



PSAD

*FÉDÉRATION DES PRESTATAIRES
DE SANTÉ À DOMICILE*

**Convention collective nationale du négoce et des
prestations de services dans les domaines
médico-techniques du 9 avril 1997**

**Négoce et prestations de services dans les
domaines médico-techniques**

MAJ : 30 mai 2023

Avertissement : Attention, ce document ne saurait se substituer aux publications officielles du JO. Il est régulièrement mis à jour, mais en fonction de la date à laquelle il est téléchargé, il peut ne plus être exhaustif. Nous invitons nos adhérents à privilégier la publication JO : en lien [ici](#).

Brochure n° 3286

IDCC : 1982

Sommaire

Table des matières

1	Titre 1 ^{er} : Dispositions Générales.....	4
	Article 1 : Champ d’application	4
	Article 2 : Entrée en vigueur - Durée - Publicité.....	4
	Article 3 : Révision	5
	Article 4 : Dénonciation.....	5
	Article 5 Négociations professionnelles	5
	5.1. Négociations périodiques.....	5
	5.2. Composition des délégations	6
	5.3. Participation aux négociations	6
2	Titre II : Représentation du personnel-Représentation syndicale	9
	Article 6 : Généralités	9
3	Titre III : Contrat de travail	10
	Article 7 : Recrutement	10
	Article 8 : (réservé).....	10
	Article 9 : Contrat de travail	10
	Article 10 Période d'essai	10
	Article 11 : Absences - Congés	11
	11.1. Maladie. - Accident : contrat de travail.....	11
	11.2. Maladie. - Accident : indemnisation.....	12
	11.3. Maternité. - Adoption	13
	11.4. Congés annuels.....	13
	11.5. Congés familiaux	14
4	Titre IV : Classification	15
	Article 12 : Système de classification des emplois	15
	12.1. Contexte	15
	12.2. Principes fondamentaux.....	15
	12.3. Méthode de classement des emplois.....	15
	12.4. Affectation du salarié	16

12.5. Grille de classification.....	16
5 Rémunération.....	16
Article 13 – Rémunération	16
Article 14 Rémunération variable	18
6 Titre VI : Rupture du contrat de travail	19
Article 15 : Démission.....	19
Article 16 : Licenciement.....	19
Article 17 : Retraite	20
7 ANNEXES.....	22
7.1 Textes Attachés	22
7.2 ACCORD DU 13 JANVIER 2022 MODIFIANT L’ARTICLE 12 ET PORTANT SUR LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS	24
7.3 ACCORD DU 9 MARS 2023 MODIFIANT LES ARTICLES 13 ET 14 ET PORTANT SUR LES SALAIRES MINIMA HIERARCHIQUES (nouvelle classification) – en attente d’extension	36
7.4 Textes Salaires.....	40
7.5 AVENANT ACCORD PRO A – (en attente d’extension mais applicable à l’OPCO).	41

Préambule

Il a été conclu le présent accord collectif, conformément aux engagements pris dans le cadre de l'accord de méthode du 19 avril 1994.

La conclusion du présent accord témoigne de la volonté des partenaires sociaux de reconnaître les spécificités de la profession des prestataires de services médico-techniques à domicile et notamment les conséquences sociales inhérentes aux contraintes liées aux activités au profit de malades et handicapés à domicile.

1 Titre 1^{er} : Dispositions Générales

Article 1 : Champ d'application

(Dernière modification : Modifié par Avenant du 18 octobre 2005 art. 1 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'exclusion BO conventions collectives 2006-6 étendu par arrêté du 21 novembre 2006 JORF 30 novembre 2006.)

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

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

Article 2 : Entrée en vigueur - Durée - Publicité

En vigueur étendu

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

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

2.3. Conformément aux dispositions de l'article L. 135-7 du code du travail, au sein de chaque établissement, un exemplaire de la convention à jour doit être tenu à la disposition des salariés, un exemplaire étant remis à chacun des représentants du personnel. En outre, en application de l'article

R 135-1 du code du travail une information spécifique relative à l'application de la convention est réalisée sur le panneau d'affichage de chaque établissement. Cette information précise notamment le lieu où la consultation de la convention par le salarié est possible.

Article 3 : Révision

En vigueur non étendu

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

Article 4 : Dénonciation

En vigueur non étendu

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

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

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

Article 5 Négociations professionnelles

En vigueur non étendu

5.1. Négociations périodiques

Conformément aux dispositions légales, les interlocuteurs sociaux de la branche doivent négocier notamment :

- sur les salaires minima, au moins 1 fois par an ;
- sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, au moins 1 fois tous les 3 ans ;
- sur la classification, au moins 1 fois tous les 5 ans ;
- sur l'insertion professionnelle des personnes handicapées au moins 1 fois tous les 3 ans.

En outre, beaucoup d'autres sujets sont à négocier et nécessitent de nombreuses réunions, notamment, la formation professionnelle continue.

Les négociations de branche nécessitent des réunions préparatoires. Ces réunions préparatoires, d'une durée de 1 journée, se tiendront la veille des réunions plénières.

L'ordre du jour des réunions plénières est arrêté, paritairement, à la fin de la réunion précédente.

Dans toute la mesure du possible, les organisations qui ont établi un projet d'accord ou d'avenant sur lequel portera la négociation, l'adressent avant la réunion aux autres parties.

5.2. Composition des délégations

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

5.3. Participation aux négociations

Les salariés des entreprises de la branche qui participent aux négociations doivent informer leurs employeurs respectifs dès réception de l'invitation à une réunion.

Les temps passés par les délégués salariés des entreprises de la branche à la participation des réunions préparatoires et des réunions plénières ainsi que le temps de déplacement sont assimilés à du temps de travail effectif et rémunérés comme tels.

Les frais de déplacement de quatre représentants par organisation syndicale sont pris en charge, sur justificatifs, sous réserve des maxima et conditions suivantes :

1. Frais de déplacement

Les frais de transport urbain :

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

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

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

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

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

2. Frais de restauration

La prise en charge des frais de restauration est conditionnée :

Pour le dîner : à l'organisation de réunion sur au minimum 2 journées consécutives impliquant un hébergement sur place dans les conditions précisées ci-après, ou en cas d'arrivée sur le lieu de la réunion la veille de ladite réunion en l'absence de transport permettant l'arrivée le matin de la réunion, ou enfin si la réunion conduit à un départ tardif en raison de l'heure de fin de réunion (après 19 heures);

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

Des frais de petit-déjeuner pourront être pris en charge dans l'hypothèse où l'heure matinale de démarrage de la réunion induit un horaire de départ de l'intéressé antérieur ou équivalent à 7 heures (heure de départ du transport) ;

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

3. Frais d'hébergement

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

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

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

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

2 Titre II : Représentation du personnel-Représentation syndicale

Article 6 : Généralités

En vigueur étendu

6.1. Principes

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

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

6.2. Elections

Les élections des représentants du personnel sont régies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Le protocole d'accord électoral entre la direction de l'entreprise et les organisations syndicales représentatives porte notamment sur :

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

3 Titre III : Contrat de travail

Article 7 : Recrutement

En vigueur étendu

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

Article 8 : (réservé)

Article 9 : Contrat de travail

En vigueur étendu

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

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

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

Article 10 Période d'essai

En vigueur étendu

10.1. Salarié non cadre

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

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

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

10.2. Salarié cadre

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

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

Article 11 : Absences - Congés

En vigueur au 01 avril 2016 étendu - Modifié par avenant n° 1 du 22 mai 2015

11.1. Maladie. - Accident : contrat de travail

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

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

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

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

11.2. Maladie. - Accident : indemnisation

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

Cette indemnité est versée :

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

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

- de 1 à 5 ans inclus de présence : 30 jours indemnisés à 90 % du salaire brut complétés par 90 jours indemnisés à 75 % ;
- de 6 à 10 ans inclus de présence : 40 jours indemnisés à 90 % du salaire brut complétés par 80 jours indemnisés à 75 % ;
- de 11 à 15 ans inclus de présence : 50 jours indemnisés à 90 % du salaire brut complétés par 70 jours indemnisés à 75 % ;
- de 16 à 20 ans inclus de présence : 60 jours indemnisés à 90 % du salaire brut complétés par 60 jours indemnisés à 75 % ;
- de 21 à 25 ans inclus de présence : 70 jours indemnisés à 90 % du salaire brut complétés par 50 jours indemnisés à 75 % puis 20 jours indemnisés à 66,67 % ;
- de 26 à 30 ans inclus de présence : 80 jours indemnisés à 90 % du salaire brut complétés par 40 jours indemnisés à 75 % puis 40 jours indemnisés à 66,67 % ;
- à partir de 31 ans de présence : 90 jours indemnisés à 90 % du salaire brut complétés par 30 jours indemnisés à 75 % puis 60 jours indemnisés à 66,7 %.

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

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

11.3. Maternité. - Adoption

Dispositions modifiées par l'accord du 19 septembre 2019 – étendu par arrêté du 5 février 2021 JORF 13 février 2021

11.3.1. Congé de maternité – adoption (en vigueur depuis le 01/03/2021)

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

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

11.3.2. Congé de paternité – adoption (en vigueur depuis le 01/03/2021)

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

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

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

11.4. Congés annuels

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

- 1 jour ouvrable pour les employés ayant 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 2 jours ouvrables pour les employés ayant 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 3 jours ouvrables pour les employés ayant 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

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

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

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

11.5. Congés familiaux

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

- mariage du salarié : cinq jours ouvrés ;
- Pacs du salarié : 5 jours ouvrés ;
- décès du conjoint, d'un descendant ou d'un ascendant en ligne directe : 3 jours ouvrés.

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

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

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

- trois jours ouvrés pour chaque naissance ou adoption.

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

4 Titre IV : Classification

Article 12 : Système de classification des emplois

En vigueur étendu

12.1. Contexte

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

12.2. Principes fondamentaux

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

12.3. Méthode de classement des emplois

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

Les emplois sont répartis en cinq niveaux dont chacun correspond à un degré de technicité, de responsabilité et d'autonomie, ces paramètres devant nécessairement être appréciés en fonction des impératifs professionnels et de l'organisation de l'entreprise.

Chaque niveau est subdivisé en positions identifiant des degrés de technicité, responsabilité et autonomie évolutifs.

A chaque position est attachée une liste d'emplois repères correspondant aux trois filières professionnelles : les emplois repères constituent quelques références d'emplois correspondant à la position considérée pouvant exister dans la profession.

Le classement des emplois de chaque entreprise s'effectue par référence aux emplois repères. La terminologie employée ne s'impose pas aux parties. L'évolution professionnelle et la technologie relative aux fonctions attachées à un poste peut justifier une adaptation du classement de l'emploi dans la mesure où elle entraîne une évolution des paramètres de technicité, de responsabilité et d'autonomie.

12.4. Affectation du salarié

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

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

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

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

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

Il doit être fait référence du classement de l'emploi en toutes circonstances où l'information est nécessaire : emplois à pourvoir, définition du salaire, affectation...

12.5. Grille de classification

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

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

5 Rémunération

Article 13 – Rémunération

En vigueur étendu

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

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



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

Article 14 Rémunération variable

En vigueur étendu

Le salaire peut comporter une part fixe et une part variable. La part fixe ne peut pas être inférieure à 80 % du montant de la rémunération annuelle minimale correspondant au coefficient ; la part fixe est versée par 1/12.

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

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

Les rémunérations annuelles brutes réelles versées dans les entreprises ne peuvent, tous éléments notamment variables compris mais hors heures supplémentaires, être inférieures au barème conventionnel.

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

6 Titre VI : Rupture du contrat de travail

Article 15 : Démission

En vigueur étendu

La démission est notifiée par le salarié à l'employeur, par écrit. Elle prend effet au terme d'une période de préavis égale à un mois pour les salariés et trois mois pour les salariés cadres dont l'ancienneté est supérieure à deux ans.

Les parties peuvent, d'un commun accord, décider de dispenser le salarié de toute activité pendant tout ou partie du préavis éventuellement raccourci. Elles déterminent les éventuelles conditions de rémunération du préavis non effectué.

Article 16 : Licenciement

En vigueur étendu

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

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

Cette période est d'une durée de :

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

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

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

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

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

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

Article 17 : Retraite

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

17.3. Affiliation au régime de retraite des cadres

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

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

7 ANNEXES

7.1 Textes Attachés

[Annexe I - Grille de classification Convention collective nationale du 9 avril 1997 \(en vigueur jusqu'en 2025\)](#)

[ANNEXE II – Accord Salaires - Tableau des coefficients Convention collective nationale du 9 avril 1997.](#)

[Annexe III - Emplois repères Convention collective nationale du 9 avril 1997](#)

[Annexe IV - Dispositions transitoires Convention collective nationale du 9 avril 1997](#)

- [Accord du 23 octobre 2000 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail](#)
- [Adhésion par lettre du 14 août 2003 de la FNIC-CGT à la convention collective](#)
- [Avenant du 18 octobre 2005 portant modification de l'article 1er de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques](#)
- [Accord du 18 octobre 2005 portant modification de l'article 5 de la convention relatif aux négociations conventionnelles](#)
- [Accord du 25 octobre 2006 portant adhésion à l'OPCA FORCO et à l'observatoire prospectif du commerce](#)
- [Accord du 25 octobre 2006 portant création de la CPNEFP](#)
- [Adhésion par lettre du 26 août 2009 de la fédération nationale des industries chimiques à l'accord du 4 juin 2009 relatif à la prévoyance](#)
- [Adhésion par lettre du 25 septembre 2009 du SNADOM à la convention](#)
- [Accord du 3 mars 2010 portant modification de l'article 5 de la convention](#)
- [Adhésion par lettre du 4 avril 2012 de la CFTC à l'accord du 23 novembre 2011 relatif aux salaires minima](#)
- [Adhésion par lettre du 30 avril 2012 de l'UNPDM à la convention](#)
- [Adhésion par lettre du 13 janvier 2013 de la FS CFDT à la convention](#)
- [Accord du 17 janvier 2013 relatif aux contrats de professionnalisation](#)
- [Accord du 17 janvier 2013 relatif à la création d'une section paritaire professionnelle](#)
- [Accord du 17 janvier 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes](#)
- [Avenant n° 1 du 17 janvier 2013 relatif à l'aide à la négociation](#)

- Adhésion par lettre du 30 septembre 2013 de l'UNSA commerces et services à la convention
- Adhésion par lettre du 20 janvier 2014 de la FPSAD à la convention
- Accord du 22 mai 2014 relatif à l'annexe II portant sur les salaires, instaurant certaines mesures encourageant l'ancienneté et la prise en charge des congés pour enfants malades
- Adhésion par lettre du 16 juin 2014 de l'UPSADI à la convention
- Avenant n° 1 du 22 mai 2015 relatif aux congés familiaux
- Dénonciation par lettre du 3 juillet 2015 de la majorité des partenaires sociaux de l'accord du 25 octobre 2006 portant adhésion à l'OPCA FORCO et à l'observatoire prospectif du commerce
- Accord du 17 mars 2016 relatif à la désignation de l'OPCA et à l'OPMQ
- Avenant n° 2 du 17 mars 2016 à l'accord du 18 octobre 2005 relatif à l'aide à la négociation
- Accord du 16 juin 2016 relatif à la mise en place d'une contribution conventionnelle exceptionnelle
- Accord du 15 décembre 2017 portant création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)
- Accord du 6 décembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)
- Avenant du 14 mars 2019 à l'accord du 15 décembre 2017 relatif à la création d'une CPPNI
- Avenant du 14 mars 2019 modifiant l'article 5.3 de la convention relatif aux modalités de prise en charge des frais de déplacement
- Avenant n° 3 du 19 septembre 2019 à l'accord du 18 octobre 2005 relatif à la négociation
- Avenant du 19 septembre 2019 modifiant l'article 11.2 de la convention collective relatif à l'indemnisation du salarié en cas de maladie et accident
- Avenant du 19 septembre 2019 à l'article n° 11.3 de la convention collective relatif au congé maternité – adoption
- Accord du 11 décembre 2019 relatif aux certifications éligibles au dispositif de formation « Pro-A »
- Accord du 12 mars 2020 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences
- Accord du 12 mars 2020 relatif au règlement intérieur de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)
- Accord du 25 septembre 2020 relatif à la couverture frais de santé
- Accord du 25 septembre 2020 relatif au régime complémentaire de prévoyance
- Avenant du 16 décembre 2021 relatif à la modification des articles 5.1 et 5.3 et à la création d'un article 5.4 de la convention collective

- [Avenant n° 1 du 10 mars 2022 à l'accord du 25 septembre 2020 relatif à la couverture de frais de santé](#)
- [Avenant n° 1 du 10 mars 2022 à l'accord du 25 septembre 2020 relatif au régime complémentaire](#)

7.2 ACCORD DU 13 JANVIER 2022 MODIFIANT L'ARTICLE 12 ET PORTANT SUR LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Entre,

Les organisations professionnelles d'employeurs :

- La Fédération des Prestataires de Santé A Domicile (FEDEPSAD)
- L'Union Nationale des Prestataires de Dispositifs Médicaux (UNPDM)
- L'Union Nationale des Prestataires de Santé A Domicile Indépendants (UPSADI)

D'une part,

Et

Les organisations représentatives de salariés :

- La Fédération des services CFDT
- La Fédération Santé et Sociaux CFTC
- La Fédération Nationale de l'Encadrement du Commerce & Services CFE-CGC
- L'Union Nationale des Syndicats Autonomes UNSA
- La Fédération Nationale des Industries Chimiques CGT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Préambule

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

Il fallait donc repenser le système de classification pour le rendre plus adaptable, plus souple et plus proche de la réalité des emplois exercés au sein des entreprises. C'est dans cet état d'esprit que la commission paritaire et les partenaires sociaux ont acté, dès 2018, qu'ils souhaitaient réviser la classification existante, étape de la refonte de la convention collective, afin de la rendre plus dynamique et adaptée aux emplois d'aujourd'hui et de demain, aux missions et compétences de tous les salariés.

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

Cette nouvelle classification conventionnelle poursuit ainsi plusieurs objectifs :

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

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

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

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

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

CHAPITRE I – LA METHODE DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS

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

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

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

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

Article 1. Les principes de pesée et de classement

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

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

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

Pour chaque emploi, ce classement est réalisé grâce à la pesée sur une même échelle unique et continue applicable à l'ensemble des emplois. Cette échelle de classification comporte 14 niveaux de qualification.

Article 2. Les critères et le référentiel de classification et d'analyse des emplois

Article 2.1 Les critères d'analyse des emplois

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

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

Les critères classants sont définis comme suit :

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

2° **Responsabilité** : Rôle et type de contribution associés à la tenue de l'emploi

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

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

Article 2.2 Le référentiel de classification et d'analyse des emplois

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

Article 3. La méthode de pesée des emplois

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

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

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

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

Article 4. L'échelle de classification en 14 niveaux de qualification

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

Article 4.1 Principes

Les pesées visées à l'Article 3.1 font l'objet de regroupements en 14 niveaux de qualification. Les niveaux font, eux-mêmes, l'objet de regroupements en 3 statuts : Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise et Cadres. Chaque classe d'emplois est désignée par un niveau allant de E1 à E4 pour les

Employés, de TAM 5 à TAM 8 pour les Techniciens et Agents de Maîtrise et de C9 à D14 pour les Cadres. Les regroupements sont définis comme suit :

Nombre de points minimum	Niveaux de qualification	Statut
3	E1	Employés
5	E2	
7	E3	
10	E4	
15	TAM5	Techniciens & AM
17	TAM6	
19	TAM7	
22	TAM8	
27	C9	Cadres
28	C10	
31	C11	
34	C12	
37	C13	
39	D14	

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

Article 4.2 Identification des emplois relevant de la catégorie professionnelle des cadres

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

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

Article 4.3 Identification des emplois pour le bénéfice de dispositions spécifiques en matière de protection sociale complémentaire

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

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

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

Article 4.4 Niveau de connaissances et emploi tenu

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

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

CHAPITRE II – MISE EN OEUVRE DE LA CLASSIFICATION

Article 5. Mise en œuvre dans les entreprises

Article 5.1 Analyse et contenu de l'emploi

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

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

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

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

Article 5.2 Modalités de classement des emplois

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

Article 5.2.1 Mise en place de la nouvelle classification

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

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

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

Article 5.2.2 Embauche

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

Article 5.2.3 Changement de classement

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

Dans ce cas, le salarié peut adresser une demande d'explication et l'employeur est tenu d'y répondre selon les mêmes modalités que prévues à l'Article 5.2.2.

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

Article 5.2.4 Changement de statut

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

Article 5.3 Rôle des institutions représentatives du personnel

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

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

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

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

Article 6. Accompagnement et suivi par la branche

Article 6.1 Documentation accompagnant la mise en œuvre

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

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

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

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

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

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

Article 6.2 Interprétation des dispositions conventionnelles

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

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

Article 6.3. Suivi du déploiement de la nouvelle classification

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

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

CHAPITRE III – CLASSIFICATION ET GRILLE DE MINIMA SALARIAUX CONVENTIONNELS

Article 7. Dispositions générales

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

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

Conformément à l'article Article L2261-22 du Code du travail, cet accord traite salaire du minimum national professionnel des salariés sans qualification et de l'ensemble des éléments affectant le calcul du salaire applicable par catégories professionnelles, des procédures et de la périodicité prévues pour sa révision ainsi que d'autres questions relatives à la Grille de Minima Salariaux telles que la définition des assiettes, la période de référence, le contrôle du respect des minima et autres modalités applicables.

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

CHAPITRE IV – DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Article 8. Garanties

Article 8.1 Garantie en matière de salaire

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

Article 8.2 Garantie en matière de statut

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

Article 9. Période de transition

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

nécessaires (mise à jour ou description d'emplois, pesée, etc.) à l'aide du guide méthodologique et des documents d'information et de sensibilisation paritaires visés à l'Article 6.1.

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

CHAPITRE V – DISPOSITIONS FINALES

Article 10. Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

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

Article 11. Dépôt

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

Article 12. Extension

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

Article 13. Entrée en vigueur

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

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

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

Article 14. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 15. Révision et dénonciation

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

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

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

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

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

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

Annexe 1 - REFERENTIEL DE CLASSIFICATION ET D'ANALYSE DES EMPLOIS

Critères	Technicité	Responsabilité	Autonomie
Degré 1	Exécute des travaux simples pouvant être répétitifs et demandant une adaptation aux nouveaux outils de travail. L'emploi requiert des connaissances de base (équivalentes à celles du niveau de scolarité obligatoire).	Exécute des activités simples dont les effets se constatent au niveau de l'emploi lui-même à court terme. Assure une coopération périodique ou ponctuelle.	Exécute des opérations associées à des méthodes, des procédures et des moyens prédéterminés sous contrôle permanent. L'emploi ne requiert que peu d'initiative dans le cadre de consignes orales ou écrites.
Degré 2	Effectue des travaux nécessitant des compétences techniques. L'emploi requiert des connaissances spécialisées (équivalentes à celles d'un niveau CAP ou BEP ou acquises par l'expérience).	Effectue des activités spécialisées dont le résultat a un impact limité à des emplois en proximité. Partage ses savoirs et pratiques individuellement et ponctuellement (initiation occasionnelle) en assurant une coopération régulière.	Applique des solutions identifiées avec contrôle fréquent sans pour autant modifier les méthodes ou procédures ni d'agir sur l'organisation de son travail. L'emploi requiert une prise d'initiative élémentaire nécessaire au maintien du bon déroulement de son activité dans le cadre de consignes précises.
Degré 3	Réalise des travaux complexes et applique une technique professionnelle qui requièrent une compréhension plus large que la seule exécution de l'activité. Cette technicité peut couvrir la diversité des activités ou des interlocuteurs (internes et/ou externes). L'emploi requiert des connaissances spécialisées approfondies (équivalentes à celles d'un niveau BAC ou acquises par l'expérience).	Réalise des activités spécialisées complexes qui ont un impact sur plusieurs étapes d'un processus. Apporte un appui technique individuel (transmission savoirs et de pratiques) ou réalise occasionnellement l'animation et la transmission de consignes.	Sélectionne des solutions identifiées avec un contrôle fréquent. L'emploi requiert une prise d'initiative nécessaire au maintien de la continuité de l'activité et des échanges dans le cadre de consignes liées aux procédures.
Degré 4	Accomplit des travaux complexes et maîtrise une technique professionnelle exigeant des connaissances et savoir-faire diversifiés permettant de résoudre des problèmes préalablement identifiés dans des situations variées. L'emploi requiert des connaissances spécialisées fondamentales (équivalentes à celles d'un niveau BAC +2/3 ou acquises par l'expérience).	Assure la responsabilité technique de l'activité (exécution, délais et contrôle) qui a un impact élargi sur la mobilisation des équipes, la qualité des services. Apporte un appui technique et organisationnel collectif par la transmission de savoirs et pratiques et la coordination avec d'autres services avec ou sans animation et coordination d'équipe.	Adapte des solutions appropriées sur la base de procédures et de modes opératoires qu'il maîtrise. Les choix sont soumis à un contrôle et une validation. L'emploi requiert une initiative élargie aux méthodes et aux moyens y compris pour d'autres collaborateurs dans le cadre de consignes complexes.
Degré 5	Met en œuvre des techniques destinées à optimiser ou à améliorer des méthodes, des procédures et à assurer le bon déroulement des activités couvertes. Gère des interfaces multiples à différents niveaux, identifie et mobilise les moyens et ressources appropriés. L'emploi requiert des connaissances spécialisées et/ou fondamentales théoriques (équivalentes à celles d'un niveau de l'enseignement supérieur long équivalente à un bac+4/5 ou acquises par l'expérience).	Assure la coordination d'un ensemble de ressources/moyens qui a un impact sur la totalité d'un processus ou sur un sous-ensemble de l'organisation. Elabore et met en œuvre des plans d'action ou des projets. Transmet ses expertises et accompagne le développement professionnel des équipes avec ou sans responsabilité d'encadrement hiérarchique.	Propose et met en œuvre des choix en termes de méthodes et de moyens alloués. Les choix sont soumis à une validation ponctuelle. L'emploi requiert une initiative relative à la mise en œuvre d'objectifs et aux moyens de corrections nécessaires dans le cadre d'objectifs définis.
Degré 6	Elabore des solutions et des processus et préconise des évolutions en termes de fonctionnement ou de développement en lien avec les autres responsables hiérarchiques. L'emploi requiert une expertise et des connaissances spécialisées et/ou fondamentales théoriques (équivalentes à celles d'un niveau de l'enseignement supérieur long équivalente à un bac+4/5 et plus ou acquises par l'expérience).	Pilote et mobilise de manière permanente une ou plusieurs équipes/services autour d'objectifs de fonctions/directions. Organise les activités et le fonctionnement des équipes/services dans le respect du budget, des délais et des exigences qualité. Encadre le développement professionnel des équipes.	Décline les objectifs de sa direction et met en œuvre les plans d'action en ligne avec les objectifs fixés dans le cadre d'arbitrages impactant d'autres activités de l'organisation. Les choix sont soumis à une validation sur demande. L'emploi requiert une initiative relative à l'organisation du travail et à l'atteinte des objectifs.
Degré 7	Conçoit des politiques ou programmes pour définir des normes ou des méthodologies d'actions propres à assurer le fonctionnement de l'entreprise. L'emploi requiert une expertise approfondie dans un ou plusieurs domaines et des connaissances spécialisées et/ou fondamentales théoriques (équivalentes à celles d'un niveau de l'enseignement supérieur long équivalente à un bac+4/5 et plus ou acquises par l'expérience).	Assure la responsabilité et la coordination d'une partie ou de la totalité des fonctions de l'entreprise selon les normes et réglementations. Contribue au bon fonctionnement et au développement de l'organisation sur ses principales dimensions (économiques, sociales, expertise métier ...).	Participe à la définition des orientations et à la validation de la stratégie, des objectifs généraux et des moyens à partir de directive. Les choix sont soumis à une validation a posteriori par les résultats. L'emploi requiert une initiative liée aux modalités de mise en œuvre des politiques et au contrôle de leur réalisation.

7.3 ACCORD DU 9 MARS 2023 MODIFIANT LES ARTICLES 13 ET 14 ET PORTANT SUR LES SALAIRES MINIMA HIERARCHIQUES (nouvelle classification) – en attente d’extension

Attention : cet accord est lié à l’accord classification. Son application est donc liée à la mise en place de la nouvelle classification issue de l’accord du 13 janvier 2022.

Entre,

Les organisations professionnelles d’employeurs :

- La Fédération des Prestataires de Santé A Domicile (FEDEPSAD)
- L’Union Nationale des Prestataires de Dispositifs Médicaux (UNPDM)
- L’Union Nationale des Prestataires de Santé A Domicile Indépendants (UPSADI)

D’une part,

Et

Les organisations représentatives de salariés :

- La Fédération des services CFDT
- La Fédération Santé et Sociaux CFTC
- La Fédération Nationale de l’Encadrement du Commerce & Services CFE-CGC
- L’Union Nationale des Syndicats Autonomes UNSA
- La Fédération Nationale des Industries Chimiques CGT

D’autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Préambule

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

L’accord de classification conditionne son entrée en vigueur à la signature du présent accord prévoyant une grille de Salaires Minima Hiérarchiques correspondants aux nouveaux niveaux de classification.

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

- Permettre l’entrée en vigueur de la nouvelle classification, conditionnée par la signature du présent accord ;
- Permettre à l’ensemble des nouveaux niveaux hiérarchiques de l’accord de classification de voir leur Salaire Minimum Hiérarchique associé positionné ;

- Tendre vers plus de linéarité dans la progression des salaires ;
- Répondre aux enjeux d'attractivité de la branche.

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

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

Ils soulignent par ailleurs que les stipulations du présent avenant ont vocation à s'appliquer de manière égale aux femmes et aux hommes, conformément au principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

CHAPITRE I – SALAIRES MINIMA HIERARCHIQUES

Article 1. Définition du Salaire Minimum Hiérarchique (SMH)

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

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

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

Article 2. Modalité de contrôle

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

Article 3. Grille de Salaires Minima Hiérarchiques

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

Statut	Niveaux de qualification	SMH
Employés	E1	1 760,00 €
	E2	1 780,00 €
	E3	1 800,00 €
	E4	1 830,00 €
Techniciens & AM	TAM5	1 900,00 €
	TAM6	1 980,00 €
	TAM7	2 100,00 €
	TAM8	2 200,00 €
Cadres	C9	2 450,00 €
	C10	2 650,00 €
	C11	2 970,00 €
	C12	3 250,00 €
	C13	3 600,00 €
	D14	4 000,00 €

CHAPITRE II – DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Article 4. Garantie en matière de salaire

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

Article 5. Période de transition

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

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

CHAPITRE III – DISPOSITIONS FINALES

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

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

Article 7. Dépôt

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

Article 8. Extension

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

Article 9. Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur 24 mois après la date de la publication de l'arrêté d'extension de l'accord au Journal officiel, à l'exception des dispositions de l'Article 6.1 et de l'Article 9. qui s'appliquent à compter du lendemain de la publication de l'arrêté d'extension de l'accord au Journal officiel. Il est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L.2231-5 du Code du travail.

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

Article 10. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 11. Révision et dénonciation

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

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

délai de trois mois suivant la réception de la lettre de notification. Le présent texte restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel avenant signé à la suite d'une demande de révision.

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

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

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

7.4 Textes Salaires

- [Accord du 18 octobre 2005 relatif aux salaires \(annexe II\)](#)
- [Accord du 13 novembre 2008 relatif aux salaires minima](#)
- [Accord du 19 novembre 2009 relatif aux salaires minima](#)
- [Accord du 18 novembre 2010 relatif aux salaires minima](#)
- [Accord « Salaires » du 23 novembre 2011](#)
- [Accord du 4 juillet 2013 relatif aux salaires minima](#)
- [Accord du 18 mai 2017 relatif à l'annexe II portant sur les salaires minima](#)
- [Accord du 6 décembre 2018 relatif à l'annexe II portant sur les salaires minimums](#)
- [Accord du 13 octobre 2022 relatif aux salaires minima \(annexe II de la convention collective\)](#)

7.5 AVENANT ACCORD PRO A – (en attente d’extension mais applicable à l’OPCO).

Entre les soussignées :

Les organisations professionnelles d’employeurs

- La Fédération des PSAD (FEDEPSAD)
- L’Union Nationale des Prestataires de Dispositifs Médicaux (UNPDM)
- L’Union des Prestataires de Santé à Domicile Indépendants (UPSADI)

D’une part,

Et

Les organisations représentatives de salariés

- La Fédération des services CFDT
- La Fédération Santé et Sociaux CFTC
- La Fédération Nationale de l’Encadrement du Commerce & Services CFE-CGC
- Le Syndicat des employés du commerce et des Interprofessionnels SECI-UNSA
- La Fédération Nationale des Industries Chimiques CGT

D’autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Sur l’interpellation de la Commission Paritaire nationale de l’Emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche, les partenaires sociaux prenant acte des besoins exprimés par cette dernière, ont convenu d’actualiser la liste des certifications éligibles au dispositif de reconversion ou de promotion par l’alternance ainsi que les conditions de mise en œuvre et de prises en charge.

Article 1^{er}

L’article 4 de l’accord est modifié et remplacé comme suit :

« Les partenaires sociaux, au terme de 3 ans de recul, et à la suite de la notification par la Commission Paritaire nationale de l’Emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche de sa demande d’apporter des modifications à la liste des certifications éligibles comme et aux modalités d’accès à la prise en charge, ont décidé d’actualiser la liste des certifications éligibles au dispositif « pro A. »

La demande de la CPNE-FP repose notamment sur :

- les dernières études et des travaux conduits par la branche et les rapports de l’observatoire de l’OPCO tels que présentés en CPNE-FP ;
- les évolutions réglementaires sur la professionnalisation des PSAD/PSDM au sein de leurs activités, qui exigent désormais, pour la délivrance de l’orthopédie de série, la détention du diplôme d’orthopédiste-orthésiste.

L'annexe à l'accord du 19 décembre est donc remplacée par l'annexe ci-après introduite.

Article 2

Est inséré entre l'article 4 et l'article 5 de l'accord, un nouvel article rédigé comme suit :

« Article 5 - Organisation de la formation

Lorsque la reconversion ou la promotion par alternance prévoit des actions de formation, ces dernières associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation validés sur le titre professionnel RNCP. »

Article 3

L'article 5 devient l'article 6 et est modifié et remplacé comme suit :

Article 6 - Durée des actions de formation

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les actions de reconversion ou de promotion par l'alternance sont mises en œuvre par des actions de formation dites théoriques et des activités professionnelles en entreprise, en lien avec la formation suivie.

Le dispositif Pro-A s'étend sur une durée comprise entre six et douze mois, pouvant être allongée jusqu'à 36 mois pour les jeunes de 16 à 25 ans qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel.

Les partenaires sociaux entendent toutefois étendre cette durée à 24 mois pour les salariés dont la qualification est inférieure ou égale au niveau fixé à l'article D6324-1-1 du code du travail, et dont l'action de formation a pour objet l'obtention d'un diplôme d'Etat exigible pour l'exercice des missions définies par l'article L5232-3 du code de la santé publique et les textes réglementaires afférents (D5232-1 et suivant du même code). Les diplômes d'Etat expressément visés par l'allongement conventionnel de la durée de formation sont :

- Le DE d'Infirmier qui est exigé pour la réalisation de certaines activités telle que certaines prestations de perfusion à domicile, ou pour l'accompagnement des patients diabétiques sous pompe notamment, relevant des missions telles que visées par l'article L5232-3 du code de la santé publique.
- Le DE de diététicien mentionné à l'article L4371-2 du code de la santé publique
- Le DE d'orthésiste-prothésiste exigé pour permettre la délivrance d'orthèse de série conformément à l'article Article D4364-4 du code de la santé publique.

Les parties signataires conviennent également que la durée de la formation peut être supérieure à 25% de la durée totale de la Pro-A lorsque :

- Les actions de formation ont pour objet de préparer l'obtention d'un diplôme d'Etat ;
- Les actions de formation ont pour objet de préparer l'obtention du Titre Professionnel Technicien d'équipement d'aide à la personne,

- Les actions de formation permettant l'obtention du ou des certificats de qualification professionnelle créés par la Branche.

Article 4

L'article 6 devient l'article 7 et est modifié et remplacé comme suit :

« Article 7 – MODALITES DE FINANCEMENT

L'OPCO des Entreprises de Proximité, OPCO désigné par la Branche, prend en charge de tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que les frais de transport et d'hébergement, ainsi que les frais annexes telles que les dépenses liées à la rémunération et les charges légales et conventionnelles du salarié.

Les signataires demandent à l'OPCO d'adopter, comme en matière de contrat d'apprentissage, un coût à l'heure.

Cette prise en charge sera établie en fonction des capacités financières de l'OPCO des entreprises de proximité prioritairement sur les fonds de l'alternance, et conformément aux règles de péréquation de France Compétences. La période de reconversion ou promotion en alternance peut être mobilisée, notamment en articulation avec les fonds conventionnels, le cas échéant, sur proposition de la SPP.

Les parties signataires conviennent de renvoyer à la SPP dédiée à la branche le soin de fixer des priorités de financement et proposer les niveaux de prise en charge des frais pédagogiques, les frais de transport et d'hébergement, ainsi que des frais annexes, au conseil d'administration de l'OPCO des entreprises de proximité lequel entérinera ces propositions en fonction des capacités financières identifiées. A défaut de proposition formulée par la SPP de la branche, les modalités de prise en charge fixées par le conseil d'administration de l'OPCO des entreprises de proximité s'appliqueront. »

Article 5

L'article 7 devient l'article 8 sans aucune autre modification.

Article 6 - Dispositions diverses

6.1 Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent avenant conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

6.2 Durée de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Un bilan de cet avenant sera fait régulièrement par les partenaires sociaux de la branche.

6.3. Révision et dénonciation

Le présent avenant peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Toute demande de révision est accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction concernant le ou les articles soumis à révision, et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres organisations syndicales représentatives de salariés ainsi qu'aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives. Les discussions portant sur la révision devront s'engager dans les 3 mois suivant la date de réception de la demande. Le présent avenant restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant ou d'un nouvel accord.

6.4. Formalités de dépôt et de publicité

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité légales conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

6.5. Extension

Les parties signataires conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent avenant en vue de le rendre applicable à toutes les entreprises entrant dans son champ d'application. La demande d'extension sera faite simultanément au dépôt par la partie la plus diligente.

6.6. Date d'effet

Le présent avenant entrera en vigueur dès sa signature.

Annexe : Liste des certifications éligibles à la Pro A pour la Branche « Négoce et prestations médico-techniques ».

Libellé de la certification	code RNCP /RS
Titre - Administrateur systèmes réseaux	RNCP35093
TP - Agent de commandes <i>(sous le nom de TP - Préparateur de commandes en entrepôt sur France Compétences)</i>	RNCP35551
Titre - Agent entretien matériels <i>(sous le nom d'Agent d'entretien et de rénovation en propreté sur France Compétences)</i>	RNCP34861
Titre - Assistant administratif <i>(sous le nom Secrétaire assistant sur France Compétences)</i>	RNCP35094
Titre - Assistant commercial	RNCP36205
Titre - Assistant/ attaché de direction <i>(sous le nom Assistant de direction sur France Compétences)</i>	RNCP35621
Bachelor - Administration et gestion des entreprises <i>(sous le nom BUT - Gestion des entreprises et des administrations : gestion et pilotage des ressources humaines sur France Compétences)</i>	RNCP35376
Bachelor - Business développeur commercial et marketing <i>(sous le nom DIPLOVIS - Développeur commercial et marketing sur France Compétences)</i>	RNCP34891
BTS - Commerce international	RNCP35800
BTS - Gestion de la PME	RNCP32360
BTS - Comptabilité gestion	RNCP35521
BTS - Management commercial opérationnel	RNCP34031
BTS - Négociation et digitalisation de la relation client	RNCP34030
BTS - Services et prestations en secteur sanitaire et social (SP3S)	RNCP5297
BTS - Services informatiques aux organisations	RNCP35340
BTS - Diététique	RNCP35523
Titre - Chargé des ressources humaines	RNCP35878
Titre - Chef de projet digital	RNCP36011
Titre - Chef de projet multimédia	RNCP36401
Titre - Chef de projet système d'information	RNCP31206
Titre - Comptabilité et bureautique titre ASCA	RNCP35980
CQP - Technicien en industrialisation et amélioration des procédés	RNCP34575
CQPI - Agent logistique	RNCP34989
Titre - Visuel merchandiser retail	RNCP37082

DE - Cadre de santé	RNCP34818
---------------------	-----------

Libellé de la certification	code RNCP /RS
DIPLOVIS - Diplôme de Toulouse Business School: "programme Bac + 3 en Management" (ancienne dénomination - Diplôme ESC Toulouse – programme bac + 3 en management - RNCP15500 - 30-06-2020)	RNCP34680
DUT - Carrières juridiques	RNCP2541
DUT - Qualité logistique industrielle et organisation	RNCP20643
BUT - Génie Biologique : Diététique et Nutrition	RNCP35366
Titre - Expert en sécurité digitale	RNCP36399
Titre - Expert en stratégie digitale	RNCP36287
TP - Formateur professionnel d'adultes	RNCP247
Titre - Gestionnaire Administration des Ventes	RNCP35663
Titre - Gestionnaire de paie	RNCP6561
Titre - Gestionnaire des ressources humaines	RNCP34363
Titre - Gestionnaire en maintenance et support informatique	RNCP34602
Licence - Diplôme de comptabilité et de gestion (DCG)	RNCP35526
Titre - Graphiste motion designer	RNCP35874
Licence - Droit économie gestion (sous le nom de LICENCE - Licence Economie et gestion (fiche nationale) sur France Compétences)	RNCP24426
LP - Commerce (sous le nom de Licence Professionnelle - Commerce et distribution (fiche nationale) sur France Compétences)	RNCP29740
LP - Coordinateur de projets en systèmes d'information (sous le nom de Licence Professionnelle - Métiers de l'informatique : systèmes d'information et gestion des bases de données (fiche nationale) sur France Compétences)	RNCP29973
LP - Gestion des ressources humaines (sous le nom de Licence Professionnelle - Métiers de la GRH : formation, compétences et emploi (fiche nationale) sur France Compétences)	RNCP29805
LP - Maintenance et technologie médicale et biomédical	RNCP30093
LP - Management et gestion des organisations	RNCP30086
LP - Mention métiers de la gestion et de la comptabilité	RNCP29776
LP - Mention métiers de la promotion des produits de sante	RNCP30097
LP - Métiers du marketing opérationnel	RNCP30152

8	L - DE - Diplôme d'Etat d'infirmier ou d'infirmière, grade de licence	RNCP8940
9	M - DE - Diplôme d'état d'infirmier en pratique avancée	RNCP31191
	Titre - Manager achats et supply chain	RNCP32176
	Titre - Manager de la stratégie et de la performance commerciale	RNCP35894
	Titre - Manager du développement de projets transversaux et innovants	RNCP36914

Libellé de la certification	code RNCP /RS
Titre - Manager de projet	RNCP34730
Titre - Manager de projet Web digital	RNCP34394
Titre - Manager des achats internationaux	RNCP4826
Titre - Manager des organisations	RNCP35280
Titre - Manager des stratégies communication marketing	RNCP36982
Titre - Manager des systèmes intégrés QSE (MS)	RNCP37084
Titre - Manager du développement commercial	RNCP36149
Titre - Manager du développement d'affaires à l'international	RNCP36368
Manager du développement international	RNCP36492
Manager des entreprises et des organisations	RNCP36493
TP - Manager d'univers marchand	RNCP32291
Titre - Manager marketing data et commerce électronique	RNCP30417
Titre - Project Management Officer	RNCP36372
Titre - Manager développement et performance commerciale	RNCP36373
Titre - Manager opérationnel d'activités	RNCP35585
Titre - Manager produits et marketing	RNCP35960
Master 2 - Management et administration des entreprises	RNCP35916
Manager en ressources humaines	RNCP37155
Master - Manager des entreprises de la communication	RNCP27509
Master - Ingénierie de la santé	RNCP34075

Master - Sciences, technologies, santé	RNCP34296
Master spécialisé - Digital business-strategy (sous le nom de Manager Digital (MS) sur France Compétences)	RNCP35198
Master spécialisé - Manager marketing et commercial dans les industries de sante	RNCP35777
MBA - Management du développement commercial	RNCP34994
Titre - Orthopédiste orthésiste	RNCP35741
Titre Responsable achats	RNCP36532
Titre - Responsable de communication	RNCP34919
Titre - Chargé du développement commercial (ancienne dénomination - Responsable de développement commercial - Inactif RNCP13596 - 18/12/2022)	RNCP37075
Titre - Responsable de gestion des ressources humaines	RNCP34654

Libellé de la certification	code RNCP /RS
Titre - Responsable du développement des affaires	RNCP34164
Titre - Responsable du développement et du pilotage commercial	RNCP34524
Titre - Responsable en gestion et développement d'une business unit	RNCP34634
Titre - Administrateur systèmes et réseaux	RNCP36075
Titre - Responsable en logistique	RNCP34198
Titre - Chargé de développement marketing et commercial	RNCP36374
Titre - Responsable marketing et communication	RNCP35674
Titre - Responsable performance industrielle	RNCP34943
Titre - Responsable qualité sécurité environnement	RNCP35433
Titre - Secrétaire médicale	RNCP36734
Titre - Secrétaire technique	RNCP19175
TP - Technicien supérieur en méthodes et exploitation logistique	RNCP1901
BTS - Technico-commercial (sous le nom de BTS - Conseil et commercialisation de solutions techniques sur France compétences)	RNCP35801
BTS - Diététique	RNCP35523
TP - Technicien d'équipement d'aide la personne	RNCP32004
TP - Concepteur développeur d'applications	RNCP31678
TP - Gestionnaire comptable et fiscal	RNCP31677
Titre Vendeur conseil omnicanal	RNCP36865

Socle de connaissances et de compétences professionnelles (certificat CléA)	RS5080
Socle de connaissances et de compétences professionnelles numérique (certificat CléA Numérique)	RS5616