes ou en cas de litige.

Faute de réponse, cette première invitation sera suivie d'une  
relance, dans les mêmes conditions, 2 semaines après la  
première invitation.

Sous réserve du respect de ces modalités de convocation et de la  
capacité à en produire la preuve, la branche reconnaît que  
l'entreprise de travail salariale aura mis en œuvre les moyens  
nécessaires pour organiser l'entretien professionnel. L'entreprise  
ne pourra être pénalisée pour défaut de tenue de ces  
derniers, tel que le prévoit l'article L. 6323-13.

Article 5 - Organisation de l'entretien professionnel  
Le présent avenant entre en application le jour de publication  
d'avis d'extension au Journal officiel pour les entreprises  
adhérentes aux organisations signataires. Avis d'extension publié  
au JROF du 14/07/2020.

*En vigueur étendu en date du Jul 14, 2020*

Compte tenu des spécificités de fonctionnement du secteur  
salarial et en particulier du fait que le salarié porté est amené  
dans l'organisation de son temps de travail, l'entretien  
professionnel ne peut être considéré que comme organisé en  
délors du temps de travail. Aussi, le temps que consacre le  
salarié porté ne fait pas l'objet d'une rémunération par  
l'entreprise de travail salariale.

Article 6 - Contenu de l'entretien professionnel  
Le présent avenant entre en application le jour de publication  
d'avis d'extension au Journal officiel pour les entreprises

adhérentes aux organisations signataires. Avis d'extension publié  
au JROF du 14/07/2020.

*En vigueur étendu en date du Jul 14, 2020*

Afin de favoriser l'accès à la formation professionnelle, les  
partenaires sociaux reconnaissent l'importance à accorder dans le  
cadre de l'entretien professionnel, à la diffusion d'information sur  
les possibilités d'accès à la formation.

Ainsi, les entreprises de travail salariale sont invitées, au cours de  
l'entretien, à présenter à leurs salariés portés :  
? les possibilités d'accès et de financement de la formation au  
travail du plan de développement des compétences ;  
? le contenu des formations, ses modalités d'activation et  
les possibilités d'obtention d'abonnements complémentaires ;  
? le rôle du conseil en évolution professionnelle ;  
? les possibilités offertes par la voie d'acquisition de  
l'expérience ;  
? les dispositifs de formation en alternance.

Le salarié porté fait part des besoins de formation qu'il a identifiés.

Les parties soumettent en annexe de cet avenant, un  
modèle de grille décrivant le déroulement de l'entretien  
professionnel.

Article 7 - Digitalisation de l'entretien professionnel  
Le présent avenant entre en application le jour de publication  
d'avis d'extension au Journal officiel pour les entreprises  
adhérentes aux organisations signataires. Avis d'extension publié  
au JROF du 14/07/2020.

*En vigueur étendu en date du Jul 14, 2020*

Les modalités de l'entretien professionnel doivent être  
communiquées au salarié porté au plus tard lors de la  
convocation.

Afin de faciliter la tenue des entretiens professionnels et ainsi de  
le favoriser auprès des salariés portés, la branche reconnaît la  
légitimité de processus digitalisés, pour tout ou partie, dès lors que :  
? le consentement du salarié porté a été acquis ;  
? le cadre juridique est respecté ;  
? un échange réciproque est assuré ;  
? le salarié porté a la possibilité de demander un entretien avec  
un représentant de sa société de travail salariale.

La branche reconnaît de l'entretien professionnel la possibilité  
d'organiser l'entretien professionnel en dehors des locaux de  
l'entreprise de travail salariale.

Tout entretien professionnel doit être rédigé à la rédaction d'un écrit  
dont une copie est remise au salarié porté dans les 15 jours  
suivant l'entretien.

Article 8 - Durée. □ Date d'entrée en  
application. □ Révision. □ Dénonciation  
*En vigueur étendu en date du Jul 14, 2020*

8.1. ? Le présent avenant entre en application le jour de  
publication d'avis d'extension au Journal officiel pour les  
entreprises adhérentes aux organisations signataires et le 1er  
jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté  
ministériel d'extension pour l'ensemble des entreprises  
de la branche collective.

8.2. ? Le secrétariat de la commission paritaire de  
négociation et d'interprétation est mandaté pour demander  
l'extension du présent avenant au ministère en charge du travail.

8.3. ? Le présent avenant est déposé au greffe du conseil des  
prud'hommes de Paris en même temps qu'il est déposé au  
ministère pour demander son extension.

8.4. ? Le présent avenant peut être révisé dans les conditions  
définies par la branche collective.

8.5. ? Le présent avenant est conclu pour la même durée que la  
branche collective.

## Article - Préambule

Le présent avenant entre en application le jour de publication d'avis d'extension au Journal Officiel pour les entreprises adhérentes aux organisations signataires. Avis d'extension publié au JROF du 14/07/2020.

*En vigueur étendu en date du Jul 14, 2020*

Le salarié en matière salariale, du fait de son expertise et de son autonomie (tel que le rappelle l'article L. 1254-2 du code du travail), présente des particularités qui impliquent de reconnaître le droit de l'entretien professionnel, tel qu'il est prévu par la loi.

L'entretien professionnel est un droit au bénéfice du salarié. Il a pour objet d'envisager les possibilités d'évolution professionnelle nommément en matière de compétences et d'emploi et d'identifier ses besoins de formation.

Les particularités de la branche concernent que l'entretien professionnel est important pour le salarié et doit permettre au salarié porté de faire le point sur le développement de son activité, d'envisager le renforcement de son offre (et donc ses compétences) ou encore de bénéficier d'un aménagement de son temps de travail de ses soft-skills.

Aussi, les entreprises de branche doivent se mobiliser pour assurer la bonne tenue des entretiens professionnels, sans

## Avenant n 8 du 18 février 2020 relatif au dialogue social

Signataires	
Patrons signataires	PEPS,
Syndicats signataires	CGT ; FO ; CFTC ; CFE-CGC ; F3C CFDT,

Article 1er - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du Dec 1, 2020*

Le présent accord s'applique aux négociations se déroulant entre les représentants des salariés portés et les représentants des entreprises de branche au sein de la branche des salariés en matière salariale.

Compte tenu de la nature de l'accord, il n'y a pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 - Création d'une annexe II

*En vigueur étendu en date du Dec 1, 2020*

Il est décidé la création d'une annexe II à la convention collective nationale de la branche des salariés en matière salariale, ainsi rédigée :

« Annexe II

Pratiques favorisant le dialogue social dans les entreprises de branche salariale

Les entreprises sont encouragées à saisir l'opportunité que le dialogue social est une opportunité pour équilibrer la relation de travail en répondant aux intérêts respectifs des salariés et des entreprises de branche salariale. Il permet également de développer la transparence, la crédibilité et la pérennité du dialogue social.

Ils rappellent que chaque entreprise de plus de 11 salariés doit organiser des élections pour mettre en place un comité social et économique ou conseil d'entreprise avant fin 2019, ce qui représente une occasion pour les entreprises et pour les représentants saisiés de communiquer avec les salariés portés sur l'intérêt du dialogue social.

Article 1er

Les outils de communication et la formation au dialogue social Les dispositions du code du travail concernent les

pour autant requies d'être pénalisées en dehors de leur responsabilité.

Cet avenant à la convention collective artoppe des précisions quant à l'organisation de l'entretien professionnel sur la branche.

## Article - Annexe

Le présent avenant entre en application le jour de publication d'avis d'extension au Journal Officiel pour les entreprises adhérentes aux organisations signataires. Avis d'extension publié au JROF du 14/07/2020.

*En vigueur étendu en date du Jul 14, 2020*

Annexe 1

Modèle de grille guidant le déroulement de l'entretien professionnel

(Modèle de grille non reproduit, consultable en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Cetoenn collective.)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_20200028\\_0000\\_0017.pdf/BOCC](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200028_0000_0017.pdf/BOCC)

Le dialogue social est un droit au bénéfice du salarié. Il a pour objet d'envisager les possibilités d'évolution professionnelle nommément en matière de compétences et d'emploi et d'identifier ses besoins de formation.

En effet, l'essentiel de ces textes concerne les aspects dans les domaines d'affichage mis à disposition des salariés dans l'entreprise, aux heures d'entrée et de sortie du travail. ?

Cependant, les organisations représentatives des salariés dans la branche et les organisations représentatives des entreprises de branche au sein de la branche des salariés en matière salariale ont été favorisées et qu'un développement hémorragique du secteur par un dialogue social entre les entreprises et les salariés portés au moyen des instances de représentation du personnel.

Pour adapter cet objectif d'un dialogue social dans l'entreprise, les entreprises de branche salariale sont invitées à négocier un accord d'entreprise définissant, pour toutes les modalités de dialogue social présentes dans l'entreprise, les conditions et modalités de mise en œuvre des instances syndicales, notamment :  
? en matière de modalités de dialogue social des salariés portés ;  
? en matière de la périodicité de la diffusion des informations, à minima une fois par mois ;  
? en matière de désignation d'un espace dédié à l'entretien professionnel ;  
? en matière de désignation d'une liste de dialogue social par entreprise ;  
? en cas de mise en place de panneaux d'affichage, l'accord doit prévoir dans quelle mesure sont favorisées sa visibilité et son accessibilité.

Les dispositions de l'article L. 2142-6 du code du travail devront, bien entendu, être respectées et les salariés aont la possibilité de se désinscrire des listes de dialogue social.

Afin d'éviter toute distorsion de concurrence, les entreprises ne doivent pas pouvoir exercer un quelconque contrôle sur les listes de dialogue social lorsqu'elles sont créées pour être diffusées au moyen des instances professionnelles.

Il est rappelé que conformément à la législation en vigueur, les entreprises de branche salariale doivent permettre aux représentants saisiés de dialogue social de se rencontrer en ligne sur l'intranet de l'entreprise. Pour favoriser une communication plus riche entre les instances de représentation du personnel et les salariés portés, les entreprises sont invitées à mettre à disposition sur ce même intranet les adresses des instances de dialogue social, la liste des instances de dialogue social et les contacts

rnudes de CSE ou de cioensl d'entreprise.

Les oraisgninoats stieegrnaas considèrent qu'un accès spécifique réservé au référent ? harcèlement ? du CSE ou du ceoinsl d'entreprise, lorsqu'il eisxte dnas l'entreprise, fiat pirtae des bnones piauqerts à encourager.

Une faiomortn spécifique dviaret être proposée au référent ? harcèlement ? du CSE ou du coseinl d'entreprise, lorsqu'il etisxe dnas l'entreprise.

Pour développer la paitipcraton des salariés portés aux isncenats de diluagoe social, les oniairgotanss sitaergnais inivnett les eerstipenrs à faieictlir l'exercice du diort au congé de famortoin économique, slcaioe et slnciayde prévu par l'article L. 2145-5 du cdoe du travail.

Il est rappelé que la rémunération du tmeprs ceadnpnorrost à ce congé est fatie en conformité aevc les dsiotoisnpsis légales et clntoloinenenens et ne devra, en acuu cas, être financée par le ctpome d'activité du salarié concerné.

### Article 2

Les mnoeys attribués aux oansnatriogs sldaiynces et aux représentants syndicaux

Les oaitgianrsnos siranigteas enmietet que la création par acrcod ccloetlif d'une union économique et scailoe ertne des sociétés juiiqenmderut dtecnstiiis mias aanyt une même dciieotrn et présentant une communauté d'intérêt est de nrutae à friovesar et einichrr le dugloaie social. Ainsi, conformément à l'article L. 2313-8 du cdoe du travail, loqruse cttee UES rrpougee au mois 11 salariés un CSE ou cienosl d'entreprise commun puet être mis en place. Ce même aclirte disspoe que des comités suioacax et économiques d'établissement et un comité sacoil et économique ctearnl d'entreprise snot constitués dnas les UES cronmopatt au mnios duex établissements.

Lorsqu'il etxise piseulurs établissements, l'accord d'entreprise puet prévoir la msie en pacle de représentant de proximité (art. 2313-7 du cdoe du travail).

Lorsque clea est possible, il est recommandé de négocier un accord sur la msie en pcalle du CSE ou cosneil d'entreprise aavnt l'organisation des élections professionnelles. Cet acocrd pmeret nemtonamt de définir le périmètre et le fnnconneeotmit du CSE ou cnesoil d'entreprise, le rôle, les myoens des représentants de proximité mis en place.

Pour foavisrer la poiciiparattn des salariés portés aux élections professionnelles, les oisrnognitaas seitaingars considèrent que le vtote à dcnaitse (par cirueror ou par vioe électronique) diot être favorisé. Dnas le cas d'un vtote par crireuor postal, un délai sfuiafnst derva être laissé, entre l'ouverture et la feterrmue du scrutin. Un délai de 1 mios est considéré cmome raisonnable.

La fréquence des réunions de CSE ou cesinol d'entreprise diot être adaptée aux bisenos des salariés portés, les oatnogiiarss setiriaangs considèrent qu'une réunion mneelluse est nécessaire et que les qistnoeus de santé et de sécurité devinot être portées à l'ordre du juor du CSE ou cnesiol d'entreprise au moins une fios par trimestre.

## Accord du 12 novembre 2020 relatif à la protection sociale complémentaire

Signataires	
Patrons signataires	PEPS,
Syndicats signataires	CGT ;
	FO ;
	CFTC ;
	F3C CFDT,

### Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du Jan 1, 2021

Les onantasioirgs seirgatnais considèrent que puor frvsieoar une bonne pcipitioiaran des élus dnas les instances, non seeunlmet les suppléants dionevt être invités en même tepms que les titulaires, mias également que tuos les myones de coinammoctuin à dicatnse (visioconférence) doienvt être favorisés puor les élus des salariés portés.

Conformément à la législation, les hueres de délégation et les herues de présence en réunion à l'initiative de l'employeur, ntnomamet les réunions du CSE ou cnesoil d'entreprise, snot considérées cmome du tepms de taviarl etieeffcf et dnveiot être rémunérées par l'entreprise de prtage salarial, snas prélèvement sur le comptpe d'activité du salarié porté. Les hueers de délégations donevrt être déclarées dnas le cpmote rnedu d'activité du salarié porté.

Les frais engagés puor la picrptaatoain aux réunions organisées par l'employeur sronet remboursés par l'EPS sur justificatifs, snas prélèvement sur le cmptoe du salarié porté. Pour développer la pioititcaapr n des salariés portés aux inteacsns de dgiulaoe sicoal les ersrnpeteis de potarge snot invitées à définir les ciditonons de rémunération des heures de délégation aevc les salariés portés concernés. Les oitinaornasgs sianterags remdnmoaect que cette rémunération corresponde, a minima, au puls frvaaolbe du saraile burt convoentnniel de référence ou de la mnyeone des silaaers butrs des 6 deierns mois. »

Article 3 - Durée. □Date d'entrée en application. □Révision. □Dénonciation

En vigueur étendu en date du Dec 1, 2020

3.1.?Le présent anavent etnre en actiloaippp le 1er juor du mios svuiant la puatiron au Junarol oecfiifl de l'arrêté ministériel d'extension.

3.2.?Le secrétariat de la cimiosmson peratnnee priaitrae de négociation et d'interprétation est mandaté puor dmdeaanr l'extension du présent anvaent au ministère en cgahre du travail.

3.3.?Le présent anavent est déposé au gffree du cseoinl des prud'hommes de Piars en même tmpes qu'il est déposé au ministère puor dadneemr son extension.

3.4.?Le présent avannet puet être révisé dnas les cniotidons définies par la cenotonvin collective.

3.5.?Le présent anneavt est clocnu puor la même durée que la cniotovnen collective.

### Article - Préambule

En vigueur étendu en date du Dec 1, 2020

Les peertaanris saiucox de la bacrnhe ont souhaité irtoriunde en anexe de la ctoinvenon cicotelvle de la bnachre des salariés en pgrtaoe srlaaail des préconisations puor fioaersvr le dilagoue scoail au sien des erepnsietrs de ptograe salarial.

Les prntareiaes soiuacx de la bcrnahe du potrage saaliarl se snot réunis en vue de metrte en pcalle un régime ctcolleif et oigbrotaie de fiars de santé et de prévoyance au nvaieu national, en fveuar des salariés portés.

Au Inog de lrues travaux, ils se snot accordés puor mettre en plcae :  
? un régime mutualisé aifn de rehceehrr le mlelieur rapport garanties/ coût possible, tuot en arsnuast un bon équilibre à Inog trmee du régime ;  
? un régime instintuat des gaeaitnrs puls aseavtnaeugs que celles prévues par le décret n° 2014-1025 du 8 sprmbetee 2014 raieltf aux gareinats d'assurance complémentaire santé des salariés mseis en place en aociitplan de l'article L. 911-7 du cdoe de la sécurité sociale, tuot en rnpsteeat les cdnonotiis du décret n° 2014-1374 du 18 nreombve 2014 relatif au conentu des cntrtaos d'assurance miladae complémentaire bénéficiant d'aides filcases et seaclois ;  
? un régime ituantsnit des genaartis ctieleovcls présentant un degré élevé de solidarité tel que prévu par l'article L. 912-1, I et

IV du cdoe de la sécurité scloaie et ses décrets d'application ;  
? un régime piloté paetarimiernt aifn d'en asruer la pérennité et la gtoiesn au puls près des intérêts des salariés et des elmueypos ;  
? le mnietian tieomrpraes des crvreouteus complémentaires santé dnas les citonnidos de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale.

En outre, les perrainteas sacoiux ont été particulièrement atteints à la qualité et à la simplicité de la gtoiesn aisritvaiddmnte du régime.

À l'issue de ces travaux, les paiaeernts sucoiax du patogre srlaiaal ont décidé de mettre en place un régime fiars de santé et prévoyance obligatoire, mutualisé, rsnbpeaole et silrdiaoe au navieu naonatil à ctempor de la dtae d'effet mentionnée à l'article 5.1.

En conséquence de quoi, il a été cclnou le présent arccod qui complète les dintssopiois pneeraetmns de la cnenooitvn cocellivte nanaoilte des salariés en patogre srlaiaal du 22 mras 2017 conformément au ctpirhae XII de la cntnooevin ctvlcoliee nationale.

Compte tneu du cenontu du présent accord, il n'y a pas de dnsoipisotis spécifiques puor les eirestrneps de minos de 50 salariés.

## Dispositions communes

Article 1er - Hiérarchie des normes et convention d'entreprise  
*En vigueur non étendu en date du Jan 1, 2021*

En acpilpaotin du piprncie de faveur, cqhaue eresirnp te de pgaorte saaaril rtese lrbie de mterte en pcale un régime puls fbrovlaae que cueli institué par le présent arccod solen l'une ou l'autre des modalités prévues à l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Les dsioipntois du présent arccod prévalent sur les dnstoisips adoptées au naievu de l'entreprise qu'elles résultent d'un aocrcd cleoilcf au snes de l'article L. 2232-11 du cdoe du traavil ou d'un référendum ou d'une décision unilatérale adoptées antérieurement ou postérieurement à la dtae d'entrée en vguier du présent arccod suaf lorsqu'elles asnsruet des gratieans au minos équivalentes.

Le dsioisipf adopté au nievu de l'entreprise purora prévoir des améliorations de grantaies en atuamgnet le neaivu de ceells prévus par le présent arccod ou en créant des gnaraites supplémentaires.

Article 2 - Maintien et suspension des garanties  
*En vigueur non étendu en date du Jan 1, 2021*

2.1.?Conditions et modalités du mintein des giaernats de bhrcnae en cas de spnueossin du cnoatrt de travail

L'adhésion du salarié à la cuvrotuere définie par le présent arccod est mtunnaeie en cas de suossepinn de son cnortat de travail, qu'le qu'en siot la cause, dès lros qu'il bénéficie, pnenadt cttee période, d'un mainetin de salaire, tatol ou partiel, d'indemnités journalières complémentaires, de rtnees d'invalidité et/ou d'indemnités journalières de sécurité sociale.

Ce mnatiien dnas les coonitnids visées ci-dessus est également alpicbpae aux aynats driot du salarié bénéficiaire, dnas le carde d'une esxeoitnn facultative, de la cveoururte bsaie obligatoire.

Dans une tllée hypothèse, l'entreprise de pgtore salaairl vesre une cbiototriunn calculée solen les règles apicpeallbs à l'ensemble du psreennol panndet totue la période de sseionupsn du cnoatrt de traavil indemnisée.

Parallèlement, le salarié diot oinarbtoligmeet cnnioeutr à acitetqur sa pporre prat de cotisation, calculée seoln les mêmes modalités que cllees aplilbapces aux atuers salariés, et le cas échéant la ou les cntotsiaois afférentes au pnieemat des eietonssxs fetaltiuvcas puor la cvrtuoruee faris de santé de ses

antyas droit.

2.2.?Maintien terimaproe des gretainas aux aencins salariés et lures aynats diort : airtcle L. 911-8 du cdoe de la sécurité silacoe dénommé dsoioptiif de « portabilité »

Les salariés gntraais centcoeilmvlt au ttrie de la ctuoorvree bsaie oobarlgitie et du régime de prévoyance bénéficiant du maietinn à tirt gaiutr ? c'est-à-dire snas cenirotparte de catoisioin ? de ces couretuervs en cas de casitseon du canotrt de travail, non consécutive à une ftuae lourde, ounvrat diort à psrie en chgare par le régime d'assurance chômage, dnas les cintonidos fixées par la réglementation (à soviar l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité scloaie à la dtae de snturaige de l'accord).

Article 3 - Garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité  
*En vigueur non étendu en date du Jan 1, 2021*

Le régime de brcanhe prévoit des geatnaris coleelictvs présentant un degré élevé de solidarité au snes de l'article L. 912-1, I et IV du cdoe de la sécurité sicoale et cmpnored à ce titre des pttoranseis à caractère non drntmeecit contributif.

Article 3.1 - Mutualisation des actions de prévention et des prestations d'action sociale  
*En vigueur non étendu en date du Jan 1, 2021*

Le (ou les) organisme(s) recommandé(s) dnevrot appliquer, sur présentation de dresseois dûment motivés par des stntuoiais dlfiifeics auprès de luer cimsosmion sociale, des compléments de ptasoteirns ou aedis iidudneelvils dnas les cidnointos ci-après.

Sont définies des aticnos de prévention et des poearstnits d'action saciole dnas les ciidotnns définies par l'article R. 912-2 du cdoe de la sécurité sociale.

Les paireaetrns suiacox prévoient :  
? de merte en pclae des potainestrns d'action saiole à ttrie collectif, puor les salariés, les aencins salariés ou luers aaytns diort : l'attribution d'aides luer prtenmaet de fiare fcae à la ptere d'autonomie, y cimoprs au titre des dépenses résultant de l'hébergement d'un adutle handicapé dnas un établissement médico-social, aux dépenses liées à la pirse en chgare d'un enanft handicapé ou à cleles qui snot nécessaires au sutoein apporté à des aitaadns fimuaalix ;  
? de mtetre en pcale des aocitns ctivoceiels de prévention cnrnaenoc les reqsuis pernsnoilefoss ou d'autres oejtibcfs de la pitqoulie de santé, rteiafls ntmomaet aux ctptoenremms en matière de cmiotmoanson médicale. Ces aicotns de prévention prroonut rleayer des aoitcns piorretiairs dnas des dinmoesas identifiés comme tles dnas le carde de la pqtuloie de santé, nmemtonat des cgempanas noaealints d'information ou de formation, ou prévoir des atinocs perorps à la brchane et vsanit à réduire les riuessqs de santé fturus et à améliorer les cinoiondts de vie au tviraal et la santé des salariés ;  
? la psrie en cahrgre ttolae ou pelaitre de la costoiain de ciernates catégories de salariés dnat la siutation le jitusfe particulièrement (notamment salariés en intermission).

Ces aincots de prévention et ces pineortstas d'action saiole snot gérées de manière mutualisée. À cet efeit a été créé le fodns de solidarité spécifique à la branche. Ce fodns de solidarité est piloté par la cmisioimnsn de sviui visée à l'article 4 du présent accord.

La cmosmoisin prtaraie pnmeratene de négociation et d'interprétation (CPPNI) établit le règlement rtliaef aux modalités de geoistn des petnstaiors proposées dnas le cadre du fdns de solidarité.

Ce règlement prévoira l'ordre pairriitoe des différentes aicotns visées dnas la ltsie ci-dessus et porrua nomematnt feixr les onatinotres des aitcons de prévention asini que les cnidonits et modalités d'attribution des ptrianseots d'action sociale.

Le fdns de solidarité est financé :  
? puor les etpsnereris aanyt cohii le (les) organisme(s) assureur(s) recommandé(s) mentionné(s) aux atilercs 10 et 17.1 du présent arccod : par un prélèvement de 2 % sur les cntotisaiois définies aux atleicrs 9 et 15 du présent arccod ;  
? puor les eeptnirrses n'ayant pas csiohi les ogarnsmies aruursses recommandés mentionnés à ces aitlcers : par un prélèvement de

2 % sur les cotisations définies aux articles 9 et 15 du présent accord, qui sont rattachés aux régimes de santé et de prévoyance qu'il définit. Cet organisme sera chargé de les reverser de façon globale et équivalente au fonds de solidarité défini par le présent article.

Le versement des 2 % au fonds de solidarité par les organismes assureurs devra avoir lieu 2 mois, au plus tard, après l'approbation des comités et, au plus tard, le 31 août suivant la clôture de l'exercice considéré.

Les entreprises s'engagent de l'effectivité de ce versement par les organismes assureurs, d'ici le :

- ? inoerment luer organisme assureur du présent accord lors de la souscription des garanties prévoyance et/ou frais de santé ;
- ? obtenir de l'organisme assureur une attestation certifiant le versement effectif des sommes à l'organisme assureur conformément à la loi du fonds de solidarité du régime salarial.

Lors de la demande du bénéfice des prestations, cette attestation devra être présentée au tiers de confiance visé ci-après afin de contrôler le respect de l'engagement pris par les entreprises au présent accord.

Dans le cas où les entreprises ne pourraient pas une attestation de l'organisme assureur ou si l'organisme assureur ne reverse pas le prélèvement de 2 %, les entreprises restent responsables auprès du fonds de solidarité du régime salarial géré par l'organisme d'une somme égale à 2 % des cotisations réglées à l'organisme assureur.

#### Rôle et mission du tiers de confiance

Afin de garantir une gestion et un financement mutualisés de degré élevé de solidarité, la CPNI met à disposition un tiers de confiance indépendant pour faciliter le processus de collecte, verser les cotisations conformément aux dispositions ci-dessus et garantir la confidentialité des informations transmises par chaque entreprise assureur.

Le tiers de confiance a pour mission :

- ? informer les entreprises sur la base d'une lettre validée par le tiers ;
- ? rappeler aux entreprises l'obligation du versement des cotisations définies ci-dessus ;
- ? demander à chaque entreprise assureur de compléter le formulaire de déclaration à joindre à la liste des entreprises ayant accepté la cotisation. Les informations demandées aux entreprises ne sont pas à caractère personnel sur les salariés des entreprises de la branche. En outre, la liste communiquée au comité de gestion ne mentionnera pas les entreprises assurées par les différents professionnels de la branche ;
- ? organiser le suivi du processus ;
- ? contrôler les informations non vérifiées auprès des entreprises ;
- ? pour le cas des entreprises qui ne sont pas en mesure de produire une attestation, faciliter le versement direct du prélèvement par les entreprises vers le fonds de solidarité ;
- ? remettre un bilan annuel au comité de gestion paritaire.

#### 3.2. Création d'un « Fonds de solidarité paritaire »

Conformément aux dispositions du 3° de l'article R. 912-3 du code de la sécurité sociale, les entreprises choisissent qu'à l'expiration de la date d'application du présent accord un fonds nommé « Fonds de solidarité paritaire », commun à l'ensemble des entreprises de la branche (y compris celles n'ayant pas rejoint l'[les] organisme[s] assureur[s] recommandé[s] par le présent accord) sera créé afin de financer les prestations et cotisations et provisions mutualisées définies par le présent accord.

#### 3.3. Choix du gestionnaire du « Fonds de solidarité paritaire »

Un organisme gestionnaire du « Fonds de solidarité paritaire » est choisi par les entreprises choisies dans les conditions définies par le règlement intérieur de la commission de suivi.

Le choix de l'organisme gestionnaire du « Fonds de solidarité paritaire » sera réexaminé lors du prochain examen de (des)

l'organisme(s) assureur(s) prévu aux articles 10.2 et 17.2.

#### Article 4 - Commission de suivi En vigueur non étendu en date du Jan 1, 2021

Il est institué une commission de suivi du régime de branche composée d'un représentant de chaque entreprise représentative ou syndicale de la branche collective.

La commission de suivi exerce ses fonctions sous le contrôle et sous la direction de la CPNI qui reste lue compétente pour négocier et conclure des avenants relatifs au présent accord.

La commission de suivi définira son fonctionnement dans le cadre d'un règlement intérieur le cas échéant.

#### Article 5 - Date d'effet. Durée. Révision. Dénonciation En vigueur non étendu en date du Jan 1, 2021

5.1. Le présent accord sera déposé aux services du ministère en vue de son enregistrement avec les pièces afférentes à la procédure de mise en concurrence dont la date est fixée par arrêté ministériel (art. D. 912-13 du code de la sécurité sociale). Un exemplaire sera déposé au conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord entre en vigueur au 1er janvier 2021. Le secrétariat de la commission paritaire est mandaté pour demander l'extension du présent accord.

5.2. Le présent accord qui a le même champ d'application que la convention collective est conclu pour une durée indéterminée.

5.3. Le présent accord peut être révisé sur demande présentée par une ou plusieurs entreprises représentatives(s) différenciées(s) selon le cas selon le cycle électoral ininterrompu les entreprises dont la révision est demandée. Elle fait l'objet d'un avenant paritaire dans les 3 mois suivants.

5.4. Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions définies par les dispositions législatives et réglementaires.

## Dispositions propres au régime frais de santé

#### Article 6 - Objet En vigueur non étendu en date du Jan 1, 2021

Les entreprises choisies dans le régime de santé de santé obligatoire, mutualisé, obligatoire et complémentaire de l'âge et de l'état de santé des bénéficiaires.

Ce régime collectif de frais de santé de la branche comprendra les éléments suivants :

- ? une couverture médicale de santé à adhésion obligatoire pour le salarié seul, destinée à compléter en tout ou partie les prestations de la sécurité sociale en matière de frais médicaux, cirurgiques et d'hospitalisation occasionnés par une maladie ou un accident, composée :
- ?? d'une couverture dénommée « base obligatoire » ;
- ?? et d'une couverture facultative à adhésion facultative optionnelle la possibilité pour les salariés de souscrire à titre collectif, à l'adhésion exclusive, de faire bénéficier leurs ayants droit du même niveau de garanties qu'eux-mêmes ;
- ? le maintien temporaire de la couverture de santé dans les conditions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, désignée dénommée « portabilité santé ».

Afin d'assurer une couverture la plus large possible, les entreprises choisies ont décidé de constituer un (ou plusieurs) organisme(s) assureur(s) pour la couverture du régime de santé mis en place au bénéfice de l'ensemble des salariés, par ailleurs ainsi à hauteur de l'ensemble des salariés, par ailleurs ainsi à hauteur de l'ensemble des salariés, par ailleurs ainsi à hauteur de l'ensemble des salariés.

Cette convention a été précédée d'une procédure de mise en concurrence telle que prévue par l'article L. 912-1, II du code de la sécurité sociale, initiée par un avis d'appel à la concurrence publié selon l'article D. 912-3 du code de la sécurité sociale dans

le respect des principes de transparence, d'impartialité et d'égalité de traitement entre les cotisants et qui a permis le choix par les assurés de(s) l'organisme(s) assureur(s) le(s) mieux disant.

Le dispositif ci-dessus est également complété par un dispositif de rétroaction aux excédents et des cotisations liées avec (les) l'organisme(s) assureur(s) recommandé(s) relatifs à la mise en œuvre des régimes de prévoyance et de frais de santé.

Article 7 - Bénéficiaires du régime frais de santé de branche et dispenses d'affiliation

*En vigueur non étendu en date du Jan 1, 2021*

### 7.1. Bénéficiaires à titre obligatoire

Le présent régime de frais de santé bénéficie également à l'ensemble des salariés portés des entreprises de manière générale dès la date d'effet du présent accord ou dès la date d'embauche si celle-ci est postérieure.

Par salarié, il faut entendre ceux en activité ainsi que ceux en suspension du contrat de travail dont le régime frais de santé est maintenu selon les conditions et modalités fixées à l'article 2.1.

La situation particulière est la formule « ISOLÉ ».

### 7.2. Dispenses d'affiliation ISOLÉ

Par dérogation au caractère obligatoire du présent régime de frais de santé, les salariés peuvent se prévaloir, sur demande écrite de leur part et après que l'entreprise de manière générale ait préalablement informés des conséquences de leur choix, des cas de dispense de droit visés aux articles L. 911-7, III et D. 911-2 et suivants du code de la sécurité sociale.

Peuvent ainsi se dispenser, à leur initiative, de l'obligation d'adhésion au régime de frais de santé :

? S'ils en ont fait la demande au moment de l'embauche ou, si elle est postérieure, à la date de mise en place des garanties :

Les salariés cotisent par une cotisation individuelle de frais de santé. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel.

? S'ils en ont fait la demande au moment de l'embauche ou, si elle est postérieure, à la date de mise en place des garanties ou à la date à laquelle prennent effet les cotisateurs :

? les salariés bénéficiant de la complémentaire santé solidaire. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;

? les salariés bénéficiant de prestations servies, au titre d'un autre emploi, y compris en tant qu'ayant droit au titre de l'un des dispositifs suivants :

?? cotisation collective et obligatoire d'entreprise ;

?? régime local d'Alsace-Moselle ;

?? régime complémentaire des IEG ;

?? modalités de la fonction publique ;

?? loi « Meilhan » (couverture complémentaire santé obligatoire des travailleurs non-salariés : commerçants, artisans ou professions libérales).

En outre, au titre de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, peuvent également être dispensés d'affiliation :

? les salariés et les apprentis sous contrat de travail d'une durée déterminée au moins égale à 12 mois, sous réserve qu'ils n'aient pas un contrat antérieur qu'ils bénéficient d'une couverture individuelle de frais de santé ;

? les salariés et les apprentis sous contrat de travail d'une durée déterminée de moins de 12 mois même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle de frais de santé ;

? les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion les conduit à s'acquitter d'une cotisation globale (toutes cotisations complémentaires d'entreprise confondues) supérieure ou égale à 10 % (toutes cotisations des garanties complémentaires d'entreprise additionnées) de leur rémunération brute.

En tout état de cause, ces salariés ne peuvent pas être exclus du régime obligatoire dès qu'ils cessent de se trouver dans l'une

des situations visées ci-dessus et doivent en informer immédiatement leur employeur. Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de prouver la demande de dispense des salariés concernés.

### 7.3. Couverture collective à adhésion obligatoire des ayants droit du salarié

Au-delà du régime frais de santé à adhésion obligatoire de la branche, les entreprises de manière générale peuvent proposer un dispositif optionnel financé par les salariés, pour étendre leur couverture à leurs ayants droit.

Les salariés peuvent ainsi être bénéficiaires de leur conjoint ou de leur même conjoint de manière générale par une adhésion volontaire individuelle et doivent leur au moment d'une cotisation spécifique à leur charge respective :

? conjoint « Duo » : la cotisation « Duo » couvre le conjoint ou le conjoint ;

? cotisation « Famille » : la cotisation « Famille » couvre l'ensemble de la famille du salarié (conjoint et enfants droit).

Par conjoint et enfants droit, il faut entendre :

Le conjoint du salarié. Ce terme étant utilisé pour désigner :  
? l'époux (se) du salarié, non divorcé (e) ou non-séparé (e) de corps judiciaire à la date de l'événement donnant lieu à pertes ;

? le partenaire lié par un Pacs : la cotisation ayant lieu avec le salarié en matière de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7-1 du code civil ;

? le concubin : la personne avec laquelle le salarié vit maritalement sous le même toit au sens de l'article 515-8 du code civil, depuis au moins 2 ans ou sous condition de durée lorsque au moins un enfant est né de cette union et sous réserve que les concubins soient tous les deux libres de tout engagement (ni mariés, ni liés par un Pacs), et que le concubinage fasse l'objet d'une déclaration sur l'honneur signée par les deux concubins.

Les enfants droit. Ce terme étant utilisé pour désigner :

1. Les enfants du salarié ou ceux de son conjoint, partenaire ou concubin, légitimes, naturels, reconnus, adoptifs ou recueillis sous réserve que ces enfants aient leur domicile chez le conjoint (partenaire ou concubin) et remplissent une des conditions suivantes :

? Jusqu'à leur 20e anniversaire et jusqu'à la date de leur mariage ou du conjoint sous condition. Cette limite d'âge est prorogée jusqu'à la fin de la 28e anniversaire pour les enfants :

? poursuivent des études dans l'enseignement secondaire ou supérieur ou professionnel ou en apprentissage ;

? paraissent être en formation professionnelle en apprentissage ;

? inscrits à l'assurance chômage en qualité de primo-demandeurs d'emploi. Les enfants ayant une formation en apprentissage et cumulant une période de chômage à l'issue de leur formation sont considérés comme primo-demandeurs d'emploi.

? Seul que leur âge (avec ou sans poursuite d'études) si l'enfant est reconnu handicapé par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), avant son 28e anniversaire et, seul que leur âge, s'ils perçoivent une des allocations pour adulte handicapé.

2. Les ascendants du salarié. Ce terme étant utilisé pour désigner : les ascendants (père et ou mère) du salarié et ceux de son conjoint à leur charge, c'est-à-dire l'ascendant vaillant de façon permanente au domicile du salarié.

### 7.4. Modalités de la garantie en cas de suspension du contrat de travail sans rémunération

En cas de suspension du contrat de travail de manière générale avec absence de salaire, le salarié peut demander, à titre individuel, de continuer à bénéficier des garanties pendant la durée de la suspension. La cotisation est elle-même prévue pour le salarié en activité. L'intégralité de la cotisation (patronale et salariale) est à la charge exclusive du salarié qui doit la verser directement à l'organisme assureur.

Article 8 - Prestations garanties du régime frais de santé de branche

*En vigueur non étendu en date du Jan 1, 2021*

Les peattnsoirs du nviaeu de gaatrine dénommé « bsae oatilbgrioe » détaillées en axnnee denivot bénéficié a minima, atce par acte, à cuhqae salarié bénéficiaire.

Elles dvoient répondre aux cinndootis fixées par la réglemmentation sur la niootn de cttraons responsables.

(Cf. en aennxe « Tuabealx de ptnsiaeotrs grateians bsae oolirtigbae ».)

Article 9 - Cotisations et répartition  
*En vigueur non étendu en date du Jan 1, 2021*

#### 9.1. Moannt des cionasiotts mensuelles

Les canttoiioss mleeensuls snarvet au feiaennmct du régime instauré par le présent aroccd snot fixées à l'annexe 3.

Les cnosoitais snot établies sur la bsae de la législation de l'assurance malaide et de la réglemmentation slaocie et fclisae en vigueur. Elles seornt rveues en cas de cnghenamet de ces ttexes par vioe d'avenant au présent accord. Il en est de même en cas d'évolution négative du roprapr dépenses/ cotisations.

#### 9.2. Répartition des cotisations

Pour la cevorrtrute « bsae olaiiorbgte » au mnmium la moitié de la coaoititsn « isolé » est pisre en caghre par l'employeur. Le manotnt cporardnneost à la cgrhae du salarié ctuotnsiea le mxaiumm osobppale au salarié si l'employeur décide puor les mêmes prteotinnas de roieurcr à un oasignrme aesursr autre que cueli (ou ceux) recommandé(s) par le présent accord.

En aiplcpaoinn du ncpicire de faveur, chqae epeitnrse de pogarte slaiaral rsete libre de déterminer une psrie en caghre plnaroate puls élevée dnas le rpeccst des dnpiioissots du cdoe de la sécurité soaicle et noaenmmtt de ses atlceirs L. 242-1 et L. 911-1 et suivants.

Le salarié a la possibilité s'il le suatohie et à sa cgrhae ecvsuilxe de daenedmr que ses anatys diort tles que définis ci-avant à l'article 7.3, bénéficient du même navieu de gariatens que lui.

Article 10 - Mutualisation du régime frais de santé de la branche  
*En vigueur non étendu en date du Jan 1, 2021*

#### 10.1. ?Organisme(s) assureur(s) recommandé(s)

Pour prmeter la cuoevrte des gatnaeirs prévues dnas le présent aorccd ansii que puor la gestoin de l'ensemble des garanties, les priteraeas sucaiox ont décidé à l'issue de la procédure de msie en cocerrucne prévue à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sloiace de rneomedmcar ou de cocdmoamnerer (les) l'organisme(s) assureur(s) suivant(s) : KLESIA Prévoyance, isiittnuotn de prévoyance régie par le titre III du lrv IX du cdoe de la sécurité sociale, située 4, rue Georges-Picquart, 75017 Paris.

Ce (ou ces) organisme(s) propose(nt) aux erumpelyos la soiturcposin de catnrts d'assurance cnoeromfs aux obonaitigs déterminées dnas le présent accord.

Conformément aux dnosiotpisis légales, l'employeur rttemera ctnoe décharge à cqaue salarié bénéficiaire une ntioce d'information détaillée, rédigée par l'organisme ausserur qu'il arua choisi, décrivant nonmtemat les ganritaes du régime et lreus modalités d'application.

Les salariés sornet informés préalablement et individuellement, sloen la même méthode, de tuote mafoiidciton de luers dotirs et obligations.

#### 10.2. ?Réexamen de la recommandation

Le piirnpce et les modalités d'organisation de la radmnoaotiecmn snerot réexaminés par les praeeiartns suoaoix conformément aux dnitpoossis de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité silaoce dnas un délai maxuimm de 5 ans à cptoemr de la dtae de pbcutlaion de l'avis d'appel à la concurrence, siot le 20 nemvrobe 2024 au puls tard. A ctete fin, la csooiimmsn paaitirre pneratmne de négociation et d'interprétation (CPPNI) se réunira

spécialement à cet eefft au puls trad 6 mios aanvt ctete échéance.

Article 11 - Maintien à l'identique des garanties du régime frais de santé de branche : article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite loi « Évin »

*En vigueur non étendu en date du Jan 1, 2021*

Tout omrsnagie aeuurssr diot maaintner la curoetrvue cllyeticoe frais de santé dnas les modalités et ciodiontns de l'article 4 de la loi « Évin » et rappelées ci-après.

Ce miineatn s'effectue snas ciontiodn de période ptabroorie ni d'examens ou qetnoiaiuernss médicaux au prioft des anencis salariés (bénéficiaires d'une rnete d'incapacité ou d'invalidité, d'une pesinon de reatitre ou, s'ils snot privés d'emploi, d'un reenvu de remplacement) et au prfiot des poernenss ganiatres du chef de l'assuré décédé.

Les greaintas mnuietenas snot cllees dnnt bénéficiait le salarié au monmet de la ctoasisen de son ctoarnt de taivral ou à la ciaotessn du mnaitien troampiere des ginertaas au tirte du dtiisispof dit de portabilité.

La dnedame de meianitn à l'identique diot être adressée determcinet par l'ancien salarié à l'organisme auuesrsr chiosi dnas un délai de 6 mios suvanit la rpturue de son cotarnt de tiavarl ou de la cesitosan du miitaenn tepraomrie des ganetaris au titre de la portabilité.

Par ailleurs, en cas de décès du salarié, les ayants droit puevent bénéficier de cette crruuovete à l'identique puor une durée maxamlie d'un an, suos réserve d'en faire la dnmdeae dnas les 6 mios suaivnt le décès et du pamineet de la coiitaostn correspondante.

Sous réserve d'en être informé par l'employeur, lros de la csisaeotn du conrtat de travail, ou lros du décès du salarié, l'organisme aruessur adsesre la popisoiotrn de miietnan de la cruevrutoe aux intéressés au puls trad dnas le délai de 2 mios à cmetpor de la dtae de la cosaisetn du canrtot de tarvial ou de la fin de la période du meinatin tmprreioae des greantais ou du décès du salarié.

## Dispositions propres au régime prévoyance

Article 12 - Objet

*En vigueur non étendu en date du Jan 1, 2021*

Les pneiraeatrs suicoax mettnt en pacle un régime oiltirbaoge de prévoyance.

Afin d'assurer une maouiultstn la puls lagre possible, les ptrnreaieas sauciox ont décidé de comanroedmeccr pliruesus osaeginmrs aerursuss puor la cuoruvtree du régime de prévoyance mis en pclae au bénéfice de l'ensemble des salariés, pmeattnet aisni à cqhae eepuyolmr de scruiroie un crnoatt d'assurance ptienrfaeamt cromnfoe aux oblnoiats découlant du présent accord.

Cette rnomocaimtaden a été précédée d'une procédure de msie en crrcnenocue telle que prévue par l'article L. 912-1, II du cdoe de la sécurité sociale, initiée par un aivs d'appel à la cecrocrrnue publié seoln l'article D. 912-3 du cdoe de la sécurité soalcie dnas le rpscset des pepcirins de transparence, d'impartialité et d'égalité de tamteirnet etre les cataiddns et qui a pmeris le chiox par les pernateiras souiacx de (des) l'organisme(s) assureur(s) le mieux disant.

Le dipiisostf coveinnotnenl est également complété par un prtcooole de piptiataiorcn aux excédents et des coovntenins coclenus aevc (les) l'organisme(s) assureur(s) recommandé(s) rateeivls à la msie en ?uvre des régimes de prévoyance et de fiars de santé.

Article 13 - Bénéficiaires du régime de prévoyance de branche  
*En vigueur non étendu en date du Jan 1, 2021*

Le régime de prévoyance bénéficie d'un régime d'assurance à l'ensemble des salariés portés des entreprises de catégorie I de l'annexe I de l'article 17 de la loi n° 83-12 du 12 janvier 1983 relative à la sécurité sociale et de la présente convention collective.

Par salarié, il faut entendre ceux en activité ainsi que ceux en sinistres du contrat de travail selon les conditions et modalités fixées à l'article 2.1. Les entreprises ayant adopté un régime de prévoyance avant la date d'effet du présent accord antedatent en conséquence leur dispositif.

Article 14 - Prestations garanties du régime de prévoyance de branche

*En vigueur non étendu en date du Jan 1, 2021*

Les garanties sont définies en annexe.

Article 15 - Cotisations et répartition

*En vigueur non étendu en date du Jan 1, 2021*

#### 15.1. Assiette des cotisations

Le régime de prévoyance complémentaire est assuré par des cotisations assises sur la rémunération brute et exprimées en pourcentage.

#### 15.2. Taux de cotisation

Les taux de cotisations sont définis à l'annexe 3 du présent accord.

La cotisation est répartie à moitié entre le salarié et l'employeur.

Pour respecter l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres qui maintient le dispositif issu de l'article 7 de la loi n° 1417 du 14 mars 1947 dans les entreprises employant des cadres ou des assimilés cadres et compte tenu des taux de cotisations applicables dans le régime, il est possible pour l'entreprise de prévoir la cotisation d'un contrat complémentaire pour couvrir de 1,50 % afin de couvrir la santé et la prévoyance.

#### 15.3. Répartition des cotisations

En application du principe de faveur, chaque entreprise de catégorie I a pour tâche de déterminer une part en charge polaire plus élevée dans le respect des dispositions de la loi n° 83-12 du 12 janvier 1983 relative à la sécurité sociale et de la loi n° 1417 du 14 mars 1947 et suivantes.

Si une entreprise décide de recourir à un organisme non recommandé pour garantir les mêmes prestations que celles définies par le présent accord, la cotisation sociale ne peut pas excéder la cotisation sociale résultant du respect du présent accord par l'organisme recommandé.

Article 16 - Changement d'organisme assureur

*En vigueur non étendu en date du Jan 1, 2021*

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, en cas de changement d'organisme assureur, les droits en cours de service continué d'être revalorisés selon le même mode que le contrat précédent. Les prestations décèdes sont également maintenues au profit des personnes bénéficiaires des prestations incapacité ou invalidité à la date d'effet de la résiliation du contrat d'assurance.

La réévaluation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès est au moins égale à celle déterminée par le contrat de l'organisme assureur qui a fait l'objet de la résiliation. Les prestations décèdes continuent d'être revalorisées après la résiliation du contrat d'assurance, lorsqu'elles prennent la forme de rente. L'employeur s'engage à faire couvrir cette obligation par le nouvel assureur.

Article 17 - Mutualisation du régime de prévoyance de la branche

*En vigueur non étendu en date du Jan 1, 2021*

#### 17.1. Organisme(s) assureur(s) recommandé(s)

Pour permettre la couverture et la gestion des prestations prévues dans le présent accord, les partenaires sociaux ont décidé à l'issue de la procédure de mise en concurrence prévue à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale de recommander ou de recommander l'(les) organisme(s) assureur(s) suivant(s) :  
? KESILA Prévoyance, institut de prévoyance régi par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, située 4, rue Georges-Picquart, 75017 Paris ;  
? OIRCP (organisme commun des instituteurs de retraite et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance régi par l'article L. 931-2 du code de la sécurité sociale, situé au 17, rue de Marignan, CS 50003, 75008 Paris, recommandé comme organisme assureur des salariés de prévoyance retraite éducation et retraite handicap.

Conformément aux dispositions légales, l'employeur fournira à chaque salarié bénéficiaire une notice d'information détaillée, rédigée par l'organisme assureur qu'il aura choisi, décrivant notamment les prestations du régime et leurs modalités d'application.

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

#### 17.2. Réexamen de la recommandation

Le principe et les modalités d'organisation de la mutualisation sont réexaminés par les partenaires sociaux conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date de publication de l'avis d'appel à la concurrence, soit le 20 novembre 2024 au plus tard. À cette fin, la commission paritaire nationale de négociation et d'interprétation (CPPNI) se réunira spécialement à cet effet au plus tard 6 mois avant l'échéance.

## Annexes

*En vigueur non étendu en date du Jan 1, 2021*

#### Annexe 1

Frais de santé généraux des bénéficiaires du personnel

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Belluins officiels des conventions collectives.)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_20210003\\_0000\\_0029.pdf/BOCC](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210003_0000_0029.pdf/BOCC)

*En vigueur non étendu en date du Jan 1, 2021*

#### Annexe 2

Prévoyance générale des bénéficiaires du personnel

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Belluins officiels des conventions collectives.)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_20210003\\_0000\\_0029.pdf/BOCC](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210003_0000_0029.pdf/BOCC)

*En vigueur non étendu en date du Jan 1, 2021*

#### Annexe 3

Taux de cotisation

(Document non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Belluins officiels des conventions collectives.)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_20210003\\_0000\\_0029.pdf/BOCC](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210003_0000_0029.pdf/BOCC)

## Avenant n° 10 du 15 décembre 2020

# relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	PEPS,
Syndicats signataires	CGT ; FO ; CFTC ; CFE-CGC ; F3C CFDT,

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du Jan 1, 2021

Le présent accord est applicable aux entreprises relevant de la catégorie collective nationale des salariés en poste salarial.

Aucune disposition particulière n'est prévue pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 - Formation hors temps de travail  
En vigueur étendu en date du Jan 1, 2021

Les entreprises conviennent que le personnel qui limite le temps de formation hors temps de travail à 30 heures n'est pas adapté à notre profession. Les salariés en mission chez une entreprise cliente ne peuvent pas suivre des formations pendant celles-ci et sont désireux de pouvoir se former entre 2 missions.

Aussi, les partenaires souhaitent augmenter le plafond à 240 heures.

Article 3 - Validation des acquis des expériences  
En vigueur étendu en date du Jan 1, 2021

Tout salarié porté ayant exercé une activité professionnelle peut, sous conditions, bénéficier de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Son expérience lui permet d'obtenir en totalité ou en partie une certification (un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle) inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Afin d'aider le salarié porté à constituer sa demande de VAE, l'entreprise de porteur s'engage à assister le salarié en matière de démarches (choix du diplôme et/ou de l'organisme de formation, saisine de la commission de recevabilité et suivi de validation, etc.).

Les temps passés à l'accompagnement (rédaction du livret 1), dans la limite de 7 heures par dossier de VAE, sont pris en charge sur les fonds de la formation professionnelle.

Article 4 - Bilan de compétences  
En vigueur étendu en date du Jan 1, 2021

4.1. Les personnes peuvent réaliser un bilan de compétences ont pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences personnelles et professionnelles ainsi que leurs atouts et leurs motivations afin de définir un projet professionnel, le cas échéant, un projet de formation.

4.2. Pour faciliter le retour au bilan de compétences des salariés, les entreprises s'engagent de la branche intervenue en place avec l'appui AKTO, à l'élaboration des carnets de bilan, des annuaires d'informations relatives aux compétences propres à la poursuite de salarié porté.

Les modalités de bilan sont les suivantes :

**Avenant n 11 du 18 février 2021  
relatif à la mise en œuvre du contrat**

? d'une part, identifier les compétences à développer du salarié en devenir,  
? d'autre part, valoriser les compétences acquises en matière de salaire porté, notamment donner une autre orientation à sa carrière professionnelle.

Le bilan de compétences permet de faciliter l'accès au métier ainsi que le choix de formation par l'identification des compétences acquises ou à acquérir.

Article 5 - Mutualisation des fonds conventionnels de la formation  
En vigueur étendu en date du Jan 1, 2021

L'article 36 de la convention du 15 mars 2017 est modifié comme suit :

« Sonatients financières

Les entreprises conviennent que la contribution financière à la formation professionnelle est la suivante :

? 1,05 % de la masse salariale pour les entreprises de moins de 11 salariés ;  
? 0,60 % de la masse salariale pour les entreprises à partir de 11 salariés.

Les entreprises versent leurs contributions à l'OPCO de la branche au sein duquel est constituée une section paritaire représentative des salariés et assure la gestion d'un fonds mutualisé.

Un des objectifs de la contribution supplémentaire financière est de favoriser la sécurisation des parcours professionnels en permettant aux salariés portés d'optimiser leur employabilité par l'acquisition de compétences via les différents dispositifs de formation. Les fonds mutualisés de la formation professionnelle sont mutualisés au niveau de la branche.»

Article 6 - Durée. Date d'entrée en application. Révision. Dénonciation  
En vigueur étendu en date du Jan 1, 2021

6.1. Le présent accord entre en vigueur au 1er janvier 2021.

6.2. Le secrétariat de la commission paritaire de négociation et d'interprétation est mandaté pour demander l'extension du présent accord au ministère en charge du travail.

6.3. Le présent accord est déposé au greffe du conseil des prud'hommes de Paris en même temps qu'il est déposé au ministère pour demander son extension.

6.4. Le présent accord ou avenant peut être révisé dans les conditions définies par la convention collective.

6.5. Le présent avenant est conclu pour la même durée que la convention collective.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du Jan 1, 2021

Les partenaires sociaux aujourd'hui favorisent la formation des salariés de la branche et permettent par tout moyen leur accès à la formation. En effet, l'accompagnement des salariés constitue une priorité. C'est pourquoi des spécificités de notre secteur, pour qui se former hors d'une mission chez le client n'est pas envisageable, ouvrir la formation hors temps de travail et favoriser la VAE sont prioritaires.

**de professionnalisation**

## Signataires

Patrons signataires	PEPS,
Syndicats signataires	FO ; CFTC ; CFE-CGC ; F3C CFDT,

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du Feb 18, 2021

Le présent accord est applicable aux entreprises relevant de la convention collective nationale des salariés en matière salariale, exerçant leurs activités en France, y compris dans les DOM.

Aucune disposition particulière n'est prévue pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 - Objet du contrat de professionnalisation  
En vigueur étendu en date du Feb 18, 2021

Le contrat de professionnalisation a pour objet d'acquiescer une qualification :  
? soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ;  
? soit ouverte droit à un certificat de qualification professionnelle de branche (ou interbranches).

Le contrat de professionnalisation associe des aspects de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des éléments généraux, professionnels et techniques visant à l'acquisition de compétences transverses.

Ces actions de formation sont caractérisées d'un parcours de formation ou action de professionnalisation.

Ces actions sont dispensées par des organismes de formation ou par l'entreprise elle-même lorsque celle-ci dispose d'un service de formation.

Un document précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation et d'évaluation de la formation est annexé au contrat de professionnalisation.

Les partenaires sociaux ont entamé des démarches pour mettre en place une convention dans la branche qui pourra être utilisée dans le cadre du contrat de professionnalisation aussitôt qu'elle sera disponible. Les partenaires sociaux s'engagent à tout mettre en œuvre pour voir aboutir ce projet le plus tôt possible.

Article 3 - Durée du contrat de professionnalisation  
En vigueur étendu en date du Feb 18, 2021

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée. Il est établi par écrit via un contrat de travail à durée déterminée en raison de particularités de nature ou un avenant au contrat de travail pour les salariés portés en CDI.

(1) Article étendu à l'exclusion des termes « ou un avenant au contrat de travail pour les salariés portés en CDI » en tant qu'ils concernent aux dispositions de l'article L. 6325-1 du code du travail.  
(Arrêté du 29 novembre 2021 - art. 1)

Article 4 - Durée et modalités de mise en œuvre de l'action de professionnalisation  
En vigueur étendu en date du Feb 18, 2021

L'action de professionnalisation est d'une durée minimale comprise entre 15 %, dans une durée inférieure à 60 heures, et 25 % de la durée du contrat.

L'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat à durée déterminée est réalisée pendant une durée minimale de 6 à 24 mois.

L'ensemble des heures de formation théorique du contrat ouvert droit à une rémunération correspondante à 80 % du salaire

minimum conventionnel nié au junior.

Les heures de formation peuvent le cas échéant, d'un commun accord entre le salarié porteur et l'entreprise de nature salariale, ouvrir droit à une rémunération correspondante à 80 % du salaire minimum conventionnel nié au junior.

Article 5 - Tutorat  
En vigueur étendu en date du Feb 18, 2021

Tout salarié recruté dans le cadre d'un contrat de professionnalisation est suivi par un tuteur chargé de l'accompagner.

Le tuteur est choisi conjointement par l'employeur et le salarié qui conclut le contrat de professionnalisation.

Il doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Il ne peut exercer ses fonctions à l'égard de plus de cinq salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage.

Le tuteur doit disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions.

Les missions du tuteur sont :  
? accueillir, aider, former et guider le bénéficiaire du contrat ;  
? organiser avec les salariés intéressés l'activité du bénéficiaire dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition de savoir-faire professionnels ;  
? assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé de réaliser l'action de professionnalisation ;  
? participer à l'évaluation du suivi de l'action de professionnalisation.

Article 6 - Modalités de financement  
En vigueur étendu en date du Feb 18, 2021

L'opérateur de compétences (AKTO), prend en charge les dépenses exposées pour la réalisation de l'action de professionnalisation selon un « forfait forfaitaire » déterminé en accord avec la branche.

En complément des dépenses pédagogiques, l'opérateur de compétences prend en charge les dépenses exposées par les entreprises :

? liées à une action de formation suivie en qualité de tuteur, dans la limite du plafond horaire et à une durée minimale fixée par décret ;  
? liées à l'exercice des fonctions de tuteurs, dans la limite de plafonds mensuels et de durées maximales fixés par décret ;  
? dont une part du coût du salaire du salarié porteur peut être prise en compte le risque pris par l'entreprise de porter le salaire scolarisé que la spécificité particulière en matière de formation est l'impossibilité pour l'entreprise de s'engager à verser le salaire de l'alternant sur les périodes non prestées.

Article 7 - Suivi et évaluation  
En vigueur étendu en date du Feb 18, 2021

Le suivi de l'expérimentation est assuré par la CNPE de la branche. Cette CNPE peut déterminer les modalités d'évaluation de la mise en œuvre des présentes modalités. Elle détermine les procédures et actions de suivi de l'expérimentation dans le cadre du contrat de professionnalisation.

Elle peut associer, au cas de besoin, des représentants de l'État ou tout autre organisme à sa mise en œuvre.

Article 8 - Durée, Révision, Dénonciation  
En vigueur étendu en date du Feb 18, 2021

Le présent avenant est en vigueur à la signature du présent accord.

Le secrétariat de la commission paritaire de

négociation et d'interprétation est mandaté pour deadenmr l'extension du présent annveat au ministère en chagre du travail.

*En vigueur étendu en date du Feb 18, 2021*

Le présent aenvnat est déposé au gffere du conseil des prud'hommes de Piras en même tepms qu'il est déposé au ministère pour demeandr son extension.

Le présent accrod ou annevat puet être révisé dnas les coiinndots définies par la cneontvion collective.

Le présent aannvet est ccnolu pour une durée de 3 ans.

Conformément à l'article 16 de la loi n° 2020-1577 du 14 décembre 2020 rlavtiee au rneomrfceet de l'inclusion dnas l'emploi par l'activité économique et l'expérimentation teroriirtes zéro chômeur de lnguae durée, les otrigoainanss srntigeaais du présent aorccd décident de préciser les modalités de msie en ?uvre du crtoant de pirsoaitlnsoifaoensn clncou par les ertrpsenies de prgtoae salarial. Ces modalités penrnnnet en cpmote les particularités des activités exercées par le salarié en prgoate sariaall pour lui pretretme de srvuie dnas les mleieeuhrs cnditios son prrcuaos de formation. Ce pjoret comfrine la haute iamnorpcte que les pitaarneers suaicox de la brchane acrndocet à la foioramtn pllossnionfreee et à l'accompagnement des salariés portés, ce qui est un mquraeur présent dueips la création de la branche.

## **Article - Préambule**



# TEXTES PARUS AU JORF

## Arrêté du 16 octobre 2019 portant extension d'avenants à la convention collective nationale de branche des salariés en portage salarial (n° 3219)

JORF n°0247 du 23 octobre 2019

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ de la convention collective de branche des salariés en portage salarial du 22 mars 2017, les dispositions de :

- l'avenant n° 1 du 23 avril 2018 relatif à la modification de l'article 36, à la convention susvisée.

L'article 1er est étendu sous réserve du respect des dispositions applicables à la contribution formation professionnelle due au titre des rémunérations versées en 2018 et au titre des rémunérations versées en 2019, telles qu'elles résultent de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

- l'avenant n° 4 du 17 septembre 2018 relatif au compte-rendu d'activité, à la convention susvisée.

L'article 5 est étendu sous réserve de la comptabilisation des jours travaillés par les salariés, conformément à la période de référence mentionnée à l'article L. 3121-64 du code du travail et fixée par l'accord collectif instituant le forfait en jours.

### 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 16 octobre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Les textes des avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2018/49 et 2018/40 disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## Arrêté du 17 février 2020 portant

## extension d'un avenant et d'un accord conclus dans le cadre de la convention collective nationale de branche des salariés en portage salarial (n° 3219)

JORF n°0047 du 25 février 2020

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ de la convention collective de branche des salariés en portage salarial du 22 mars 2017, les stipulations de :

- l'avenant n° 5 du 26 novembre 2018 relatif au développement du dialogue social et à son financement, à la convention susvisée.

Dans l'attente de la mise en place du dispositif de recouvrement des contributions conventionnelles par les URSSAF, et dans l'hypothèse où l'association choisirait de déléguer le recouvrement de la contribution au financement du dialogue social à un opérateur de compétence, ce n'est qu'à titre provisoire et dérogatoire, pour les années 2020 et 2021, que cet opérateur pourra procéder au recouvrement de cette collecte, sous réserve de la mise en place d'une comptabilité séparée et de frais de recouvrement spécifiques et à condition qu'il ne procède pas à la redistribution des crédits aux organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs conformément à l'article L. 6332-1-3 du code du travail.

- l'accord du 30 août 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences, conclu dans le cadre de la convention susvisée.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant et de l'accord susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 17 février 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Les textes de l'avenant et de l'accord susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2019/2 et 2019/51 disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## Arrêté du 6 novembre 2020 portant

# **extension d'un avenant et d'un accord conclus dans le cadre de la convention collective nationale de branche des salariés en portage salarial (n° 3219)**

**JORF n°0281 du 20 novembre 2020**

## **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ de la convention collective de branche des salariés en portage salarial du 22 mars 2017, les stipulations de :

- l'avenant n° 8 du 18 février 2020 relatif au dialogue social, à la convention susvisée ;
- l'accord du 18 février 2020 relatif à l'agenda social, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

## **Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'avenant et de l'accord susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

## **Article 3**

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 novembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Les textes de l'avenant et de l'accord susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/28, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

# **Arrêté du 5 février 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de branche des salariés en portage salarial (n° 3219)**

**JORF n°0036 du 11 février 2021**

## **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ de la convention collective de branche des salariés en portage salarial du 22 mars 2017, les stipulations de l'avenant n° 3 du 2 juillet 2018 relatif au traitement des réserves, 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° 2018/40, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

# **Arrêté du 21 mai 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des salariés en portage salarial (n° 3219)**

**JORF n°0147 du 26 juin 2021**

## **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ de la convention collective de branche des salariés en portage salarial du 22 mars 2017, les stipulations de l'avenant n° 2 du 23 avril 2018 relatif à la détermination des prélèvements sociaux, fiscaux et autres charges financées par le salarié porté, à la convention collective nationale susvisée.

## **Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## **Article 3**

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 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

## **Arrêté du 2 juillet 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des salariés en portage salarial (n° 3219)**

**JORF n°0163 du 16 juillet 2021**

### **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ de la convention collective de branche des salariés en portage salarial du 22 mars 2017, les stipulations de l'avenant n° 10 du 15 décembre 2020 relatif à la formation professionnelle, à la convention collective nationale susvisée.

### **Article 2**

### **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° 2021/3, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).