

# Convention collective

## SALARIES DU PARTICULIER EMPLOYEUR



N° de brochure : 3180

N° IDCC : 2111

Date de dernière mise à jour : 2024-11-26



## **Sommaire**



<b>Textes Attachés</b> .....	1
Accord-cadre interbranches du 24 novembre 2016 relatif aux règles d'organisation et au choix du service de santé au travail, au suivi individuel et collectif et à la prévention de l'altération de la santé des travailleurs .....	1
Préambule .....	1
Accord du 19 décembre 2018 relatif à la création d'un organisme spécifique au sein de l'OPCO .....	4
Préambule .....	4
Accord du 5 mars 2019 relatif à la désignation d'un opérateur de compétences (OPCO 10) .....	7
Accord du 8 juillet 2021 relatif au déploiement de l'alternance .....	7
Chapitre Ier Dispositions générales .....	8
Chapitre II Le contrat d'apprentissage .....	8
Chapitre III Le contrat de professionnalisation .....	10
Chapitre IV Vie de l'accord .....	12
<b>Textes Salaires</b> .....	13
Avenant n° S 43 du 25 janvier 2021 relatif aux salaires minima conventionnels .....	13
Avenant n° S 44 du 28 octobre 2021 relatif aux salaires minima conventionnels .....	14
<b>Accord professionnel du 27 février 2019 relatif à l'OPCO des entreprises de proximité</b> .....	14
<b>Annexes</b> .....	19
Annexe I. Champ d'application .....	19
Annexe II. Statuts de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité .....	19
I. - Règles de constitution .....	19
II. - Administration et fonctionnement .....	21
III. - Organisation financière .....	26
IV. - Dispositions diverses .....	26
<b>Textes parus au JORF</b> .....	JO-1
<b>Nouveautés</b> .....	NV-1
<b>Accord du 27 février 2019 portant création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité</b> .....	NV-1
<b>Avenant n° S 42 du 14 février 2020</b> .....	NV-12
<b>Liste des sigles</b> .....	SIG-1
<b>Liste thématique</b> .....	THEM-1
<b>Liste chronologique</b> .....	CHRO-1
<b>Index alphabétique</b> .....	ALPHA-1



# Accord-cadre interbranches du 24 novembre 2016 relatif aux règles d'organisation et au choix du service de santé au travail, au suivi individuel et collectif et à la prévention de l'altération de la santé des travailleurs

Signataires	
Organisations patronales	FEPEM
Organisations de salariés	FGTA FO FS CFTD CGT CDS CFTC santé sociaux SPAMAF

## Préambule

En vigueur étendu

La loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail (JORF n° 0170 du 24 juillet 2011) a modifié la rédaction du 5° de l'article L. 7221-2 du code du travail, renvoyant désormais les salariés du particulier employeur aux dispositions de droit commun pour la surveillance médicale (dispositions du titre II du livre VI de la quatrième partie du code du travail).

Les partenaires sociaux ont entendu conclure sur le sujet un accord-cadre portant sur la branche professionnelle des salariés du particulier employeur et sur celle des assistants maternels du particulier employeur.

En effet, pour les salariés de ces branches, la loi a ouvert la possibilité de prévoir, par accord collectif de branche étendu, des dérogations aux règles relatives à l'organisation et au choix du service de santé au travail ainsi qu'aux modalités de surveillance de l'état de santé des travailleurs.

Ces dérogations sont nécessaires au regard de la singularité des branches des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur résultant à la fois :

- du nombre élevé de salariés multi-employeurs ;
- du nombre élevé de salariés travaillant à temps partiel ;
- de la diversité des emplois exercés par les salariés du particulier employeur ;
- du domicile privé inviolable qui constitue le lieu de travail ;
- du fait que l'employeur est un particulier personne physique et non une entreprise.

C'est pour répondre aux objectifs ainsi fixés par la loi et en considération du haut degré de mutualisation et de solidarité entre les particuliers employeurs et leurs salariés que les partenaires sociaux ont négocié et conclu le présent accord-cadre. Cet accord est commun aux deux branches professionnelles et sa mise en œuvre est assurée par un accord d'application dans chacune d'elles.

Les partenaires sociaux ont notamment décidé de créer un organisme de gestion national. Sa mission principale est d'assurer l'interface entre les particuliers employeurs, les salariés et l'ensemble des acteurs de santé au travail (notamment les services de santé au travail) afin de coordonner tous les actes de gestion administrative inhérents à la mise en opérationnalité de ce dispositif, aussi bien concernant le suivi individuel de l'état de santé des salariés que s'agissant de la prévention des risques professionnels, en privilégiant l'appui du réseau territorial engagé par le conseil national paritaire du dialogue social (CNPDS, accord national paritaire du 10 juillet 2013).

## Objet de l'accord

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet d'assurer, au plan national, la santé au travail des salariés par :

- la prévention des risques professionnels, en développant l'information/formation des salariés et assistants maternels et des particuliers employeurs en la matière ;
- un suivi professionnel et individuel de l'état de santé des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur.

## Champ d'application professionnel et géographique

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord concerne l'ensemble des particuliers employeurs et des salariés entrant dans le champ d'application professionnel et géographique de :

- la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 ;
- la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004 (1).

(1) Le 2e tiret de l'article 2 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 4625-2 du code du travail et de l'article L. 423-2 du code de l'action sociale et des familles. (Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

## Accords de mise en œuvre

Article 3

En vigueur étendu

La mise en œuvre du présent accord-cadre interbranches est assurée par un accord d'application dans chacune des deux branches professionnelles.

Ces accords de mise en œuvre doivent déployer l'opérationnalité du dispositif de santé au travail prévu par le présent accord-cadre, en fonction des spécificités de chaque branche professionnelle.

## Organisme de gestion national de la santé au travail

Article 4

En vigueur étendu

Afin de permettre l'efficacité de la politique de prévention des risques professionnels et du suivi de l'état de santé de l'ensemble des salariés et assistants maternels du particulier employeur mais également de maintenir l'objectif - nécessaire - de simplification administrative pour les particuliers employeurs, il est créé un organisme de gouvernance paritaire interbranches chargé d'assurer la gestion administrative et financière du dispositif de santé au travail créé par le présent accord.

Cet organisme est ci-après dénommé organisme de gestion national (OGN). Il reçoit de chaque particulier employeur mandat pour adhérer en son nom et pour son compte au SSTI compétent et assurer l'ensemble des formalités administratives afférentes. Ce mandat n'exonère pas le particulier employeur de sa responsabilité en la matière.

## Nature et composition de l'organisme de gestion national

Article 4.1

En vigueur étendu

L'organisme de gestion national prend la forme juridique d'une association régie par la loi du 1er juillet 1901.

Il est géré paritairement par les organisations représentatives de salariés et d'employeurs de chacune des deux branches concernées et signataires du

présent accord.

Il se compose des membres désignés comme suit :

- Pour le collège salarié :

- un membre désigné par chaque organisation syndicale représentative dans la branche et signataire de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur ;

- un membre désigné par chaque organisation syndicale représentative dans la branche et signataire de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur ;

- Pour le collège employeur : un nombre égal de membres à celui des représentants des organisations de salariés désignés par l'organisation professionnelle des particuliers employeurs représentative dans les branches et signataire des deux conventions collectives.

Ses règles de fonctionnement sont précisées dans ses statuts et son règlement intérieur.

### **Missions de l'organisme de gestion national**

#### Article 4.2

En vigueur étendu

L'organisme de gestion national est chargé :

- d'effectuer (avec l'appui du réseau territorial engagé par le conseil national paritaire du dialogue social) pour le compte des particuliers employeurs la gestion administrative du suivi individuel de l'état de santé des salariés des branches ;

- de gérer la contribution santé au travail dans le cadre des règles établies par le présent accord et ses accords de mise en œuvre ;

- d'assurer la conclusion et le suivi des conventions signées avec les SSTI concernés dans le cadre du protocole validé par le CISME ;

- d'effectuer (après contrôle) le règlement financier des prestations des SSTI ;

- d'assurer (après contrôle) la prise en charge des salaires et frais engagés par les salariés ;

- de participer aux programmes de prévention des risques professionnels, avec les SSTI et tout autre institutionnel compétent, au sein du réseau territorial engagé par le CNPDS ;

- d'informer les salariés de l'existence de dispositifs spécifiques ou non aux branches en matière de prévention des risques professionnels ;

- de créer un observatoire paritaire interbranches de la santé au travail ;

- d'assurer la promotion et la communication des actions de prévention des risques professionnels en matière de santé au travail auprès des différents acteurs concernés (salariés du particulier employeur, assistants maternels du particulier employeur, particuliers employeurs, partenaires et institutionnels).

### **Délégation partielle des missions à l'IRCEM**

#### Article 4.3

En vigueur étendu

Le groupe IRCEM, tiers de confiance de l'ACOSS en charge de l'appel indirect des cotisations, est aujourd'hui le groupe paritaire de protection sociale dédié au secteur du particulier employeur défini par les textes légaux et réglementaires.

Depuis 1973, il a développé des dispositifs et des solutions de gestion adaptés au secteur en termes de simplification des démarches, de fluidité des processus et d'optimisation des coûts. C'est pourquoi les organisations représentatives de salariés et d'employeurs de chacune des deux branches professionnelles entendent lui déléguer la gestion administrative et financière du dispositif de santé au travail créé par le présent accord.

Une convention de gestion précisant les modalités et le contenu de cette délégation est conclue entre l'OGN et l'IRCEM. Elle précise également les conditions dans lesquelles l'IRCEM rend compte de sa mission à l'OGN.

### **Suivi individuel de l'état de santé des salariés**

#### Article 5

En vigueur étendu

Le suivi individuel de l'état de santé des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur doit être assuré que ceux-ci travaillent à temps plein ou à temps partiel.

### **Professionnels concourant au suivi**

#### Article 5.1

En vigueur étendu

Le suivi individuel de l'état de santé des salariés et assistants maternels du particulier employeur est assuré par les services de santé au travail interentreprises (SSTI).

En sus de l'équipe pluridisciplinaire des SSTI, les médecins non spécialisés en médecine du travail ayant signé un protocole avec un SSTI, dans les conditions prévues par la loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011, peuvent assurer le suivi individuel de l'état de santé de ces salariés.

Lesdits médecins se voient attribuer toutes les prérogatives d'un médecin du travail en la matière.

### **Modalités spécifiques du suivi**

#### Article 5.2

En vigueur étendu

Afin de satisfaire à l'objectif de simplification administrative, chaque particulier employeur adhère au SSTI compétent par l'intermédiaire de l'organisme de gestion national.

### **Capacité à occuper un ou plusieurs emplois**

#### Article 5.2.1

En vigueur étendu

Eu égard à la singularité du champ professionnel, et notamment de l'exécution du travail au sein du domicile privé et du nombre élevé de salariés ayant plusieurs particuliers employeurs, le suivi individuel de l'état de santé des salariés et des assistants maternels du particulier employeur est attaché au salarié et non à son poste de travail.

Ce suivi est donc réalisé, au bénéfice de tous les particuliers employeurs, au regard de l'ensemble des emplois du salarié dans les conditions fixées par les accords de mise en œuvre et dans la limite de trois emplois, qu'ils soient ou non exercés au moment du suivi.

En conséquence, le salarié effectue une seule visite par type de suivi pratiqué (visite d'information et de prévention, suivi périodique, visite de reprise, etc.) et ce, quels que soient le nombre d'employeurs et le nombre d'emplois (dans la limite de trois).

Ainsi, la visite d'information et de prévention n'a pas lieu lorsque le salarié est embauché pour occuper un emploi pour lequel il bénéficie d'ores et déjà d'une attestation en cours de validité.

Les emplois pour lesquels le salarié bénéficie d'un suivi individuel sont mentionnés sur l'attestation délivrée au salarié par le SSTI.

L'employeur doit s'assurer que le salarié a bénéficié d'un suivi pour l'emploi exercé dans un délai dont la durée est fixée par chacun des accords de mise en œuvre.



## **Inaptitude**

### **Article 5.2.2**

En vigueur étendu

Eu égard à la singularité du secteur de l'emploi entre particuliers, notamment à l'exercice de l'activité au sein du domicile privé ainsi qu'à la multi-activité des salariés du secteur, sauf accord exprès du particulier employeur ou de l'assistant maternel, le médecin ne peut effectuer ni étude du poste, ni étude des conditions de travail au domicile privé au sein duquel l'emploi est exercé.

L'inaptitude d'un salarié à un ou plusieurs des emplois définis dans les accords de mise en œuvre est constatée selon les règles définies par la loi et les spécificités prévues à l'alinéa précédent.

Le particulier employeur n'étant pas une entreprise, il ne dispose généralement pas de plusieurs emplois à son domicile. Il ne lui est donc pas possible de procéder au reclassement du salarié à un autre emploi que celui pour lequel il l'avait embauché et à l'exercice duquel le salarié est déclaré inapte.

Le particulier employeur doit donc procéder à la rupture du contrat du salarié déclaré inapte dans le délai de 1 mois suivant l'avis définitif d'inaptitude délivré par le médecin.

Dans les cas d'inaptitude d'origine professionnelle (accident du travail ou maladie professionnelle), et durant cette période de 1 mois, le salarié pourra bénéficier, après délivrance du formulaire réservé à cet effet par le médecin du travail, d'une indemnité temporaire d'inaptitude dans les conditions prévues par le droit commun.

À compter de la déclaration définitive d'inaptitude, quelle qu'en soit l'origine, le salarié est informé de son droit à abondement complémentaire du CPF et de la portabilité de celui-ci en cas de rupture du contrat pour inaptitude. Ce droit est prévu dans l'accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie de la branche concernée.

## **Délais et voies de recours contre les avis rendus**

### **Article 5.3**

En vigueur étendu

En cas de difficulté ou de désaccord avec l'avis délivré par le médecin non spécialisé en médecine du travail, le particulier employeur ou le salarié peut solliciter, dans un délai de 1 mois, un examen médical auprès d'un médecin du travail appartenant au service de santé au travail interentreprises ayant signé le protocole. Ce délai court à compter de la date de l'avis rendu par le médecin.

Lorsque l'avis est rendu par un médecin du travail, le particulier employeur ou le salarié peut le contester en exerçant un recours dans les conditions de droit commun.

## **Compte santé au travail**

### **Article 5.4**

En vigueur étendu

Compte tenu de la singularité des branches des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur, de la multi-activité des salariés et de la pluralité de particuliers employeurs, le suivi est effectué pour plusieurs emplois, selon les dispositions définies dans les accords de mise en œuvre.

En raison de ces spécificités, l'organisme de gestion national met à disposition des salariés un compte santé au travail sécurisé et confidentiel qui compile l'ensemble des avis rendus par salarié et par emploi.

Ce compte comporte principalement les indications suivantes :

- identité et coordonnées du salarié ;
- date de réalisation du suivi et emplois pour lesquels il est effectué ;
- durée de validité du suivi ;
- coordonnées du professionnel de santé responsable du suivi ;
- informations concernant la prévention des risques professionnels ;
- délais et voies de recours.

Les accords de mise en œuvre complètent autant que de besoin les mentions du compte santé au travail.

Il ne contient aucune donnée à caractère médical.

Afin de faciliter la communication relative au suivi individuel de l'état de santé du salarié, le salarié et l'employeur ont accès à ce compte sous un format dématérialisé, étant entendu que l'employeur a uniquement accès à l'attestation relative à l'emploi pour lequel il embauche le salarié.

Le salarié informe son ou ses employeurs de toute modification apportée à son compte santé au travail pour l'emploi concerné.

## **Rémunération du temps et des frais liés au suivi**

### **Article 5.5**

En vigueur étendu

Le temps passé par le salarié pour satisfaire aux obligations du suivi individuel de son état de santé est assimilé à une période de travail effectif et rémunéré comme tel.

Dans la mesure où le coût de ce suivi est mutualisé entre tous les employeurs, l'organisme de gestion national procède au remboursement des sommes engagées à ce titre.

Les modalités de prise en charge et de remboursement des sommes engagées sont précisées dans les accords de mise en œuvre visés à l'article 3 du présent accord.

## **Inviolabilité du domicile**

### **Article 6**

En vigueur étendu

Le principe fondamental de l'inviolabilité du domicile est consacré notamment par l'article 8 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

Sauf accord exprès du particulier employeur concernant les salariés du particulier employeur et de l'assistant maternel concernant les assistants maternels du particulier employeur, même s'il constitue le lieu de travail du salarié, le domicile privé est inviolable y compris pour le médecin du travail.

Toutefois, ce principe d'inviolabilité du domicile ne doit pas être un obstacle à la prévention des risques professionnels.

## **Prévention des risques professionnels**

### **Article 7**

En vigueur étendu

Les particuliers employeurs n'étant pas des entreprises, les dispositions de droit commun sur la prévention des risques ne leur sont pas applicables.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord souhaitent toutefois que les particuliers employeurs s'attachent à mettre en œuvre toute mesure destinée à éviter les risques de maladie ou d'accident liés à l'activité professionnelle des salariés qu'ils emploient.

Les actions de prévention menées par les équipes des SSTI peuvent être complétées par d'autres professionnels de la prévention.

Les partenaires sociaux s'engagent à mettre en œuvre les moyens d'assurer l'information et la formation des particuliers employeurs et de leurs salariés au travers notamment de l'élaboration et de la diffusion d'outils pédagogiques de prévention des risques.

Le réseau territorial engagé par le conseil national paritaire du dialogue social assure un relais de proximité en matière d'information et de sensibilisation à la prévention des risques professionnels à destination des particuliers employeurs et de leurs salariés.

### Financement du dispositif

#### Article 8

En vigueur étendu

Eu égard au haut degré de mutualisation et de solidarité entre les particuliers employeurs dans le secteur ainsi qu'à la multi-activité des salariés, le financement du dispositif de santé au travail créé par le présent accord est mutualisé par la mise en place d'une contribution à la charge exclusive des particuliers employeurs.

Le montant de cette contribution est déterminé, pour chaque branche professionnelle, dans les accords de mise en œuvre visés à l'article 3 du présent accord.

### Clause de revoyure

#### Article 9

En vigueur étendu

À l'issue d'une période maximale de 3 ans, les partenaires sociaux conviennent de dresser un bilan de l'application de l'accord-cadre et de ses accords de mise œuvre afin d'identifier les freins et les leviers et d'adapter le cas échéant le contenu de ces accords.

### Révision et dénonciation

#### Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Toute révision du présent accord fera l'objet d'un avenant. La négociation de cet avenant est précédée de la remise d'un projet à l'ensemble des parties signataires à l'initiative de la partie signataire qui souhaite la modification demandée.

La dénonciation est régie par l'application des dispositions légales en vigueur.

(1) L'article 10 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.  
(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

### Notification, dépôt et extension

#### Article 11

En vigueur étendu

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail (service du dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15).

L'extension du présent accord sera demandée sur l'initiative de la partie signataire la plus diligente conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

### Entrée en vigueur et dispositions transitoires

#### Article 12

En vigueur étendu

L'article 4 du présent accord est applicable à compter du 1er jour civil du mois qui suit la date de parution de son arrêté d'extension au Journal officiel. Les autres dispositions de l'accord seront applicables à compter de l'entrée en vigueur de chaque accord de mise en œuvre (visés à l'art. 3) dans la branche concernée.

## Accord du 19 décembre 2018 relatif à la création d'un organisme spécifique au sein de l'OPCO

### Signataires

Signataires	
Organisations patronales	Pour la branche des salariés du particulier employeur relevant de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 et la branche des assistants maternels du particulier employeur relevant de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004 : FEPEM,
Organisations de salariés	Pour la branche des salariés du particulier employeur relevant de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 : FS CFTD ; CGT CSD ; FGTA FO ; FESSAD UNSA, Pour la branche des assistants maternels du particulier employeur relevant de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004 : CGT CSD ; CSAFAM ; SPAMAF ; FESSAD UNSA,

### Préambule

En vigueur étendu

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel porte l'ambition de développer l'autonomie de chacun dans l'accès à la formation et de favoriser particulièrement les actions en direction des travailleurs les moins qualifiés.

Les branches professionnelles des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur partagent ces objectifs qu'elles ont déjà affirmés au travers de leurs actions et de la signature d'accords de branche.

Elles entendent poursuivre les démarches entreprises par les CPNEFP visant notamment à :

- permettre à chaque salarié de devenir acteur de son parcours professionnel ;
- faciliter l'accès des salariés à la qualification et à la certification ;
- accompagner les salariés pour les aider au développement de leurs compétences ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés et les fidéliser ;

- assurer l'attractivité et la mixité des emplois ;
- accompagner la gestion prévisionnelle des emplois et compétences ;
- faciliter l'intégration dans nos branches de personnes les plus éloignées de l'emploi.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a fait le choix de transformer profondément le système de formation professionnelle pour le rendre plus attractif, plus efficient et plus équitable. Dans ce cadre, elle a confirmé la reconnaissance des spécificités du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile et la nécessité de disposer de financements et modalités d'organisation adaptés. A notamment été validé le principe d'un attachement encadré des droits sociaux aux salariés, pour un meilleur exercice de ces droits.

Conformément à la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 et au décret relatif aux contributions versées par certaines catégories d'employeurs pris pour son application, et afin de mettre en œuvre la politique de professionnalisation définie par les CPNEFP, les signataires décident de :

- la mise en place d'un organisme paritaire spécifique au sein de l'opérateur de compétences, conformément aux dispositions de l'article D. 6331-67 du code du travail ;
- la création d'une association paritaire nationale interbranches qui a pour mission de contribuer au développement de la formation professionnelle et notamment, en tant qu'employeur relais, d'assurer dans le cadre de la professionnalisation, l'interface entre les particuliers employeurs, les salariés et l'ensemble des acteurs.

### **Objet et champ d'application**

#### Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet la création :

- d'un organisme spécifique créé au sein de l'OPCO agréé pour le champ des salariés du particulier employeur relevant de la convention collective du 24 novembre 1999 et des assistants maternels du particulier employeur relevant de celle du 1er juillet 2004, en application de l'article 38 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et au décret relatif aux contributions versées par certaines catégories d'employeurs pris pour son application ;
- d'une association paritaire nationale de gestion des droits des salariés et des assistants maternels du particulier employeur chargée notamment de jouer le rôle d'employeur relais dans le cadre du mandatement prévu à l'article D. 6331-69 du code du travail.

Le présent accord a également pour objet de consolider la contribution conventionnelle prévue par les accords du 17 décembre 2014 relatifs au financement de la formation professionnelle tout au long de la vie conclus dans les branches des salariés et assistants maternels du particulier employeur, et confirmés par l'accord du 25 mars 2016 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie conclu dans la branche des salariés du particulier employeur et par l'accord du 7 juin 2016 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie conclu dans la branche des assistants maternels du particulier employeur.

### **Organisme spécifique créé au sein de l'OPCO**

#### Article 2

En vigueur étendu

Il est créé au sein de l'OPCO agréé pour le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, comprenant le champ des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur, un organisme spécifique administré par un conseil de gestion.

L'organisme spécifique a pour mission le développement de la formation professionnelle des salariés du particulier employeur et assistants maternels du particulier employeur.

Conformément à l'article L. 6331-60 du code du travail, il assure la gestion particulière de la contribution au financement de la formation professionnelle versée par les particuliers employeurs.

Cette contribution peut être utilisée dans les conditions prévues par l'article D. 6331-69 du code du travail.

### **Conseil de gestion de l'organisme spécifique**

#### Article 3

En vigueur étendu

### **Composition et fonctionnement**

#### Article 3.1

En vigueur étendu

Conformément à l'article D. 6331-67 du code du travail, le conseil de gestion est composé d'un nombre égal de représentants des employeurs et des salariés désignés par les signataires du présent accord. Les membres du conseil de gestion peuvent se faire représenter par un suppléant désigné selon les mêmes modalités que le titulaire.

Les modalités de fonctionnement du conseil de gestion seront précisées dans le règlement intérieur de celui-ci.

### **Missions du conseil de gestion**

#### Article 3.2

En vigueur étendu

Le conseil de gestion propose au conseil d'administration de l'OPCO :

- les actions et services à mettre en œuvre ;
- les modalités de leur financement au titre de la contribution au financement de la formation professionnelle versée par les particuliers employeurs ainsi que par tous les moyens et services développés par l'OPCO.

Le conseil de gestion adresse à l'OPCO, au nom de l'organisme spécifique, l'ensemble des renseignements statistiques et financiers, conformément aux dispositions réglementaires.

Il transmet au nom de l'organisme spécifique, aux services du ministre chargé de la formation professionnelle, un bilan de l'activité annuelle précédente de l'organisme spécifique, permettant de suivre son fonctionnement et d'apprécier l'emploi des fonds reçus, conformément aux dispositions réglementaires.

Il arrête son règlement intérieur qu'il transmet à l'OPCO.

### **Association paritaire nationale interbranches pour la mise en œuvre des garanties sociales des salariés (APNI)**

#### Article 4

En vigueur étendu

### **Création et fonctionnement de l'association paritaire nationale interbranches**

#### Article 4.1

En vigueur étendu

Il est créé par les signataires une association paritaire nationale interbranches sous la forme d'une association loi 1901.

Les modalités de création et de fonctionnement de l'association paritaire nationale interbranches sont précisées dans ses statuts.

### **Missions de l'association paritaire nationale interbranches**

#### Article 4.2

À partir des orientations portées par les branches professionnelles des salariés et assistants maternels du particulier employeur, cette association a pour mission de contribuer au développement de la formation professionnelle des salariés.

Pour mener à bien cette mission, elle est notamment chargée de :

- recevoir mandat de la part des employeurs pour assurer la prise en charge directe des rémunérations et des frais de vie des salariés pendant le suivi de formations, jouant ainsi le rôle d'employeur relais, et simplifier la gestion administrative liée aux dispositifs de formation ;
- mettre en place toute action d'information, de promotion, de développement, de financement, de gestion, de mise en œuvre des actions qui lui sont confiées par accords de branche dans le champ de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle ;
- conduire toute action conforme à ses statuts dans le champ de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle, particulièrement en matière d'information et de promotion des métiers du secteur et des possibilités de développement des parcours professionnels.

L'action de l'association paritaire nationale interbranches s'exerce tant en direction des salariés ou demandeurs d'emploi que des employeurs.

Les missions de l'association paritaire nationale interbranches, telles que prévues au présent article, ne sont pas exclusives de missions relevant d'autres droits et garanties sociales dont la gestion lui serait confiée par les branches des salariés et assistants maternels du particulier employeur.

## **Partenariats**

### **Article 4.3**

En vigueur étendu

Pour assurer l'intégralité de ses missions, l'association paritaire nationale interbranches peut passer toute convention avec des partenaires, dans le respect du cadre légal, réglementaire et conventionnel régissant son action et son champ d'intervention.

Elle pourra conclure des conventions avec :

- l'OPCO agréé pour les branches des salariés et assistants maternels du particulier employeur, afin de déterminer les modalités de mise en œuvre des actions décidées par l'organisme spécifique créé au sein de l'OPCO, pour la formation et le développement des compétences des salariés et assistants maternels du particulier employeur ;
- l'organisme chargé de la collecte et du recouvrement des cotisations dues par les particuliers employeurs et/ou l'IRCEM prévoyance pour déterminer les modalités de collecte et de reversement des ressources financières spécifiques mises en place par les branches au bénéfice des garanties sociales des salariés et assistants maternels du particulier employeur ;
- IPERIA, la plate-forme nationale de professionnalisation de l'emploi à domicile, pour la mise en œuvre de ses actions ;
- la Caisse des dépôts et consignations, pour la promotion du compte personnel de formation conformément aux dispositions de l'article L. 6333-4 du code du travail ;
- tout organisme ou entité qui pourrait contribuer à l'exercice de ses missions.

## **Ressources**

### **Article 4.4**

En vigueur étendu

#### **4.4.1. Composition des ressources**

Les ressources de l'association paritaire nationale interbranches sont composées de :

- les ressources apportées par l'OPCO ;
- toute ressource conventionnelle instituée par accord interbranches pour mettre en place et développer les garanties sociales des salariés et assistants maternels du particulier employeur. Elles sont reversées à l'association après avoir été collectées et recouvrées par les organismes chargés du recouvrement des cotisations et des contributions dues par les particuliers employeurs ;
- toute subvention, financement, don ou leg autorisé lui permettant de remplir ses missions ;
- et plus généralement toute ressource dans le respect des règles légales, réglementaires et conventionnelles régissant son activité.

#### **4.4.2. Contribution conventionnelle destinée à la formation professionnelle**

Les partenaires sociaux réaffirment avec force leur volonté de renforcer les démarches entreprises par les branches des salariés et assistants maternels du particulier employeur en vue de poursuivre le développement de la formation professionnelle des salariés relevant de ces deux branches.

Il est donc convenu de mobiliser la contribution conventionnelle prévue par les accords relatifs au financement de la formation professionnelle du 17 décembre 2014 et confirmés par les accords du 25 mars 2016 et du 7 juin 2016 relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie conclus dans les branches des salariés et assistants maternels du particulier employeur à 0,70 % calculé sur l'assiette définie par l'article L. 6331-58 du code du travail.

## **Statuts**

### **Article 4.5**

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de se réunir dès la signature du présent accord pour adopter les statuts de l'association paritaire nationale interbranches et déterminer son règlement intérieur, afin de permettre son fonctionnement à la date du 1er janvier 2019.

Les statuts préciseront notamment les règles de gouvernance, de gestion et de transparence dans le respect du présent accord.

## **Durée et entrée en vigueur**

### **Article 5**

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet à compter de sa signature.

## **Dénonciation et révision**

### **Article 6**

En vigueur étendu

Toute demande de révision du présent accord s'opérera dans les conditions fixées par les dispositions légales et devra être portée devant les commissions permanentes paritaires de négociation et d'interprétation (CPPNI) mises en place au sein de la branche des salariés du particulier employeur et de celle des assistants maternels du particulier employeur.

La dénonciation du présent accord s'effectue conformément aux dispositions légales en vigueur.

## **Notification et formalités de dépôt**

### **Article 7**

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent accord est notifié par lettre recommandée avec avis de réception à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires que nécessaire pour le dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants

du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension de l'accord.

L'extension sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente.

## Accord du 5 mars 2019 relatif à la désignation d'un opérateur de compétences (OPCO 10)

Signataires	
Organisations patronales	FEPEM,
Organisations de salariés	CGT CSD ; SPAMAF ; CSAFAM ; FESSAD UNSA ; FGTA FO,

En vigueur étendu

Vu l'article 39 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel ;

Attendu que le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile est singulier notamment en ce qu'il regroupe une grande diversité de métiers et un volume d'emplois conséquent, encadré par une relation contractuelle liant un salarié et un employeur non professionnel, personne physique ne poursuivant pas de but lucratif ni marchand ;

Attendu que le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile est constitué de deux branches particulièrement ancrées et déployées sur les territoires ;

Attendu que la mise en œuvre des accords de professionnalisation conclus dans les branches du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile nécessite que soient prises en compte les spécificités du secteur par l'OPCO désigné telles qu'elles l'ont été jusqu'à présent à travers une proximité et un maillage territorial ;

Attendu que les modalités d'organisation retenues par l'OPCO ci-dessous désigné, paraissent de nature à accueillir l'organisme spécifique prévu par l'article 38 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et créé aux termes de l'accord interbranches du 19 décembre 2018 portant création d'un organisme spécifique au sein de l'OPCO et d'une association paritaire nationale interbranches pour la mise en œuvre des garanties sociales des salariés.

Pour toutes ces raisons, liées au maillage territorial, à la proximité et à l'adaptation à notre secteur, les partenaires sociaux des branches des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur sous la dénomination secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile conviennent :

### Désignation de l'OPCO

#### Article 1er

En vigueur étendu

Les organisations syndicales représentatives de salariés et l'organisation professionnelle d'employeurs représentative dans les branches des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur décident de désigner l'OPCO des entreprises de proximité (OPCO 10) comme opérateur de compétences du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile sur les champs couverts par :

- la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 ;
- la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004.

Le présent accord annule et remplace l'accord interbranches du 19 décembre 2018 portant sur la désignation d'un opérateur de compétences.

### Dépôt et extension

#### Article 2

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires que nécessaire pour le dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Les parties conviennent de demander l'extension du présent accord.

L'extension sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente.

## Accord du 8 juillet 2021 relatif au déploiement de l'alternance

Signataires	
Organisations patronales	FEPEM,
Organisations de salariés	CGT CSD ; SPAMAF ; FESSAD UNSA ; CSAFAM,

En vigueur non étendu

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a réformé le système de formation professionnelle initiale et a notamment mis l'accent sur les formations en alternance. Les formations en alternance ont pour objet de permettre aux jeunes d'acquérir une qualification professionnelle, de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle. Elles associent des enseignements généraux et techniques dispensés pendant le temps de travail et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus.

On distingue parmi elles, les contrats de professionnalisation et les contrats d'apprentissage. Ce sont ces derniers qui ont fait l'objet d'une réforme profonde.

La loi a ainsi ouvert l'accès à l'activité de formation par apprentissage ce qui a entraîné une très forte croissance du nombre de centre de formation par apprentissage. Elle a également transformé en profondeur les modalités de financement de l'apprentissage et aménagé les règles relatives au contrat d'apprentissage. Elle a ouvert la possibilité de préparer à tous les métiers par la voie de l'apprentissage et réhaussé à 29 ans, voire au-delà par dérogation, l'âge maximal pour conclure un contrat d'apprentissage.

Par ailleurs, elle prévoit l'allongement de la durée maximale du contrat de professionnalisation sous certaines conditions.

Le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile a, à la fois des besoins en termes de recrutement, en particulier chez les jeunes, et des besoins en termes de professionnalisation et de qualification.

À cet effet, le secteur s'est doté, notamment dans le cadre d'un dialogue social dynamique et innovant, des moyens nécessaires au développement de politiques de formation ambitieuses. Les accords interbranches des 19 décembre 2018 et 17 novembre 2020 prévoyant des dispositions en matière de professionnalisation témoignent à cet égard de la volonté de disposer de moyens adaptés aux spécificités du secteur des particuliers employeurs et de

l'emploi à domicile afin de développer le recours et l'accès à la formation professionnelle.

Aux termes de l'accord cadre du 17 novembre 2020 de mise en œuvre d'une professionnalisation dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile les partenaires sociaux ont prévu des dispositions visant à faciliter l'accès des salariés à la qualification et la certification professionnelle notamment par l'alternance.

Dans les branches de particulier employeur, le dispositif de l'alternance n'est pour l'heure pas utilisé malgré une expérimentation menée en 2012 pour le contrat de professionnalisation. En effet, les règles applicables avant la réforme rendaient, eu égard aux spécificités du secteur, la mise en œuvre de l'alternance difficile.

Depuis la réforme résultant de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, le cadre législatif et réglementaire est mieux adapté aux spécificités du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile et les branches en parallèle se sont dotées d'outils nouveaux voués au développement de la formation professionnelle.

En application de l'article 12 de l'accord du 17 novembre 2020 relatif à la mise en œuvre d'une politique de professionnalisation dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, les partenaires sociaux réaffirment leur souhait de mettre en place l'alternance et de développer le recours à l'apprentissage et au contrat de professionnalisation dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Il est par ailleurs souligné que la spécificité des activités couvertes, et plus particulièrement l'exclusion de toute entreprise de son champ d'application, rend singulière la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Dès lors, les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, relatif aux entreprises de moins de cinquante salariés, ne sont pas applicables au présent accord.

## **Chapitre Ier Dispositions générales**

### **Champ d'application professionnel et géographique**

#### Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord couvre l'ensemble des particuliers employeurs et des salariés entrant dans le champ d'application professionnel et géographique de la nouvelle convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile conclue le 15 mars 2021.

Il est précisé que, jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des particuliers employeurs et des salariés entrant dans le champ d'application professionnel et géographique de :

- la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 étendue par arrêté du 2 mars 2000, JORF 11 mars 2000 ;
- la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004 étendue par arrêté du 17 décembre 2004, JORF 28 décembre 2004.

#### **Objet de l'accord**

#### Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord a pour objet de fixer les objectifs, les modalités et les moyens permettant la mise en place de l'alternance dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Le présent accord organise le recours à l'apprentissage dans le cadre législatif et réglementaire actuel. Il s'appuie pour cela sur les dispositifs conventionnels mis en place par la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile pour traiter les questions spécifiques au développement de la formation professionnelle des salariés et des assistants maternels du particulier employeur.

## **Chapitre II Le contrat d'apprentissage**

### **Le développement de l'apprentissage**

#### Article 3

En vigueur non étendu

L'apprentissage est un dispositif de formation initiale, qui s'est ouvert aux branches professionnelles, dans le cadre d'un contrat de travail. Il associe une formation délivrée par un Centre de formation d'apprenti (CFA) conduisant à un titre ou diplôme inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et une formation pratique délivrée dans le cadre de l'activité professionnelle.

Les partenaires sociaux considèrent qu'en vue du développement de l'apprentissage, le particulier employeur doit bénéficier de la possibilité d'être accompagné dans l'exercice de sa fonction de maître d'apprentissage pour sécuriser le fait que le parcours de formation présente toutes les garanties au regard de la finalité du contrat d'apprentissage.

Ils conviennent que cet accompagnement est réalisé dans les conditions fixées par la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile en vue de garantir l'efficacité du dispositif.

### **Nature, durée et rupture du contrat d'apprentissage**

#### Article 4

En vigueur non étendu

#### **La nature du contrat d'apprentissage**

##### Article 4.1

En vigueur non étendu

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail écrit à durée limitée ou indéterminée, conclu entre un salarié et un employeur, conformément aux dispositions des articles L. 6221-1 et suivants du code du travail.

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 6222-1, eu égard aux spécificités de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, et considérant que le lieu d'exercice du travail est le domicile privé, le contrat d'apprentissage s'adresse aux jeunes âgés de 18 ans à 29 ans révolus.

#### **La durée du contrat d'apprentissage**

##### Article 4.2

En vigueur non étendu

La durée du contrat dans le cadre d'un contrat à durée limitée ou de la période d'apprentissage dans le cadre d'un CDI est comprise entre 6 mois et 3 ans. Elle est égale à la durée du cycle de formation, soit la durée calendaire nécessaire à l'obtention du diplôme.

Eu égard aux spécificités du secteur, les partenaires sociaux conviennent que la durée du contrat d'apprentissage peut être adaptée sans être inférieure à 6 mois.

Dans tous les cas, la durée de la formation en CFA est au moins égale à 25 % de la durée du contrat.

#### **La rupture du contrat d'apprentissage ou de la période d'apprentissage**

##### Article 4.3

En vigueur non étendu

Le contrat d'apprentissage peut être rompu sans motif et sans préavis par le particulier employeur ou le salarié jusqu'à l'échéance des 45 premiers jours de formation pratique réalisée par l'apprenti sur le lieu de travail, que ceux-ci soient consécutifs ou non.

Passé ce délai, le contrat d'apprentissage peut être rompu avant son terme dans l'un des cas et selon les conditions prévues par les dispositions légales et

règlementaires en vigueur.

Par exception, en cas de rupture à l'initiative de l'employeur, les modalités de rupture sont celles prévues par les articles 119-1 et 161-1 de la convention collective en vigueur.

### Les conditions d'emploi de l'apprenti

#### Article 5

En vigueur non étendu

L'apprenti bénéficie des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables aux salariés de la branche dans laquelle il exerce son activité dès lors qu'elles sont compatibles avec son statut de jeune en formation.

La CPNEFP examine les modalités de rémunération des apprentis dans le respect des principes énoncés ci-après. Ces principes doivent être également adaptés par la CPNEFP pour les assistants maternels.

Année d'exécution du contrat	Âge de l'apprenti		
	De 18 ans à moins de 20 ans	21 ans à 25 ans	26 ans et plus
1re année	43 % du Smic	53 % du Smic sans pouvoir être inférieur à 53 % du salaire minimum conventionnel (SMC)	100 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé
2e année	51 % du Smic	61 % du Smic sans pouvoir être inférieur à 61 % du SMC	
3e année	67 % du Smic	78 % du Smic sans pouvoir être inférieur à 78 % du SMC	

Lorsque l'apprenti atteint l'âge de 21 ans, le taux de rémunération change le premier jour du mois de la date de son anniversaire.

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec le même employeur ou avec un autre employeur, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé, sauf quand l'application des rémunérations prévues au présent article en fonction de son âge est plus favorable.

Une majoration de 15 % est appliquée à la rémunération réglementaire de l'apprenti dès lors que les conditions cumulatives suivantes sont remplies :

- le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée inférieure ou égale à 1 an ;
- l'apprenti prépare un diplôme ou un titre de même niveau que celui précédemment obtenu ;
- la nouvelle qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou du titre précédemment obtenu.

Dans ce cas, les jeunes issus d'une voie de formation autre que celle de l'apprentissage sont considérés, en ce qui concerne leur rémunération minimale, comme ayant accompli la durée d'apprentissage pour l'obtention de leur diplôme ou titre.

Lorsque la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est inférieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat en application du 3e alinéa des articles L. 6222-7-1 ou L. 6222-12-1 du code du travail, ou en application de l'article R. 6222-23-1 du code du travail, l'apprenti est considéré, en ce qui concerne sa rémunération, comme ayant accompli une durée d'apprentissage égale à ce cycle de formation.

Lorsque la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est supérieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, en application du 3e alinéa de l'article L. 6222-7-1 du code du travail, le salaire minimum applicable pendant la prolongation est celui correspondant à la dernière année d'exécution du contrat précédant cette prolongation selon les modalités prévues à l'article D. 6222-26 du code du travail.

### Les apprentis en situation de handicap

#### Article 6

En vigueur non étendu

Lorsque l'apprenti est en situation de handicap, il n'existe pas de limite d'âge pour la conclusion du contrat d'apprentissage et la formation peut faire l'objet d'aménagements, dans les conditions prévues aux articles R. 6222-50 et suivants du code du travail.

Pour favoriser l'embauche des apprentis en situation de handicap, l'employeur qui embauche une personne en situation de handicap peut bénéficier d'une aide versée par l'Agefiph sous réserve de remplir certains critères.

Par ailleurs, pour permettre aux CFA d'aménager leurs cursus et de mettre en place les moyens spécifiques liés au handicap, l'OPCO EP peut majorer le niveau de prise en charge annuel du contrat d'apprentissage, en application de l'article L. 6332-14 du code du travail, dans la limite de 4 000 € conformément au décret n° 2020-1450 du 26 novembre 2020 relatif à la majoration du niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage pour les apprentis reconnus travailleurs handicapés.

La formation visée à l'article 9.4 du présent accord comprend un volet relatif à l'accueil d'apprentis en situation de handicap et à la prise en compte du handicap dans l'intégration de l'apprenti et l'organisation de son parcours d'apprentissage.

### La formation de l'apprenti

#### Article 7

En vigueur non étendu

La CPNEFP vise à travers le contrat d'apprentissage l'obtention de l'un des trois titres à finalité professionnelle de niveau 3 listés ci-après :

- « assistant maternel / garde d'enfants » ;
- « employé familial » ;
- « assistant de vie dépendance ».

La formation réalisée par le CFA a une durée égale à 25 % au moins de la durée du contrat, quelle que soit la durée effective de travail. Le CFA a la possibilité de conclure une convention par laquelle tout ou partie de la formation qu'il doit organiser est réalisée par un établissement de formation.

### Le financement

#### Article 8

En vigueur non étendu

##### 8.1 Fixation des niveaux de prise en charge (NPEC)

La CPNEFP, en relation avec France compétences, fixe les niveaux de prise en charge des trois titres à finalité professionnelle identifiés à l'article 7 et préparés dans le cadre du contrat d'apprentissage. Ces montants sont financés par l'OPCO EP selon les modalités réglementaires en vigueur.

Le cas échéant, dans l'objectif de garantir la qualité de la formation et l'atteinte des objectifs du contrat, des co-financements peuvent être sollicités auprès des conseils régionaux.

##### 8.2 Aide conventionnelle pendant l'expérimentation relative à l'apprentissage

Eu égard au statut singulier du particulier employeur et en vue de favoriser le développement de l'apprentissage dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, une aide conventionnelle forfaitaire est versée de manière temporaire aux particuliers employeurs en contrepartie de l'embauche d'un apprenti.

Cette aide vise notamment à compenser les coûts indirects à la charge des particuliers employeurs, induits par l'embauche d'un apprenti. Il est précisé que son montant ne pourra dépasser le coût réel supporté par le particulier employeur.

Le montant, les conditions et les modalités de versement de ladite aide sont fixés par la CPNEFP.

L'aide conventionnelle est versée durant l'expérimentation relative à l'apprentissage dont la durée maximale est définie par la CPNEFP. Elle ne se cumule pas avec toute autre aide de même objet et de même nature.

### **Le maître d'apprentissage**

#### Article 9

En vigueur non étendu

### **La qualité de maître d'apprentissage et les conditions requises**

#### Article 9.1

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 6223-8-1 du code du travail, le maître d'apprentissage peut être l'employeur ou un salarié. Il doit être majeur et offrir toutes les garanties de moralité.

Le maître d'apprentissage doit remplir l'une des conditions suivantes :

- être titulaire d'un diplôme, ou titre inscrit au RNCP, du même domaine professionnel et d'un niveau au moins équivalent à celui visé par l'apprenti et d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ; ou
- justifier de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ; ou
- avoir suivi une formation mise en place par la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile pour disposer des compétences minimales d'un maître d'apprentissage.

### **Les missions du maître d'apprentissage**

#### Article 9.2

En vigueur non étendu

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le centre de formation d'apprentis.

### **La délégation de la fonction de maître d'apprentissage par le particulier employeur**

#### Article 9.3

En vigueur non étendu

À défaut de remplir les conditions listées à l'article 9.1 du présent accord, le particulier employeur peut déléguer, sous sa responsabilité, l'exercice de sa fonction de maître d'apprentissage à une personne tierce salariée d'un organisme habilité, qui dispose des compétences requises pour l'exercice de cette mission. Cette compétence est établie dès lors que l'une des trois conditions visées à l'article 9.1 du présent accord est remplie.

Les partenaires sociaux de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile désignent IPERIA (association certifications et compétences), la plateforme nationale de professionnalisation du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, comme organisme habilité.

La délégation de la fonction de maître d'apprentissage s'inscrit dans le cadre du mandat du particulier employeur confié à l'APNI.

L'OPCO EP peut financer sur la base d'un coût forfaitaire la prestation de maître d'apprentissage délégué. La CPNEFP examinera les voies et les moyens permettant des financements complémentaires.

### **La formation des maîtres d'apprentissage et des maîtres d'apprentissage délégués**

#### Article 9.4

En vigueur non étendu

La formation visée au 3e tiret de l'article 9.1 du présent accord est mise en place par la branche du secteur des particuliers employeur et de l'emploi à domicile à partir d'un cahier des charges des compétences requises pour exercer la fonction de maître d'apprentissage ou de maître d'apprentissage délégué. La CPNEFP est chargée de valider ce cahier des charges.

La formation peut être financée par l'OPCO EP. La CPNEFP examinera les voies et les moyens permettant des financements complémentaires.

### **Le livret d'apprentissage**

#### Article 10

En vigueur non étendu

La CPNEFP élabore un livret type d'apprentissage pour les principaux métiers qui sont accessibles dans ce cadre dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Ces métiers sont les suivants :

- assistant maternel ;
- garde d'enfants ;
- employé familial ;
- assistant de vie.

Le livret d'apprentissage est complété par le maître d'apprentissage ou le maître d'apprentissage délégué et par l'apprenti.

### **La mise en place d'un CFA sectoriel**

#### Article 11

En vigueur non étendu

Pour impulser la dynamique en matière d'apprentissage, les partenaires sociaux s'engagent à soutenir le dispositif en créant un CFA sectoriel de dimension nationale qui aura notamment pour mission :

- de satisfaire aux obligations des CFA en tenant compte des spécificités du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile ;
- d'accompagner les particuliers employeurs dans la mise en place des contrats d'apprentissage ;
- de travailler en réseau avec différents opérateurs de formation labellisés par l'organisme habilité par les partenaires sociaux, sur l'ensemble du territoire.

Ce CFA sectoriel est abrité au sein de l'université du domicile, acteur majeur du déploiement de l'offre prioritaire de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Un conseil de perfectionnement paritaire est mis en place pour piloter et suivre les formations par apprentissage et les obligations dévolus au CFA. Sa composition et son fonctionnement sont définis dans un règlement intérieur.

## **Chapitre III Le contrat de professionnalisation**

### **Le développement du contrat de professionnalisation**

#### Article 12

En vigueur non étendu

Le contrat de professionnalisation permet l'acquisition - dans le cadre de la formation continue - d'une qualification professionnelle (diplôme, titre, certificat de



qualification professionnelle ...) reconnue par l'État et/ ou la branche professionnelle et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Les partenaires sociaux entendent promouvoir l'alternance dans le cadre du contrat de professionnalisation conformément aux dispositions de l'accord cadre du 17 novembre 2020 de mise en œuvre de la professionnalisation dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Les partenaires sociaux considèrent qu'en vue du développement du contrat de professionnalisation, le particulier employeur doit bénéficier de la possibilité d'être accompagné dans l'exercice de sa fonction de tuteur pour sécuriser le fait que le parcours de formation présente toutes les garanties au regard de la finalité du contrat de professionnalisation.

Ils conviennent que cet accompagnement doit être réalisé dans des conditions fixées par la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile en vue de garantir l'efficacité du dispositif.

### **Nature, durée et rupture du contrat de professionnalisation**

#### Article 13

En vigueur non étendu

### **La nature du contrat de professionnalisation**

#### Article 13.1

En vigueur non étendu

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail écrit à durée déterminée ou indéterminée conclu entre un salarié et un employeur conformément aux dispositions de l'article L. 6325-5 du code du travail.

Le contrat de professionnalisation s'adresse prioritairement :

- aux jeunes de 18 à 25 ans révolus, par dérogation aux dispositions de l'article L. 6325-1, eu égard aux spécificités de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, et considérant que le lieu d'exercice du travail est le domicile privé,
- aux demandeurs d'emploi d'au moins 26 ans ;
- aux bénéficiaires du RSA ;
- aux bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ;
- aux bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

Un jeune étranger titulaire de la carte de séjour temporaire ou pluriannuelle portant la mention « étudiant » peut conclure un contrat de professionnalisation.

La CPNEFP détermine en tant que de besoin les publics prioritaires spécifiques.

### **La durée du contrat de professionnalisation**

#### Article 13.2

En vigueur non étendu

La durée d'un contrat de professionnalisation faisant l'objet d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'une action de professionnalisation se situant en début de contrat de travail à durée indéterminée est comprise entre 6 et 12 mois.

Cette durée est fixée par l'employeur et le bénéficiaire, en cohérence avec la durée de l'action de formation nécessaire à l'acquisition de la qualification professionnelle visée.

Toutefois, la durée du contrat de professionnalisation peut être portée jusqu'à 36 mois et notamment pour certains publics conformément aux dispositions de l'article L. 6325-11 du code du travail.

Le dépassement de la durée de 12 mois est également possible :

- si la seconde qualification visée est supérieure ou complémentaire à la première ; ou
- si le bénéficiaire n'a pu atteindre la qualification préparée pour cause d'échec à l'examen, maternité ou adoption, maladie, accident du travail, défaillance de l'organisme de formation.

### **La rupture du contrat de professionnalisation**

#### Article 13.3

En vigueur non étendu

Le contrat de professionnalisation peut inclure une période d'essai. Celle-ci peut être rompue librement par l'une des parties conformément à l'article 44.1.3 de la convention collective en vigueur.

En dehors du cas visé à l'alinéa précédent, il peut être mis fin au contrat de professionnalisation, conformément aux articles 62 et 63 de la convention collective applicables en matière de rupture du contrat de travail.

### **Conditions d'emploi du bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation**

#### Article 14

En vigueur non étendu

Le titulaire d'un contrat de professionnalisation bénéficie de l'ensemble des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables aux autres salariés, dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de la formation ou du contrat.

La CPNEFP examine les modalités de rémunération des apprentis dans le respect des principes énoncés ci-après. Ces principes doivent être également adaptés par la CPNEFP pour les assistants maternels.

Moins de 21 ans	De 21 ans à moins de 26 ans	26 ans et plus
55 % du Smic	70 % du Smic	100 % du Smic sans pouvoir être inférieur à 85 % du salaire minimum conventionnel

Ces montants ne peuvent être inférieurs à 65 % (moins de 21 ans) et 80 % (21 et plus) du Smic lorsque le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins équivalente à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même nature.

Lorsque le bénéficiaire atteint l'âge de 21 ans ou de 26 ans, le taux de rémunération change le premier jour du mois de la date de son anniversaire.

### **La formation du bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation**

#### Article 15

En vigueur non étendu

La CPNEFP vise à travers le contrat de professionnalisation l'obtention de l'un des trois titres à finalité professionnelle de niveau 3 listés ci-après :

- « assistant maternel / garde d'enfants » ;
- « employé familial » ;
- « assistant de vie dépendance ».

Dans le cadre du contrat de professionnalisation, la durée des actions d'évaluations, d'accompagnement, ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques est comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

La durée des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques peut être portée au-delà de 25 % de la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation, notamment pour :

- les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les personnes mentionnées aux 1° et 2° de l'article L. 6325-1 du code du travail inscrites depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi définie à l'article L. 5411-1 du code du travail ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail, selon les modalités prévues aux articles L. 6325-11, L. 6325-14, L. 6332-14 et L. 6332-15 du code du travail ;
- ou pour les personnes qui visent des formations diplômantes.

#### **Financement de la formation du bénéficiaire du contrat de professionnalisation**

##### Article 16

En vigueur non étendu

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sont financées par l'OPCO selon les montants définis par la CPNEFP.

L'OPCO EP prend également en charge :

- la formation des tuteurs délégués ;
- l'indemnité tutorale pour l'exercice de la fonction de tuteur délégué.

L'APNI peut compléter les financements de l'OPCO EP sur la contribution conventionnelle.

#### **Le tuteur**

##### Article 17

En vigueur non étendu

#### **La qualité de tuteur et les conditions requises**

##### Article 17.1

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 6223-8-1 du code du travail, le tuteur peut être l'employeur ou un salarié. Il doit être majeur et offrir toutes les garanties de moralité.

Le tuteur doit remplir les conditions cumulatives suivantes :

- justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé ;
- avoir suivi une formation mise en place par la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile pour disposer des compétences minimales d'un tuteur.

#### **Les missions du tuteur**

##### Article 17.2

En vigueur non étendu

Le tuteur a notamment pour mission de contribuer à l'acquisition par le bénéficiaire du contrat de professionnalisation des savoir-faire professionnels.

#### **La délégation de la fonction de tuteur par le particulier employeur**

##### Article 17.3

En vigueur non étendu

À défaut de remplir les conditions listées à l'article 17.1, le particulier employeur peut déléguer, sous sa responsabilité, l'exercice de sa fonction de tuteur à une personne tierce salariée d'un organisme habilité, qui dispose des compétences requises pour l'exercice de cette mission. Cette compétence est établie dès lors que l'une des deux conditions visées à l'article 17.1 du présent accord est remplie.

Les partenaires sociaux des branches du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile désignent IPERIA (association certifications et compétences), la plateforme nationale de professionnalisation du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, comme organisme habilité.

La délégation de la fonction de tuteur s'inscrit dans le cadre du mandat du particulier employeur confié à l'APNI.

L'OPCO EP finance sur la base d'un coût forfaitaire la prestation de tuteur délégué. L'APNI pourra venir en complément du coût du forfait établi par l'OPCO en mobilisant les contributions à la formation professionnelle.

#### **La formation des tuteurs et tuteurs délégués**

##### Article 17.4

En vigueur non étendu

La formation visée au 2e tiret de l'article 17.1 du présent accord est mise en place par la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile à partir d'un cahier des charges des compétences requises pour exercer la fonction de tuteur ou de tuteur délégué. La CPNEFP est chargée de définir et valider ce cahier des charges.

La formation peut être financée par l'OPCO EP. L'APNI pourra venir en complément du financement en mobilisant les contributions à la formation professionnelle.

#### **Le livret de professionnalisation**

##### Article 18

En vigueur non étendu

La CPNEFP élabore un livret type de professionnalisation pour les principaux métiers qui sont accessibles dans ce cadre dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Ces métiers sont les suivants :

- assistant maternel ;
- garde d'enfants ;
- employé familial ;
- assistant de vie.

Le livret de professionnalisation est complété par le tuteur ou le tuteur délégué et par le bénéficiaire du contrat de professionnalisation.

#### **Chapitre IV Vie de l'accord**

#### **Durée de l'accord. Entrée en vigueur**

##### Article 19

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le premier jour du mois suivant son dépôt.

### Suivi du déploiement et suivi de l'accord

#### Article 20

En vigueur non étendu

Chaque année, la CPNEFP dressera un bilan quantitatif et qualitatif de l'application de l'accord, à destination de la CPPNI, afin d'en évaluer l'impact.

Les parties signataires conviennent de se revoir au plus tard dans le délai de 2 ans à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord. À cette occasion, les partenaires sociaux dresseront le bilan de l'application de l'accord afin d'identifier les points d'amélioration et de proposer un éventuel avenant.

### Révision et dénonciation

#### Article 21

En vigueur non étendu

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 à L. 2261-12 du code du travail.

Il pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 à L. 2261-8 du code du travail.

Les demandes de révision seront portées devant la CPPNI prévue à l'article 19 de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

### Notification, formalités de dépôt et extension

#### Article 22

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent accord est notifié par lettre recommandée avec avis de réception à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires que nécessaire pour le dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Les parties signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

## Avenant n° S 43 du 25 janvier 2021 relatif aux salaires minima conventionnels

Signataires	
Organisations patronales	FEPEM,
Organisations de salariés	FGTA FO ; CGT CSD ; FESSAD UNSA,

### Minima conventionnels bruts (avant déduction du montant des charges sociales salariales et des prestations en nature éventuellement fournies)

#### Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de déterminer la grille des salaires minima conventionnels tels que définis aux termes de l'article 20 de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur.

Les partenaires sociaux conviennent de maintenir le salaire horaire du niveau I à 1,01 Smic (ou Smic + 1 %).

La grille des salaires minima conventionnels est établie comme suit :

(En euros.)

Niveau	Salaire horaire brut	Salaire mensuel brut (174 heures)	Pourcentage de majoration découlant d'une certification professionnelle de branche	Salaire horaire brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche	Salaire mensuel brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche (174 heures)
I	10,35	1 800,90	3 %	10,66	1 854,84
II	10,42	1 813,08	3 %	10,73	1 867,02
III	10,60	1 844,40	3 %	10,92	1 900,08
IV	10,82	1 882,68	3 %	11,14	1 938,36
V	11,02	1 917,48	4 %	11,46	1 994,04
VI	11,56	2 011,44	4 %	12,02	2 091,48
VII	11,86	2 063,64			
VIII	12,25	2 131,50			
IX	12,97	2 256,78			
X	13,76	2 394,24			
XI	14,66	2 550,84			
XII	15,61	2 716,14			

### Prestations en nature

#### Article 2

En vigueur étendu

Le montant minimum de chaque prestation en nature telle que définie aux termes de l'article 20 a de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur est évalué comme suit :

- coût d'un repas : 4,70 € ;

- coût du logement : 71 €.

Si l'importance du logement le justifie, une évaluation supérieure pourra être prévue au contrat.

Il est rappelé que les prestations en nature sont déduites du salaire net.

#### Date d'effet

#### Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui deviendra applicable à compter du premier jour calendaire du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

## Avenant n° S 44 du 28 octobre 2021 relatif aux salaires minima conventionnels

Signataires	
Organisations patronales	FEPEM,
Organisations de salariés	CGT CSD ; FESSAD UNSA,

**Minima conventionnels bruts (avant déduction du montant des charges sociales salariales et des prestations en nature éventuellement fournies)**

### Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de déterminer la grille des salaires minima conventionnels tels que définis aux termes de l'article 20 de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur.

Les partenaires sociaux conviennent de maintenir le salaire horaire du niveau I à 1,01 Smic (ou Smic + 1 %).

La grille des salaires minima conventionnels est établie comme suit :

(En euros.)

Niveau	Salaire horaire brut	Salaire mensuel brut (174 heures)	Pourcentage de majoration découlant d'une certification professionnelle de branche	Salaire horaire brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche	Salaire mensuel brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche (174 heures)
I	10,59	1 842,66	3 %	10,91	1 898,34
II	10,66	1 854,84	3 %	10,98	1 910,52
III	10,79	1 877,46	3 %	11,11	1 933,14
IV	10,97	1 908,78	3 %	11,30	1 966,20
V	11,15	1 940,10	4 %	11,60	2 018,40
VI	11,65	2 027,10	4 %	12,12	2 108,88
VII	11,94	2 077,56			
VIII	12,33	2 145,42			
IX	13,06	2 272,44			
X	13,84	2 408,16			
XI	14,74	2 564,76			
XII	15,70	2 731,80			

### Prestations en nature

#### Article 2

En vigueur étendu

Le montant minimum de chaque prestation en nature telle que définie aux termes de l'article 20 a de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur est évalué comme suit :

- coût d'un repas : 4,70 € ;

- coût du logement : 71 €.

Si l'importance du logement le justifie, une évaluation supérieure pourra être prévue au contrat.

Il est rappelé que les prestations en nature sont déduites du salaire net.

#### Date d'effet

#### Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui deviendra applicable à compter du premier jour calendaire du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

## Accord professionnel du 27 février 2019 relatif à l'OPCO des entreprises de proximité

Signataires	
Organisations patronales	CPME ; U2P,
Organisations de salariés	CGT ; CFDT ; FO ; CFTC ; CFE-CGC,

En vigueur non étendu

Vu l'accord national interprofessionnel relatif à la modernisation et au fonctionnement du paritarisme du 17 février 2012 ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle ;

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi, et à la démocratie sociale ;

Vu l'arrêté du 23 novembre 2015 portant habilitation d'un organisme à collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser aux établissements autorisés à les recevoir ;

Vu l'ordonnance n° 2017-1388 du 22 septembre 2017 portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 22 février 2018 pour l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 13 juillet 2018 portant création de l'OPCA des professions de l'entreprise de proximité et de ses salariés - OPCA PEPSS (artisanat, commerce de proximité, professions libérales) ;

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;

Vu en particulier les articles L. 6332-1 et suivants du code du travail relatifs aux opérateurs de compétences ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 23 novembre 2018 portant création de l'opérateur de compétences des professions de l'entreprise de proximité et de ses salariés - OPCO PEPSS (artisanat, commerce de proximité, professions libérales),

Considérant la volonté commune des parties signataires :

- de continuer à agir pour le développement de la formation tout au long de la vie pour les salariés des entreprises relevant du champ d'intervention du présent accord ;
- de prendre tout particulièrement en compte les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, vu leur grand nombre dans les secteurs du champ d'application de l'accord ;
- de compléter l'accord national interprofessionnel du 23 novembre 2018 portant création de l'OPCO PEPSS et de renforcer la cohérence et la pertinence économique du champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ;

Considérant le rôle majeur joué par les TPE/PME françaises et leurs salariés dans l'économie nationale, en particulier en matière de création d'emplois et de développement territorial ;

Considérant les particularités des TPE/PME, qui ne disposent pas des mêmes moyens humains et financiers que les grandes entreprises, en particulier au niveau de la gestion des ressources humaines ;

Considérant l'accélération des mutations liées à la globalisation des marchés, le développement du numérique, de la robotique, la nécessité d'adapter les modes de production, de distribution, et de consommation ;

Considérant que, selon plusieurs rapports, de nombreux emplois seront profondément transformés au cours des 10 années à venir, et que les TPE/PME n'ont pas toujours les capacités en interne pour faire face à ces bouleversements de leur modèle économique et social ;

Considérant la volonté du Gouvernement de créer des opérateurs de compétences afin d'aider les branches professionnelles et les entreprises à anticiper les mutations technologiques, leurs effets sur l'emploi, les besoins en compétences et en qualifications, ainsi que leurs implications sur la formation, sur la reconversion et la sécurisation des parcours des salariés ;

Les parties signataires conviennent de créer un opérateur de compétences (OPCO) des entreprises de proximité capable d'accompagner des branches professionnelles présentant plusieurs caractéristiques communes parmi les suivantes :

- une cohérence économique avec un maillage territorial dense ;
- une participation au développement du tissu économique local avec un enjeu important de services de proximité ;
- une majorité de TPE peu équipées en matière de gestion des ressources humaines ;
- des besoins en qualifications et en compétences avérés ;
- une forte pratique de l'apprentissage et de la professionnalisation ;
- des difficultés de recrutement, de départ en formation et d'attractivité des métiers ;
- des pénuries de qualifications et de compétences ainsi qu'une mobilité des salariés essentiellement à l'échelle du bassin d'emploi ;
- une capacité d'inclusion par l'emploi, avec le recrutement de jeunes, et la possibilité d'ascension sociale ;
- une place centrale des compétences dans la chaîne de valeur de l'entreprise.

### **Objet**

#### **Article 1er**

En vigueur non étendu

Le présent accord porte création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

L'objet de l'opérateur de compétences est celui d'un organisme paritaire agréé tel qu'il est défini par l'article L. 6332-1 du code du travail et précisé dans les statuts figurant dans l'annexe II du présent accord.

Le présent accord vaut accord de désignation de l'opérateur de compétences pour chacune des branches professionnelles figurant dans l'annexe I du présent accord, sauf décision contraire de la branche professionnelle concernée.

### **Champ d'intervention**

#### **Article 2**

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a un champ d'intervention national et interprofessionnel, comprenant les départements, territoires et collectivités d'outre-mer suivants : Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité est constitué, au jour du présent accord, des branches professionnelles regroupant les entreprises dont l'activité principale relève des IDCC figurant dans l'annexe I du présent accord, et des professions, des entreprises et des organismes de l'interprofession non rattachés à une convention collective.

L'adhésion des entreprises et organismes relevant de l'interprofession, et n'étant pas couverts par un accord de branche, s'effectue soit par un accord d'entreprise, soit par un courrier simple de l'entreprise.

Il couvre les champs des branches professionnelles ayant adhéré à l'accord constitutif, ayant désigné l'opérateur de compétences par accord de branche, ou ayant été rattachées par l'administration.

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a potentiellement vocation, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, à couvrir plus largement les champs des branches professionnelles des secteurs des entreprises de proximité.

### **Forme juridique et dénomination**

#### **Article 3**

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est constitué sous la forme d'une association de la loi du 1er juillet 1901.

Sont membres de l'association et représentées de manière paritaire, d'une part les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel et d'autre part l'U2P et la CPME signataires du présent accord.

L'association est dénommée opérateur de compétences des entreprises de proximité. Le conseil d'administration pourra prendre une délibération pour adopter un nom d'usage.

### **Missions**

#### **Article 4**

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a notamment pour missions, en application de l'article L. 6332-1 du code du travail, de :

- gérer et collecter en tant que de besoin, les contributions légales et conventionnelles ;
- gérer et collecter les contributions volontaires et mutualiser ces dernières, le cas échéant, avec l'accord des entreprises concernées ;

- assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles et par la section paritaire professionnelle de l'interprofession (SPPI) pour les entreprises et organismes relevant de l'interprofession ;
- apporter un appui technique aux branches professionnelles adhérentes pour établir, par la négociation, la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences en s'appuyant sur les travaux des observatoires paritaires prospectifs des métiers et des qualifications ;
- apporter un appui technique aux branches professionnelles adhérentes pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
- assurer un appui technique aux branches professionnelles pour leur mission de certification mentionnée à l'article L. 6113-3 du code du travail ;
- assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité, en s'appuyant sur les travaux des observatoires paritaires prospectifs des métiers et des qualifications ;
- promouvoir d'une part les modalités de formation prévues aux 2e (formation pouvant s'effectuer pour tout ou partie à distance) et 3e (formation en situation de travail) alinéas de l'article L. 6313-2 du code du travail auprès des entreprises, et d'autre part l'alternance et en particulier l'apprentissage ;
- contrôler la qualité des actions de formation financées par l'opérateur de compétences.

L'opérateur de compétences peut également réaliser des missions complémentaires que les branches professionnelles seraient susceptibles de lui confier. Il peut assurer toutes prestations et services conformes à son objet social.

L'opérateur de compétences peut conclure :

- Avec l'État :
- des conventions dont l'objet est notamment de définir la part de leurs ressources qu'ils peuvent affecter au cofinancement d'actions en faveur de la formation professionnelle et du développement des compétences des salariés et des demandeurs d'emploi ;
  - une convention-cadre de coopération définissant les conditions de leur participation à l'amélioration et à la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales, notamment l'apprentissage, ainsi que la promotion des métiers. Cette convention peut, le cas échéant, être conclue conjointement avec les organisations couvrant une branche ou un secteur d'activité ;

Avec les régions, des conventions dans les conditions déterminées à l'article L. 6211-3 du code du travail.

En tant que de besoin, le conseil d'administration peut créer, conformément à l'article L. 6332-11-1 du code du travail, une section particulière au sein de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, avec un conseil de gestion patronal.

## **Gouvernance et gestion de l'opérateur de compétences**

### Article 5

En vigueur non étendu

L'association est gérée par un conseil d'administration paritaire.

#### 5.1. Conseil d'administration

Les règles de composition et de fonctionnement du conseil d'administration de l'opérateur de compétences sont conformes à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 17 février 2012 relatif à la modernisation et au fonctionnement du paritarisme.

##### 5.1.1. Règles de composition du conseil d'administration

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est administré par un conseil d'administration paritaire composé au maximum de 60 membres :

- pour les organisations syndicales de salariés : 6 représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et interprofessionnel, signataire du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les administrateurs sont désignés pour un mandat d'une durée de 4 ans, dont les modalités sont définies par le règlement intérieur.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est pourvu au remplacement dudit administrateur par l'organisation syndicale de salariés ou par l'organisation professionnelle l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

Conformément aux dispositions de l'article R. 6332-11 du code du travail, un commissaire du Gouvernement assiste aux séances avec voix consultative.

##### 5.1.2. Modalités de fonctionnement du conseil d'administration

Le conseil d'administration se réunit au minimum quatre fois par an.

Les décisions sont prises à la majorité des 2/3 des membres présents ou dûment représentés, un membre présent ne pouvant disposer de plus de deux pouvoirs.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chaque collège sont présents ou dûment représentés. En cas d'empêchement, tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil en donnant un pouvoir à un autre administrateur appartenant au même collège.

Lorsque le quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est à nouveau convoqué dans un délai de 15 jours et peut alors délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents ou dûment représentés. Les décisions sont alors adoptées à la majorité simple des membres présents ou dûment représentés.

En cas de partage égal des voix, la décision est remise à une réunion ultérieure qui se tiendra dans un délai de 15 jours. Dans ce cas, les mêmes règles de vote que celles définies à l'alinéa précédent s'appliquent.

##### 5.1.3. Missions du conseil d'administration

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tout acte conforme à l'objet de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, en conformité avec les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Il a compétence pour prendre toute décision relative à la gestion, à l'organisation et au fonctionnement de l'opérateur de compétences.

Il détermine les orientations relatives aux activités de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité telles que définies dans son objet. Le conseil d'administration est chargé notamment :

- de valider la création de sections paritaires professionnelles, sur proposition des branches professionnelles le constituant ;
- de définir les orientations stratégiques de l'opérateur de compétences ;
- d'adopter le budget ;
- de mettre en œuvre les orientations, les priorités, les critères et les conditions de prise en charge des dispositifs proposés par les branches professionnelles dans le cadre des SPP et par la SPPI pour l'interprofession conformément à la réglementation en vigueur ;
- d'approuver les comptes annuels arrêtés par le bureau, et le rapport moral ;
- d'approuver l'état statistique ainsi que le rapport de gestion établi conformément à la législation en vigueur ;
- d'organiser et contrôler les travaux des commissions paritaires régionales ;
- de déterminer les orientations en matière de politique de rémunération, de politique sociale, de politique financière et d'investissements et de politique

organisationnelle ;

- de nommer le directeur général sur proposition du comité de nomination.

Il nomme un comité des risques et d'audit pour l'assister dans la réalisation de ses missions relatives au contrôle interne.

#### 5.1.4. Bureau du conseil d'administration

Le conseil d'administration élit en son sein un bureau composé au maximum de 20 membres :

Pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement.

Pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et par la CPME.

Les représentants de chacun de ces deux collèges sont désignés par les organisations définies à l'article 5.1.1 ci-dessus.

Chaque organisation pourra désigner un suppléant, membre du conseil d'administration, qui siègera au bureau en l'absence du titulaire.

Le bureau se réunit au minimum six fois par an.

Le bureau est notamment chargé de l'exécution des décisions du conseil d'administration dont il prépare les travaux et projets de délibération. Il arrête les comptes annuels.

Les autres modalités de fonctionnement du bureau sont définies dans les statuts annexés au présent accord et dans le règlement intérieur qui en découlera.

#### 5.2. Sections paritaires professionnelles

##### 5.2.1. SPP de branche ou interbranches

Il est constitué, au sein de l'opérateur de compétences et, sur proposition d'une ou plusieurs branches professionnelles, des sections paritaires professionnelles pour tenir compte des spécificités des branches professionnelles entrant dans son champ d'intervention. Ces SPP sont constituées après décision du conseil d'administration.

Chaque section paritaire professionnelle est composée :

- pour le collège « salarié », d'au moins un représentant par organisation syndicale représentative dans le champ de la ou des conventions collectives concernées par la section paritaire professionnelle ;

- pour le collège « employeur », au total d'autant de représentants de la ou des organisation(s) professionnelle(s) représentative(s) dans le champ d'au moins une des conventions collectives concernées par la section paritaire professionnelle.

Pour éclairer les décisions du conseil d'administration, un représentant par organisation syndicale de salariés représentée au conseil d'administration peut assister aux réunions des SPP, sans toutefois participer aux débats ni disposer d'un droit de vote.

Les modalités de composition et de fonctionnement des SPP sont précisées dans les statuts et dans le règlement intérieur.

En fonction des sujets et des convergences d'intérêts entre les différentes branches professionnelles concernées, des travaux communs à plusieurs SPP peuvent être organisés, à leur initiative ou sur proposition du conseil d'administration.

Les SPP ont notamment pour missions, dans leurs champs respectifs, et dans le cadre des orientations définies par les commissions paritaires nationales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) :

- d'élaborer les propositions de modalités de financement au titre de la section « alternance » et de la section « plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés », ainsi que, le cas échéant, au titre des contributions conventionnelles, conformément aux stipulations des accords de branche instituant ces contributions, en définissant, si nécessaire, des règles communes pour l'ensemble des branches professionnelles relevant du même secteur ;

- d'analyser la situation budgétaire de la section ;

- d'analyser et évaluer la réalisation des actions de formation relevant :

-- du contrat de professionnalisation ;

-- des actions de promotion ou de reconversion par alternance ;

-- du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés, y compris celles financées par les contributions conventionnelles ;

-- du compte personnel de formation ;

-- du contrat d'apprentissage ;

- de suivre la mise en œuvre des projets réalisés pour le compte des secteurs et des branches professionnelles représentés dans la section.

Les propositions des SPP sont soumises pour validation au conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les modalités de fonctionnement et les missions de ces sections paritaires professionnelles sont définies dans les statuts annexés au présent accord et dans le règlement intérieur qui en découlera.

##### 5.2.2. Section paritaire professionnelle de l'interprofession (SPPI)

Les parties signataires décident de mettre en place au niveau national une SPPI.

La SPPI est composée, à parité, de deux collèges.

Chacun des collèges est composé de 10 membres titulaires et de 10 membres suppléants.

Les membres du collège « employeur » sont désignés à parts égales par l'U2P et la CPME, en priorité parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession.

Les membres du collège « salarié » sont désignés, à égalité pour chacune d'entre elles, par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement.

La SPPI est présidée, alternativement tous les 2 ans, par un représentant d'un des deux collèges. Les représentants des deux collèges sont désignés par leur collège respectif. Le collège qui n'assume pas la présidence désigne la vice-présidence de la SPPI.

Elle se réunit en tant que de besoin, à la demande d'au moins deux organisations, formulée par écrit auprès du président de la SPPI et en tout état de cause au moins une fois par an.

Les décisions de la SPPI sont prises selon des modalités définies par le règlement intérieur.

Pour ses travaux, la SPPI a recours aux moyens techniques de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Elle a pour mission de définir, valider et mettre à jour pour les salariés des entreprises non couvertes par un accord de branche ou par un accord collectif :

- les catégories de personnes bénéficiant, dans le cadre du contrat de professionnalisation, d'actions de formation et assimilées allant au-delà de 25 % de la durée totale du contrat ;

- les bénéficiaires et la nature des qualifications pour lesquels la durée minimale du contrat de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 36 mois ;

- les modalités de continuation et de financement, pour une durée n'excédant pas 6 mois, des actions d'évaluation et d'accompagnement et des enseignements au bénéfice des personnes dont le contrat de professionnalisation comportait une action de professionnalisation, d'une durée minimale de 12 mois et a été rompu sans que ces personnes ne soient à l'initiative de cette rupture ;

- les priorités en matière de contrat de professionnalisation et les niveaux de prise en charge dans le cadre du contrat de professionnalisation, du contrat d'apprentissage et de la promotion ou reconversion par alternance.

### 5.3. Commissions et comités paritaires statutaires

Il est notamment créé un comité de nomination, un comité de rémunération, ainsi qu'une commission apprentissage et professionnalisation, une commission certification, et une commission financière, dont les modalités de fonctionnement sont fixées par les statuts annexés au présent accord.

Ces commissions et comités sont constitués paritairement. Leurs travaux et propositions préparent les décisions du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les statuts prévoient également des dispositions concernant le contrôle interne.

### 5.4. Conférence annuelle des branches professionnelles et des entreprises et des organismes de l'interprofession

Une conférence annuelle est organisée une fois par an avec toutes les branches professionnelles, ainsi qu'avec les entreprises et les organismes relevant de l'interprofession relevant du champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité afin d'échanger sur l'activité et les perspectives de l'opérateur de compétences. Le rapport de gestion et le rapport financier leur sont présentés à cette occasion. Ses modalités de convocation et ses règles de fonctionnement sont précisées dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences.

### 5.5. Commissions paritaires régionales

Une commission paritaire est mise en place dans chaque région administrative sous la responsabilité et le contrôle du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Ces commissions paritaires régionales sont chargées de :

- suivre la mise en œuvre, au niveau régional, des missions et des orientations de l'opérateur de compétences décrites à l'article 4 ;
- représenter, sur son territoire, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ; notamment auprès de l'État en région, du conseil régional, des autres collectivités territoriales et des partenaires.

Les membres de chaque commission paritaire régionale sont désignés par chacune des organisations interprofessionnelles représentatives, signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement. Les désignations sont transmises à la présidence de l'opérateur de compétences.

Chaque commission paritaire régionale est composée de 20 administrateurs, représentant les organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel, signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement, soit :

Pour le collège employeur :

10 représentants répartis à égalité entre l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Pour le collège des salariés :

10 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national interprofessionnel, à raison de 2 représentants par organisation.

Chaque organisation a la possibilité de désigner un suppléant. Le suppléant peut siéger mais il ne vote qu'en l'absence d'un titulaire.

Les modalités de fonctionnement des commissions paritaires régionales sont précisées dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences.

### **Service de proximité**

#### Article 6

En vigueur non étendu

Afin d'assurer un service de proximité sur l'ensemble du territoire, en métropole et dans les outre-mer, auprès des branches professionnelles et de leurs entreprises adhérentes, en particulier des TPE/PME, les organisations signataires décident que l'opérateur de compétences des entreprises de proximité dispose de délégations régionales placées sous l'autorité de la direction générale de l'opérateur de compétences.

### **Ressources de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité**

#### Article 7

En vigueur non étendu

Les ressources de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont celles définies aux articles L. 6331-1-1 et L. 6331-1-2 du code du travail et notamment :

- les contributions légales versées directement par les entreprises (jusqu'à la masse salariale 2020) ou reversées par France compétences, conventionnelles et les versements volontaires des entreprises entrant dans le champ d'intervention de l'opérateur de compétences au titre du développement de la formation professionnelle continue des salariés et de l'alternance, ainsi que les ressources affectées ;
- les subventions et contributions spécifiques de l'Union européenne, de l'État, des régions et des départements ;
- d'autres contributions et versements en rapport avec l'objet social de l'opérateur de compétences ;
- les dons versés à l'opérateur de compétences et les revenus des sommes placées dans les établissements financiers ;
- le cas échéant, la part de la collecte non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle en application de l'article L. 6332-11-1 du code du travail.

Les ressources de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont déposées auprès des établissements financiers agréés par le conseil d'administration de l'opérateur de compétences, en conformité avec la législation en vigueur.

### **Dépôt**

#### Article 8

En vigueur non étendu

Le dépôt du présent accord sera effectué auprès de la direction générale du travail (DGT) par la partie signataire la plus diligente, conformément à la réglementation en vigueur.

### **Agrément de l'opérateur de compétences**

#### Article 9

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu à des fins d'agrément de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, en lieu et place de la demande d'agrément prévue à l'article 8 de l'accord constitutif de l'OPCO PEPSS du 23 novembre 2018. Il sera transmis à la direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP), en application de l'article L. 6332-1-1 du code du travail, avec le dossier de demande d'agrément, par la partie la plus diligente.

Sous réserve de l'obtention effective de l'agrément, les stipulations du présent accord se substituent aux stipulations de l'accord du 23 novembre 2018 portant création de l'OPCO PEPSS.

### **Durée et suivi**

#### Article 10

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les parties signataires conviennent de se réunir régulièrement pour réaliser un suivi de sa mise en œuvre.

À cette fin, il est créé une commission paritaire nationale d'application de l'accord (CPNAA), chargée de déterminer les modalités d'application et de suivi du présent accord, et dont la composition ainsi que les modalités de fonctionnement sont définies par les statuts annexés au présent accord.



## Annexes

### Annexe I. Champ d'application

#### Annexe I Champ d'application

En vigueur non étendu

#### Annexe I. Champ d'application

184 : Imprimeries de labeur.  
240 : Greffes des tribunaux de commerce.  
454 : Remontées mécaniques et domaines skiabiles.  
614 : Sérigraphie.  
733 : Chaussure - Commerce de détail.  
759 : Pompes funèbres et services funéraires.  
843 : Boulangeries-pâtisseries artisanales.  
915 : Sociétés d'expertise et d'évaluation.  
953 : Charcuterie de détail.  
959 : Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers.  
992 : Boucherie.  
993 : Laboratoires de prothèses dentaires.  
1000 et 1850 : Cabinets d'avocats.  
1043 : Gardiens-concierges et employés d'immeubles.  
1147 : Cabinets médicaux.  
1267 : Pâtisserie.  
1286 : Détaillants de confiserie, chocolaterie, biscuiterie.  
1404 : Commerce et réparation de tracteurs et matériel agricole.  
1408 : Combustibles (négoce et distribution).  
1412 : Froid et connexes.  
1483 : Habillement. - Commerce de détail.  
1499 : Miroiterie, négoce et transformation du verre.  
1504 : Poissonnerie.  
1512 : Promotion immobilière.  
1527 : Immobilier.  
1589 : Mareyage.  
1605 : Entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation (3D).  
1611 : Routage (logistique de communication écrite directe).  
1619 : Cabinets dentaires.  
1621 : Répartition pharmaceutique.  
1875 et 2564 : Cabinets et cliniques vétérinaires.  
1921 : Huissiers de justice.  
1951 : Cabinets d'expertises en automobiles.  
1978 : Fleuristes et animaux familiers.  
1982 : Médico-technique.  
1996 : Pharmacie d'officine.  
2098 : Prestataires de services.  
2111 : Salariés du particulier employeur.  
2205 : Notariat.  
2219 : Taxis.  
2329 : Avocats au Conseil d'État et à la Cour de cassation.  
2332 : Entreprises d'architecture.  
2395 : Assistants maternels.  
2596 : Coiffure.  
2697 : Chasse.  
2706 : Administrateurs et mandataires judiciaires.  
2785 : Commissaires-priseurs judiciaires.  
3013 : Librairie.  
3032 : Esthétique-cosmétique et enseignement associé.  
3127 : Entreprises privées de services à la personne.  
U2P nationale et territoriales.  
Organisations membres de l'U2P au niveau national et territorial.  
CPME nationale et territoriales.  
Organisations membres de la CPME au niveau national et territorial.  
Entreprises et organismes de l'interprofession ne relevant pas d'une branche professionnelle.

#### Annexe II. Statuts de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité

##### I. - Règles de constitution

## Personnalité morale et membres

### Article 1er

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité, assure les missions telles que mentionnées dans l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est constitué sous la forme d'une association de la loi du 1er juillet 1901.

Sont membres de l'association, d'une part les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel et d'autre part l'U2P et la CPME signataires de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

### Dénomination

#### Article 2

En vigueur non étendu

L'association est dénommée opérateur de compétences des entreprises de proximité. Le conseil d'administration peut décider d'adopter un nom d'usage différent de cette dénomination.

### Siège

#### Article 3

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a provisoirement son siège au 53, rue Ampère, 75017 Paris.

Le siège social de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité peut être transféré en tout autre lieu sur décision du conseil d'administration.

### Objet de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité

#### Article 4

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a pour objet de contribuer au développement de la formation professionnelle continue et de l'alternance, et notamment de l'apprentissage.

Il informe et accompagne les entreprises entrant dans son champ de compétences dans l'analyse de leurs besoins.

Il met en œuvre auprès des entreprises, au bénéfice de leurs salariés, ainsi que de ses branches professionnelles adhérentes les moyens financiers d'ingénierie et de conseil leur permettant de faire face, pour partie, à leurs besoins en matière de formation professionnelle et d'alternance, et notamment d'apprentissage.

Il suscite des synergies entre les branches professionnelles et, plus généralement, il a pour objet de favoriser entre ces branches la pratique de la mutualisation des moyens.

Il conclut avec l'État des conventions d'objectifs et de moyens, et de manière plus générale, des conventions de cofinancement d'actions de formation avec les pouvoirs publics.

Les missions de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont précisées à l'article 6 des présents statuts.

### Champ d'intervention

#### Article 5

En vigueur non étendu

Le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité est celui fixé par l'article 2 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

### Missions et services

#### Article 6

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité assure les missions dévolues par la loi et la réglementation aux opérateurs de compétences, notamment :

##### 6.1. Missions au bénéfice des branches professionnelles

Assurer les missions de collecte, de recherche de ressources, et de gestion telles que définies à l'article 6.4 des présents statuts.

Mener une politique incitative en matière d'alternance et de développement de la formation continue des salariés.

Mettre en œuvre les dispositions définies par les accords paritaires relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie, dans chacun des secteurs multibranches et chacune des branches professionnelles relevant du champ de compétence de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Prendre en compte les orientations définies par la section professionnelle paritaire interprofessionnelle (SPPI) dont la composition et les missions sont définies à l'article 5.2.2 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 et celles définies par les Commissions paritaires nationales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) des branches professionnelles via les SPP prévues à l'article 5.2.1 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

Apporter un appui technique aux branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation.

Apporter son appui aux branches professionnelles pour concevoir et/ou réviser des certifications professionnelles.

Financer les observatoires paritaires prospectifs des métiers et des qualifications, les missions d'observation ainsi que les études et recherches intéressant la formation et l'emploi, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Apporter un soutien et un appui technique dans toutes les études prospectives et travaux de recherche engagés par les branches professionnelles notamment pour les référentiels de CQP des branches professionnelles.

Apporter son appui aux branches professionnelles pour construire les outils d'évaluation de l'offre de formation.

Contribuer à l'évaluation des politiques menées par les branches professionnelles en matière de développement de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage.

Apporter un soutien aux branches professionnelles pour développer et faciliter l'accès à la validation des acquis de l'expérience (VAE) aux salariés désirant accéder à un certificat, un titre ou un diplôme.

##### 6.2. Missions au bénéfice des entreprises et de leurs salariés

Assurer un service de proximité auprès des entreprises et au bénéfice de leurs salariés.

Contribuer à l'information générale des entreprises (employeurs, salariés, institutions représentatives du personnel) et des instances paritaires sur la formation professionnelle, les dispositifs, les droits et les moyens de formation existants ainsi qu'à l'information des salariés sur l'exercice des droits rattachés à la personne (compte personnel de formation, projet de transition professionnelle et conseil en évolution professionnelle notamment).

Accompagner les entreprises dans la définition de leurs besoins de formation et dans le recours aux différents dispositifs permettant de répondre à ces besoins.

Construire et expérimenter des projets innovants au niveau national et/ou régional, notamment dans le cadre de partenariats.

Participer à la sécurisation des personnes dans leurs parcours professionnels.

Apporter un accompagnement dans le domaine de l'ingénierie de formation, de la réalisation du diagnostic de compétences, de l'aide au montage de dossiers de financement, de l'aide à l'élaboration de cahiers des charges et de tout type d'action favorisant la mise en œuvre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Répartir la taxe d'apprentissage jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale et soutenir les politiques de promotion de l'alternance par les branches professionnelles.

Évaluer et contrôler la qualité des formations financées par l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

#### 6.3. Services de proximité au bénéfice des entreprises et de leurs salariés

Assurer un service de proximité en particulier au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle, l'alternance et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.

Contribuer à l'information générale des entreprises (employeurs, salariés, institutions représentatives du personnel) et des instances paritaires sur la formation professionnelle, les dispositifs, les droits et les moyens de formation existants.

Contribuer à l'information des salariés sur l'exercice des droits rattachés à la personne (compte personnel de formation, projet de transition professionnelle notamment) ainsi que sur les dispositifs du conseil en évolution professionnelle et du bilan de compétences, notamment à l'occasion de l'entretien professionnel.

Accompagner les entreprises dans la définition de leurs besoins de formation, d'apprentissage et dans le recours aux différents dispositifs permettant de répondre à leurs besoins.

#### 6.4. Missions de collecte et recherche de ressources

Jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale :

- collecter et gérer les contributions financières des entreprises en application des articles L. 6131-1 et L. 6131-2 du code du travail ;
- collecter et gérer les contributions conventionnelles instituées par accord de branche professionnelle ;
- collecter les versements volontaires des entreprises et les mutualiser, le cas échéant, avec l'accord des entreprises ;
- optimiser l'utilisation des fonds disponibles en recherchant les financements complémentaires notamment auprès de France compétences ;
- rechercher et optimiser des financements provenant notamment de l'État, des régions, de l'Union européenne, de Pôle emploi.

Après la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale :

- percevoir et gérer les contributions légales reversées par France compétences en application des articles R. 6123-25 et R. 6123-26 du code du travail, et par l'ACOSS ;
- percevoir et gérer les fonds issus de la péréquation assurée par France compétences au titre de l'apprentissage, de la professionnalisation, et du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;
- collecter et gérer les versements conventionnels et/ou volontaires des entreprises entrant dans le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité au titre du développement de la formation professionnelle continue des salariés et l'alternance, et les mutualiser le cas échéant (avec l'accord des entreprises pour les versements volontaires), ainsi que les ressources affectées ;
- rechercher et gérer les subventions et contributions spécifiques notamment de l'Union européenne, de l'État, des régions et des départements ;
- percevoir et gérer d'autres contributions et versements en rapport avec l'objet social de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ;
- percevoir et gérer les dons versés à l'opérateur de compétences des entreprises de proximité et les revenus des sommes placées dans les établissements financiers ;
- le cas échéant, percevoir et gérer, si un accord de branche le prévoit, la part de la collecte non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle en vertu de l'article L. 6332-11-1 du code du travail.

#### 6.5. Missions de financement

Prendre en charge et financer selon des priorités et modalités définies par le conseil d'administration, sur la base des priorités des CPNEFP et des modalités définies par chaque section professionnelle paritaire :

- les dépenses consenties au titre des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, de la VAE, des bilans de compétences et des actions de formation professionnelle ;
- les dépenses consenties au titre du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance ;
- les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis ;
- les dépenses de fonctionnement des observatoires prospectifs des métiers et qualifications ;
- les dépenses consenties au titre du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;
- les dépenses consenties au titre des contributions conventionnelles et volontaires pour les entreprises de plus de 50 salariés ;
- toute autre dépense relevant du champ de compétence de l'opérateur de compétences.

Gérer les attributions de France compétences au titre de la péréquation pour le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

Gérer les financements provenant notamment de l'État, des régions, de l'Union européenne, de Pôle emploi.

Et, de façon générale, financer et réaliser toutes actions visant au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage, conformes à la législation et à la réglementation professionnelle et au champ d'intervention des opérateurs de compétences.

À cela s'ajoutent les missions de l'OCTA jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale, à savoir :

Répartir la taxe d'apprentissage, soutenir les politiques de promotion de l'alternance déployées par les branches professionnelles et le financement des filières de formation initiale en alternance.

## II. - Administration et fonctionnement

### Conseil d'administration

#### Article 7

En vigueur non étendu

#### 7.1. Désignation des membres du conseil d'administration

Les règles de composition et de fonctionnement du conseil d'administration de l'opérateur de compétences sont conformes à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 17 février 2012 relatif à la modernisation et au fonctionnement du paritarisme.

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est administré par un conseil d'administration paritaire composé au maximum de soixante membres :

- pour les organisations syndicales de salariés : six représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;

- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les administrateurs sont désignés pour un mandat d'une durée de 4 ans, dont les modalités sont définies par le règlement intérieur.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est pourvu au remplacement dudit administrateur par l'organisation syndicale de salariés ou par l'organisation professionnelle l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

Par ailleurs, en application de l'article R. 6332-11 du code du travail, un commissaire du gouvernement assiste aux séances avec voix consultative.

#### 7.2. Missions du conseil d'administration

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tout acte conforme à l'objet de l'opérateur de compétence des entreprises de proximité, en conformité avec les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Il a compétence pour prendre toute décision relative à la gestion, à l'organisation et au fonctionnement de la structure.

Le conseil d'administration se réunit au minimum quatre (4) fois par an.

Il détermine les orientations relatives aux activités de l'opérateur de compétence des entreprises de proximité telles que définies dans son objet. Dans cette perspective il s'efforce de prendre en compte notamment des orientations, priorités de formation et conditions de prise en charge des actions de formation proposées par les sections paritaires professionnelles.

Le conseil d'administration est chargé notamment :

- de créer des sections paritaires professionnelles de branche ou interbranches sur proposition des branches professionnelles le constituant ;
- de définir les orientations stratégiques de l'opérateur de compétences ;
- d'adopter le budget ;
- de mettre en œuvre les orientations, les priorités, et les critères et les conditions de prise en charge des dispositifs proposés par les branches professionnelles dans le cadre des SPP, et par la SPPI pour l'interprofession conformément à la réglementation en vigueur ;
- d'approuver les comptes annuels arrêtés par le bureau, et le rapport moral ;
- d'organiser et contrôler les travaux des commissions paritaires régionales ;
- de déterminer les orientations en matière de politique de rémunération, de politique sociale, de politique financière et d'investissements et de politique organisationnelle ;
- de nommer le directeur général sur proposition du comité de nomination.

Il met en place :

- des sections professionnelles paritaires (SPP) ;
- un comité de nomination ;
- un comité de rémunération ;
- une commission certification ;
- une commission financière ;
- un comité des risques et d'audit pour l'assister dans la réalisation de ses missions relatives au contrôle interne ;
- une commission apprentissage et professionnalisation ;
- les commissions paritaires régionales.

Il peut par ailleurs créer en tant que de besoin d'autres commissions ou groupes de travail spécifiques.

#### 7.3. Fonctionnement du conseil d'administration

Les décisions sont prises à la majorité des 2/3 des membres présents ou dûment représentés, un membre présent ne pouvant disposer de plus de deux pouvoirs.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chaque collège sont présents ou dûment représentés. En cas d'empêchement, tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil en donnant un pouvoir à un autre administrateur appartenant au même collège.

Lorsque le quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est à nouveau convoqué dans un délai de 15 jours et peut alors délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents ou dûment représentés. Les décisions sont alors adoptées à la majorité simple des voix des membres présents ou dûment représentés.

En cas de partage égal des voix, la décision est remise à une réunion ultérieure qui se tiendra dans un délai de 15 jours. Dans ce cas, les mêmes règles de vote que celles définies à l'alinéa précédent s'appliquent.

Le règlement intérieur précise les dispositions complémentaires relatives au fonctionnement du conseil d'administration.

### **Bureau**

#### **Article 8**

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration élit en son sein un bureau composé au maximum de vingt membres :

- pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME.

Les représentants de chacun de ces deux collèges sont désignés par les organisations définies à l'article 7.1 ci-dessus.

Chaque organisation pourra désigner un suppléant, membre du conseil d'administration, qui siègera au bureau en l'absence du titulaire.

Le bureau comprend en son sein :

- un président et un premier vice-président,
- deux vice-présidents ;
- un trésorier et un trésorier adjoint,
- un secrétaire et un secrétaire adjoint.

Les fonctions du bureau alternent tous les 2 ans entre le collège des salariés et celui des employeurs. Le président, le deuxième vice-président le trésorier adjoint et le secrétaire appartiennent à un collège, les premier et troisième vice-présidents, le trésorier et le secrétaire adjoint à l'autre.

Le président et le premier vice-président assurent la représentation paritaire de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité à l'égard des tiers.

Le bureau se réunit au minimum six (6) fois par an. Il est chargé de l'exécution des décisions du conseil d'administration dont il prépare les travaux et projets

de délibération. Il arrête les comptes annuels.

Le bureau assure le suivi des missions et la bonne exécution des missions confiées aux sections paritaires professionnelles y compris par des demandes d'informations ponctuelles.

Pour l'arrêté des comptes, et en tant que de besoin s'agissant de la gestion, les décisions sont prises à la majorité des 2/3 des membres présents ou dûment représentés, un membre présent ne pouvant disposer de plus de deux pouvoirs.

Le bureau ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chaque collège sont présents ou dûment représentés. En cas d'empêchement, tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du bureau en donnant un pouvoir à un autre administrateur appartenant au même collège.

Lorsque le quorum n'est pas atteint, le bureau est à nouveau convoqué dans un délai de 15 jours et peut alors délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents ou dûment représentés. Les décisions sont alors adoptées à la majorité simple des voix des membres présents ou dûment représentés.

En cas de partage égal des voix, la décision est remise à une réunion ultérieure qui se tiendra dans un délai de 15 jours. Dans ce cas, les mêmes règles de vote que celles définies à l'alinéa précédent s'appliquent.

Le règlement intérieur précise les dispositions complémentaires relatives au fonctionnement du bureau.

### **Conférence annuelle des branches professionnelles et des entreprises et organismes de l'interprofession**

#### **Article 9**

En vigueur non étendu

Une conférence annuelle est organisée une fois par an avec toutes les branches professionnelles, ainsi que les entreprises et les organismes relevant de l'interprofession relevant du champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité afin d'échanger sur l'activité et les perspectives de l'opérateur de compétences. Le rapport de gestion et le rapport financier leur sont présentés à cette occasion.

Cette conférence est convoquée par la présidence paritaire.

L'ordre du jour, les modalités de fonctionnement, les documents à mettre à la disposition des participants sont arrêtés par le conseil d'administration.

Le règlement intérieur précise les dispositions complémentaires relatives au fonctionnement interne de la conférence annuelle.

#### **Présidence paritaire**

##### **Article 10**

En vigueur non étendu

La présidence paritaire est composée du président et du premier vice-président.

Le président ou, en son absence, le premier vice-président préside le bureau et le conseil d'administration.

La présidence établit l'ordre du jour des réunions du conseil d'administration, du bureau et du comité des risques et d'audit, et du comité de rémunération.

Le président assisté du premier vice-président a en charge la représentation de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité devant tout organisme public ou privé, ainsi que devant toute juridiction. Les actes et délibérations engageant l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont signés paritairement.

Le président et le premier vice-président de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont respectivement directeur de la publication et rédacteur en chef de l'ensemble des publications éditées par l'opérateur de compétences des entreprises de proximité et sont membres du comité de rédaction.

#### **Contrôle interne. - Comité des risques et d'audit**

##### **Article 11**

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration dote l'opérateur de compétences des entreprises de proximité d'un dispositif de contrôle interne. Il surveille l'efficacité du dispositif de contrôle interne et de gestion des risques de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Il veille au respect des principes en matière de conflits d'intérêts et de transparence, dans le respect des textes en vigueur.

Le comité des risques et d'audit est composé d'au maximum 20 membres émanant du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité :

- pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Le périmètre des missions du comité des risques et d'audit, ses modalités de fonctionnement et les responsabilités de ses membres sont fixés par le règlement intérieur.

#### **Sections paritaires professionnelles (SPP)**

##### **Article 12**

En vigueur non étendu

Il est constitué dans les meilleurs délais, après décision par le conseil d'administration, des SPP pour tenir compte des spécificités des secteurs multibranches et des branches professionnelles entrant dans le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

En fonction des sujets et des convergences d'intérêts entre les différentes branches professionnelles concernées, des travaux communs de plusieurs SPP peuvent être organisés, à leur initiative ou sur proposition du conseil d'administration.

##### **12.1. Composition et missions des sections paritaires professionnelles de branche ou interbranches**

Chaque section paritaire professionnelle est composée :

- pour le collège salarié, d'au moins un représentant par organisation syndicale représentative uniquement dans le champ de la ou des conventions collectives concernées par la section professionnelle ;
- pour le collège employeur, au total, d'autant de représentants de la ou des organisation(s) professionnelle(s) représentative(s) dans le champ d'au moins une des conventions collectives concernées par la section professionnelle.

Les organisations désignent des membres suppléants qui ne peuvent siéger qu'en l'absence du titulaire.

Pour éclairer les décisions du conseil d'administration, un représentant par organisation syndicale de salariés représentée au conseil d'administration peut assister aux réunions des SPP, sans toutefois participer aux débats ni disposer d'un droit de vote.

Ses modalités de composition et de fonctionnement sont précisées au règlement intérieur.

Les SPP ont notamment pour missions, dans leurs champs respectifs, et dans le cadre des orientations définies par les commissions paritaires nationales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) :

- d'élaborer les propositions de modalités de financement au titre de la section « alternance » et de la section « plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés », ainsi que, le cas échéant, au titre des contributions conventionnelles, conformément aux stipulations des accords de

branche instituant contributions, en définissant, si nécessaire, des règles communes pour l'ensemble des branches professionnelles relevant du même secteur ;

- d'analyser la situation budgétaire de la section et de proposer au conseil d'administration le cas échéant, les arbitrages nécessaires.

- d'analyser et évaluer, la réalisation des actions de formation relevant :

-- du contrat de professionnalisation ;

-- du dispositif de promotion ou de reconversion par alternance ;

-- du plan de développement de compétences des entreprises de moins de 50 salariés, y compris celles financées sur les contributions conventionnelles ;

-- du compte personnel de formation ;

-- du contrat d'apprentissage ;

- de suivre la mise en œuvre des projets réalisés pour le compte des secteurs et des branches professionnelles représentés dans la section.

Ces propositions des SPP sont soumises pour validation au conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

En tant que de besoin, le conseil d'administration peut créer, conformément à l'article L. 6332-11-1 du code du travail, une section particulière au sein de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité avec une gouvernance patronale.

L'opérateur de compétences assure le secrétariat technique des sections paritaires professionnelles.

#### 12.2. Composition et missions de la section professionnelle paritaire de l'interprofession (SPPI)

Les parties signataires décident de mettre en place au niveau national une SPPI.

La SPPI est composée, à parité, de deux collèges.

Chacun des collèges est composé de dix titulaires et de dix suppléants.

Les membres du collège patronal sont désignés à parts égales par l'U2P et la CPME, en priorité parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession.

Les membres du collège des salariés sont désignés, à égalité pour chacune d'entre elles, par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel signataires de l'accord constitutif de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

La SPPI est présidée, alternativement tous les 2 ans, par un représentant d'un des deux collèges. Les représentants des deux collèges sont désignés par leur collège respectif. Le collège qui n'assume pas la présidence désigne la vice-présidence de la SPPI.

Elle se réunit en tant que de besoin, à la demande d'au moins deux organisations, formulée par écrit auprès du président de la SPPI et en tout état de cause au moins une fois par an.

Les décisions de la SPPI sont prises selon des modalités définies dans le règlement intérieur.

Pour ses travaux, la SPPI a recours aux moyens techniques de l'opérateur de compétences de proximité.

Elle a pour mission de définir, valider et mettre à jour pour les salariés des entreprises non couvertes par un accord de branche ou par accord collectif :

- les catégories de personnes bénéficiant, dans le cadre du contrat de professionnalisation, d'action de formation et assimilées allant au-delà de 25 % de la durée totale du contrat ;

- les bénéficiaires et la nature des qualifications pour lesquels la durée minimale du contrat de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 36 mois ;

- les modalités de continuation et de financement, pour une durée n'excédant pas 6 mois, des actions d'évaluation et d'accompagnement et des enseignements au bénéfice des personnes dont le contrat de professionnalisation comportait une action de professionnalisation, d'une durée minimale de 12 mois et a été rompu sans que ces personnes soient à l'initiative de cette rupture ;

- les priorités en matière de contrat de professionnalisation et les niveaux de prise en charge dans le cadre du contrat de professionnalisation, du contrat d'apprentissage et de la promotion ou reconversion par alternance.

#### **Comité de nomination**

##### Article 13

En vigueur non étendu

Un comité de nomination est chargé de sélectionner et proposer un ou plusieurs candidats au poste de directeur, au choix du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Le comité de nomination est composé d'au maximum 20 membres émanant du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité :

- pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;

- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

#### **Comité de rémunération**

##### Article 14

En vigueur non étendu

Un comité de rémunération aide le conseil d'administration à fixer les éléments constitutifs et les évolutions du contrat de travail du directeur et des principaux cadres dirigeants et notamment leur rémunération, incluant les éléments annexes (avantages en nature, retraite supplémentaire...).

Le comité de rémunération reçoit chaque année une information sur l'ensemble des éléments de ces rémunérations sur lesquelles il émet un avis, transmis pour décision au conseil d'administration.

Le comité de rémunération est composé d'un représentant par organisation signataire du présent accord, dont le président et le trésorier.

#### **Commission financière**

##### Article 15

En vigueur non étendu

Une commission financière prépare les décisions du conseil d'administration en matière de gestion financière.

Elle comprend notamment le trésorier et le trésorier adjoint.

Sa composition et ses modalités de fonctionnement sont précisées par le règlement intérieur.

#### **Commission certification**

##### Article 16

En vigueur non étendu

La commission certification prépare les décisions du conseil d'administration visant à harmoniser, favoriser la mutualisation et planifier la mise en œuvre des travaux de certification commandée par les branches professionnelles.

La commission certification a notamment pour mission de mutualiser les travaux réalisés par les différents observatoires paritaires prospectifs de branche, et de définir des priorités dans les travaux de l'opérateur de compétences visant à accompagner les branches professionnelles dans la mise en œuvre de leur politique de certification.

La commission certification est composée de :

- 2 représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et interprofessionnel et membre du conseil d'administration ;
- autant de membres désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Ses modalités de fonctionnement sont définies au règlement intérieur.

### **Commission apprentissage et professionnalisation**

#### Article 17

En vigueur non étendu

La commission apprentissage et professionnalisation a pour missions :

- d'examiner les niveaux et critères de prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation (dont le dispositif de promotion ou de reconversion par alternance) ;
- d'assurer en tant que de besoin l'appui technique pour la fixation des niveaux et des critères de prise en charge des contrats en alternance.

Cette commission s'assure notamment du respect des dispositions issues des articles D. 6332-5 et D. 6332-6 du code du travail.

Sa composition et ses modalités de fonctionnement sont définies par le règlement intérieur de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

La commission apprentissage et professionnalisation formule également des propositions et des préconisations en vue de la promotion et de l'information sur les dispositifs de formation en alternance au conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Elle a également pour mission d'assurer le suivi et la mise en œuvre de la convention de coopération établie le cas échéant entre l'opérateur de compétences des entreprises de proximité et le ou (les) ministère(s) concerné(s).

### **Gestion des sections financières**

#### Article 18

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration, définit, suit et aménage les budgets consolidés au sein de sections financières, et notamment des sections suivantes :

- professionnalisation ;
- apprentissage ;
- plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;
- le cas échéant :
- une section dédiée aux contributions conventionnelles ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue versées en application d'un accord de branche ;
- une section dédiée aux contributions versées sur une base volontaire par l'entreprise.

Le conseil d'administration décide chaque année de la mise en œuvre de la mutualisation élargie. Il fixe chaque année les critères d'attribution de fonds mutualisés.

À compter de 2020, en tant qu'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA) jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité collecte et répartit la taxe d'apprentissage selon les modalités définies à l'article L. 6241-2 du code du travail.

### **Commissions paritaires régionales**

#### Article 19

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 5.5 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019, la commission paritaire régionale représente, sur sa région, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, sous la responsabilité et le contrôle du conseil d'administration de l'opérateur de compétences.

Les commissions paritaires régionales ont notamment pour missions de :

- suivre la mise en œuvre, au niveau régional, des missions de l'opérateur de compétences décrites à l'article 4 de l'accord national interprofessionnel constitutif de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité du 27 février 2019 ;
- représente sur son territoire l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, notamment auprès de l'État en région, du conseil régional et des autres collectivités territoriales, et des partenaires.

La commission paritaire régionale comprend 20 membres désignés au niveau régional, agréés respectivement par chacune des organisations interprofessionnelles représentatives, signataires de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019, au plan national.

La commission paritaire régionale est constituée :

- pour la partie patronale : 10 représentants répartis à parts égales entre l'U2P et la CPME ;
- pour la partie salariée : 10 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, à raison de deux représentants par organisation, signataire du présent accord.

Chaque organisation a la possibilité de désigner un suppléant. Le suppléant peut siéger mais il ne vote qu'en l'absence d'un titulaire.

Les désignations sont transmises à la présidence de l'opérateur de compétences.

Cette commission paritaire désigne un président et un vice-président choisis dans chacun des deux collèges.

Les modalités de fonctionnement des commissions paritaires régionales sont précisées dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

### **Exercice des fonctions d'administrateur et des membres désignés dans les comités, les commissions, et les SPP**

#### Article 20

En vigueur non étendu

Le mandat des administrateurs et des membres des comités, des commissions, et des SPP est bénévole.

##### **20.1. Règles de compatibilité des mandats**

En application des articles L. 6332-2-1 et R. 6332-12 du code du travail, tous les administrateurs et membres désignés dans les comités, les commissions, et les SPP titulaires d'un mandat au sein de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ne peuvent être salarié ou administrateur d'un organisme de crédit, ni être salarié ou administrateur d'un établissement de formation.

Toute difficulté ou toute question à ce sujet doit être portée à la connaissance du commissaire aux comptes.

##### **20.2. Prise en charge des frais liés à l'exercice du mandat**

Les modalités de prise en charge des frais exposés par les administrateurs et les membres désignés dans les comités, les commissions, et les SPP, dans l'exercice de leur mandat, sont définies dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

##### **20.3. Formation des administrateurs**

Dès leur entrée en fonction, les administrateurs de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité bénéficient d'une formation liée à leur mandat.

Les frais de formation des administrateurs et des membres désignés dans les comités, les commissions, et les SPP pour l'exercice de leurs mandats, sont financés dans le cadre des dispositions prévues par les textes en vigueur.

Les modalités de cette prise en charge sont précisées au règlement intérieur.

### **Coordination des membres siégeant dans les différentes instances de l'OPCO des entreprises de proximité**

#### **Article 21**

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité devra mettre en place un dispositif de coordination et de circulation de l'information entre les membres siégeant au sein de ses différentes instances.

Les informations reçues dans le cadre du mandat ont un caractère confidentiel et ne peuvent pas être divulguées, à l'exception des organisations qui les ont désignées.

#### **Direction**

#### **Article 22**

En vigueur non étendu

La direction opérationnelle de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité est assurée par un directeur général. Il est nommé par le conseil d'administration sur proposition du comité de nomination.

Les missions du directeur général sont définies par le règlement intérieur.

### **III. - Organisation financière**

#### **Ressources**

#### **Article 23**

En vigueur non étendu

Les ressources de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, sont celles définies à l'article 6 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019. Elles sont gérées conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables à chaque catégorie de ressources.

#### **Dépenses**

#### **Article 24**

En vigueur non étendu

Les dépenses de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont engagées conformément aux dispositions législatives réglementaires et conventionnelles en vigueur. Les modalités d'engagement sont fixées par le règlement intérieur.

#### **Commissaires aux comptes et expert-comptable**

#### **Article 25**

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration désigne l'expert-comptable et nomme le commissaire aux comptes et son suppléant. Conformément aux dispositions légales, ils sont tous issus de cabinets distincts.

### **IV. - Dispositions diverses**

#### **Règlement intérieur**

#### **Article 26**

En vigueur non étendu

Le bureau de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité élabore le règlement intérieur de l'organisme qui précise notamment :

- les modalités de fonctionnement du conseil d'administration ;
- les modalités de fonctionnement des divers organes qui contribuent au fonctionnement de l'organisme ;
- les procédures d'engagement des dépenses.

Le règlement intérieur est soumis au conseil d'administration pour validation.

#### **Dispositions transitoires**

#### **Article 27**

En vigueur non étendu

Pour mener à bien ses missions au service des branches professionnelles, des entreprises et de leurs salariés, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité s'appuiera en priorité sur les compétences et les qualifications déjà disponibles.

#### **Modification des statuts**

#### **Article 28**

En vigueur non étendu

Les présents statuts ne peuvent être modifiés que par un avenant négocié entre les organisations signataires de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 et celles y ayant adhéré ultérieurement.

#### **Durée**

#### **Article 29**

En vigueur non étendu

La durée de validité des présentes dispositions est à durée indéterminée.

#### **Dissolution. - Liquidation**

#### **Article 30**

En vigueur non étendu

La dissolution de l'organisme ne peut avoir lieu que par la dénonciation de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

En cas de dissolution, les biens et les droits détenus par l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont dévolus conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

Cette dévolution, approuvée par l'assemblée générale, est soumise à l'accord préalable du ministre chargé de la formation professionnelle.

#### **Dépôts des statuts**

#### **Article 31**



Les présents statuts feront l'objet d'un dépôt auprès de la préfecture du siège de l'organisme.



**Textes parus au JORF**



## **Arrêté du 17 mai 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des salariés du particulier employeur (n° 2111)**

Paru au JORF du 2010-05-26

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999, les dispositions de l'avenant n° 2 du 7 septembre 2009 à l'accord paritaire sur la prévoyance du 24 novembre 1999.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2009/47, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

## **Arrêté du 17 mai 2011 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 21 avril 2011**

Paru au JORF du 2011-05-24

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des chaînes thématiques (n° 2411) du 23 juillet 2004, les dispositions de l'avenant n° 3 du 2 décembre 2010 (BO 2011/07), relatif au champ d'application, à ladite convention collective.

### Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes (n° 1412) du 21 janvier 1986, les dispositions de l'avenant n° 52 du 30 juin 2010 (BO 2010/41), relatif à la révision des classifications, à ladite convention collective.

### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 27 avril 2010 (BO 2010/39) relatif à la répartition des sommes versées au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le secteur des industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles.

### Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (n° 2216) du 12 juillet 2001, les dispositions de l'avenant n° 34 du 17 février 2010 (BO 2010/27), relatif au contrat de professionnalisation, à ladite convention collective.

### Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers (n° 1978) du 31 janvier 1997, les dispositions des avenants suivants à ladite convention collective :

- l'avenant n° 9 du 22 juin 2010 (BO 2010/40) relatif à la prévoyance (délai de franchise) ;
- l'avenant n° 3 du 15 décembre 2010 (BO 2011/7) à l'accord du 5 juillet 2005 portant sur la formation professionnelle.

### Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs (n° 2336) du 16 juillet 2003, complétée par trois annexes, les dispositions de l'avenant n° 28 du 8 juin 2010 (BO 2010/35), relatif aux remplacements temporaires pourvus en interne, à ladite convention collective.

### Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles (n° 1043) du 11 décembre 1979, les dispositions de l'avenant n° 77 du 9 novembre 2010 (BO 2011/06), relatif à la modification de la répartition de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, à ladite convention collective.

### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (n° 1483) du 25 novembre 1987, tel que modifié par l'avenant n° 9 du 26 septembre 1997, les dispositions de l'accord du 23 novembre 2010 (BO 2011/04) relatif à la répartition de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

### Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 16 décembre 2009 relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le secteur de l'hôtellerie, la restauration et les activités connexes, les dispositions de l'avenant n° 1 du 15 décembre 2010 (BO 2011/07) à l'accord national professionnel susvisé.

### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 3 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu dans le secteur de l'industrie et des commerces des papiers et cartons (n° 2426), les dispositions de l'avenant n° 4 du 2 décembre 2009 (BO 2011/07) à l'accord national professionnel susvisé.

#### Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine (n° 1996) du 3 décembre 1997, les dispositions de l'avenant du 17 mars 2010 (BO 2010/34), relatif au régime de prévoyance des salariés cadres et assimilés, à ladite convention collective.

#### Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des pompes funèbres (n° 759) du 1er mars 1974, tel que modifié par l'accord du 20 mai 1998, les dispositions de l'accord du 14 décembre 2010 (BO 2011/04) relatif à la répartition de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la promotion-construction (n° 1512) du 18 mai 1988, tel que modifié par l'avenant n° 16 du 5 février 2003, à l'exclusion du secteur de la construction des maisons individuelles, les dispositions de l'accord du 8 décembre 2010 (BO 2011/04) relatif à la répartition du prélèvement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries et du commerce de la récupération et du recyclage (n° 637) du 6 décembre 1971, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 12 janvier 2010, les dispositions de l'accord du 4 octobre 2010 (BO 2010/51), relatif à l'égalité professionnelle, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des télécommunications (n° 2148) du 26 avril 2000, les dispositions de l'accord du 26 novembre 2010 (BO 2011/04) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires (n° 1875) du 5 juillet 1995, tel que modifié par l'avenant n° 14 du 10 février 2004, les dispositions des avenants suivants à ladite convention collective :

- l'avenant n° 46 du 25 octobre 2010 (BO 2010/50) modifiant les articles 20 et 21 relatifs au repos compensateur de remplacement et à la contrepartie obligatoire en repos ;
- l'avenant n° 47 du 25 octobre 2010 (BO 2010/50) modifiant l'article 25 relatif à l'ancienneté.

#### Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés (n° 2564) du 31 janvier 2006, les dispositions de l'avenant n° 23 du 25 octobre 2010 (BO 2010/50), relatif aux salaires minima, à ladite convention collective.

#### Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local (n° 1261) du 4 juin 1983, tel que modifié par l'avenant du 16 décembre 1988 et les avenants n° 06-08 du 24 septembre 2008 et n° 01-09 du 20 mai 2009, à l'exclusion des entreprises qui appliquent la convention collective du 26 août 1965 des établissements de soins, de cure et de prévention pour enfants, les dispositions de l'avenant n° 4-10 du 21 septembre 2010 (BO 2010/42), relatif à la prévoyance, à ladite convention collective.

#### Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile (n° 1090) du 15 janvier 1981 tel qu'étendu par arrêté du 30 octobre 1981, les dispositions de l'avenant n° 15 du 7 juillet 2010 (BO 2010/38) à l'accord du 16 novembre 2000 relatif aux règlements de prévoyance, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale de la boulangerie, boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) (n° 843) du 19 mars 1976, les dispositions de l'avenant n° 8 du 20 juillet 2010 (BO 2010/42) à l'avenant n° 83 relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé, à ladite convention collective.

#### Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux (n° 1147) du 14 octobre 1981, tel que modifié par l'avenant du 13 novembre 1996, les dispositions de l'avenant n° 53 du 16 décembre 2009 (BO 2010/16), relatif au régime de prévoyance, à ladite convention collective.

#### Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière (n° 1278) du 21 octobre 1983, modifié par l'accord du 3 juin 1996, tel qu'étendu par arrêté du 25 juin 1997, les dispositions de l'avenant n° 6 du 10 mars 2009 (BO 2010/38) à l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990, instituant le régime de prévoyance obligatoire, à ladite convention collective.

#### Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur (n° 2111) du 24 novembre 1999, les dispositions de l'avenant du 13 septembre 2010 (BO 2010/46), relatif au fonds social, à ladite convention collective.

#### Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale de la pâtisserie (n° 1267) du 30 juin 1983, les dispositions de l'avenant n° 71 du 15 juillet 2010 (BO 2011/03), relatif au régime complémentaire de

frais de soins de santé, à ladite convention collective.

#### Article 25

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique (n° 176) du 6 avril 1956, les dispositions des accords suivants à ladite convention collective :

- l'accord du 17 juin 2009 (BO 2009/42) relatif à la désignation des organismes d'assurance du régime professionnel de prévoyance ;
- l'accord du 8 juillet 2010 (BO 2010/41) relatif aux taux de cotisation du régime frais de soins de santé des anciens salariés.

#### Article 26

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le secteur tertiaire (n° 2098) du 13 août 1999, les dispositions des avenants suivants à ladite convention collective :

- l'avenant n° 6 du 17 juin 2009 (BO 2010/23) à l'accord de prévoyance du 13 août 1999 ;
- l'avenant n° 7 du 30 septembre 2009 (BO 2010/23) à l'accord de prévoyance du 13 août 1999 ;
- l'avenant n° 8 du 1er juillet 2010 (BO 2010/43) à l'accord de prévoyance du 13 août 1999.

#### Article 27

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 28

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des accords et avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

### **Arrêté du 25 février 2014 portant extension d'un accord national interbranches conclu dans le cadre de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur (n° 2111) et de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur (n° 2395)**

Paru au JORF du 2014-02-28

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 et de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004, les dispositions de l'accord national interbranches du 10 juillet 2013 portant création du Conseil national paritaire du dialogue social, conclu dans le cadre des conventions collectives susvisées.

Les termes : « et signataires » et « et signataire » contenus dans les trois tirets de l'article 1-1 sont exclus de l'extension comme étant contraires au principe d'égalité tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/40, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 25 février 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des salariés du particulier employeur (n° 2111)**

Paru au JORF du 2014-02-28

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999, les dispositions de l'avenant du 10 juillet 2013 à l'accord du 18 mai 2000 relatif au développement de la négociation collective et au financement du paritarisme, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale et sous condition que la collecte des contributions relatives au financement du paritarisme fasse l'objet de comptes distincts au sein de l'organisme de prévoyance et de retraite complémentaire.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/40, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 10 juillet 2014 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 23 juin 2014**

Paru au JORF du 2014-07-18

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la branche de

l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (BAD) du 21 mai 2010 (n° 2941), les dispositions de l'avenant n° 15-2013 relatif aux priorités triennales d'action en matière de formation continue, conclu le 26 novembre 2013 (BOCC 2014/21), à ladite convention collective.

#### Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978 (n° 959), les dispositions de l'avenant n° 2014-01 relatif à l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite, conclu le 10 février 2014 (BOCC 2014/14), à ladite convention collective.

#### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour les entreprises artistiques et culturelles du 1er janvier 1984 (n° 1285), les dispositions de l'accord de révision portant modification de l'article 1-2 du titre 1er de la convention, conclu le 3 mars 2014 (BOCC 2014/17), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004 (n° 2395), les dispositions de l'avenant portant création d'un fonds d'action sociale, conclu le 10 juillet 2013 (BOCC 2013/40), à ladite convention collective.

#### Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 (n° 2247), les dispositions de l'accord relatif à l'affectation à des centres de formation d'apprentis des fonds collectés par AGEFOS-PME, conclu le 17 juin 2013 (BOCC 2014/20), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie du 17 novembre 1997 (n° 2002), les dispositions de l'accord définissant les actions de formation prioritaires pouvant être mises en oeuvre dans le cadre du droit individuel à la formation, conclu le 26 février 2014 (BOCC 2014/19), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants en chaussure du 27 juin 1973 (n° 733), les dispositions de l'avenant relatif au titre XV-Maladie, conclu le 4 novembre 2013 (BOCC 2014/1), à ladite convention collective.

#### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités du déchet du 11 mai 2000 (n° 2149), les dispositions de l'avenant n° 2 du 3 octobre 2013 (BOCC 2013/49) à l'accord du 16 juin 2010, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des entreprises des services d'eau et d'assainissement du 12 avril 2000 (n° 2147), les dispositions de l'avenant n° 5 du 5 février 2014 (BOCC 2014/16) à l'accord portant sur la formation professionnelle du 14 janvier 2005, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers du 15 avril 1988 (n° 1505), les dispositions de l'avenant n° 106 relatif à la modification du régime frais de santé instauré par l'avenant n° 84 du 28 avril 2008, conclu le 18 novembre 2013 (BOCC 2014/7), à ladite convention collective.

#### Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet du 13 mars 1969 (n° 500), les dispositions de l'accord relatif à la création de deux certificats de qualification professionnelle dans le domaine de la vente itinérante et de l'administration des ventes, conclu le 18 février 2014 (BOCC 2014/15), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air du 5 juillet 1991 (n° 1631), les dispositions de l'avenant n° 8 portant modifications de l'accord national professionnel relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire du 9 mars 2004, conclu le 13 novembre 2013 (BOCC 2013/52), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord professionnel du 18 juin 2010 relatif à l'aménagement du temps de travail dans les secteurs de la production et de la transformation des papiers et cartons (OEDTAM et ingénieurs-cadres) (n° 2961), les dispositions de l'avenant n° 4, conclu le 6 février 2014 (BOCC 2014/15), audit accord.

#### Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord professionnel intersecteurs papiers-cartons du 30 novembre 2011 portant sur le développement de la formation professionnelle, la professionnalisation, la sécurisation des parcours professionnels et la politique de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (n° 3087), les dispositions de l'avenant n° 3, conclu le 25 mars 2014 (BOCC 2014/21), audit accord.

#### Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 (n° 2111), les dispositions de l'avenant portant création d'un fonds d'action sociale, conclu le 10 juillet 2013 (BOCC 2013/40), à ladite convention collective.



#### Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 (n° 176), les dispositions de :

- l'avenant relatif au régime de frais de soins de santé des anciens salariés, conclu le 25 septembre 2013 (BOCC 2013/49), à ladite convention collective ;
- l'accord relatif au taux de cotisation du régime de frais de soins de santé des anciens salariés, conclu le 20 novembre 2013 (BOCC 2014/5), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord relatif aux frais de logement et de nourriture des salariés des métiers de la promotion, conclu le 8 janvier 2014 (BOCC 2014/11), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries et du commerce de la récupération du 6 décembre 1971 (n° 637), les dispositions de l'avenant n° 8 relatif au régime de prévoyance, conclu le 30 septembre 2013 (BOCC 2013/48), à ladite convention collective.

#### Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'avenant n° 85 relatif au fonds d'aide au développement du paritarisme, conclu le 29 novembre 2013 (BOCC 2014/13), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 84 portant sur l'annexe 1 relative aux CQP (technicien de piste de karting), conclu le 29 novembre 2013 (BOCC 2014/13), à ladite convention collective.

#### Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme social et familial du 10 octobre 1984 (n° 1316), les dispositions de l'avenant n° 2 du 14 novembre 2013 (BOCC 2014/10) à l'accord relatif à la formation professionnelle continue conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de la transformation des volailles du 10 juillet 1996 (n° 1938), les dispositions de l'accord relatif à la désignation d'un OPCA, conclu le 11 mars 2014 (BOCC 2014/19), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 21

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 22

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 29 juin 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 21 mai 2015**

Paru au JORF du 2015-07-03

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 (n° 1801), les dispositions de :

- l'avenant n° 30 de révision des articles 9 et 13 et création de l'article 10 bis relatif au représentant syndical au CHSCT et de l'article 14 bis relatif aux modalités de gestion des crédits d'heures, conclu le 28 octobre 2014 (BOCC 2015/9), à ladite convention collective.

#### Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004 (n° 2395), les dispositions de :

- l'accord relatif au financement de la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu le 17 décembre 2014 (BOCC 2015/8), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de :

- l'accord relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels FPSPP, conclu le 15 décembre 2014 (BOCC 2015/9), dans les sociétés d'assurances.

#### Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du bricolage du 30 septembre 1991 (n° 1606), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 à l'accord du 18 mars 2010 relatif à la participation des représentants syndicaux et à l'indemnisation des frais de déplacement lors des

réunions paritaires, conclu le 2 décembre 2014 (BOCC 2015/8), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 (n° 573), les dispositions de :

- l'accord relatif au contrat de génération, conclu le 17 décembre 2014 (BOCC 2015/9), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 (n° 1516), les dispositions de :

- l'accord relatif au temps partiel, conclu le 17 décembre 2014 (BOCC 2015/12), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'horlogerie du 17 décembre 1979 (n° 1044), les dispositions de :

- l'accord relatif à la modernisation et la mise en œuvre des CQP, conclu le 28 novembre 2014 (BOCC 2015/7), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de :

- l'accord national relatif au contrat de génération, conclu le 8 décembre 2014 (BOCC 2015/5), dans l'industrie de la maroquinerie.

#### Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective départementale des industries métallurgiques, mécaniques, électriques et connexes de l'Eure du 1er juillet 1976 (n° 887), les dispositions de :

- l'accord relatif à l'autorisation d'absence dans le cadre de la CPTE, conclu le 21 janvier 2015 (BOCC 2015/12), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des cabinets d'économistes de la construction et des métreurs-vérificateurs du 16 avril 1993 (n° 1726), les dispositions de :

- l'avenant n° 10 à l'avenant n° 4 du 20 janvier 1999, conclu le 17 décembre 2014 (BOCC 2015/5), à ladite convention collective.

#### Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des missions locales et PAIO des maisons de l'emploi et PLIE du 21 février 2001 (n° 2190), les dispositions de :

- l'accord sur le financement de la formation professionnelle, conclu le 16 janvier 2015 (BOCC 2015/11), dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'avenant n° 53 relatif à la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle, conclu le 23 mai 2014 (BOCC 2014/28), à ladite convention collective.

#### Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 (n° 2111), les dispositions de :

- l'accord relatif au financement de la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu le 17 décembre 2014 (BOCC 2015/8), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance du 16 mars 1982 (n° 1182), les dispositions de :

- l'accord-cadre sur les seniors, conclu le 27 novembre 2014 (BOCC 2015/8), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries et du commerce de la récupération du 6 décembre 1971 (n° 637), les dispositions de :

- l'accord relatif à la création de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, conclu le 9 décembre 2014 (BOCC 2015/8), dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'accord portant création du CQP opérateur de tri manuel et du CQP opérateur de tri mécanisé, conclu le 9 décembre 2014 (BOCC 2015/8), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des

entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 9 novembre 1988 (n° 1534), les dispositions de :

- l'avenant n° 2 à l'accord du 13 mai 2009 sur le fonctionnement et le financement du paritarisme, conclu le 3 avril 2014 (BOCC 2014/34), à ladite convention collective.

#### Article 16

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 17

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule, conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 7 mars 2016 portant extension d'un accord et d'avenants conclus dans le cadre de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur (n° 2111)**

Paru au JORF du 2016-03-18

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 :

- les dispositions de l'accord du 21 mars 2014 relatif à la mise en place d'une nouvelle grille de classification, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

L'article 11 de l'accord susvisé est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).

- l'avenant du 21 mars 2014 relatif à la modification de l'article 20, à la convention collective susvisée ;

- l'avenant S39 du 21 mars 2014 relatif aux salaires minima, à la convention collective susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord et des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accord et avenants.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 7 mars 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord et des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2014/24, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 19 juillet 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur (n° 2111)**

Paru au JORF du 2016-07-27

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999, les dispositions de l'accord du 25 mars 2016 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 19 juillet 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/20, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 4 mai 2017 portant extension d'un accord cadre interbranche conclu dans les branches professionnelles des assistants maternels du particulier employeur (n° 2395) et des salariés du particulier employeur (n° 2111)**

Paru au JORF du 2017-05-11

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris son propre champ d'application, les dispositions de l'accord cadre

interbranche du 24 novembre 2016 relatif aux règles d'organisation et au choix du service de santé au travail, au suivi individuel et collectif et à la prévention de l'altération de la santé des travailleurs dans les branches professionnelles des assistants maternels du particulier employeur et des salariés du particulier employeur.

Le 2e tiret de l'article 2 de l'accord susvisé est exclu de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 4625-2 du code du travail et de l'article L. 432-3 du code de l'action sociale et des familles.

L'article 10 de l'accord susvisé est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 4 mai 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

*Nota. - - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/9, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

### **Arrêté du 5 mai 2017 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre des conventions collectives des assistants maternels du particulier employeur (n° 2395) et des salariés du particulier employeur (n° 2111)**

Paru au JORF du 2017-05-11

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national interbranches du 10 juillet 2013 relatif aux commissions paritaires territoriales, les dispositions de l'avenant n° 3 du 3 octobre 2016, à l'accord national interbranches susvisé.

Les termes « au niveau national » figurant au paragraphe 2.3.1 relatif à la composition des commissions paritaires territoriales sont être exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

Le dernier alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006, n° 04-14060, 8 juillet 2009, n° 08-41507).

Le dernier alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 5 mai 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

*Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/51, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

### **Arrêté du 1er juin 2017 modifiant l'article 1er de l'arrêté du 4 mai 2017 portant extension d'un accord cadre interbranche conclu dans les branches professionnelles des assistants maternels du particulier employeur (n° 2395) et des salariés du particulier employeur (n° 2111)**

Paru au JORF du 2017-06-17

#### Article 1

A l'article 1er de l'arrêté du 4 mai 2017 susvisé, la mention de l'article L. 432-3 du code de l'action sociale et des familles est remplacée par la mention de l'article L. 423-2 du même code.

#### Article 2

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 1er juin 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

*Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/9, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

### **Arrêté du 3 octobre 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre des conventions collectives des assistants maternels du particulier employeur (n° 2395) et des salariés du particulier employeur (n° 2111)**

Paru au JORF du 2017-10-13

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des salariés

du particulier employeur du 24 novembre 1999 et de de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004, l'accord interbranche du 29 mars 2017 relatif au renforcement du paritarisme et du dialogue social, conclu dans le cadre des conventions collectives nationales susvisées.

L'article 10 de l'accord susvisé est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 3 octobre 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

*Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/20, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

### **Arrêté du 26 décembre 2017 portant extension d'un accord national interbranches conclu dans le cadre de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur (n° 2111) et de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur (n° 2395)**

Paru au JORF du 2017-12-30

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 et de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004, les dispositions de l'accord national interbranches du 27 février 2017 instituant un fonds d'information et de valorisation de l'emploi à domicile, conclu dans le cadre des conventions collectives susvisées.

L'article 5 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, publiée au Journal officiel du 9 août 2016, et sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-1406 0, 8 juillet 2009 n° 08-41507).

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 26 décembre 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

*Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/15, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

### **Arrêté du 17 juillet 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des salariés du particulier employeur (n° 2111)**

Paru au JORF du 2018-07-24

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999, les dispositions de l'avenant n° S40 du 12 janvier 2018 relatif aux salaires, à la convention collective susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 17 juillet 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

*Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/15, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

### **Arrêté du 29 mai 2019 portant extension d'un accord et d'un avenant audit accord conclus dans le cadre de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur (n° 2111)**

Paru au JORF du 2019-06-04

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999, les dispositions de :

- l'accord du 21 novembre 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'alinéa 6 de l'article 3.2 de l'accord est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail.

L'alinéa 9 de l'article 3.2 de l'accord est étendu sous réserve du respect du principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec.).

- l'avenant du 21 novembre 2018 à l'accord du 21 novembre 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'alinéa 6 de l'article 1.2 de la convention collective tel que modifié par l'article 2 de l'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail.

L'alinéa 9 de l'article 1.2 de la convention collective tel que modifié par l'article 2 de l'avenant est étendu sous réserve du respect du principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec.).

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord et de l'avenant susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accord et avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 29 mai 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant et de l'accord susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/9 disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 25 juin 2019 portant extension d'accords nationaux interbranches conclus dans le cadre de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur (n° 2111) et de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur (n° 2395)**

Paru au JORF du 2019-06-28

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 et de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004, les dispositions de :

- l'accord national interbranches du 19 décembre 2018 relatif à la création d'un organisme spécifique au sein de l'opérateur de compétences et d'une association paritaire nationale interbranches pour la mise en œuvre des garanties sociales des salariés, conclu dans le cadre des conventions collectives nationales susvisées ;

- l'accord national interbranches du 5 mars 2019 portant sur la désignation d'un opérateur de compétence, conclu dans le cadre des conventions collectives nationales susvisées.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 25 juin 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2019/4 et 2019/28, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 2 août 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des salariés du particulier employeur (n° 2111)**

Paru au JORF du 2019-08-09

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999, les dispositions de l'avenant n° S41 du 9 janvier 2019 relatif aux salaires, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 août 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/17, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 17 septembre 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur (n° 2111)**

Paru au JORF du 2020-09-26

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999, les stipulations de l'accord du 14 février 2020 relatif aux minima conventionnels bruts, conclu dans le cadre des conventions collectives nationales susvisées.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 17 septembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail par intérim,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2020/23, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 18 décembre 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des salariés du particulier employeur (n° 2111)**

Paru au JORF du 2020-12-24

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999, les stipulations de l'avenant du 18 juillet 2017 portant modification du champ d'application de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 décembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/7, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 19 mai 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des salariés du particulier employeur (n° 2111)**

Paru au JORF du 2021-06-02

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999, les stipulations de l'avenant n° S 43 du 25 janvier 2021 relatif aux salaires, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 19 mai 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/12, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).



## **Nouveautés**



# Accord du 27 février 2019 portant création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité

Date du texte : 2019-02-27

Publié au BOCC N° :

Vu l'accord national interprofessionnel relatif à la modernisation et au fonctionnement du paritarisme du 17 février 2012 ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle,

Vu la loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi, et à la démocratie sociale ;

Vu l'arrêté du 23 novembre 2015 portant habilitation d'un organisme à collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser aux établissements autorisés à les recevoir ;

Vu l'ordonnance n° 2017-1388 du 22 septembre 2017 portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 22 février 2018 pour l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 13 juillet 2018 portant création de l'OPCA des professions de l'entreprise de proximité et de ses salariés - OPCA PEPSS (artisanat, commerce de proximité, professions libérales) ;

Vu la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;

Vu en particulier les articles L.6332-1 et suivants du code du travail relatifs aux opérateurs de compétences ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 23 novembre 2018 portant création de l'opérateur de compétences des professions de l'entreprise de proximité et de ses salariés - OPCO PEPSS (artisanat, commerce de proximité, professions libérales) ;

Considérant la volonté commune des parties signataires :

- de continuer à agir pour le développement de la formation tout au long de la vie pour les salariés des entreprises relevant du champ d'intervention du présent accord ;
- de prendre tout particulièrement en compte les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, vu leur grand nombre dans les secteurs du champ d'application de l'accord ;
- de compléter l'accord national interprofessionnel du 23 novembre 2018 portant création de l'OPCO PEPSS et de renforcer la cohérence et la pertinence économique du champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Considérant le rôle majeur joué par les TPE/PME françaises et leurs salariés dans l'économie nationale, en particulier en matière de création d'emplois et de développement territorial ;

Considérant les particularités des TPE/PME, qui ne disposent pas des mêmes moyens humains et financiers que les grandes entreprises, en particulier au niveau de la gestion des ressources humaines ;

Considérant l'accélération des mutations liées à la globalisation des marchés, le développement du numérique, de la robotique, la nécessité d'adapter les modes de production, de distribution, et de consommation ;

Considérant que, selon plusieurs rapports, de nombreux emplois seront profondément transformés au cours des dix années à venir, et que les TPE/PME n'ont pas toujours les capacités en interne pour faire face à ces bouleversements de leur modèle économique et social ;

Considérant la volonté du Gouvernement de créer des opérateurs de compétences afin d'aider les branches professionnelles et les entreprises à anticiper les mutations technologiques, leurs effets sur l'emploi, les besoins en compétences et en qualifications, ainsi que leurs implications sur la formation, sur la reconversion et la sécurisation des parcours des salariés ;

Les parties signataires conviennent de créer un opérateur de compétences (OPCO) des entreprises de proximité capable d'accompagner des branches professionnelles présentant plusieurs caractéristiques communes parmi les suivantes :

- une cohérence économique avec un maillage territorial dense,
- une participation au développement du tissu économique local avec un enjeu important de services de proximité ;
- une majorité de TPE peu équipées en matière de gestion des ressources humaines ; des besoins en qualifications et en compétences avérés ;
- une forte pratique de l'apprentissage et de la professionnalisation ;
- des difficultés de recrutement, de départ en formation et d'attractivité des métiers ;
- des pénuries de qualifications et de compétences ainsi qu'une mobilité des salariés essentiellement à l'échelle du bassin d'emploi ;
- une capacité d'inclusion par l'emploi, avec le recrutement de jeunes, et la possibilité d'ascension sociale ;
- une place centrale des compétences dans la chaîne de valeur de l'entreprise.

## Article 1<sup>er</sup>

### Objet

Le présent accord porte création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

L'objet de l'opérateur de compétences est celui d'un organisme paritaire agréé tel qu'il est défini par l'article L.6332-1 du code du travail et précisé dans les statuts figurant dans l'annexe II du présent accord.

Le présent accord vaut accord de désignation de l'opérateur de compétences pour chacune des branches professionnelles figurant dans l'annexe I du présent accord, sauf décision contraire de la branche professionnelle concernée.

## Article 2

### Champ d'intervention

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a un champ d'intervention national et interprofessionnel, comprenant les départements, territoires et collectivités d'outre-mer suivants : Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité est constitué, au jour du présent accord, des branches professionnelles regroupant les entreprises dont l'activité principale relève des IDCC figurant dans l'annexe I du présent accord, et des professions, des entreprises et des organismes de l'interprofession non rattachés à une convention collective.

L'adhésion des entreprises et organismes relevant de l'interprofession, et n'étant pas couverts par un accord de branche, s'effectue soit par un accord d'entreprise, soit par un courrier simple de l'entreprise.

Il couvre les champs des branches professionnelles ayant adhéré à l'accord constitutif, ayant désigné l'opérateur de compétences par accord de branche, ou ayant été rattachées par l'Administration.

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a potentiellement vocation, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, à couvrir plus largement les champs des branches professionnelles des secteurs des entreprises de proximité.

## Article 3

### Forme juridique et dénomination

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est constitué sous la forme d'une association de la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901.

Sont membres de l'association et représentées de manière paritaire, d'une part les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel et d'autre part l'U2P et la CPME signataires du présent accord.

L'association est dénommée opérateur de compétences des entreprises de proximité. Le Conseil d'administration pourra prendre une délibération pour adopter un nom d'usage.

#### **Article 4**

##### **Missions**

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a notamment pour missions, en application de l'article L. 6332-1 du code du travail, de :

- gérer et collecter en tant que de besoin, les contributions légales et conventionnelles ;
- gérer et collecter les contributions volontaires et mutualiser ces dernières, le cas échéant, avec l'accord des entreprises concernées ;
- assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles et par la Section paritaire professionnelle de l'interprofession (SPPI) pour les entreprises et organismes relevant de l'interprofession ;
- apporter un appui technique aux branches professionnelles adhérentes pour établir, par la négociation, la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences en s'appuyant sur les travaux des observatoires paritaires prospectifs des métiers et des qualifications ;
- apporter un appui technique aux branches professionnelles adhérentes pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
- assurer un appui technique aux branches professionnelles pour leur mission de certification mentionnée à l'article L.6113-3 du code du travail ;
- assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité, en s'appuyant sur les travaux des observatoires paritaires prospectifs des métiers et des qualifications ;
- promouvoir d'une part les modalités de formation prévues aux deuxième (formation pouvant s'effectuer pour tout ou partie à distance) et troisième (formation en situation de travail) alinéas de l'article L.6313-2 du code du travail auprès des entreprises, et d'autre part l'alternance et en particulier l'apprentissage ;
- contrôler la qualité des actions de formation financées par l'opérateur de compétences.

L'opérateur de compétences peut également réaliser des missions complémentaires que les branches professionnelles seraient susceptibles de lui confier. Il peut assurer toutes prestations et services conformes à son objet social.

L'opérateur de compétences peut conclure : Avec l'État :

- des conventions dont l'objet est notamment de définir la part de leurs ressources qu'ils peuvent affecter au cofinancement d'actions en faveur de la formation professionnelle et du développement des compétences des salariés et des demandeurs d'emploi ;
- une convention-cadre de coopération définissant les conditions de leur participation à l'amélioration et à la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales, notamment l'apprentissage, ainsi que la promotion des métiers. Cette convention peut, le cas échéant, être conclue conjointement avec les organisations couvrant une branche ou un secteur d'activité ;

Avec les régions, des conventions dans les conditions déterminées à l'article L. 6211-3 du code du travail.

En tant que de besoin, le Conseil d'administration peut créer, conformément à l'article L. 6332-11-1 du code du travail, une section particulière au sein de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, avec un conseil de gestion patronal.

#### **Article 5**

##### **Gouvernance et gestion de l'opérateur de compétences L'association est gérée par un Conseil d'administration paritaire.**

###### Article 5.1 Conseil d'administration

Les règles de composition et de fonctionnement du Conseil d'administration de l'opérateur de compétences sont conformes à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 17 février 2012 relatif à la modernisation et au fonctionnement du paritarisme.

###### 5.1.1 Règles de composition du Conseil d'administration

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est administré par un Conseil d'administration paritaire composé au maximum de soixante membres :

- Pour les organisations syndicales de salariés : six représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et interprofessionnel, signataire du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- Pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à part égale par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les administrateurs sont désignés pour un mandat d'une durée de quatre ans, dont les modalités sont définies par le règlement intérieur.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est pourvu au remplacement dudit administrateur par l'organisation syndicale de salariés ou par l'organisation professionnelle l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

Conformément aux dispositions de l'article R. 6332-11 du code du travail, un commissaire du Gouvernement assiste aux séances avec voix consultative.

###### Article 5.1.2 Modalité de fonctionnement du Conseil d'administration

Le Conseil d'administration se réunit au minimum quatre fois par an.

Les décisions sont prises à la majorité des 2/3 des membres présents ou dûment représentés, un membre présent ne pouvant disposer de plus de deux pouvoirs.

Le Conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chaque collège sont présents ou dûment représentés. En cas d'empêchement, tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du Conseil en donnant un pouvoir à un autre administrateur appartenant au même collège.

Lorsque le quorum n'est pas atteint, le Conseil d'administration est à nouveau convoqué dans un délai de 15 jours et peut alors délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents ou dûment représentés. Les décisions sont alors adoptées à la majorité simple des membres présents ou dûment représentés.

En cas de partage égal des voix, la décision est remise à une réunion ultérieure qui se tiendra dans un délai de 15 jours. Dans ce cas, les mêmes règles de vote que celles définies à l'alinéa précédent s'appliquent.

###### Article 5.1.3 Missions du Conseil d'administration

Le Conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tout acte conforme à l'objet de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, en conformité avec les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Il a compétence pour prendre toute décision relative à la gestion, à l'organisation et au fonctionnement de l'opérateur de compétences.

Il détermine les orientations relatives aux activités de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité telles que définies dans son objet. Le Conseil d'administration est chargé notamment :

de valider la création de sections paritaires professionnelles, sur proposition des branches professionnelles le constituant ;

de définir les orientations stratégiques de l'opérateur de compétences ;

\* d'adopter le budget ;

de mettre en œuvre les orientations, les priorités, les critères et les conditions de prise en charge des dispositifs proposés par les branches professionnelles dans le cadre des SPP et par la SPPI pour l'interprofession conformément à la réglementation en vigueur ;

- d'approuver les comptes annuels arrêtés par le Bureau, et le rapport moral ;

d'approuver l'état statistique ainsi que le rapport de gestion établi conformément à la législation en vigueur;

d'organiser et contrôler les travaux des commissions paritaires régionales ;

de déterminer les orientations en matière de politique de rémunération, de politique

sociale, de politique financière et d'investissements et de politique organisationnelle ; de nommer le directeur général sur proposition du Comité de nomination.

Il nomme un comité des risques et d'audit pour l'assister dans la réalisation de ses missions relatives au contrôle interne.

Article 5.1.4 Bureau du Conseil d'administration

Le Conseil d'administration élit en son sein un Bureau composé au maximum de vingt membres :

Pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement ;

Pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à part égale par l'U2Pet parla CPME.

Les représentants de chacun de ces deux collèges sont désignés par les organisations définies à l'article 5.1.1 ci-dessus.

Chaque organisation pourra désigner un suppléant, membre du Conseil d'administration, qui siègera au Bureau en l'absence du titulaire.

Le Bureau se réunit au minimum six fois par an.

Le Bureau est notamment chargé de l'exécution des décisions du Conseil d'administration dont il prépare les travaux et projets de délibération. Il arrête les comptes annuels.

Les autres modalités de fonctionnement du Bureau sont définies dans les statuts annexés au présent accord et dans le règlement intérieur qui en découlera.

#### Article 5.2 Sections Paritaires Professionnelles

Article 5.2.1 SPP de branche ou interbranches

Il est constitué, au sein de l'opérateur de compétences et, sur proposition d'une ou plusieurs branches professionnelles, des sections paritaires professionnelles pour tenir compte des spécificités des branches professionnelles entrant dans son champ d'intervention. Ces SPP sont constituées après décision du Conseil d'administration.

Chaque section paritaire professionnelle est composée :

- Pour le collège « salarié », d'au moins un représentant par organisation syndicale représentative dans le champ de la ou des conventions collectives concernées par la section paritaire professionnelle ;

- Pour le collège « employeur », au total d'autant de représentants de la ou des organisation(s) professionnelle(s) représentative(s) dans le champ d'au moins une des conventions collectives concernées par la section paritaire professionnelle.

Pour éclairer les décisions du Conseil d'administration, un représentant par organisation syndicale de salariés représentée au Conseil d'administration peut assister aux réunions des SPP, sans toutefois participer aux débats ni disposer d'un droit de vote.

Les modalités de composition et de fonctionnement des SPP sont précisées dans les statuts et dans le règlement intérieur.

En fonction des sujets et des convergences d'intérêts entre les différentes branches professionnelles concernées, des travaux communs à plusieurs SPP peuvent être organisés, à leur initiative ou sur proposition du Conseil d'administration.

Les SPP ont notamment pour missions, dans leurs champs respectifs, et dans le cadre des orientations définies par les Commissions Paritaires Nationales pour l'Emploi et la Formation Professionnelle (CPNEFP) :

- d'élaborer les propositions de modalités de financement au titre de la section « alternance » et de la section « plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés », ainsi que, le cas échéant, au titre des contributions conventionnelles, conformément aux stipulations des accords de branche instituant ces contributions, en définissant, si nécessaire, des règles communes pour l'ensemble des branches professionnelles relevant du même secteur ;

- d'analyser la situation budgétaire de la section ;

- d'analyser et évaluer la réalisation des actions de formation relevant :

du contrat de professionnalisation ;

des actions de promotion ou de reconversion par alternance ;

du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés,

y compris celles financées par les contributions conventionnelles ;

du compte personnel de formation ;

du contrat d'apprentissage ;

- de suivre la mise en œuvre des projets réalisés pour le compte des secteurs et des branches professionnelles représentés dans la section.

Les propositions des SPP sont soumises pour validation au Conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les modalités de fonctionnement et les missions de ces sections paritaires professionnelles sont définies dans les statuts annexés au présent accord et dans le règlement intérieur qui en découlera.

Article 5.2.2 Section paritaire professionnelle de l'interprofession - SPPI

Les parties signataires décident de mettre en place au niveau national une SPPI. La SPPI est composée, à parité, de deux collèges.

Chacun des collèges est composé de dix membres titulaires et de dix membres suppléants.

Les membres du collège « employeur » sont désignés à part égale par l'U2P et la CPME, en priorité parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession.

Les membres du collège « salarié » sont désignés, à égalité pour chacune d'entre elles, par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement.

La SPPI est présidée, alternativement tous les deux ans, par un représentant d'un des deux collèges. Les représentants des deux collèges sont désignés par leur collège respectif. Le collège qui n'assume pas la présidence désigne la vice-présidence de la SPPI.

Elle se réunit en tant que de besoin, à la demande d'au moins deux organisations, formulée par écrit auprès du Président de la SPPI et en tout état de cause au moins une fois par an.

Les décisions de la SPPI sont prises selon des modalités définies par le règlement intérieur.

Pour ses travaux, la SPPI a recours aux moyens techniques de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Elle a pour mission de définir, valider et mettre à jour pour les salariés des entreprises non couvertes par un accord de branche ou par un accord collectif :

les catégories de personnes bénéficiant, dans le cadre du contrat de professionnalisation, d'actions de formation et assimilées allant au-delà de 25 % de la durée totale du contrat ;

les bénéficiaires et la nature des qualifications pour lesquels la durée minimale du contrat de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 36 mois ;

les modalités de continuation et de financement, pour une durée n'excédant pas six mois, des actions d'évaluation et d'accompagnement et des enseignements au bénéfice des personnes dont le contrat de professionnalisation comportait une action de professionnalisation, d'une durée minimale de douze mois et a été rompu sans que ces personnes ne soient à l'initiative de cette rupture ;

les priorités en matière de contrat de professionnalisation et les niveaux de prise en charge dans le cadre du contrat de professionnalisation, du contrat d'apprentissage et de la promotion ou reconversion par alternance.

#### Article 5.3 Commissions et comités paritaires statutaires

Il est notamment créé un comité de nomination, un comité de rémunération, ainsi qu'une commission apprentissage et professionnalisation, une commission certification, et une commission financière, dont les modalités de fonctionnement sont fixées par les statuts annexés au présent accord.

Ces commissions et comités sont constitués paritaires. Leurs travaux et propositions préparent les décisions du Conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les statuts prévoient également des dispositions concernant le contrôle interne.

#### Article 5.4 Conférence annuelle des branches professionnelles et des entreprises et des organismes de l'interprofession

Une Conférence annuelle est organisée une fois par an avec toutes les branches professionnelles, ainsi qu'avec les entreprises et les organismes relevant de l'interprofession relevant du champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité afin d'échanger sur l'activité et les perspectives de l'opérateur de compétences. Le rapport de gestion et le rapport financier leur sont présentés à cette occasion. Ses modalités de convocation et ses règles de fonctionnement sont précisées dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences.

#### Article 5.5 Commissions paritaires régionales

Une commission paritaire est mise en place dans chaque région administrative sous la responsabilité et le contrôle du Conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Ces commissions paritaires régionales sont chargées de :

suivre la mise en œuvre, au niveau régional, des missions et des orientations de l'opérateur de compétences décrites à l'article 4 ;

représenter, sur son territoire, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ; notamment auprès de l'Etat en région, du Conseil régional, des autres collectivités territoriales et des partenaires.

Les membres de chaque commission paritaire régionale sont désignés par chacune des organisations interprofessionnelles représentatives, signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement. Les désignations sont transmises à la présidence de l'opérateur de compétences.

Chaque commission paritaire régionale est composée de 20 administrateurs, représentant les organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel, signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement, soit :

\*Pour le collège employeur :

- 10 représentants répartis à égalité entre l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ;

\*Pour le collège des salariés :

- 10 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national interprofessionnel, à raison de 2 représentants par organisation.

Chaque organisation a la possibilité de désigner un suppléant. Le suppléant peut siéger mais il ne vote qu'en l'absence d'un titulaire.

Les modalités de fonctionnement des commissions paritaires régionales sont précisées dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences.

### Article 6

#### Service de proximité

Afin d'assurer un service de proximité sur l'ensemble du territoire, en métropole et dans les outre-mers, auprès des branches professionnelles et de leurs entreprises adhérentes, en particulier des TPE/PME, les organisations signataires décident que l'opérateur de compétences des entreprises de proximité dispose de délégations régionales placées sous l'autorité de la direction générale de l'opérateur de compétences.

### Article 7

#### Ressources de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité

Les ressources de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont celles définies aux articles L.6331-1-1 et L. 6331-1-2 du code du travail et notamment :

les contributions légales versées directement par les entreprises (jusqu'à la masse salariale 2020) ou reversées par France Compétences, conventionnelles et les versements volontaires des entreprises entrant dans le champ d'intervention de l'opérateur de compétences au titre du développement de la formation professionnelle continue des salariés et de l'alternance, ainsi que les ressources affectées ;

les subventions et contributions spécifiques de l'Union européenne, de l'Etat, des régions et des départements ;

d'autres contributions et versements en rapport avec l'objet social de l'opérateur de compétences ;

les dons versés à l'opérateur de compétences et les revenus des sommes placées dans les établissements financiers ;

le cas échéant, la part de la collecte non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle en application de l'article L. 6332-11-1 du code du travail.

Les ressources de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont déposées auprès des établissements financiers agréés par le Conseil d'administration de l'opérateur de compétences, en conformité avec la législation en vigueur.

### Article 8

#### Dépôt

Le dépôt du présent accord sera effectué auprès de la Direction Générale du Travail (DGT) par la partie signataire la plus diligente, conformément à la réglementation en vigueur.

### Article 9

#### Agrément de l'opérateur de compétences

Le présent accord est conclu à des fins d'agrément de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, en lieu et place de la demande d'agrément prévue à l'article 8 de l'accord constitutif de l'OPCO PEPSS du 23 novembre 2018. Il sera transmis à la Direction Générale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DGEFP), en application de l'article L.6332-1-1 du code du travail, avec le dossier de demande d'agrément, par la partie la plus diligente.

Sous réserve de l'obtention effective de l'agrément, les stipulations du présent accord se substituent aux stipulations de l'accord du 23 novembre 2018 portant création de l'OPCO PEPSS.

### Article 10

#### Durée et suivi

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les parties signataires conviennent de se réunir régulièrement pour réaliser un suivi de sa mise en œuvre.

A cette fin, il est créé une Commission Paritaire Nationale d'Application de l'Accord (CPNAA), chargée de déterminer les modalités d'application et de suivi du présent accord, et dont la composition ainsi que les modalités de fonctionnement sont définies par les statuts annexés au présent accord.

#### **ANNEXE I : Champ d'application**

- 184 : Imprimeries de labeur
- 207 : Industrie des cuirs et peaux
- 240 : Greffes des tribunaux de commerce
- 303 : Couture Région parisienne
- 454 : Remontées mécaniques et domaines skiables 614 : Sérigraphie
- 673 : Fourrure industries
- 733 : Chaussure-Commerce de détail
- 759 : Pompes funèbres et services funéraires 843 : Boulangeries-pâtisseries artisanales
- 915 : Sociétés d'expertise et d'évaluation 953 : Charcuterie de détail
- 959 : Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers
- 992 : Boucherie
- 993 : Laboratoires de prothèses dentaires
- 1000 et 1850 : Cabinets d'avocats
- 1043 : Gardiens-concierges et employés d'immeubles 1147 : Cabinets médicaux
- 1182 : Ports de plaisance
- 1267 : Pâtisserie
- 1286 : Détaillants de confiserie, chocolaterie, biscuiterie
- 1404 : Commerce et réparation de tracteurs et matériel agricole
- 1408 : Combustibles (négoce et distribution)
- 1412 : Froid et connexes
- 1431 : Optique lunetterie de détail
- 1483 : Habillement - Commerce de détail
- 1499 : Miroiterie, négoce et transformation du verre
- 1504 : Poissonnerie
- 1512 : Promotion immobilière
- 1527 : Immobilier
- 1561 : Cordonnerie
- 1589 : Mareyage
- 1605 : Entreprises de désinfection, désinsectisation, dératissage (3D) 1611 : Routage (logistique de communication écrite directe) « 1619 : Cabinets dentaires
- 1621 : Répartition pharmaceutique
- 1631 : Hôtellerie de plein-air
- 1875 et 2564 : Cabinets et cliniques vétérinaires
- 1909 : Organismes de tourisme
- 1921 : Huissiers de justice
- 1951 : Cabinets d'expertises en automobiles
- 1978 : Fleuristes et animaux familiers
- 1982 : Médicotechnique
- 1996 : Pharmacie d'officine
- 2002 : Blanchisserie interrégionale
- 2098 : Prestataires de services
- 2111 : Salariés du particulier-employeur
- 2205 : Notariat
- 2219 : Taxis
- 2329 : Avocats au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation 2332 : Entreprises d'architecture
- 2395 : Assistants maternels
- 2596 : Coiffure
- 2691 : Enseignement privé indépendant 2697 : Chasse
- 2706 : Administrateurs et mandataires judiciaires 2785 : Commissaires-priseurs judiciaires
- 3013 : Librairie
- 3032 : Esthétique-cosmétique et enseignement associé 3127 : Entreprises privées de services à la personne
- U2P nationale et territoriales
- Organisations membres de l'U2P au niveau national et territorial
- CPME nationale et territoriales
- Organisations membres de la CPME au niveau national et territorial
- Entreprises et organismes de l'interprofession ne relevant pas d'une branche professionnelle

#### **ANNEXE II : Statuts de l'Opérateur de compétences des Entreprises de Proximité**

##### **I - REGLES DE CONSTITUTION**

## Article 1. Personnalité morale et membres

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité, assure les missions telles que mentionnées dans l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est constitué sous la forme d'une association de la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901.

Sont membres de l'association, d'une part les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel et d'autre part l'U2P et la CPME signataires de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

## Article 2. Dénomination

L'association est dénommée opérateur de compétences des entreprises de proximité. Le Conseil d'administration peut décider d'adopter un nom d'usage différent de cette dénomination.

## Article 3. Siège

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a provisoirement son siège au 53 rue Ampère, 75017 Paris.

Le siège social de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité peut être transféré en tout autre lieu sur décision du conseil d'administration.

## Article 4. Objet de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a pour objet de contribuer au développement de la formation professionnelle continue et de l'alternance, et notamment de l'apprentissage.

Il informe et accompagne les entreprises entrant dans son champ de compétences dans l'analyse de leurs besoins.

Il met en œuvre auprès des entreprises, au bénéfice de leurs salariés, ainsi que de ses branches professionnelles adhérentes les moyens financiers d'ingénierie et de conseil leur permettant de faire face, pour partie, à leurs besoins en matière de formation professionnelle et d'alternance, et notamment d'apprentissage.

Il suscite des synergies entre les branches professionnelles et, plus généralement, il a pour objet de favoriser entre ces branches la pratique de la mutualisation des moyens.

Il conclut avec l'Etat des conventions d'objectifs et de moyens, et de manière plus générale, des conventions de cofinancement d'actions de formation avec les pouvoirs publics.

Les missions de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont précisées à l'article 6 des présents statuts.

Le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité est celui fixé par l'article 2 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

## Article 6. Missions et services

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité assure les missions dévolues par la loi et la réglementation aux opérateurs de compétences, notamment :

### Article 6.1 Missions au bénéfice des branches professionnelles

- assurer les missions de collecte, de recherche de ressources, et de gestion telles que définies à l'article 6.4 des présents statuts ;
- mener une politique incitative en matière d'alternance et de développement de la formation continue des salariés ;
- mettre en œuvre les dispositions définies par les accords paritaires relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie, dans chacun des secteurs multi-branches et chacune des branches professionnelles relevant du champ de compétence de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ;
- prendre en compte les orientations définies par la Section professionnelle paritaire interprofessionnelle (SPPI) dont la composition et les missions sont définies à l'article 5.2.2 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 et celles définies par les Commissions paritaires nationales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) des branches professionnelles via les SPP prévues à l'article 5.2.1 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ;
- apporter un appui technique aux branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
- apporter son appui aux branches professionnelles pour concevoir et/ou réviser des certifications professionnelles ;
- financer les observatoires paritaires prospectifs des métiers et des qualifications, les missions d'observation ainsi que les études et recherches intéressant la formation et l'emploi, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur ;
- apporter un soutien et un appui technique dans toutes les études prospectives et travaux de recherche engagés par les branches professionnelles notamment pour les référentiels de CQP des branches professionnelles ;
- apporter son appui aux branches professionnelles pour construire les outils d'évaluation de l'offre de formation ;
- contribuer à l'évaluation des politiques menées par les branches professionnelles en matière de développement de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage ;
- apporter un soutien aux branches professionnelles pour développer et faciliter l'accès à la validation des acquis de l'expérience (VAE) aux salariés désirant accéder à un certificat, un titre ou un diplôme.

### Article 6.2 Missions au bénéfice des entreprises et de leurs salariés

- assurer un service de proximité auprès des entreprises et au bénéfice de leurs salariés ;
- contribuer à l'information générale des entreprises (employeurs, salariés, institutions représentatives du personnel) et des instances paritaires sur la formation professionnelle, les dispositifs, les droits et les moyens de formation existants ainsi qu'à l'information des salariés sur l'exercice des droits rattachés à la personne (Compte Personnel de Formation, projet de transition professionnelle et Conseil en évolution professionnelle notamment) ;
- accompagner les entreprises dans la définition de leurs besoins de formation et dans le recours aux différents dispositifs permettant de répondre à ces besoins ;
- construire et expérimenter des projets innovants au niveau national et/ou régional, notamment dans le cadre de partenariats ;
- participer à la sécurisation des personnes dans leurs parcours professionnels ;
- apporter un accompagnement dans le domaine de l'ingénierie de formation, de la réalisation du diagnostic de compétences, de l'aide au montage de dossiers de financement, de l'aide à l'élaboration de cahiers des charges et de tout type d'action favorisant la mise en œuvre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ;
- répartir la taxe d'apprentissage jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L.213-1 et L.752-1 du Code de la sécurité sociale et soutenir les politiques de promotion de l'alternance par les branches professionnelles ;
- évaluer et contrôler la qualité des formations financées par l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

### Article 6.3 Services de proximité au bénéfice des entreprises et de leurs salariés

- assurer un service de proximité en particulier au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle, l'alternance et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;
- contribuer à l'information générale des entreprises (employeurs, salariés, institutions représentatives du personnel) et des instances paritaires sur la formation professionnelle, les dispositifs, les droits et les moyens de formation existants ;



- contribuer à l'information des salariés sur l'exercice des droits rattachés à la personne (Compte Personnel de Formation, projet de transition professionnelle notamment) ainsi que sur les dispositifs du Conseil en évolution professionnelle et du bilan de compétences, notamment à l'occasion de l'entretien professionnel ;
- accompagner les entreprises dans la définition de leurs besoins de formation, d'apprentissage et dans le recours aux différents dispositifs permettant de répondre à leurs besoins.

#### Article 6.4 Missions de collecte et recherche de ressources

> Jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L.213-1 et L.752-1 du Code de la sécurité sociale :

- collecter et gérer les contributions financières des entreprises en application des articles L.6131-1 et L.6131-2 du Code du travail ;
- collecter et gérer les contributions conventionnelles instituées par accord de branche professionnelle ;
- collecter les versements volontaires des entreprises et les mutualiser, le cas échéant, avec l'accord des entreprises ;
- optimiser l'utilisation des fonds disponibles en recherchant les financements complémentaires notamment auprès de France Compétences ;
- rechercher et optimiser des financements provenant notamment de l'Etat, des Régions, de l'Union Européenne, de Pôle Emploi.

> Après la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L.213-1 et L.752-1 du Code de la sécurité sociale :

- percevoir et gérer les contributions légales reversées par France Compétences en application des articles R.6123-25 et R.6123-26 du Code du travail, et par l'ACOSS ;
- percevoir et gérer les fonds issus de la péréquation assurée par France Compétences au titre de l'apprentissage, de la professionnalisation, et du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;
- collecter et gérer les versements conventionnels et/ou volontaires des entreprises entrant dans le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité au titre du développement de la formation professionnelle continue des salariés et l'alternance, et les mutualiser le cas échéant (avec l'accord des entreprises pour les versements volontaires), ainsi que les ressources affectées ;
- rechercher et gérer les subventions et contributions spécifiques notamment de l'Union européenne, de l'Etat, des régions et des départements ;
- percevoir et gérer d'autres contributions et versements en rapport avec l'objet social de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ;
- percevoir et gérer les dons versés à l'opérateur de compétences des entreprises de proximité et les revenus des sommes placées dans les établissements financiers ;
- le cas échéant, percevoir et gérer, si un accord de branche le prévoit, la part de la collecte non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle en vertu de l'article L. 6332-11-1 du Code du travail.

#### Article 6.5 Missions de financement

- prendre en charge et financer selon des priorités et modalités définies par le Conseil d'administration, sur la base des priorités des CPNEFP et des modalités définies par chaque section professionnelle paritaire :

o les dépenses consenties au titre des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, de la VAE, des bilans de compétences et des actions de formation professionnelle ; o les dépenses consenties au titre du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance ; o les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis ; o les dépenses de fonctionnement des observatoires prospectifs des métiers et qualifications ; o les dépenses consenties au titre du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ; o les dépenses consenties au titre des contributions conventionnelles et volontaires pour les entreprises de plus de 50 salariés ;

o toute autre dépense relevant du champ de compétence de l'opérateur de compétences.

- gérer les attributions de France Compétences au titre de la péréquation pour le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation ;
- gérer les financements provenant notamment de l'Etat, des Régions, de l'Union Européenne, de Pôle Emploi.

Et, de façon générale, financer et réaliser toutes actions visant au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage, conformes à la législation et à la réglementation professionnelle et au champ d'intervention des opérateurs de compétences.

A cela s'ajoute les missions de l'OCTA jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L.213-1 et L.752-1 du Code de la sécurité sociale, à savoir :

- répartir la taxe d'apprentissage, soutenir les politiques de promotion de l'alternance déployées par les branches professionnelles et le financement des filières de formation initiale en alternance.

## II - ADMINISTRATION ET FONCTIONNEMENT

### Article 7. Conseil d'administration

#### Article 7.1 Désignation des membres du Conseil d'administration

Les règles de composition et de fonctionnement du Conseil d'administration de l'opérateur de compétences sont conformes à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 17 février 2012 relatif à la modernisation et au fonctionnement du paritarisme.

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est administré par un Conseil d'administration paritaire composé au maximum de soixante membres :

Pour les organisations syndicales de salariés : six représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;

Pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à part égale par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les administrateurs sont désignés pour un mandat d'une durée de quatre ans, dont les modalités sont définies par le règlement intérieur.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est pourvu au remplacement dudit administrateur par l'organisation syndicale de salariés ou par l'organisation professionnelle l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

Par ailleurs, en application de l'article R.6332-11 du Code du travail, un commissaire du gouvernement assiste aux séances avec voix consultative.

#### Article 7.2 Missions du Conseil d'administration

Le Conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tout acte conforme à l'objet de l'opérateur de compétence des entreprises de proximité, en conformité avec les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Il a compétence pour prendre toute décision relative à la gestion, à l'organisation et au fonctionnement de la structure.

Le Conseil d'administration se réunit au minimum quatre (4) fois par an.

Il détermine les orientations relatives aux activités de l'opérateur de compétence des entreprises de proximité telles que définies dans son objet. Dans cette perspective il s'efforce de prendre en compte notamment des orientations, priorités de formation et conditions de prise en charge des actions de formation proposées par les sections paritaires professionnelles.

Le Conseil d'Administration est chargé notamment :

- de créer des sections paritaires professionnelles de branche ou interbranches sur proposition des branches professionnelles le constituant ;

- de définir les orientations stratégiques de l'opérateur de compétences ; d'adopter le budget ;
- de mettre en œuvre les orientations, les priorités, et les critères et les conditions de prise en charge des dispositifs proposés par les branches professionnelles dans le cadre des SPP, et par la SPPI pour l'interprofession conformément à la réglementation en vigueur ;
- d'approuver les comptes annuels arrêtés par le Bureau, et le rapport moral ;
- d'organiser et contrôler les travaux des commissions paritaires régionales ;
- de déterminer les orientations en matière de politique de rémunération, de politique sociale, de politique financière et d'investissements et de politique organisationnelle ;
- de nommer le directeur général sur proposition du Comité de nomination. Il met en place :
  - des sections professionnelles paritaires (SPP) ;
  - un comité de nomination ;
  - un comité de rémunération ;
  - une commission certification ;
  - une commission financière ;
  - un comité des risques et d'audit pour l'assister dans la réalisation de ses missions relatives au contrôle interne ;
  - une commission Apprentissage et Professionnalisation ;
  - les commissions paritaires régionales.

Il peut par ailleurs créer en tant que de besoin d'autres commissions ou groupes de travail spécifiques.

#### **Article 7.3 Fonctionnement du Conseil d'administration**

Les décisions sont prises à la majorité des 2/3 des membres présents ou dûment représentés, un membre présent ne pouvant disposer de plus de deux pouvoirs.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chaque collège sont présents ou dûment représentés. En cas d'empêchement, tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil en donnant un pouvoir à un autre administrateur appartenant au même collège.

Lorsque le quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est à nouveau convoqué dans un délai de 15 jours et peut alors délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents ou dûment représentés. Les décisions sont alors adoptées à la majorité simple des voix des membres présents ou dûment représentés.

En cas de partage égal des voix, la décision est remise à une réunion ultérieure qui se tiendra dans un délai de 15 jours. Dans ce cas, les mêmes règles de vote que celles définies à l'alinéa précédent s'appliquent.

Le règlement intérieur précise les dispositions complémentaires relatives au fonctionnement du conseil d'administration.

#### **Article 8. Bureau**

Le Conseil d'administration élit en son sein un Bureau composé au maximum de vingt membres :

Pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;

Pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à part égale par l'U2P et la CPME.

Les représentants de chacun de ces deux collèges sont désignés par les organisations définies à l'article 7.1 ci-dessus.

Chaque organisation pourra désigner un suppléant, membre du Conseil d'administration, qui siègera au Bureau en l'absence du titulaire.

Le Bureau comprend en son sein :

un Président et un Premier Vice-président, deux Vice-présidents ; un Trésorier et un Trésorier adjoint, un Secrétaire et un Secrétaire adjoint.

Les fonctions du Bureau alternent tous les deux ans entre le collège des salariés et celui des employeurs. Le Président, le deuxième Vice-président le Trésorier adjoint et le Secrétaire appartiennent à un collège, les premier et troisième Vice-Présidents, le Trésorier et le Secrétaire adjoint à l'autre.

Le Président et le premier Vice-président assurent la représentation paritaire de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité à l'égard des tiers.

Le Bureau se réunit au minimum six (6) fois par an. Il est chargé de l'exécution des décisions du Conseil d'administration dont il prépare les travaux et projets de délibération. Il arrête les comptes annuels.

Le Bureau assure le suivi des missions et la bonne exécution des missions confiées aux sections paritaires professionnelles y compris par des demandes d'informations ponctuelles.

Pour l'arrêté des comptes, et en tant que de besoin s'agissant de la gestion, les décisions sont prises à la majorité des 2/3 des membres présents ou dûment représentés, un membre présent ne pouvant disposer de plus de deux pouvoirs.

Le Bureau ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chaque collège sont présents ou dûment représentés. En cas d'empêchement, tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du Bureau en donnant un pouvoir à un autre administrateur appartenant au même collège.

Lorsque le quorum n'est pas atteint, le Bureau est à nouveau convoqué dans un délai de 15 jours et peut alors délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents ou dûment représentés. Les décisions sont alors adoptées à la majorité simple des voix des membres présents ou dûment représentés.

En cas de partage égal des voix, la décision est remise à une réunion ultérieure qui se tiendra dans un délai de 15 jours. Dans ce cas, les mêmes règles de vote que celles définies à l'alinéa précédent s'appliquent.

Le règlement intérieur précise les dispositions complémentaires relatives au fonctionnement du Bureau.

#### **Article 9. Conférence annuelle des branches professionnelles et des entreprises et organismes de l'interprofession**

Une Conférence annuelle est organisée une fois par an avec toutes les branches professionnelles, ainsi que les entreprises et les organismes relevant de l'interprofession relevant du champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité afin d'échanger sur l'activité et les perspectives de l'opérateur de compétences. Le rapport de gestion et le rapport financier leur sont présentés à cette occasion.

Cette Conférence est convoquée par la Présidence paritaire.

L'ordre du jour, les modalités de fonctionnement, les documents à mettre à la disposition des participants sont arrêtés par le Conseil d'Administration.

Le Règlement Intérieur précise les dispositions complémentaires relatives au fonctionnement interne de la conférence annuelle.

#### **Article 10. Présidence paritaire**

La Présidence paritaire est composée du Président et du Premier Vice-Président.

Le Président ou, en son absence, le Premier Vice-président préside le Bureau et le Conseil d'administration.

La présidence établit l'ordre du jour des réunions du Conseil d'administration, du Bureau et du Comité des risques et d'audit, et du Comité de rémunération.

Le Président assisté du Premier Vice-Président a en charge la représentation de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité devant tout organisme public ou privé, ainsi que devant toute juridiction. Les actes et délibérations engageant l'opérateur de compétences des entreprises de proximité

sont signés paritairement.

Le Président et le Premier Vice-président de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont respectivement directeur de la publication et rédacteur en chef de l'ensemble des publications éditées par l'opérateur de compétences des entreprises de proximité et sont membres du comité de rédaction.

#### **Article 11. Contrôle interne - Comité des risques et d'audit**

Le Conseil d'administration dote l'opérateur de compétences des entreprises de proximité d'un dispositif de contrôle interne. Il surveille l'efficacité du dispositif de contrôle interne et de gestion des risques de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Il veille au respect des principes en matière de conflits d'intérêts et de transparence, dans le respect des textes en vigueur.

Le Comité des risques et d'audit est composé d'au maximum 20 membres émanant du Conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité :

Pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;

Pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à part égale par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Le périmètre des missions du comité des risques et d'audit, ses modalités de fonctionnement et les responsabilités de ses membres sont fixés par le règlement intérieur.

#### **Article 12. Sections paritaires professionnelles (SPP)**

Il est constitué dans les meilleurs délais, après décision par le Conseil d'administration, des SPP pour tenir compte des spécificités des secteurs multi-branches et des branches professionnelles entrant dans le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

En fonction des sujets et des convergences d'intérêts entre les différentes branches professionnelles concernées, des travaux communs de plusieurs SPP peuvent être organisés, à leur initiative ou sur proposition du Conseil d'administration.

##### **Article 12.1 Composition et missions des sections paritaires professionnelles de branche ou interbranches**

Chaque Section Paritaire Professionnelle est composée :

- pour le collège salarié, d'au moins un représentant par organisation syndicale représentative uniquement dans le champ de la ou des conventions collectives concernées par la section professionnelle ;
- pour le collège employeur, au total, d'autant de représentants de la ou des organisation(s) professionnelle(s) représentative(s) dans le champ d'au moins une des conventions collectives concernées par la section professionnelle,

Les organisations désignent des membres suppléants qui ne peuvent siéger qu'en l'absence du titulaire.

Pour éclairer les décisions du Conseil d'administration, un représentant par organisation syndicale de salariés représentée au Conseil d'administration peut assister aux réunions des SPP, sans toutefois participer aux débats ni disposer d'un droit de vote.

Ses modalités de composition et de fonctionnement sont précisées au règlement intérieur.

Les SPP ont notamment pour missions, dans leurs champs respectifs, et dans le cadre des orientations définies par les Commissions Paritaires Nationales pour l'Emploi et la Formation Professionnelle (CPNEFP) :

- d'élaborer les propositions de modalités de financement au titre de la section « alternance » et de la section « plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés », ainsi que, le cas échéant, au titre des contributions conventionnelles, conformément aux stipulations des accords de branche instituant contributions, en définissant, si nécessaire, des règles communes pour l'ensemble des branches professionnelles relevant du même secteur ;
- d'analyser la situation budgétaire de la section et de proposer au Conseil d'administration le cas échéant, les arbitrages nécessaires ;
- d'analyser et évaluer, la réalisation des actions de formation relevant :
- du contrat de professionnalisation ;
- du dispositif de promotion ou de reconversion par alternance
- du plan de développement de compétences des entreprises de moins de 50 salariés, y compris celles financées sur les contributions conventionnelles ;
- du compte personnel de formation ;
- du contrat d'apprentissage.
- de suivre la mise en œuvre des projets réalisés pour le compte des secteurs et des branches professionnelles représentés dans la section.

Ces propositions des SPP sont soumises pour validation au conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

En tant que de besoin, le conseil d'administration peut créer, conformément à l'article L. 6332-11-1 du Code du travail, une section particulière au sein de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité avec une gouvernance patronale.

L'opérateur de compétences assure le secrétariat technique des sections paritaires professionnelles.

##### **Article 12.2 Composition et missions de la section professionnelle paritaire de l'interprofession (SPPI)**

Les parties signataires décident de mettre en place au niveau national une SPPI.

La SPPI est composée, à parité, de deux collèges.

Chacun des collèges est composé de dix titulaires et de dix suppléants.

Les membres du collège patronal sont désignés à part égale par l'U2P et la CPME, en priorité parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession.

Les membres du collège des salariés sont désignés, à égalité pour chacune d'entre elles, par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel signataires de l'accord constitutif de l'Opérateur de compétences des entreprises de proximité.

La SPPI est présidée, alternativement tous les deux ans, par un représentant d'un des deux collèges. Les représentants des deux collèges sont désignés par leur collège respectif. Le collège qui n'assume pas la présidence désigne la vice-présidence de la SPPI.

Elle se réunit en tant que de besoin, à la demande d'au moins deux organisations, formulée par écrit auprès du Président de la SPPI et en tout état de cause au moins une fois par an.

Les décisions de la SPPI sont prises selon des modalités définies dans le règlement intérieur.

Pour ses travaux, la SPPI a recours aux moyens techniques de l'Opérateur de compétences de proximité.

Elle a pour mission de définir, valider et mettre à jour pour les salariés des entreprises non couvertes par un accord de branche ou par accord collectif :

les catégories de personnes bénéficiant, dans le cadre du contrat de professionnalisation, d'action de formation et assimilées allant au-delà de 25 % de la durée totale du contrat ;

les bénéficiaires et la nature des qualifications pour lesquels la durée minimale du contrat de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 36 mois ; les modalités de continuation et de financement, pour une durée n'excédant pas six mois, des actions d'évaluation et d'accompagnement et des enseignements au bénéfice des personnes dont le contrat de professionnalisation comportait une action de professionnalisation, d'une durée minimale de douze mois et a

été rompu sans que ces personnes soient à l'initiative de cette rupture ;

les priorités en matière de contrat de professionnalisation et les niveaux de prise en charge dans le cadre du contrat de professionnalisation, du contrat d'apprentissage et de la promotion ou reconversion par alternance.

#### **Article 13. Comité de nomination**

Un Comité de nomination est chargé de sélectionner et proposer un ou plusieurs candidats au poste de directeur, au choix du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Le Comité de nomination est composé d'au maximum 20 membres émanant du Conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité :

Pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;

Pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à part égale par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

#### **Article 14. Comité de rémunération**

Un Comité de rémunération aide le conseil d'administration à fixer les éléments constitutifs et les évolutions du contrat de travail du directeur et des principaux cadres dirigeants et notamment leur rémunération, incluant les éléments annexes (avantages en nature, retraite supplémentaire...).

Le Comité de rémunération reçoit chaque année une information sur l'ensemble des éléments de ces rémunérations sur lesquelles il émet un avis, transmis pour décision au conseil d'administration.

Le Comité de rémunération est composé d'un représentant par organisation signataire du présent accord, dont le Président et le Trésorier.

#### **Article 15. Commission financière**

Une Commission financière prépare les décisions du conseil d'administration en matière de gestion financière.

Elle comprend notamment le Trésorier et le Trésorier adjoint.

Sa composition et ses modalités de fonctionnement sont précisées par le règlement intérieur.

#### **Article 16, Commission certification**

La Commission certification prépare les décisions du conseil d'administration visant à harmoniser, favoriser la mutualisation et planifier la mise en œuvre des travaux de certification commandée par les branches professionnelles.

La Commission certification a notamment pour mission de mutualiser les travaux réalisés par les différents observatoires paritaires prospectifs de branche, et de définir des priorités dans les travaux de l'opérateur de compétences visant à accompagner les branches professionnelles dans la mise en œuvre de leur politique de certification.

La Commission certification est composée de :

- 2 représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et interprofessionnel et membre du conseil d'administration ;
- autant de membres désignés à part égale par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Ses modalités de fonctionnement sont définies au règlement intérieur.

#### **Article 17. Commission Apprentissage et Professionnalisation**

La Commission Apprentissage et Professionnalisation a pour missions :

d'examiner les niveaux et critères de prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation (dont le dispositif de promotion ou de reconversion par alternance) ;

d'assurer en tant que de besoin l'appui technique pour la fixation des niveaux et des critères de prise en charge des contrats en alternance.

Cette Commission s'assure notamment du respect des dispositions issues des articles D.6332-5 et D.6332-6 du Code du travail.

Sa composition et ses modalités de fonctionnement sont définies par le règlement intérieur de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

La Commission Apprentissage et Professionnalisation formule également des propositions et des préconisations en vue de la promotion et de l'information sur les dispositifs de formation en alternance au conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Elle a également pour mission d'assurer le suivi et la mise en œuvre de la convention de coopération établie le cas échéant entre l'opérateur de compétences des entreprises de proximité et le ou (les) ministère(s) concerné(s).

#### **Article 18. Gestion des sections financières**

Le Conseil d'administration, définit, suit et aménage les budgets consolidés au sein de sections financières, et notamment des sections suivantes ;

- professionnalisation ;
- apprentissage ;
- plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;
- le cas échéant :

une section dédiée aux contributions conventionnelles ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue versées en application d'un accord de branche ;

une section dédiée aux contributions versées sur une base volontaire par l'entreprise.

Le Conseil d'administration décide chaque année de la mise en œuvre de la mutualisation élargie. Il fixe chaque année les critères d'attribution de fonds mutualisés.

A compter de 2020, en tant qu'Organisme Collecteur de la Taxe d'Apprentissage (OCTA) jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L.213-1 et L.752-1 du Code de la sécurité sociale,

l'opérateur de compétences des entreprises de proximité collecte et répartit la Taxe d'apprentissage selon les modalités définies à l'article L.6241-2 du Code du travail.

#### **Article 19. Commissions paritaires régionales**

Conformément à l'article 5.5 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019, la Commission Paritaire Régionale représente, sur sa région, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, sous la responsabilité et le contrôle du conseil d'administration de l'opérateur de compétences.

Les Commissions paritaires régionales ont notamment pour missions de:

suivre la mise en œuvre, au niveau régional, des missions de l'opérateur de compétences décrites à l'article 4 de l'accord national interprofessionnel constitutif de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité du 27 février 2019 ;

représente sur son territoire l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, notamment auprès de l'Etat en région, du Conseil régional et des autres collectivités territoriales, et des partenaires.

La Commission Paritaire Régionale comprend 20 membres désignés au niveau régional, agréés respectivement par chacune des organisations

interprofessionnelles représentatives, signataires de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019, au plan national.

La Commission Paritaire Régionale est constituée :

■ Pour la partie patronale :

. 10 représentants répartis à part égale entre l'U2P et la CPME,

■ Pour la partie salariée :

. 10 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, à raison de deux représentants par organisation, signataire du présent accord.

Chaque organisation a la possibilité de désigner un suppléant. Le suppléant peut siéger mais il ne vote qu'en l'absence d'un titulaire.

Les désignations sont transmises à la présidence de l'opérateur de compétences.

Cette Commission paritaire désigne un Président et un Vice-Président choisis dans chacun des deux collèges.

Les modalités de fonctionnement des commissions paritaires régionales sont précisées dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

#### **Article 20. Exercice des fonctions d'administrateur et des membres désignés dans les comités, les commissions, et les SPP**

Le mandat des administrateurs et des membres des comités, des commissions, et des SPP est bénévole.

##### **Article 20.1 Règles de compatibilité des mandats**

En application des articles L.6332-2-1 et R.6332-12 du code du travail, tous les administrateurs et membres désignés dans les comités, les commissions, et les SPP titulaires d'un mandat au sein de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ne peuvent être salarié ou administrateur d'un organisme de crédit, ni être salarié ou administrateur d'un établissement de formation.

Toute difficulté ou toute question à ce sujet doit être portée à la connaissance du Commissaire aux comptes.

##### **Article 20.2 Prise en charge des frais liés à l'exercice du mandat**

Les modalités de prise en charge des frais exposés par les administrateurs et les membres désignés dans les comités, les commissions, et les SPP, dans l'exercice de leur mandat, sont définies dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

##### **Article 20.3 Formation des administrateurs**

Dès leur entrée en fonction, les administrateurs de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité bénéficient d'une formation liée à leur mandat. Les frais de formation des administrateurs et des membres désignés dans les comités, les commissions, et les SPP pour l'exercice de leurs mandats, sont financés dans le cadre des dispositions prévues par les textes en vigueur.

Les modalités de cette prise en charge sont précisées au règlement intérieur

#### **Article 21. Coordination des membres siégeant dans les différentes instances de l'OPCO des entreprises de proximité**

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité devra mettre en place un dispositif de coordination et de circulation de l'information entre les membres siégeant au sein de ses différentes instances.

Les informations reçues dans le cadre du mandat ont un caractère confidentiel et ne peuvent pas être divulguées, à l'exception des organisations qui les ont désignées.

#### **Article 22. Direction**

La direction opérationnelle de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité est assurée par un Directeur général. Il est nommé par le Conseil d'administration sur proposition du comité de nomination.

Les missions du Directeur général sont définies par le règlement intérieur.

### **III - ORGANISATION FINANCIERE**

#### **Article 23. Ressources**

Les ressources de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, sont celles définies à l'article 6 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019. Elles sont gérées conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables à chaque catégorie de ressources.

#### **Article 24. Dépenses**

Les dépenses de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont engagées conformément aux dispositions législatives réglementaires et conventionnelles en vigueur. Les modalités d'engagement sont fixées par le règlement intérieur.

#### **Article 25. Commissaires aux comptes et Expert-comptable**

Le Conseil d'administration désigne l'expert-comptable et nomme le commissaire aux comptes et son suppléant. Conformément aux dispositions légales, ils sont tous issus de cabinets distincts.

### **IV - DISPOSITIONS DIVERSES**

#### **Article 26. Règlement intérieur**

Le bureau de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité élabore le règlement intérieur de l'organisme qui précise notamment :

les modalités de fonctionnement du Conseil d'administration ;

les modalités de fonctionnement des divers organes qui contribuent au fonctionnement de l'organisme ;

les procédures d'engagement des dépenses.

Le règlement intérieur est soumis au Conseil d'administration pour validation.

#### **Article 27. Dispositions transitoires**

Pour mener à bien ses missions au service des branches professionnelles, des entreprises et de leurs salariés, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité s'appuiera en priorité sur les compétences et les qualifications déjà disponibles.

#### **Article 28. Modification des statuts**

Les présents statuts ne peuvent être modifiés que par un avenant négocié entre les organisations signataires de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 et celles y ayant adhéré ultérieurement.

#### **Article 29. Durée**

La durée de validité des présentes dispositions est à durée indéterminée.

#### **Article 30. Dissolution-liquidation**

La dissolution de l'organisme ne peut avoir lieu que par la dénonciation de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

En cas de dissolution, les biens et les droits détenus par l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont dévolus conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

Cette dévolution, approuvée par l'Assemblée Générale, est soumise à l'accord préalable du Ministre chargé de la formation professionnelle.

#### **Article 31. Dépôts des statuts**

## Avenant n° S 42 du 14 février 2020

Date du texte : 2020-02-14

Publié au BOCC N° :

### Article 1 Minima conventionnels bruts (avant déduction du montant des charges sociales salariales et des prestations en nature éventuellement fournies)

Le présent avenant a pour objet de déterminer la grille des salaires minima conventionnels tels que définis aux termes de l'article 20 de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur.

Les partenaires sociaux conviennent de maintenir le salaire horaire du Niveau I à 1,01 Smic (ou Smic +1%).

La grille des salaires minima conventionnels est établie comme suit :

Niveau	Salaire horaire brut	Salaire mensuel brut (174 heures)	Pourcentage de majoration découlant d'une certification professionnelle de branche	Salaire horaire brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche	Salaire mensuel brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche (174 heures)
I	10,25	1 783,50	3%	10,56	1 837,44
II	10,32	1 795,68	3%	10,63	1 849,62
III	10,52	1 830,48	3%	10,84	1 886,16
IV	10,73	1 867,02	3%	11,05	1 922,70
V	10,93	1 901,82	4%	11,37	1 978,38
VI	11,47	1 995,78	4%	11,93	2 075,82
VII	11,74	2 042,76			
VIII	12,15	2 114,10			
IX	12,87	2 239,38			
X	13,65	2 375,10			
XI	14,54	2 529,96			
XII	15,49	2 695,26			

### Article 2 Prestations en nature

Le montant minimum de chaque prestation en nature telle que définie aux termes de l'article 20 a) de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur est évalué comme suit :

- Coût d'un repas : 4,70 €.

- Coût du logement : 71 €.

Si l'importance du logement le justifie, une évaluation supérieure pourra être prévue au contrat. Il est rappelé que les prestations en nature sont déduites du salaire net.

### Article 3 Date d'effet

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui deviendra applicable à compter du premier jour calendaire du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

## Liste des sigles





Sigle	Définition
ACOSS	Agence centrale des organismes de sécurité sociale
AGEFOS	Organisme gestionnaire des fonds de la formation professionnelle
AGFF	Association pour la Gestion du Fonds de Financement
APEC	Agence pour l'emploi des cadres
ASSEDIC	Assurance chômage
BEP	Brevet d'études professionnelles
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CDC	Caisse des dépôts et consignations
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CEP	Conseil en évolution professionnelle
CESU	Chèque emploi-service universel
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGT	Confédération générale du travail
CIF	Congé individuel de formation
CIO	Centre d'information et d'orientation
CISME	Centre interservices de santé et de médecine en entreprise
CNPDS	Conseil national paritaire du dialogue social
CNPSC	Commission nationale paritaire de suivi de la classification
CPF	Compte personnel de formation
CPNEFP	Commission paritaire nationale des emplois-formations professionnels
CPNSCC	Commission paritaire nationale de suivi et de consultation de la classification
CPPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
CPRI	Commissions paritaires régionales interprofessionnelles
CPSP	Commission paritaire de suivi et de pilotage
CPT	Commissions paritaires territoriales
CQP	Certificat de qualification professionnelle
DHCP	
DIF	Droit individuel à la formation
DOM	Départements d'outre-mer
DUT	Diplôme universitaire de technologie
FEPEM	Fédération nationale des particuliers employeurs
FESSAD	Fédération des syndicats de services, activités diverses
FGTA	Fédération générale des travailleurs de l'agriculture
FIVED	Fonds d'information et de valorisation de l'emploi à domicile
FO	Force ouvrière
FOAD	Formation ouverte à distance
FONGECIF	Fonds de gestion du congé individuel de formation
GPEC	Gestion prévisionnelle des em
IRCEM	Institution de retraite complémentaire des employés de particuliers
JO	Journal officiel
JOCE	Journal officiel de la communauté européenne
JORF	Journal officiel de la république française
LMD	Licence, mastère, doctorat
MAM	Maison d'assistants maternels
MSA	Mutualité sociale agricole
NAF	Nomenclature d'activités françaises
OPACIF	Organisme paritaire agréé du congé individuel de formation
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCO	Opérateur de compétence
PAJEMPLOI	Prestation d'Accueil du Jeune Enfant
PECF	Postes d'emploi à caractère familial
PME	Petites et moyennes entreprises
POE	Préparation opérationnelle à l'emploi
POEC	Préparation opérationnelle à l'emploi collectif
QCM	Questionnaire à choix multiples
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SPE	Syndicat des particuliers employeurs
SSTI	Services de santé au travail interentreprises
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes
URSSAF	Union recouvrement de la sécurité sociale et des allocations familiales
VAE	Validation des acquis de l'expérience



## Liste thématique



Theme	Titre	Article	Page
Salaires	Conditions d'emploi du bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation (Accord du 8 juillet 2021 relatif au déploiement de l'alternance)	Article 14	11
	Conditions d'emploi du bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation (Accord du 8 juillet 2021 relatif au déploiement de l'alternance)	Article 14	11
	Conditions d'emploi du bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation (Accord du 8 juillet 2021 relatif au déploiement de l'alternance)	Article 14	11
	Conditions d'emploi du bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation (Accord du 8 juillet 2021 relatif au déploiement de l'alternance)	Article 14	11
	Conditions d'emploi du bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation (Accord du 8 juillet 2021 relatif au déploiement de l'alternance)	Article 14	11
	Minima conventionnels bruts (avant déduction du montant des charges sociales salariales et des prestations en nature éventuellement fournies) (Avenant n° S 43 du 25 janvier 2021 relatif aux salaires minima conventionnels)	Article 1er	13
	Minima conventionnels bruts (avant déduction du montant des charges sociales salariales et des prestations en nature éventuellement fournies) (Avenant n° S 44 du 28 octobre 2021 relatif aux salaires minima conventionnels)	Article 1er	14
	Minima conventionnels bruts (avant déduction du montant des charges sociales salariales et des prestations en nature éventuellement fournies) (Avenant n° S 44 du 28 octobre 2021 relatif aux salaires minima conventionnels)	Article 1er	14
	Minima conventionnels bruts (avant déduction du montant des charges sociales salariales et des prestations en nature éventuellement fournies) (Avenant n° S 44 du 28 octobre 2021 relatif aux salaires minima conventionnels)	Article 1er	14



## Liste chronologique





Date	Texte	Page
2010-05-26	Arrêté du 17 mai 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des salariés du particulier employeur (n° 2111)	JO-1
2011-05-24	Arrêté du 17 mai 2011 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 21 avril 2011	JO-1
2014-02-28	Arrêté du 25 février 2014 portant extension d'un accord national interbranches conclu dans le cadre de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur (n° 2111) et de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur (n° 2395)	JO-3
	Arrêté du 25 février 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des salariés du particulier employeur (n° 2111)	JO-3
2014-07-18	Arrêté du 10 juillet 2014 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 23 juin 2014	JO-3
2014-07-23	Arrêté du 10 juillet 2014 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 23 juin 2014	JO-3
2015-07-03	Arrêté du 29 juin 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 21 mai 2015	JO-5
2016-03-18	Arrêté du 7 mars 2016 portant extension d'un accord et d'avenants conclus dans le cadre de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur (n° 2111)	JO-7
2016-07-27	Arrêté du 19 juillet 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur (n° 2111)	JO-7
2016-11-24	Accord-cadre interbranches du 24 novembre 2016 relatif aux règles d'organisation et au choix du service de santé au travail, au suivi individuel et collectif et à la prévention de l'altération de la santé des travailleurs	1
2017-05-11	Arrêté du 4 mai 2017 portant extension d'un accord cadre interbranche conclu dans les branches professionnelles des assistants maternels du particulier employeur (n° 2395) et des salariés du particulier employeur (n° 2111)	JO-7
	Arrêté du 5 mai 2017 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre des conventions collectives des assistants maternels du particulier employeur (n° 2395) et des salariés du particulier employeur (n° 2111)	JO-8
2017-06-17	Arrêté du 1er juin 2017 modifiant l'article 1er de l'arrêté du 4 mai 2017 portant extension d'un accord cadre interbranche conclu dans les branches professionnelles des assistants maternels du particulier employeur (n° 2395) et des salariés du particulier employeur (n° 2111)	JO-8
2017-10-13	Arrêté du 3 octobre 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre des conventions collectives des assistants maternels du particulier employeur (n° 2395) et des salariés du particulier employeur (n° 2111)	JO-8
2017-12-30	Arrêté du 26 décembre 2017 portant extension d'un accord national interbranches conclu dans le cadre de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur (n° 2111) et de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur (n° 2395)	JO-9
2018-07-24	Arrêté du 17 juillet 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des salariés du particulier employeur (n° 2111)	JO-9
2018-12-19	Accord du 19 décembre 2018 relatif à la création d'un organisme spécifique au sein de l'OPCO	4
2019-02-27	Accord du 27 février 2019 portant création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité	NV-1
	Accord professionnel du 27 février 2019 relatif à l'OPCO des entreprises de proximité	14
2019-03-05	Accord du 5 mars 2019 relatif à la désignation d'un opérateur de compétences (OPCO 10)	7
2019-06-04	Arrêté du 29 mai 2019 portant extension d'un accord et d'un avenant audit accord conclus dans le cadre de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur (n° 2111)	JO-9
2019-06-28	Arrêté du 25 juin 2019 portant extension d'accords nationaux interbranches conclus dans le cadre de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur (n° 2111) et de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur (n° 2395)	JO-10
2019-08-09	Arrêté du 2 août 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des salariés du particulier employeur (n° 2111)	JO-10
2020-02-14	Avenant n° S 42 du 14 février 2020	NV-12
2020-09-26	Arrêté du 17 septembre 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur (n° 2111)	JO-11
2020-12-24	Arrêté du 18 décembre 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des salariés du particulier employeur (n° 2111)	JO-11
2021-01-25	Avenant n° S 43 du 25 janvier 2021 relatif aux salaires minima conventionnels	13
2021-06-02	Arrêté du 19 mai 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des salariés du particulier employeur (n° 2111)	JO-11
2021-07-08	Accord du 8 juillet 2021 relatif au déploiement de l'alternance	7
2021-10-28	Avenant n° S 44 du 28 octobre 2021 relatif aux salaires minima conventionnels	14



## **Index alphabétique**



## A

Accord du 19 decembre 2018 relatif a la creation d'un organisme specifique au sein de l'OPCO 4  
Accord du 27 fevrier 2019 portant creation de l'operateur de competences des entreprises de proximite NV-1  
Accord du 5 mars 2019 relatif a la designation d'un operateur de competences (OPCO 10) 7  
Accord du 8 juillet 2021 relatif au deploiement de l'alternance 7  
Accord professionnel du 27 fevrier 2019 relatif a l'OPCO des entreprises de proximite 14  
Accord-cadre interbranches du 24 novembre 2016 relatif aux regles d'organisation et au choix du service de sante au travail, au suivi individuel et collectif et a la prevention de l'alteration de la sante des travailleurs 1  
Accords de mise en œuvre 1  
Administration et fonctionnement 21  
Agrement de l'operateur de competences 18  
Annexe I Champ d'application 19  
Annexe I. Champ d'application 19  
Annexe II. Statuts de l'operateur de competences des entreprises de proximite 19  
Annexes 19  
Association paritaire nationale interbranches pour la mise en œuvre des garanties sociales des salaries (APNI) 5  
Avenant n° S 42 du 14 fevrier 2020 NV-12  
Avenant n° S 43 du 25 janvier 2021 relatif aux salaires minima conventionnels 13  
Avenant n° S 44 du 28 octobre 2021 relatif aux salaires minima conventionnels 14

## B

Bureau 22

## C

Capacite a occuper un ou plusieurs emplois 2  
Champ d'application professionnel et geographique 1, 8  
Champ d'intervention 15, 20  
Chapitre Ier Dispositions generales 8  
Chapitre II Le contrat d'apprentissage 8  
Chapitre III Le contrat de professionnalisation 10  
Chapitre IV Vie de l'accord 12  
Clause de revoyure 4  
Comite de nomination 24  
Comite de remuneration 24  
Comite des risques et d'audit (Controle interne. - Comite des risques et d'audit) 21  
Commissaires aux comptes et expert-comptable 26  
Commission apprentissage et professionnalisation 25  
Commission certification 24  
Commission financiere 24  
Commissions paritaires regionales 25  
Composition et fonctionnement 5  
Compte sante au travail 3  
Conditions d'emploi du beneficiaire d'un contrat de professionnalisation 11  
Conference annuelle des branches professionnelles et des entreprises et organismes de l'interprofession 23  
Conseil d'administration 21  
Conseil de gestion de l'organisme specifique 5  
Controle interne. - Comite des risques et d'audit 23  
Coordination des membres siegeant dans les differentes instances de l'OPCO des entreprises de proximite 26  
Creation et fonctionnement de l'association paritaire nationale interbranches 5

## D

Date d'effet 13, 14  
Delais et voies de recours contre les avis rendus 3  
Delegation partielle des missions a l'IRCEM 2  
Denomination 20  
Denonciation et revision 6  
Depenses 26  
Deploiement de l'alternance 7  
Depot 18  
Depot et extension 7  
Depots des statuts 26  
Designation de l'OPCO 7  
Direction 26  
Dispositions diverses 26  
Dispositions generales 8  
Dispositions transitoires 26  
Dissolution. - Liquidation 26  
Duree 26  
Duree de l'accord. Entree en vigueur 12  
Duree et entree en vigueur 6  
Duree et suivi 18

## E

Entree en vigueur et dispositions transitoires 4  
Exercice des fonctions d'administrateur et des membres designes dans les comites, les commissions, et les SPP 25

## F

Financement de la formation du beneficiaire du contrat de professionnalisation 12  
Financement du dispositif 4  
Forme juridique et denomination 15

## G

Gestion des sections financieres 25  
Gouvernance et gestion de l'operateur de competences 16

## I

I. - Regles de constitution 19  
II. - Administration et fonctionnement 21  
III. - Organisation financiere 26  
Inaptitude 3  
Inviolabilite du domicile 3  
IV. - Dispositions diverses 26

## L

La delegation de la fonction de maitre d'apprentissage par le particulier employeur 10  
La delegation de la fonction de tuteur par le particulier employeur 12  
La duree du contrat d'apprentissage 8  
La duree du contrat de professionnalisation 11  
La formation de l'apprenti 9  
La formation des maitres d'apprentissage et des maitres d'apprentissage delegues 10  
La formation des tuteurs et tuteurs delegues 12  
La formation du beneficiaire d'un contrat de professionnalisation 11  
La mise en place d'un CFA sectoriel 10  
La nature du contrat d'apprentissage 8  
La nature du contrat de professionnalisation 11  
La qualite de maitre d'apprentissage et les conditions requises 10  
La qualite de tuteur et les conditions requises 12  
La rupture du contrat d'apprentissage ou de la periode d'apprentissage 8  
La rupture du contrat de professionnalisation 11  
Le contrat d'apprentissage 8  
Le contrat de professionnalisation 10  
Le developpement de l'apprentissage 8  
Le developpement du contrat de professionnalisation 10  
Le financement 9  
Le livret d'apprentissage 10  
Le livret de professionnalisation 12  
Le maitre d'apprentissage 10  
Le tuteur 12  
Les apprentis en situation de handicap 9  
Les conditions d'emploi de l'apprenti 9  
Les missions du maitre d'apprentissage 10  
Les missions du tuteur 12

## M

Minima conventionnels bruts (avant deduction du montant des charges sociales salariales et des prestations en nature eventuellement fournies) 13, 14  
Missions 15  
Missions de l'association paritaire nationale interbranches 5  
Missions de l'organisme de gestion national 2  
Missions du conseil de gestion 5  
Missions et services 20  
Modalites specifiques du suivi 2  
Modification des statuts 26

## N

Nature et composition de l'organisme de gestion national 1  
Nature, duree et rupture du contrat d'apprentissage 8  
Nature, duree et rupture du contrat de professionnalisation 11  
Notification et formalites de depot 6  
Notification, depot et extension 4  
Notification, formalites de depot et extension 13

## O

Objet 15  
Objet de l'accord 1, 8  
Objet de l'operateur de competences des entreprises de proximite 20  
Objet et champ d'application 5  
OPCO des entreprises de proximite 7, 14  
Organisation financiere 26  
Organisme de gestion national de la sante au travail 1  
Organisme specifique au sein de l'OPCO 4  
Organisme specifique cree au sein de l'OPCO 5

## P

Partenariats 6  
Personnalite morale et membres 20  
Preambule 1, 4  
Presidence paritaire 23  
Prestations en nature 13, 14  
Prevention des risques professionnels 3  
Professionnels concourant au suivi 2

## **R**

Reglement interieur 26

Regles d'organisation et choix du service de sante au travail, suivi individuel et collectif et prevention de l'alteration de la sante des travailleurs 1

Regles de constitution 19

Remuneration du temps et des frais lies au suivi 3

Ressources 6, 26

Ressources de l'operateur de competences des entreprises de proximite 18

Revision et denonciation 4, 13

## **S**

Salaires minima (ex-IDCC 2111) 14

Salaires minima conventionnels 13

Sections paritaires professionnelles (SPP) 23

Service de proximite 18

Siege 20

Statuts 6

Suivi du deploiement et suivi de l'accord 13

Suivi individuel de l'etat de sante des salaries 2

## **T**

Texte de base 14

Textes Attaches 1

## **V**

Vie de l'accord 12





