

Convention collective Mutualité (IDCC 2128) — texte en vigueur au 11 octobre 2026

Convention collective nationale de la mutualité du 31 janvier 2000

Source : Légifrance (DILA), base KALI, réutilisée sous Licence Ouverte 2.0. Dernière mise à jour : 11 octobre 2026. Ce texte n'a pas de valeur officielle ; seule la version publiée sur Légifrance fait foi : https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635784. Version en ligne : <https://fiche-paie.fr/convention-collective/mutualite-2128>.

Sommaire

- 1. Préambule
- 2. I. - Dispositions générales
- 3. II - Droit syndical
- 4. III - Institutions représentatives du personnel
- 5. IV. - Recrutement et emploi
- 6. V. - Durée et conditions de travail
- 7. VI. - Classification du personnel
- 8. VII. - Rémunération minimale annuelle garantie
- 9. VIII. - Évolution de carrière
- 10. IX. - Formation professionnelle et emploi
- 11. X. - Congés
- 12. XI. - Service national et journée citoyenne (1)
- 13. XII. - Maladie. - Accident du travail
- 14. XIII. - Maternité - Adoption
- 15. XIV. - Retraite
- 16. XV - Garanties sociales
- 17. XVI. - Démission et licenciement
- 18. XVII. - Mesures disciplinaires
- 19. XVIII. - Commissions paritaires

Préambule

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 janvier 2000

Les parties signataires sont d'accord pour demander au ministère du travail de procéder au plus tôt à l'extension de la présente convention, dans les conditions prévues aux articles L. 133-8 et suivants du code du travail.

L'UGEM s'engage à effectuer dans les meilleurs délais les formalités pour l'extension et à communiquer aux organisations syndicales signataires une copie du récépissé de dépôt.

I. - Dispositions générales

1.1. Champ d'application (1)

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 mai 2002

La présente convention nationale règle les rapports, y compris dans les départements d'outre-mer, entre les employeurs et les salariés sous contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée, à temps plein ou à temps partiel, des organismes mutualistes régis par le code de la mutualité, à l'exclusion :

- des activités exercées par les organismes dont les salariés relèvent d'autres conventions collectives, notamment la FEHAP, le tourisme social, les fédérations et unions d'aide à domicile comme l'UNASSAD ;
- des activités relevant de l'article 16 de la loi du 30 juin 1975 ;
- des professionnels de santé exerçant des activités médicales ou dentaires, liés par un contrat individuel particulier, inscrits à un ordre en application d'un code de déontologie.

Les organismes visés par les exclusions ci-dessus ont la possibilité d'entrer dans le champ d'application.

(1) Article étendu à l'exclusion des organismes relevant de la convention collective agréée de travail du personnel de la mutualité sociale agricole (arrêté du 3 juin 2003, art. 1er).

1.2. Date d'effet

Article

La présente convention collective se substitue à toutes conventions collectives antérieures ou à tous accords ayant le même objet sans préjudice de l'application des dispositions légales permettant la conclusion d'accords d'adaptation.

NOTA : Arrêté du 4 juin 2004, art. 1er : Texte étendu à l'exclusion des organismes relevant des conventions collectives applicables respectivement au personnel, aux agents de direction et aux praticiens de la mutualité sociale agricole.

1.3. Durée

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 janvier 2000

La présente convention est conclue pour la période du 1er février 2000 au 31 décembre 2001. Elle se renouvelle par tacite reconduction d'année en année au 1er janvier.

1.4. Révision et dénonciation

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 21 juin 2019

La présente convention peut être révisée et dénoncée dans les conditions suivantes :

1.4.1. Révision

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la demande de révision doit être formulée auprès de l'ensemble des parties, par courrier recommandé avec avis de réception, accompagnée d'un projet de texte des points sujets à modification. Elle doit également être notifiée au secrétariat de la CPPNI.

Elle est mise à l'ordre du jour d'une CPPNI à venir dans la limite de 3 mois à compter de la date de réception de la demande par le secrétariat de la CPPNI.

En outre, lors de l'élaboration de l'agenda social, les partenaires sociaux peuvent convenir d'inscrire ou non dans l'accord consacrant cet agenda les demandes de révision de la convention collective de la mutualité émanant de l'un des membres de la CPPNI.

Les dispositions ayant fait l'objet d'une demande de révision restent applicables jusqu'à la date d'entrée en vigueur de l'avenant portant révision de la convention collective de la mutualité.

Si les négociations collectives devaient ne pas aboutir à la conclusion d'un avenant à la présente convention, alors cette dernière resterait en vigueur selon sa rédaction antérieure à la demande de révision.

1.4.2. Dénonciation

La demande de dénonciation de la présente convention doit être formulée par lettre recommandée avec avis de réception adressée 3 mois au moins avant son expiration, conformément aux dispositions légales en vigueur.

La dénonciation est en principe totale.

Elle peut être partielle lorsqu'elle concerne l'un des chapitres suivants :

- chapitre III Institutions représentatives du personnel, article 3.3 ;
- chapitre IV Recrutement et emploi ;
- chapitre IX Formation professionnelle et emploi ;
- chapitre XI Service national et journée citoyenne ;
- chapitre XV Garanties sociales.

Toute dénonciation doit avoir été précédée d'une demande de révision n'ayant pu aboutir dans les conditions fixées ci-dessus.

La lettre de notification doit être notifiée par courrier recommandé et accompagnée d'un projet de texte.

Les discussions devront s'engager dans les 3 mois à compter de la notification de la lettre portant dénonciation.

Les effets de la dénonciation sont réglés par les dispositions légales en vigueur.

II - Droit syndical

2.1. Dispositions générales

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 18 mars 2009

L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en application des dispositions légales. L'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois. Dans le respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles régissant l'exercice du mandat, les salariés détenteurs d'un mandat syndical ou d'un mandat électif ont les mêmes droits et les mêmes devoirs que les autres salariés dans le cadre de l'exécution de leur contrat de travail.

En application du principe de non-discrimination, les conseils d'administration ou leurs représentants s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat pour arrêter leurs décisions se rapportant à la vie professionnelle (recrutement, organisation du travail, formation, rémunération, évolution de carrière).

En cas de litige, les parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter aux cas litigieux une solution équitable.

Cette procédure amiable ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

L'exercice d'un mandat de représentation du personnel ou d'un mandat syndical s'intègre normalement dans la vie professionnelle des salariés. Les modalités de mise en oeuvre de ce principe sont définies à l'article 2. 6 ci-dessous.

Avenant modificateur étendu à l'exclusion des organismes relevant des conventions collectives applicables respectivement au personnel, aux agents de direction et aux praticiens de la mutualité sociale agricole (arrêté du 23 décembre 2010, art. 1er)

2.2. Conditions d'exercice du droit syndical

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 18 mars 2009

Les activités syndicales dans les organismes s'exercent conformément à la loi.

La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise sur les lieux de travail et pendant le temps de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Les organismes devront notamment accorder aux organisations syndicales toutes les facilités nécessaires pour la diffusion d'informations au personnel.

Avenant modificateur étendu à l'exclusion des organismes relevant des conventions collectives applicables respectivement au personnel, aux agents de direction et aux praticiens de la mutualité sociale agricole (arrêté du 23 décembre 2010, art. 1er)

2.3. Utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 18 mars 2009

Les parties signataires de la convention collective nationale conviennent de l'intérêt, pour le développement du dialogue social, de l'accès des organisations syndicales et des IRP aux nouvelles technologies d'information et de communication (NTIC).

Dans le cadre du respect des accords d'entreprise existants et des dispositions de l'article L. 2142-6 du code du travail, la convention collective fixe les principes généraux d'utilisation des nouvelles technologies dont les modalités d'application doivent être déclinées par accords d'entreprise ou, à défaut, par accords avec le comité d'entreprise ou les délégués du personnel. Les entreprises sont par ailleurs incitées à conclure des chartes d'utilisation destinées à prévoir tout risque de contestation ou de conflit.

Les principes généraux dans lesquels s'inscrit la négociation d'entreprise sont les suivants :

- mise à disposition de moyens matériels : matériel informatique permettant l'utilisation de la messagerie et d'Internet, imprimante, ligne téléphonique. La formation du responsable désigné par l'organisation syndicale et /ou par l'IRP à l'utilisation des nouvelles technologies est prise en charge par l'entreprise, de même que les coûts de fonctionnement des matériels mis à disposition. Chaque organisation syndicale et/ou les IRP doivent désigner un responsable NTIC ;

- conditions et modalités d'utilisation de la messagerie électronique par les organisations syndicales représentatives implantées dans l'organisme et/ou des IRP pour communiquer tant en interne qu'en externe, en ce qui concerne les moyens mis en oeuvre pour garantir la confidentialité des échanges électroniques ainsi que les moyens garantissant la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message ;

- création d'un espace d'information syndicale sur l'intranet de l'entreprise lorsqu'il existe. La négociation portera sur les règles applicables quant au contenu des pages, les conditions d'accès par les salariés à l'information syndicale, notamment en termes de confidentialité, ainsi que sur les contraintes techniques devant être respectées.

Avenant modificateur étendu à l'exclusion des organismes relevant des conventions collectives applicables respectivement au personnel, aux agents de direction et aux praticiens de la mutualité sociale agricole (arrêté du 23 décembre 2010, art. 1er)

2.4. Crédits d'heures

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 2 avril 2017

Les crédits d'heures attribués aux salariés détenteurs d'un mandat syndical et/ ou électif sont déterminés par application des dispositions légales et réglementaires en vigueur. Le volume des crédits d'heures peut faire l'objet de la négociation d'accords collectifs d'entreprise. A ce titre, les organismes mutualistes sont invités à prendre notamment en compte les spécificités liées aux entreprises multi-établissements et aux difficultés éventuellement causées par l'éloignement géographique. Les modalités de cette prise en compte sont définies par la voie de la négociation d'accords collectifs.

Un crédit mensuel de 7 heures est accordé à tout délégué du personnel titulaire ayant également la qualité de délégué syndical dans les organismes de moins de 50 salariés. Ce crédit d'heures se rajoute à celui dont les intéressés bénéficient par la loi pour l'exercice de leur mandat de délégué du personnel titulaire.

Chaque délégué syndical peut utiliser des heures de délégation pour participer, au titre de son organisation, à des négociations ou à des concertations à un autre niveau que celui de l'entreprise ou aux réunions d'instances organisées dans l'intérêt des salariés de l'entreprise ou de la branche.

2.5. Congé exceptionnel pour représentation syndicale au sein des instances statutaires des organisations

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 18 mars 2009

Les salariés bénéficient pour l'exercice d'un mandat syndical d'un congé exceptionnel dans les conditions suivantes :

-le mandat doit être confié par écrit par l'organisation syndicale représentative *au plan national* (1) et sur papier à en-tête de cette dernière. Il doit être présenté, sauf circonstances exceptionnelles, au moins 8 jours à l'avance ;

-les congés pour l'exercice d'un mandat syndical sont attribués pour permettre aux salariés de participer aux réunions statutaires des 5 organisations syndicales représentatives au plan national. Le congé exceptionnel est accordé globalement par organisation syndicale représentative dans la limite annuelle de 20 jours fractionnables par demi-journée.

Dans les limites ci-dessus indiquées, il n'entraîne pas de diminution de salaire.

(1) Les termes : « au plan national » sont exclus de l'extension comme contrevenant à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 qui définit parmi les différents niveaux d'appréciation de la représentativité syndicale le niveau de la branche professionnelle et le niveau national et interprofessionnel.

(Arrêté du 23 décembre 2010, art. 1er)

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 2 avril 2017

Les salariés bénéficient d'un congé exceptionnel n'entraînant pas de diminution de salaire sous réserve de remplir les trois conditions cumulatives suivantes :

- l'objet de ce congé consiste exclusivement à participer aux réunions statutaires des organisations syndicales de salariés représentatives *au niveau national* (1) ;
- une invitation écrite, mentionnant nominativement chaque salarié, et confiée par l'organisation syndicale représentative *au plan national* (1) sur papier à en-tête de cette dernière, doit être présentée à l'employeur au moins 8 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles ;
- annuellement et par entreprise, le nombre maximal de jours accordés dans le cadre de ce congé exceptionnel est fixé à 20 jours par organisation syndicale représentative *au plan national* (1), fractionnables en demi-journées.

(1) Les termes : « au niveau national » figurant au premier point du paragraphe 2.5 et les termes : « au plan national » figurant au deuxième point et au troisième point du paragraphe 2.5 de cet avenant sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 et au principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).

(Arrêté du 21 mars 2017-art. 1)

2.6. Evolution professionnelle des salariés investis d'un mandat syndical et / ou électif

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 2 avril 2017

Nota : En application de l'article L. 2253-2 du code du travail, les dispositions portant sur la valorisation du parcours syndical à l'article 2.6 et à l'annexe 6 sont rendues impératives par l'accord du 7 décembre 2018 (BOCC 2019-14, art. 1^{er}).

Aussi, tant que les dispositions susmentionnées demeureront en vigueur et inchangées, elles s'imposeront aux organismes mutualistes appliquant la convention collective de la mutualité.

Dans le cadre du principe de non-discrimination rappelé à l'article 2.1 et afin de favoriser l'exercice de mandats syndicaux et/ou électifs et d'apporter des garanties aux salariés titulaires de ces mandats, les dispositions suivantes doivent être appliquées dans les organismes entrant dans le champ de la convention collective.

2.6.1. Modalités d'exercice des mandats

L'exercice d'un mandat syndical et/ou électif s'intègre dans la vie professionnelle des salariés.

Les entreprises doivent veiller à ce que l'exercice d'un mandat syndical et/ ou électif n'entraîne pas de conséquences négatives présentes ou futures sur l'évolution professionnelle et sur l'employabilité des salariés concernés.

Au début de son mandat, le titulaire d'un mandat syndical et/ou électif bénéficie d'un entretien individuel portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi. Cet entretien doit se dérouler au plus tard dans les 6 mois qui suivent la prise du mandat.

Peuvent notamment être abordées dans ce cadre les dispositions éventuellement nécessaires à la conciliation de l'activité professionnelle et de l'exercice du ou des mandats :

- adaptation du poste ou de l'organisation du travail, en veillant, dans la mesure du temps consacré à l'exercice du poste, à ce que celui-ci conserve un intérêt professionnel ;
- adaptation des objectifs pour les salariés occupant des fonctions soumises à la fixation d'objectifs quantitatifs.

A l'occasion de cet entretien, qui ne se substitue pas à l'entretien professionnel, il peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Par ailleurs, les entreprises sont invitées à organiser une information à destination des managers comptant parmi leurs collaborateurs des salariés titulaires d'un mandat syndical et/ ou électif qui porterait sur :

- la nature du ou des mandats détenus ;

- les prérogatives qui y sont attachées.

2.6.2. Parcours professionnel et formation

Les conditions d'accès aux actions de formation professionnelle nécessaires à l'adaptation au poste de travail et au maintien des compétences et de la professionnalisation doivent être identiques à celles des autres salariés. Les dispositions de l'accord de branche sur la formation professionnelle sont applicables aux salariés élus ou mandatés dans les mêmes conditions que celles prévues pour les autres salariés.

Pour les salariés consacrant une partie importante de leur temps à l'exercice d'un mandat, les actions de formation peuvent concerner le métier exercé mais aussi tendre à préparer la reprise d'une activité professionnelle à titre principal.

Par ailleurs, outre les formations en lien avec l'emploi occupé, l'exercice des mandats nécessite des compétences spécifiques du fait de la complexité croissante des problématiques correspondant à leur champ d'intervention. Les partenaires sociaux reconnaissent l'importance pour les titulaires de mandats syndicaux et/ ou électifs de bénéficier de formations assurant un niveau de connaissance nécessaire à l'exercice de leur mission. Les intéressés peuvent donc bénéficier, en cours de mandat et en accord avec l'employeur, d'une action de formation en lien avec le mandat selon les modalités applicables au sein de l'entreprise (plan de formation, CPF ...).

Dans ce cadre, les entreprises sont également invitées à faire connaître aux titulaires de mandats syndicaux et/ ou électifs la possibilité de suivre une action de formation certifiante et inscrite à l'inventaire en application des dispositions de l'article L. 6112-4 du code du travail.

2.6.3. Garantie de rémunération

L'ensemble des salariés détenteurs d'un mandat syndical et/ou électif ne doivent pas connaître, du fait de l'exercice du mandat, de conséquences négatives en termes d'évolution de leur rémunération.

Ceux-ci ont droit, sur l'ensemble de la durée de chaque mandat syndical et/ ou électif, à une évolution de leur rémunération au moins égale à l'évolution moyenne des rémunérations des salariés de leur catégorie professionnelle et d'ancienneté comparable. A défaut de tels salariés, la comparaison se fera au vu de l'évolution moyenne des rémunérations dans l'entreprise. Par rémunération, il faut entendre non seulement le salaire de base mais aussi tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur.

Dans le cadre de l'application de ces dispositions, un salarié peut demander qu'un bilan triennal soit fait par l'employeur de manière à vérifier qu'il n'a pas fait l'objet de discrimination liée à l'exercice du mandat. Les conclusions de ce bilan sont examinées dans le cadre de l'entretien professionnel. Pour l'élaboration du bilan précédemment cité, et à défaut de dispositions particulières mises en place par voie d'accord collectif d'entreprise, il convient de se référer d'une part à la comparaison de la situation du salarié avant et après l'obtention du mandat, d'autre part à la comparaison de la situation du salarié avec celle de salariés présentant des caractéristiques similaires.

Les modalités pratiques pour effectuer cette comparaison sont explicitées en annexe 6 de la convention collective.

Si un écart est constaté en défaveur du titulaire d'un mandat syndical et/ ou électif, une mesure corrective assurant une garantie effective d'évolution de la rémunération est alors mise en œuvre.

2.6.4. Entretien de fin de mandat

A l'issue du mandat, le salarié bénéficie d'un entretien spécifique au cours duquel un bilan de sa situation professionnelle est effectué, intégrant les compétences acquises au titre de son activité élective ou syndicale et précisant les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

Lorsque l'entretien professionnel est réalisé au terme d'un mandat syndical et/ou électif, l'entretien spécifique mentionné au premier alinéa est effectué dans ce cadre.

A la suite de son entretien de fin de mandat, le salarié peut, à son initiative, bénéficier d'un bilan de compétence dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Dans tous les cas, et afin de porter une attention particulière au parcours professionnel du titulaire d'un mandat syndical et/ ou électif, un projet d'évolution professionnelle est formalisé avec l'employeur précisant :

- les compétences validées et/ou certifiées du fait et à l'occasion du ou des mandats ;
- les actions de formation à mettre en œuvre, les salariés concernés s'engageant à suivre les actions prévues.

Si ce projet d'évolution professionnelle conduit à la mise en œuvre d'une mobilité professionnelle, les entreprises sont invitées à mettre en place des mesures d'accompagnement (actions de formation, tutorat ...).

Annexe 6

Modalités de mise en œuvre de la garantie d'évolution de la rémunération prévue par l'article 2.6.3

Les modalités de mise en œuvre de la garantie d'évolution de la rémunération prévue par l'article 2.6.3 de la convention collective sont les suivantes :

Le périmètre d'appréciation de la garantie est l'entreprise ou l'établissement dont relève le salarié concerné en cas d'établissements distincts.

Par rémunération, il faut entendre le salaire de base, les avantages en nature et en espèces et tout accessoire de salaire payé directement ou indirectement par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier. Les mesures résultant de l'application d'un accord d'intéressement ne sont pas comprises.

Il convient notamment de prendre en compte toute augmentation objective, pérenne ou exceptionnelle dont la personne salariée aurait pu bénéficier.

Sont exclues de la base de calcul :

- les augmentations liées à une promotion entraînant un changement de catégorie ;

- les primes liées à une sujétion particulière qui ne concerne pas la personne salariée (salissures, travail de nuit, du dimanche ...) ;
- les primes exceptionnelles liées à la personne salariée (mariage, ancienneté, médaille du travail ...).

Les salariés de la même catégorie n'ayant pas eu d'augmentation sont inclus dans le calcul de la moyenne des augmentations à appliquer.

Il convient donc de :

- décomposer la rémunération des salariés de la catégorie professionnelle concernée et d'ancienneté comparable, y compris la rémunération de la personne salariée concernée ;
- identifier les augmentations individuelles et/ ou collectives appliquées à chacun des éléments de la rémunération (salaires de base et éléments variables) ;
- calculer la moyenne de ces augmentations pour chacun des éléments ;
- appliquer chaque taux moyen aux éléments correspondants de la rémunération de la personne salariée concernée.

La détermination de la notion de salarié de même catégorie est fonction de la taille et de la structure de l'entreprise.

Ainsi :

- il y a lieu de comprendre par " salarié de la même catégorie " les salariés relevant du même coefficient dans la classification applicable à l'entreprise pour le même type d'emploi (une subdivision supplémentaire par métiers est possible lorsque les coefficients comprennent des emplois au contenu différent) ;
- dans l'hypothèse où il n'y aurait pas au moins deux personnes répondant à ces conditions (outre la personne salariée concernée), il conviendrait de prendre en compte les salariés relevant du même niveau dans la classification ;
- dans l'hypothèse où il n'y aurait pas au moins deux personnes de même niveau, il conviendrait de prendre en compte la catégorie socioprofessionnelle du salarié (ouvriers, employés, professions intermédiaires, cadres) ;
- s'il n'y a pas au moins deux salariés de la même catégorie ainsi entendue, il y a lieu de se référer à la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise ;
- il y a lieu d'entendre par salariés " d'ancienneté comparable " les salariés entrés dans l'entreprise au cours de la même année civile ;
- à défaut, la comparaison est effectuée quelle que soit l'ancienneté uniquement selon la notion de catégorie ci-dessus explicitée.

(1) Le paragraphe 2-6 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2141-5 du code du travail.

(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

2.7. Fonctions syndicales hors de l'entreprise

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 7 décembre 2018

2.7.1. Permanent syndical

Le salarié appelé à exercer des fonctions syndicales extérieures à l'entreprise pendant une durée au plus égale à 3 ans, renouvelable une fois dans la limite d'une durée totale au plus égale à 6 ans, bénéficie d'une suspension de son contrat de travail sans rémunération.

Les salariés visés à l'alinéa précédent bénéficient d'une garantie de retour à l'emploi dans leur poste antérieur ou dans un poste équivalent relevant de la même classe.

Un bilan professionnel est effectué et les actions de formation nécessaires sont définies avant la reprise effective de l'activité professionnelle. Ces salariés sont inscrits dans les publics prioritaires des périodes de professionnalisation prévues par l'accord de branche sur la formation professionnelle. Les compétences acquises au cours de l'exercice de la fonction de permanent sont prises en compte dans le cadre de ce bilan. Elles doivent également pouvoir s'inscrire dans une démarche de VAE.

Les salariés en situation de retour à l'emploi s'engagent à suivre les actions de formation prévues.

Lors de leur retour, ils bénéficient des avantages antérieurement acquis.

2.7.2. Représentation dans une instance paritaire

Sont visées au présent article :

- les instances paritaires mises en place dans le cadre de la présente convention et des accords collectifs de branche ;
- ainsi que celles, mentionnées dans la présente convention, auxquelles les salariés participent dans un objectif de représentation et de défense des intérêts du secteur de la mutualité.

Ne sont pas concernées les commissions et instances consacrées aux articles 9.12, 9.13 et 18.1 de la convention collective de la mutualité pour lesquelles des règles spécifiques sont prévues.

Les salariés mandatés par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche pour participer à ces instances bénéficient d'une autorisation d'absence assimilée à du travail effectif.

L'employeur maintient la rémunération des salariés pour participer à ces instances. Il peut, si les règles propres aux institutions paritaires visées ci-dessus le prévoient, leur en demander le remboursement.

Avenant modificateur étendu à l'exclusion des organismes relevant des conventions collectives applicables respectivement au personnel, aux agents de direction et aux praticiens de la mutualité sociale agricole (arrêté du 23 décembre 2010, art. 1er)

2.8 - Financement du dialogue social dans la branche mutualité

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2019

L'ANEM attribue un budget annuel global aux organisations syndicales reconnues représentatives au niveau de la branche mutualité.

L'objet et les modalités de fonctionnement de celui-ci sont définis par l'accord de branche du 9 novembre 2018.

III - Institutions représentatives du personnel

3.1. Représentation du personnel

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 18 mars 2009

La désignation ou l'élection, la durée des fonctions et les attributions des représentants du personnel (délégués du personnel, membres du comité d'entreprise, de la délégation unique ou du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) sont réglées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Souhaitant assurer la représentation de l'ensemble des salariés, les partenaires sociaux signataires de la présente convention incitent les organismes à procéder dans le cadre des élections des IRP, et selon des modalités à définir par voie d'accord d'entreprise, au rattachement des établissements dont les effectifs sont inférieurs à ceux prévus par la loi. De même, ils incitent les organismes à prendre en compte, par la voie de la négociation d'accords collectifs, l'existence de sites multiples et ses incidences sur le fonctionnement des IRP et sur l'exercice des mandats.

Avenant modificateur étendu à l'exclusion des organismes relevant des conventions collectives applicables respectivement au personnel, aux agents de direction et aux praticiens de la mutualité sociale agricole (arrêté du 23 décembre 2010, art. 1er)

3.2. Exercice des mandats

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 18 mars 2009

L'exercice d'un mandat de représentation du personnel s'inscrit dans le cadre des principes généraux édictés à l'article 2. 1 de la présente convention collective. Les salariés détenteurs d'un mandat électif bénéficient, dans les mêmes conditions que ceux détenteurs d'un mandat syndical, des dispositions de l'article 2. 6.

Avenant modificateur étendu à l'exclusion des organismes relevant des conventions collectives applicables respectivement au personnel, aux agents de direction et aux praticiens de la mutualité sociale agricole (arrêté du 23 décembre 2010, art. 1er)

3.3. Financement des activités sociales et culturelles

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 18 mars 2009

Le financement des activités sociales et culturelles des comités d'entreprise est assuré par une contribution minimum de 0, 8 % de la masse salariale brute.

Cette contribution s'ajoute à la subvention légale de fonctionnement.

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 18 mars 2009

Le financement des activités sociales et culturelles des comités d'entreprise est assuré par une contribution minimum de 0, 8 % de la masse salariale brute.

Cette contribution s'ajoute à la subvention légale de fonctionnement.

Avenant modificateur étendu à l'exclusion des organismes relevant des conventions collectives applicables respectivement au personnel, aux agents de direction et aux praticiens de la mutualité sociale agricole (arrêté du 23 décembre 2010, art. 1er)

3.4 Représentation du personnel au conseil d'administration de l'organisme

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 18 mars 2009

Dans les organismes de 50 salariés et plus, la représentation du personnel au conseil d'administration est régie par les dispositions de l'article L. 114-16, alinéa 6, du code de la mutualité.

Dans les organismes de moins de 50 salariés, un représentant du personnel assiste aux réunions du conseil d'administration avec voix consultative. Les modalités de désignation de ce représentant sont définies par les statuts de l'organisme.

Avenant modificateur étendu à l'exclusion des organismes relevant des conventions collectives applicables respectivement au personnel, aux agents de direction et aux praticiens de la mutualité sociale agricole (arrêté du 23 décembre 2010, art. 1er)

IV. - Recrutement et emploi

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 janvier 2000

Il est interdit, à l'occasion de l'embauche, de l'exécution ou de la rupture du contrat de travail, de prendre en considération :

- l'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat ;
- l'origine, le sexe, la situation de famille, l'appartenance ou la non-appartenance à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée, l'appartenance ou la non-appartenance à un parti politique.

Pour un même travail, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes devra être respectée : les disparités constatées devront faire l'objet de mesures de rattrapage.

4.1. Recrutement

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 janvier 2000

Les conditions de recrutement sont fixées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Un contrat de travail écrit doit être établi pour chaque salarié. Toute modification d'un élément essentiel du contrat initial doit faire l'objet d'un avenant.

Lors de son entrée dans l'organisme, le salarié reçoit communication du texte de la convention collective, dont un exemplaire lui est remis à l'expiration de la période d'essai.

Dès son entrée dans l'organisme, le salarié nouvellement embauché reçoit au moins le salaire de base de la classe de la catégorie dans laquelle il est engagé tel qu'il résulte de la présente convention.

4.2. Contrat à durée déterminée

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 janvier 2000

Le recrutement par contrat à durée déterminée doit être conforme aux dispositions légales en vigueur.

En cas de besoin de personnel permanent, les candidatures des salariés sous contrat à durée déterminée sont examinées en priorité.

En cas d'embauche définitive dans le même poste, il n'y a pas de nouvelle période d'essai.

4.3. Période d'essai

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 janvier 2000

La période d'essai est fixée à 1 mois pour les employés, à 3 mois pour les techniciens et agents d'encadrement ainsi que pour les cadres C 1, C 2, à 6 mois pour les cadres C 3, C 4 et les directeurs.

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée qui ne peut excéder celle de la période initiale. La possibilité d'un renouvellement doit être prévue dans le contrat de travail initial.

En cas de rupture durant la période d'essai, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, un délai de prévenance est fixé à :

- 15 jours à compter du début du 4^e mois ;
- 1 mois à compter du début du 7^e mois.

4.4. Examen médical

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 décembre 2003

Tout candidat doit subir préalablement au recrutement, ou au plus tard dans le mois qui suit son recrutement, un examen médical permettant d'apprécier son aptitude physique à occuper les fonctions auxquelles il est destiné.

L'examen médical visé ci-dessus doit impérativement être effectué préalablement à l'embauche pour les salariés affectés à des travaux comportant des risques spéciaux dont la liste est fixée par arrêté du 11 juillet 1997 et qui font, à ce titre, l'objet d'une surveillance médicale particulière.

NOTA : Arrêté du 4 juin 2004 : Texte étendu à l'exclusion des organismes relevant des conventions collectives applicables respectivement au personnel, aux agents de direction et aux praticiens de la mutualité sociale agricole.

4.5. Mutations

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 janvier 2000

Des mutations volontaires peuvent avoir lieu entre organismes appliquant la présente convention et avec l'accord écrit desdits organismes. Ces mutations se font en tout état de cause sans examen probatoire d'entrée. Le personnel ainsi muté bénéficie des avantages acquis, en application de la présente convention.

4.6. Mobilité interne et promotion

Article

Les organismes procèdent aux affectations nécessaires pour pourvoir les postes vacants ou créés.

Ils veillent tout spécialement, à cet effet, à mettre en place les moyens d'information interne et d'évaluation des capacités et potentiels qui permettent de favoriser la réponse aux attentes des salariés quant à leur évolution de carrière.

Dans ce but, les candidatures internes aux postes vacants ou créés sont examinées en priorité.

La promotion dans une classe supérieure peut être assortie d'une période probatoire dont la durée ne peut excéder celle de la période d'essai, hors renouvellement, de la classe du nouveau poste occupé.

Le salarié qui, à l'occasion d'une promotion, ne donnerait pas satisfaction ou qui ne voudrait pas être confirmé dans ses nouvelles fonctions sera réintégré prioritairement dans son emploi précédent ou, à défaut, dans un emploi de même classe que celui occupé précédemment, sans perdre aucun des avantages dont il bénéficiait antérieurement à sa promotion.

4.7. Emplois réservés

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 janvier 2000

Les organismes doivent satisfaire aux obligations légales en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés (art. L. 323-9 du code du travail).

Ils devront privilégier l'emploi des travailleurs handicapés plutôt que le versement libératoire de la contribution prévue en cas de non-occupation de ces derniers dans les proportions légales.

4.8. Dispositions spéciales en cas de décès

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 janvier 2000

En cas de décès d'un salarié, le conjoint survivant ou l'orphelin soutien de famille qui présente les capacités nécessaires bénéficie, sur sa demande, d'une priorité d'emploi dans les organismes entrant dans le champ d'application de la convention pendant 6 mois à compter de la date du décès.

V. - Durée et conditions de travail

5.1. Dispositions générales

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 janvier 2000

Les horaires et la durée de travail sont fixés par l'organisme selon la législation en vigueur.

Sauf contraintes particulières, les organismes font bénéficier leur personnel de 48 heures consécutives de repos hebdomadaire. Ce repos comprend le dimanche (1).

Si les nécessités de service l'exigent, il peut être dérogé aux règles ci-dessus après consultation, s'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. En l'absence d'institutions représentatives du personnel, l'organisme devra porter à la connaissance du personnel concerné, par tous moyens appropriés, les raisons et motivations de ces dérogations (1).

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 221-6 et suivants du code du travail (arrêté du 17 août 2001, art. 1er).*

5.2. Heures supplémentaires

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 janvier 2000

Dans des cas exceptionnels, les organismes se réservent la possibilité de faire effectuer, au-delà de l'horaire légal de travail, des heures supplémentaires.

Le contingent annuel est fixé à 100 heures supplémentaires. Les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire moyenne de l'organisme s'imputent sur le contingent annuel (1).

Celles-ci donnent lieu à rémunération dans les conditions prévues par la réglementation.

A la demande de l'une des parties et avec l'accord réciproque, ces heures supplémentaires pourront être compensées par un repos dont la durée est égale à celle des heures supplémentaires effectuées, majorées dans les conditions prévues par la loi, y compris éventuellement les majorations en cas de repos compensateur. L'application de cette modalité sera favorisée.

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5 et L. 212-6 du code du travail (arrêté du 17 août 2001, art. 1er).*

5.3. Temps partiel

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 janvier 2000

Les salariés employés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps plein par :

- la loi ;
- la présente convention ;
- les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi relevant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles.

VI. - Classification du personnel

6.1. Principe

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 janvier 2000

Les emplois sont classés par application de la méthode définie en annexe I de la présente convention. Les représentants du personnel doivent être associés à l'ensemble de la démarche.

Il est convenu entre les parties signataires que les salariés ayant à la date de conclusion de la convention collective la qualité d'agent d'encadrement ou de cadre bénéficieront du maintien de cette qualité, alors même que le reclassement de la fonction suite à la transposition ne relèverait plus de ces catégories.

Les parties signataires conviennent de se réunir au moins une fois tous les 5 ans pour examiner la nécessité de réviser la classification.

Les organismes devront s'assurer au minimum tous les 5 ans que la classification est toujours en conformité avec la méthode définie.

6.2. Remplacement temporaire

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 janvier 2000

Tout salarié appelé à effectuer un remplacement dans un emploi d'une classe supérieure à celle de l'emploi qu'il occupe habituellement pour une période continue excédant 1 mois bénéficie, à dater du premier jour du deuxième mois civil de son remplacement, de la RMAG de l'emploi occupé à titre temporaire.

Ce remplacement temporaire ne peut dépasser 6 mois, sauf remplacement consécutif à des circonstances particulières, telles que maladie, maternité ou congés de longue durée.

A l'expiration de ce délai de 6 mois, s'il a été appelé à effectuer un remplacement temporaire dans les conditions susvisées, il est soit promu dans la classe de l'emploi dont il a assuré le remplacement, soit replacé dans son emploi antérieur. Sa candidature au premier emploi vacant de la classe supérieure sera examinée en priorité.

Le remplaçant peut prétendre normalement à un emploi de la classe supérieure qui deviendrait vacant pendant la période de remplacement.

VII. - Rémunération minimale annuelle garantie

7.1. Rémunération minimale annuelle garantie

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2018

La rémunération minimale annuelle garantie est déterminée pour un salarié à temps plein présent pendant l'année civile de référence en fonction de la classe de la catégorie telle que prévue à l'annexe I, classification à laquelle le salarié est rattaché.

La base de calcul de la rémunération minimale annuelle garantie exclut :

- les primes d'expérience professionnelle acquise ;
- les primes de progression garantie ;
- toute prime de quelque nature que ce soit ;
- les heures supplémentaires.

Le montant de chacune des 10 rémunérations minimales annuelles garanties sera négocié tous les ans en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

7.2. Rémunération effective

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 janvier 2000

Les rémunérations sont payées mensuellement selon la législation en vigueur.

La rémunération effective se trouve majorée par les dispositions prévues à l'article 8.

Les modalités de versement de la rémunération relèvent de la compétence des organismes.

La rémunération est réglée en 13,55 mensualités - 12 mensualités auxquelles se rajoutent 55 % d'une mensualité en juin et une mensualité avec celle de décembre -, sauf dans les organismes appliquant d'autres modalités avant l'entrée en vigueur de la présente convention qui maintiendront lesdites modalités, sauf accord particulier.

Pour les salariés entrés en cours d'année civile, la rémunération annuelle telle que définie ci-dessus sera proratisée en rapport au temps de présence.

En cas de changement de classe en cours d'année, la rémunération annuelle telle que définie ci-dessus sera proratisée en fonction du temps d'activité dans chacune des classes.

7.3. Indemnité différentielle de transposition

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 janvier 2000

L'application de la convention ne peut en aucun cas entraîner une diminution de la rémunération annuelle brute des salariés en poste au moment de l'application des chapitres VII et VIII.

La différence entre le salaire annuel brut calculé selon le texte conventionnel jusqu'alors applicable dans l'organisme et le salaire brut annuel calculé conformément aux règles prévues dans la présente convention sera traduite sous forme d'une indemnité différentielle de transposition dont la base sera une somme fixe qui restera acquise durant l'ensemble de la carrière du salarié au sein de l'organisme et dont l'évolution sera identique à celle de la RMAG de la classe à laquelle appartient le salarié.

VIII. - Évolution de carrière

8.1. Evolution de carrière (application)

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2018

Application :

- des majorations de choix décidées par l'employeur dans le cadre des dispositions de l'article 8.2. Ces majorations ne sont pas plafonnées ;
- des garanties minimales conventionnelles telles que définies à l'article 8.3 qui sont exprimées en points dont la valeur est définie à l'annexe II. Elle est négociée chaque année en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

8.2. Evolution de carrière

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 janvier 2000

L'évolution de carrière est décidée suite à une appréciation des résultats individuels dans le cadre d'un entretien annuel d'évaluation. Cet entretien qui aura lieu au plus tard le 31 décembre de l'année civile suivant la date anniversaire de la date d'entrée dans l'organisme fera l'objet d'une formalisation écrite.

Cet entretien permet d'apprécier la réalisation des objectifs quantitatifs et qualitatifs qui ont été préalablement fixés au salarié.

Il permet notamment de mesurer les besoins de formation, d'apprécier l'amélioration de ses compétences, de ses capacités d'adaptation à l'évolution de sa fonction ainsi qu'à celle de l'entreprise dans son environnement.

Les critères classants figurant en annexe I sont utilisables pour l'appréciation des compétences des salariés et leur évolution de carrière.

Les employeurs accordent une grande vigilance aux performances individuelles des salariés et notamment des cadres, ces dernières étant le facteur déterminant de leur évolution de carrière.

8.3. Garantie minimale d'évolution de carrière

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 janvier 2000

Une garantie minimale d'évolution de carrière est assurée par :

- l'attribution de points au titre de l'expérience professionnelle acquise pour les salariés des catégories employés, techniciens/agents d'encadrement et cadres C 1-C 2 ;

- l'attribution de points au titre de la progression garantie pour les salariés de la catégorie employés.

8.3.1. Expérience professionnelle acquise

L'expérience professionnelle acquise prend en compte l'expérience acquise à compter de la date d'entrée dans l'organisme.

Les salariés des catégories employés, techniciens/agents d'encadrement et cadres C 1/C 2, après 5 ans de présence effective, se verront attribuer le nombre de points suivants :

- E 1 : 23 points tous les ans de présence effective durant 15 ans ;
- E 2 : 23 points tous les ans de présence effective durant 15 ans ;
- E 3 : 23 points tous les ans de présence effective durant 10 ans ;
- E 4 : 23 points tous les ans de présence effective durant 10 ans ;
- T 1 : 23 points tous les ans de présence effective durant 5 ans ;
- T 2 : 23 points tous les ans de présence effective durant 5 ans ;
- C 1 : 23 points tous les ans de présence effective durant 3 ans ;
- C 2 : 23 points tous les ans de présence effective durant 3 ans.

Par année de présence effective, il faut entendre la présence continue dans un même organisme au titre d'un même contrat de travail ou, en cas de contrats à durée déterminée successifs, la durée de chacun des contrats lorsque l'interruption entre deux contrats n'excède pas 1 an ou qu'elle résulte d'une mutation telle que définie à l'article 4.5.

Outre les périodes assimilées de plein droit par la loi à du travail effectif au regard de l'ancienneté, sont également considérées comme du travail effectif les absences pour maladie ou maternité indemnisées par la sécurité sociale ainsi que les périodes de congés prévues par la présente convention.

8.3.2. Progression garantie

Les salariés de la catégorie employés bénéficient annuellement, après 5 ans de présence effective, d'une prime de progression garantie exprimée en points si durant cette période ils n'ont pas bénéficié des dispositions de l'article 8.2 :

- E 1 : 23 points tous les 5 ans de présence effective dans la limite de quatre attributions ;
- E 2 : 23 points tous les 5 ans de présence effective dans la limite de quatre attributions ;
- E 3 : 23 points tous les 5 ans de présence effective dans la limite de quatre attributions ;
- E 4 : 23 points tous les 5 ans de présence effective dans la limite de quatre attributions.

Dans le cas où l'application des dispositions de l'article 8.2 n'atteindrait pas en égale valeur exprimée en francs le nombre de points ci-dessus, des points correspondant à la différence, calculés au nombre entier supérieur, seront attribués au titre du présent article.

8.4. Changement de classe

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 janvier 2000

Lors d'un changement de classe, les garanties minimales d'évolution de carrière prévues à l'article 8.3 continuent à s'appliquer à concurrence du nombre de points de la nouvelle classe.

La valorisation des points déjà attribués au titre de l'expérience professionnelle acquise et de la progression garantie en sus du nombre maximum offert dans la nouvelle classe sera intégrée à la rémunération par l'intermédiaire du choix.

IX. - Formation professionnelle et emploi

9.1. Dispositions générales

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 16 avril 2021

9.1.1. Élaboration et mise en œuvre de la politique de formation par l'entreprise dans le cadre du dialogue social

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective nationale s'engagent à définir une politique de formation intégrant les actions et les dispositifs de formation pour répondre aux enjeux liés à l'évolution des métiers et des compétences. Cette politique s'inscrit dans le cadre :

- de l'obligation de l'employeur d'adaptation des salariés à leur poste de travail et de maintien de la capacité à occuper un emploi, définie à l'article L. 6321-1 du code du travail ;
- de l'impératif d'évolution professionnelle des salariés dans l'entreprise et de sécurisation de leurs parcours professionnels.

Les partenaires sociaux rappellent l'importance du dialogue social dans l'entreprise en matière de formation professionnelle. Celle-ci doit faire l'objet d'une information et d'une consultation du comité social et économique dans les entreprises d'au moins cinquante salariés selon les dispositions de l'article L. 2312-8 du code du travail. Ainsi, la politique de formation et l'élaboration d'un plan de développement des compétences sont abordées dans le cadre des consultations liées aux orientations stratégiques de l'entreprise et à la politique sociale de l'entreprise, aux conditions de travail et à l'emploi selon les modalités définies à l'article L. 2312-17 du code du travail. Dans les entreprises de moins de cinquante salariés, l'employeur porte annuellement à la connaissance de l'ensemble des salariés ou, le cas échéant, des

instances représentatives du personnel présentes, les informations relatives à la politique de formation de l'entreprise.

La consultation du CSE sur les orientations stratégiques de l'entreprise porte notamment sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, le recours à des stages. Cette consultation porte, en outre, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur les orientations de la formation professionnelle et sur le plan de développement des compétences conformément à l'article L. 2312-24 du code du travail. De manière générale, la branche invite les entreprises à informer et consulter le CSE de manière spécifique sur leur politique de formation.

Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, le comité social et économique constitue une commission de la formation. L'entreprise doit veiller à transmettre régulièrement à la commission de la formation toutes les informations nécessaires à l'exercice de sa mission. Les informations mises à disposition de la commission formation portent notamment sur les orientations et l'évolution de la formation, le plan de développement des compétences, la mise en œuvre des contrats et dispositifs en alternance, les abondements mis en œuvre dans le cadre du compte personnel de formation par la branche et l'employeur.

En outre, obligatoire dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, la base de données économique et sociale mise à disposition des représentants du personnel rassemble les informations relatives à la politique de formation de l'entreprise. L'employeur doit ainsi y renseigner impérativement les investissements en formation et les publics concernés. Les partenaires sociaux préconisent également que cette rubrique contienne notamment :

- le pourcentage de la masse salariale consacrée à la formation ;
- le nombre de salariés ayant suivi une formation ;
- la nature des formations suivies en distinguant notamment les formations dites " obligatoires " ou non ;
- la répartition des départs en formation par catégorie professionnelle, par sexe, par type de contrats, par métiers ...

Ces informations permettront aux membres de la commission formation du CSE d'établir deux fois par an une note spécifique relative à la formation intégrée aux PV du CSE.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à faire bénéficier au début de leur mandat les membres de la commission formation d'une action de formation sur les règles et dispositifs de formation et de renouveler cette action en cas d'évolutions importantes de la réglementation. Selon les besoins, les membres de la CPNEFP pourront intégrer au catalogue de la branche une action de formation relative à cette réglementation, destinée notamment aux représentants du personnel en charge de ces questions mais également aux personnels des services RH ainsi qu'aux salariés amenés à conduire des entretiens professionnels.

Les partenaires sociaux souhaitent vivement, compte tenu de ses enjeux importants, que la formation professionnelle soit un sujet d'échange entre employeurs et représentants du personnel dans toutes les entreprises de la branche. Ainsi, dans chaque entreprise, les partenaires sociaux sont incités à discuter des questions relatives à la formation, pouvant donner éventuellement lieu à un accord d'entreprise. Ces discussions peuvent avoir notamment pour thèmes : le plan de développement des compétences dans l'entreprise, la politique d'abondement CPF et la définition des modalités de la co-construction de projets de formation dans ce cadre, le tutorat etc.

Enfin, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, la branche recommande particulièrement aux entreprises d'échanger sur la formation professionnelle lors des négociations relatives à la gestion des emplois et des parcours professionnels.

Par ailleurs, la situation spécifique de certaines catégories de salariés, doit conduire les entreprises à être particulièrement attentives lors de la définition des actions et dispositifs de formation. En effet, des mesures et efforts spécifiques doivent être mis en œuvre en vue d'assurer leur maintien dans l'emploi. Les travaux d'observation et d'études prospectives menés dans la branche doivent alimenter les réflexions avec les représentants des salariés autour de la définition de ces catégories de salariés.

À ce titre, les partenaires sociaux soulignent notamment la situation :

- des salariés disposant des niveaux de qualification les moins élevés ainsi que ceux dont la qualification s'avère insuffisante vis à vis de l'évolution des technologies et/ ou de l'organisation du travail ;
- des salariés âgés de 45 ans ou plus et/ ou justifiant de plus de 20 ans d'activité professionnelle ;
- des salariés reprenant leur activité professionnelle notamment après une absence pour congé maternité, congé parental, ou maladie de 6 mois ou plus ;
- des salariés exerçant des métiers à forte pénibilité ou appartenant à des catégories où le taux de déclaration d'inaptitude est particulièrement élevé.

9.1.2. Information des salariés sur les actions entrant dans le champ de la formation et de l'orientation professionnelle

Les entreprises instaurent, selon des modalités adaptées à leur taille et à leur structure, les moyens d'information individuels et/ ou collectifs permettant aux salariés de connaître les conditions dans lesquelles ils peuvent bénéficier des différents dispositifs de formation et d'orientation professionnelle tels que le bilan de compétences, la validation des acquis de l'expérience, le compte personnel de formation (permettant notamment les projets de transition professionnelle) et le conseil en évolution professionnelle, notamment à travers l'entretien professionnel visé à l'article 9.1.4 de la présente convention collective. Par ailleurs, la branche incite vivement à partager en temps réel auprès des partenaires sociaux de chaque entreprise les informations reçues de la branche, de l'OPCO cohésion sociale – Uniformation, des organismes publics en lien avec la formation professionnelle.

La branche s'engage à mettre en œuvre les moyens nécessaires pour porter à la connaissance des employeurs et des salariés les dispositions du présent avenant. La branche transmet également les différentes informations et outils de présentation utiles à l'information sur les dispositifs de formation et d'orientation.

Le bilan de compétences

Les bilans de compétences, définis à l'article L. 6313-4 du code du travail, " ont pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ".

Les partenaires sociaux s'accordent sur l'importance du bilan de compétences dans une démarche d'évolution professionnelle. Celui-ci peut être effectué dans le cadre du plan de développement de l'entreprise avec l'accord du salarié. Ce dernier peut également mobiliser son compte personnel de formation pour réaliser son bilan de compétences en tout ou partie hors temps de travail. Lorsque le bilan de compétences se déroule sur le temps de travail, le salarié devra recueillir l'accord de son employeur. La branche invite les organismes à favoriser sa réalisation sur le temps de travail.

La durée du bilan de compétences est de 24 heures maximum selon les dispositions légales. Elle devra être portée à 36 heures pour répondre aux besoins des salariés qui en font la demande.

Il comprend trois phases :

- Une phase préliminaire qui a pour objet :
 - d'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire ;
 - de déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin ;
 - de définir conjointement les modalités de déroulement du bilan.
- Une phase d'investigation permettant au bénéficiaire soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence, soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives.
- Une phase de conclusions qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire :
 - de s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation ;
 - de recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels ;
 - de prévoir les principales modalités et étapes du ou des projets professionnels, dont la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi avec le prestataire de bilan de compétences.

La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience, définies à l'article L. 6313-5 du code du travail, " ont pour objet l'acquisition d'une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles mentionné à l'article L. 6113-1 du code du travail ".

Ainsi, les certificats de qualification professionnelle (CQP) de la branche peuvent être délivrés par la voie de la validation des acquis de l'expérience. Les démarches d'obtention des CQP sont aménagées en ce sens et contrôlées par les partenaires sociaux de la branche.

Le processus de VAE peut résulter de l'initiative de l'employeur et être intégré dans le plan de développement des compétences de l'entreprise après l'accord exprès du salarié. La VAE peut également être réalisée dans le cadre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) lorsque le salarié répond aux critères du dispositif et lorsque la certification professionnelle visée est intégrée à la liste de certifications rendues éligibles par un accord de branche étendu comme prévu à l'article 9.5 de la présente convention.

Enfin, la démarche de VAE peut également relever d'une initiative du salarié. Celui-ci peut suivre une démarche de VAE sur son temps de travail après accord de l'employeur, le congé est alors limité à 24 heures consécutives ou non. En l'absence d'accord de l'employeur, il peut suivre sa démarche en dehors du temps de travail en mobilisant son compte personnel de formation. La branche invite les organismes mutualistes à privilégier sa réalisation sur le temps de travail.

La durée du congé pourra être portée à 36 heures pour certaines catégories de salariés et/ ou certaines certifications nécessitant un accompagnement renforcé dans la démarche de VAE. La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) décidera des critères d'éligibilité et des modalités de financement sur les fonds conventionnels des 12 heures d'accompagnement supplémentaires dans la démarche de VAE.

Les partenaires sociaux rappellent que l'obtention d'une certification, notamment dans le cadre d'une démarche VAE, donne lieu à la perception d'une gratification par le salarié dans les conditions prévues à l'article 9.9.2 de la présente convention.

Le compte personnel de formation. Transition professionnelle

Le projet de transition professionnelle est une modalité particulière de mobilisation du compte personnel de formation, permettant aux salariés souhaitant changer de métier ou de profession de financer des formations certifiantes en lien avec leur projet. Dans ce cadre, le salarié peut bénéficier d'un droit à congé et d'un maintien de sa rémunération pendant la durée de l'action de formation. Il succède au congé individuel de formation supprimé par la réforme du 5 septembre 2018.

Le salarié bénéficie d'un positionnement préalable au suivi de l'action de formation afin d'identifier ses acquis professionnels permettant d'adapter la durée du parcours de formation proposé.

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié doit justifier d'une ancienneté en qualité de salarié d'au moins vingt-quatre mois, consécutifs ou non, dont douze mois dans l'entreprise. La condition d'ancienneté n'est pas exigée pour :

- les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) ;
- les salariés licenciés pour motif économique ou pour inaptitude, n'ayant pas suivi de formation entre leur licenciement et leur nouvel emploi.

Lorsque la formation souhaitée comporte une interruption continue de travail :

- de plus de 6 mois, le salarié doit adresser une demande écrite à l'employeur au plus tard 120 jours avant le début de l'action de formation ;
- de moins de 6 mois, ou que celle-ci se déroule à temps partiel, le salarié doit adresser une demande écrite à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début de l'action de formation.

L'employeur doit répondre au salarié dans les 30 jours suivant la réception de la demande de congé. En l'absence de réponse de l'employeur dans le délai imparti, l'autorisation de congé est acquise de plein droit.

L'employeur peut refuser une demande de congé dans le cadre d'un projet de transition professionnelle si le salarié ne respecte pas les conditions d'ancienneté ou de demande d'absence.

L'employeur peut proposer un report du congé, dans la limite de 9 mois, dans les cas suivants :

- s'il estime que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise, avec consultation du comité social et économique ;
- pour effectifs simultanément absents.

Le projet est présenté par le salarié à une commission paritaire interprofessionnelle régionale. Cette commission apprécie la pertinence du projet et du positionnement préalable, instruit la demande de prise en charge financière et autorise la réalisation et le financement du projet. Cette décision est motivée et notifiée au salarié.

Le conseil en évolution professionnelle

Toute personne peut bénéficier gratuitement tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

L'opérateur du conseil en évolution professionnelle accompagne la personne dans la formalisation et la mise en œuvre de ses projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les compétences de la personne, les qualifications et les formations répondant aux besoins qu'elle exprime ainsi que les financements disponibles. Il accompagne les salariés dans le cadre de leur mobilisation du compte personnel de formation pour un projet de transition professionnelle.

Le conseil en évolution professionnelle est assuré par les institutions et organismes habilités dans chaque région. Les opérateurs régionaux sont financés par France compétences et sélectionnés par un marché public. L'accompagnement du salarié dans le cadre du CEP peut se réaliser en dehors ou pendant le temps de travail. La CPNEFP pourra prévoir les modalités selon lesquelles la rémunération et les frais engagés sont pris en charge sur les fonds conventionnels lorsque la démarche CEP est réalisée sur le temps de travail.

À l'issue de l'entretien, un document de synthèse est remis au bénéficiaire récapitulant son projet d'évolution professionnelle. Ce document présente la stratégie envisagée pour sa mise en œuvre, notamment par un parcours de formation identifié. Ce document peut, à l'initiative du salarié, être utilisé dans le cadre des entretiens annuels ou professionnels.

Les entreprises doivent informer les salariés de leur possibilité de recourir au conseil en évolution professionnelle au cours de l'entretien professionnel. Les entreprises veilleront par ailleurs à transmettre la liste des opérateurs régionaux du conseil en évolution professionnelle aux salariés et représentants du personnel en s'appuyant notamment sur le guide de l'entretien professionnel accessible sur le site de l'ANEM.

9.1.3. Plan de développement des compétences et mise en œuvre des actions de formation

9.1.3.1. Élaboration du plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences est élaboré à l'initiative de l'employeur dans le respect des obligations relatives à la consultation des représentants du personnel dans l'entreprise.

Il doit répondre à un double objectif :

- assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations ;
- contribuer au développement des compétences et des carrières professionnelles.

Afin de répondre aux besoins des entreprises et des salariés dans ce cadre, les partenaires sociaux souhaitent voir les employeurs s'engager à :

- mettre en place des dispositifs d'identification des compétences et des potentiels des salariés ainsi qu'à anticiper les besoins en prenant en compte l'évolution des métiers, notamment au regard des études fournies par l'observatoire de l'emploi et des métiers en mutualité (OEMM) ;
- intégrer la dimension formation dans les choix d'investissement et d'évolution des activités ou d'organisation des structures ;
- promouvoir la mise en place de processus d'évaluation des actions de formation et de leur appropriation par les salariés formés en vue d'optimiser le développement des compétences et le budget formation ;
- favoriser l'implication des responsables hiérarchiques dans l'ensemble du processus de construction de la formation, notamment dans l'analyse des besoins et des modalités pédagogiques pertinentes pour y répondre ;
- s'assurer de la conciliation entre les temps de vie personnelle et professionnelle dans la réalisation d'action de formation.

9.1.3.2. Actions de formation

Le plan de développement des compétences prévoit les actions de formation, définies à l'article L. 6313-2 du code du travail, comme " un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel ".

Les actions de formation sont distinguées de la manière suivante :

- les actions de formation qui conditionnent " l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires définies à l'article L. 6321-2 du code du travail ".

Ces actions de formation sont suivies impérativement sur le temps de travail, considérées comme temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération. Ces règles relatives au temps de travail et à la rémunération s'appliquent également aux actions de formations rendues obligatoires par la présente convention ;

- les actions de formation autres que celles mentionnées à l'article L. 6321-2 du code du travail.

Après accord du salarié, ces actions de formation peuvent se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail, dans la limite de 30 heures par an et par salarié. Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, cette limite est fixée à 2 % du forfait. L'accord du salarié doit être formalisé et peut être dénoncé sans que le refus ou la dénonciation ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Les actions de formation peuvent être réalisées en tout ou partie à distance et en situation de travail. Lorsque la qualité de la formation nécessite une interaction directe et renforcée entre formateur et stagiaires ou la mise en situation de ces derniers par exemple, la branche invite les entreprises à privilégier les actions de formation en présentiel.

Les partenaires sociaux souhaitent accompagner et encadrer le développement des nouvelles pratiques de formation dans les entreprises tout en garantissant la qualité des actions de formation et l'acquisition de compétences par les salariés. Ces pratiques doivent faire l'objet d'une information auprès des représentants des salariés dans les entreprises.

Les outils de formation à distance sont multiples et les partenaires sociaux recommandent aux employeurs d'être soucieux de la qualité et de l'adéquation des modalités pédagogiques et de l'accompagnement mis en œuvre, des évaluations "à chaud" et "à froid" et du suivi de l'acquisition des compétences.

En outre, il est primordial que ces outils soient adaptés selon les publics, les situations, les besoins et les objectifs pédagogiques assignés. Les outils de formation à distance sont complémentaires aux formations en présentiel et n'ont pas vocation à s'y substituer.

Lorsque les formations à distance sont organisées sur le temps de travail, les employeurs veilleront à ce que leur suivi se réalise durant les horaires normaux de travail et en bonne articulation avec la vie personnelle des salariés afin de garantir un équilibre et une qualité de vie au travail.

En outre, concernant les actions de formation en situation de travail (AFEST) et selon les besoins identifiés dans les entreprises, la branche fournira des outils d'information et un cadre d'exercice de l'action de formation en situation de travail pour en garantir l'efficacité et la qualité. Le respect du cadre d'exercice et d'un programme de formation préétabli garantit leur reconnaissance comme action de formation en général et au titre de l'AFEST en particulier.

Une "AFEST" est un parcours visant un objectif professionnel alternant phases de travail et de réflexion, accompagné, évalué et traçable. Elle doit être distinguée d'un simple temps de transmission de savoirs entre salariés. Les conditions impératives de la mise en œuvre d'une action de formation en situation de travail sont les suivantes :

- analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques ;
- désignation préalable d'un formateur : le formateur, interne ou externe, doit assurer l'accompagnement du ou des collaborateurs concernés. Il doit être en mesure de montrer, de mettre en situation, de susciter une réflexion et une analyse de la situation, ainsi que d'organiser des temps d'apports plus théoriques à travers les séquences réflexives. Dès lors, les entreprises doivent veiller à ce que les formateurs internes soient eux-mêmes en mesure de mettre en œuvre ces actions et le cas échéant, leur faire bénéficier d'une action de formation ;
- mise en place de phases réflexives, distinctes des mises en situation de travail ;
- évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action.

Chaque formateur AFEST fait l'objet d'un bilan particulier consistant en une évaluation des missions qui lui sont confiées dans ce cadre, à l'occasion d'un entretien spécifique, qui peut se tenir pendant l'entretien annuel d'évaluation (il en constitue alors une phase spécifique). Il reçoit une attestation pour faire valoir cette expérience.

Par ailleurs, les partenaires sociaux de la branche mutualité attachent une importance particulière à la connaissance par les salariés des spécificités, des facteurs de différenciation, de l'histoire et des valeurs mutualistes. Ainsi, les partenaires sociaux considèrent que chaque salarié nouvellement embauché doit obligatoirement bénéficier d'une action de formation relative à ce thème dans l'année suivant son embauche. Cette action de formation doit se dérouler sur le temps de travail et répondre aux attendus pédagogiques définis en annexe de la présente convention par les partenaires sociaux.

La CPNEFP a intégré de telles actions de formation au catalogue formation de la branche en définissant leur contenu et leurs modalités, le financement en étant assuré sur les fonds conventionnels de la branche.

Ces compétences sont par ailleurs intégrées dans les référentiels de certifications des CQP de la branche.

La CPNEFP s'assure de la qualité des actions de formation pilotées par la branche et financées dans le cadre des fonds conventionnels.

9.1.4. Construction de projets individuels d'évolution professionnelle

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent voir s'engager les entreprises à mettre en œuvre les moyens permettant la construction de parcours professionnels et l'élaboration de projets individuels d'évolution professionnelle.

L'information des salariés visera au minimum les thèmes suivants :

- connaissance des autres métiers dans l'entreprise et savoir s'ils peuvent constituer un objectif professionnel ;
- connaissance des opportunités sur les métiers dans et hors de l'entreprise ;
- connaissance des dispositifs qui permettront au salarié d'acquérir les compétences utiles pour évoluer et les financements disponibles à cette acquisition de compétences.

Dans ce cadre, la formation professionnelle, tant en termes de propositions faites par l'entreprise que de souhaits émis par le salarié, doit être abordée :

- lors des entretiens annuels visés à l'article 8.2 de la présente convention collective nationale. Ces entretiens devront être organisés à des dates permettant leur prise en compte lors de l'élaboration des plans de développement des compétences. Les conclusions retenues en termes d'actions de formation sont formalisées par écrit.
- au cours de l'entretien professionnel prévu en application des dispositions légales.

En application de l'article L. 6315-1 du code du travail, "À l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Cet entretien comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle " .

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié et permet de vérifier que le salarié a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou la VAE ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation autre que celle mentionnée à l'article L. 6321-2 du code du travail et celle rendue obligatoire conventionnellement par l'article 9.1.3.2 du présent texte, son compte personnel de formation est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13 du code du travail.

Les partenaires sociaux rappellent que l'entretien professionnel est distinct dans son contenu et ses objectifs de l'entretien d'évaluation. Il est souhaitable que ces deux entretiens se déroulent de manière distincte, dans le temps et dans sa conduite.

Dans la mesure du possible, les partenaires sociaux incitent les entreprises à organiser la réalisation des entretiens professionnels en priorité par les personnels des services ressources humaines. À tout le moins, il est souhaitable qu'un des entretiens soit réalisé par les services RH durant la période de référence de 6 ans. Lorsque l'entretien n'est pas réalisé par le service ressources humaines, ce dernier s'assure que l'interlocuteur qui réalise l'entretien bénéficie de toutes les informations nécessaires. De manière générale, les entreprises doivent s'assurer que les personnels des services RH et, le cas échéant, d'encadrement bénéficient dans le cadre des missions qui leur sont confiées, de l'information et de la formation nécessaires à l'accompagnement des salariés et à la conduite des entretiens d'évaluations et, le cas échéant, des entretiens professionnels. Lorsque l'entretien n'est pas réalisé par le service ressources humaines, celui-ci reçoit le compte-rendu de l'entretien mené avec le salarié. En toute hypothèse, le salarié pourra, à sa demande, rencontrer les services RH pour évoquer son parcours professionnel et un éventuel projet, de formation notamment.

Selon les besoins identifiés, la CPNEFP pourra intégrer au catalogue d'actions de formation de la branche une ou plusieurs actions notamment relatives aux dispositifs de formation et conduite des entretiens professionnels à destination des personnels d'encadrement ou des services de ressources humaines.

En outre, les partenaires sociaux rappellent qu'un guide de l'entretien professionnel, complémentaire aux actions de formations, ayant pour objet d'informer et d'accompagner les salariés concernés à mener ces entretiens est accessible sur le site de l'ANEM. Les salariés seront informés de tout document utile lors de la programmation de leurs entretiens. Un document de présentation des dispositifs de formation professionnelle validé par la CPNEFP est mis à disposition des salariés et présenté lors de l'entretien professionnel par la personne en charge de celui-ci.

L'entretien professionnel est l'outil privilégié pour les services RH et les personnels d'encadrement pour accompagner les projets professionnels des salariés. Ainsi, l'entretien professionnel doit permettre au salarié de construire une évolution de carrière professionnelle, notamment par le suivi d'un parcours de formation. Les employeurs doivent sécuriser les parcours professionnels de leurs salariés et accompagner les mobilités choisies par l'organisation d'entretiens, à la fréquence nécessaire et autant que de besoin selon le projet du salarié, par la construction de parcours de formation individualisé et l'aide à la mobilisation de dispositifs comme le CPF par exemple.

Dans le cas particulier des salariés occupant un mandat de représentant du personnel dans l'entreprise, les entretiens professionnels sont également l'occasion d'anticiper la fin de mandat en mettant notamment en œuvre, selon les besoins, des actions de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou encore de formation pour accompagner le parcours. Ces échanges alimenteront en outre l'entretien prévu à l'article 2.6.4 de la présente convention.

De manière générale, les parcours de formations certifiants suivis par les salariés dans le cadre du plan de développement des compétences doivent faire l'objet d'un accompagnement spécifique par l'employeur. Ainsi, à l'issue de l'obtention d'une certification, un échange entre employeur et salarié doit permettre de faire un état des lieux des compétences détenues par le salarié. Ses activités et le contenu de son poste pourront être redéfinis afin de tenir compte des compétences acquises et entraîner le cas échéant une revalorisation salariale et une redéfinition de sa classification.

9.1.5. Principes de non-discrimination

Les partenaires sociaux insistent par ailleurs sur les principes de non-discrimination et d'égalité professionnelle qui doivent conduire à préserver un accès à la formation pour tous les salariés indépendamment du sexe du salarié et du type de métier, de l'âge, de l'ancienneté, du temps, de la nature et de l'organisation de travail et de l'éventuelle situation de handicap. Ces principes valent également pour les salariés exerçants ou ayant exercé un mandat de représentation du personnel et/ ou un mandat syndical. Les commissions formation au sein des CSE veilleront notamment au respect de ces principes. Pour ce faire, les informations fournies aux instances représentatives du personnel dans le cadre de l'information/ consultation porteront notamment sur :

- nombre de salariés ayant suivi une formation, répartis par catégorie socio-professionnelle, temps de travail, métier, sexe, âge, ancienneté ;
- nature des formations suivies réparties par catégorie socio-professionnelle, temps de travail, métier, sexe, âge, ancienneté.

9.2. Dispositions financières

Article

Texte officiel - en vigueur depuis le 16 avril 2021

9.2.1. Contribution unique à la formation professionnelle et à l'apprentissage

Le financement de la formation professionnelle est défini aux articles L. 6131-1 et suivants du code du travail. Ainsi, les employeurs concourent, chaque année, au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage par :

- 1° Le financement direct des actions de formation de leurs salariés ;
- 2° Le versement de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance mentionnée à l'article L. 6131-2 ;
- 3° Le versement de la contribution supplémentaire à l'apprentissage mentionnée à l'article L. 6241-1 ;

4° Le versement de la contribution dédiée au financement du compte personnel de formation pour les titulaires d'un contrat à durée déterminée mentionnée à l'article L. 6331-6.

La contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance mentionnée au 2° de l'article L. 6131-1 est composée :

1° De la taxe d'apprentissage mentionnée à l'article L. 6241-1 dans les conditions d'assujettissement prévues par les dispositions légales et réglementaires (1) ;

2° De la contribution à la formation professionnelle mentionnée aux articles L. 6331-1 et L. 6331-3.

Dans le cadre de cette contribution, qui a pour objet de financer l'alternance, le CEP des actifs occupés du secteur privé, le développement des compétences des salariés des entreprises de moins de cinquante salariés, la formation des demandeurs d'emploi et le compte personnel de formation :

- l'employeur de moins de 11 salariés verse 0,55 % du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;

- l'employeur d'au moins onze salariés verse 1 % du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

9.2.2. Contribution supplémentaire conventionnelle

Dans le cadre d'une volonté de mutualisation ainsi que pour concrétiser et accompagner la politique de formation promue par la branche, les partenaires sociaux décident de la mise en place d'une contribution supplémentaire conventionnelle, dont le taux est fixé à 0,5 % du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, pour l'ensemble des entreprises entrant dans le champ de la présente convention collective nationale, à compter du versement de la contribution au titre de l'année 2022.

9.2.2.1. Gestion de la contribution supplémentaire conventionnelle

Dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur pour le versement de la contribution supplémentaire conventionnelle, la contribution versée par les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective nationale est versée à l'OPCO cohésion sociale - Uniformation, désigné par la branche mutualité. Les contributions sont intégralement mutualisées dès réception par l'organisme et font l'objet d'un suivi comptable distinct au sein de la branche.

La CPNEFP détermine, en fin d'année pour l'année suivante et tout au long de l'année selon les besoins, les clés de répartition de la contribution conventionnelle entre plusieurs enveloppes budgétaires au regard des priorités qu'elle aura définies ainsi que les dépenses éligibles (coûts pédagogiques, frais annexes, rémunérations ...).

Les décisions de la CPNEFP sont transmises à l'OPCO cohésion sociale - Uniformation qui doit les mettre en œuvre.

Un bilan est transmis aux partenaires sociaux par l'OPCO cohésion sociale - Uniformation avant la fin de chaque exercice.

Le solde de contribution conventionnelle constaté à la fin d'un exercice reste acquis à la branche et reporté sur l'exercice suivant sans limitation de durée.

Les enveloppes budgétaires définies par la CPNEFP contribuent à :

- permettre aux entreprises de la branche un accès à des financements individuels quelle que soit leur taille, notamment le financement d'un budget individuel pour les mutuelles de 50 salariés et plus ;
- construire des projets mutualisés répondant aux besoins partagés des entreprises, par exemple par le cofinancement de dispositifs de formation selon les priorités fixées par la branche.

9.2.2.2. Budget individuel des mutuelles de 50 salariés et plus

Le budget individuel des mutuelles de 50 salariés et plus permet de financer les actions de formation individuelles ou collectives décidées par l'entreprise.

Les dépenses éligibles et les critères de prise en charge du budget individuel des mutuelles de 50 salariés et plus peuvent évoluer en fonction des priorités définies annuellement par la CPNEFP.

La fraction non consommée du budget individuel alloué au titre de l'année N est mutualisée à la clôture de l'exercice N pour être utilisée en année N + 1 au sein des projets conventionnels de branche déterminés par la CPNEFP.

9.2.2.3. Mutualisation des fonds de la contribution supplémentaire conventionnelle

La mutualisation des fonds de la contribution conventionnelle s'opère au sein de projets déterminés par la CPNEFP. Cette mutualisation peut, par exemple, permettre aux mutuelles de recevoir une aide financière sur leurs demandes de formation indépendamment du montant de la contribution conventionnelle versée.

Les projets financés sur les fonds mutualisés de la branche peuvent recouvrir des modalités diverses. Cela peut notamment consister à développer un catalogue d'actions de formation accessibles à toutes les entreprises, définies et pilotées par la CPNEFP qui en évalue la pertinence et la qualité, accompagner des projets de VAE renforcés, financer des abondements pour des projets CPF accompagnés par la branche ou cofinancer des dispositifs de formation. Outre les actions de formation, quelle que soit leur modalité de mise en œuvre, il pourra également s'agir notamment de l'ingénierie de parcours pédagogiques, des travaux de l'OEMM et tout projet participant au développement de la formation professionnelle et de l'alternance dans la branche.

9.2.3. Niveau minimal d'investissement formation

Sans préjudice de l'application des dispositions relatives à la contribution minimale légale et à la contribution supplémentaire conventionnelle, les entreprises relevant du champ d'application du présent avenant doivent maintenir un investissement en faveur de la formation professionnelle à un niveau au moins équivalent à celui résultant des dispositions conventionnelles antérieures.

Cette obligation se traduit, compte tenu des taux antérieurement applicables, par les taux suivants d'investissement supplémentaire à compter de l'année 2022 :

- entreprises de moins de 10 salariés : 0,65 % ;
- entreprises de 10 à moins de 20 salariés : 0,225 % ;
- entreprises de 20 à moins de 50 salariés : 0,425 % ;
- entreprises de 50 salariés et plus : 0,425 %.

Cette obligation peut, soit donner lieu à versement d'une contribution supplémentaire volontaire à l'OPCO cohésion sociale - Uniformation soit être conservée en gestion directe par l'entreprise.

Les contributions supplémentaires volontaires sont gérées par l'OPCO cohésion sociale - Uniformation sous forme de budget individuel assorti d'un report du solde sur l'exercice suivant sans limitation de durée.

Afin d'assurer une capacité minimale de financement par l'OPCO cohésion sociale - Uniformation, il est expressément convenu que le versement volontaire de l'entreprise ne peut être inférieur à 1 500,00 €. Si le calcul de l'investissement supplémentaire n'atteint pas ce montant minimal, l'entreprise en conserve obligatoirement la gestion. Elle peut également décider de le compléter pour atteindre le montant minimal et le verser à l'OPCO cohésion sociale - Uniformation. »

(1) L'article 159 de la loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 prévoit la modification de l'article 1599 ter A du code général des impôts à compter du 1er janvier 2022. Ainsi, à compter de cette date, les « mutuelles ainsi que les organismes mutualistes mentionnés aux 6,7,9 et 10 de l'article 206 » du code général des impôts ne seront pas redevables de la taxe d'apprentissage.

9.3. Compte personnel de formation

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 16 avril 2021

9.3.1. Objet et alimentation du CPF

Le compte personnel de formation (CPF) permet à toute personne active, dès son entrée dans le monde du travail et jusqu'à la date à laquelle elle fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle. Les droits inscrits sur le CPF demeurent acquis en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Le CPF s'est substitué au droit individuel à la formation (DIF) le 1er janvier 2015, avec reprise des droits acquis sur ce dernier.

Depuis le 1er janvier 2019, chaque actif dispose d'un CPF crédité en euros et non plus en heures. Les heures acquises au titre du CPF et du DIF avant le 1er janvier 2019 ont été converties en euros à raison de 15 € par heure à partir du 1er janvier 2019. Le reliquat des heures DIF non consommées peut être transféré dans le CPF sur la base d'une attestation remise par l'employeur aux salariés. Le nombre d'heures acquises au titre du DIF au 31 décembre 2014 a dû faire l'objet d'une information écrite par l'employeur auprès de chaque salarié par exemple en accompagnement du bulletin de salaire au plus tard le 31 janvier 2015. Les salariés qui disposent d'heures de DIF non utilisées ont jusqu'au 30 juin 2021 pour les déclarer et conserver leurs droits sans limitation de durée. Ces heures sont automatiquement converties en euros.

L'inscription du crédit en euros s'effectue ensuite chaque année d'acquisition.

Le compte du salarié ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle du travail sur l'ensemble de l'année est alimenté de 500 € par an (plafonné à 5 000 €).

Pour les salariés peu ou pas qualifiés qui n'auraient pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau 3, le montant annuel du crédit CPF est majoré à 800 € (plafonné à 8 000 €).

Le compte du salarié ayant effectué une durée de travail inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle du travail sur l'ensemble de l'année est alimenté à due proportion de la durée de travail effectuée. Afin d'accompagner les parcours professionnels de ces salariés, les partenaires sociaux décident que l'alimentation de leurs comptes se fera à hauteur de 500 € par an. Le complément financier nécessaire pour atteindre l'alimentation des comptes à hauteur de 500 € par an des salariés concernés sera pris en charge sur les fonds conventionnels de la branche et selon les modalités déterminées avec l'organisme gestionnaire du compte personnel de formation.

Les périodes d'absence au titre des congés de maternité et de paternité, adoption, congés payés, congés de présence parentale, de proche aidant ou congé parental d'éducation ainsi que les absences suite à un accident de trajet, à une maladie professionnelle, à un accident du travail ou de service sont intégralement prises en compte pour l'acquisition des droits au titre du CPF.

Les partenaires sociaux rappellent par ailleurs qu'un accord d'entreprise peut déterminer des modalités d'alimentation du compte plus favorables.

9.3.2. Mobilisation du CPF

Les droits acquis et comptabilisés en euros au titre du CPF sont mobilisés à l'initiative du salarié et ne peuvent être utilisés qu'avec l'accord exprès de ce dernier. Le refus du salarié de recourir à son crédit en euros inscrit au CPF est un droit pour le salarié qui ne peut donner lieu à contestation ou sanction.

Sont éligibles au compte personnel de formation :

- les actions de formation sanctionnées par les certifications professionnelles et leurs blocs de compétences enregistrés au RNCP et celles sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles ;
- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- les bilans de compétences ;
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ;
- les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;

- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. Seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

L'action financée dans le cadre du CPF sur le temps de travail est soumise à l'accord de l'employeur. Le salarié n'est pas tenu d'informer ni de recueillir l'accord de l'employeur lorsque l'action est suivie en totalité en dehors du temps de travail.

Lorsqu'elle est suivie en tout ou partie, pendant le temps de travail, le salarié doit demander une autorisation d'absence à son employeur. La demande du salarié doit intervenir au minimum 60 jours avant le début d'une formation d'une durée inférieure à 6 mois et au minimum 120 jours pour une formation d'une durée de 6 mois ou plus. À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

Les heures de formation suivies pendant le temps de travail constituent du temps de travail effectif et, à ce titre, sont rémunérées comme telles.

9.3.3. Co-construction et accompagnement de projets de formation dans le cadre du CPF

Les droits inscrits sur le compte personnel de formation permettent au salarié de financer une formation éligible au compte. Lorsque le coût de cette formation est supérieur au montant des droits inscrits sur le compte, le salarié peut bénéficier, à sa demande, d'abondements en droits complémentaires pour assurer le financement de cette formation.

Ces abondements peuvent être notamment financés par l'employeur, ou par l'opérateur de compétences grâce aux fonds conventionnels de la branche.

9.3.3.1 Les abondements au compte personnel de formation financés par l'employeur

La co-construction de projet de formation doit reposer sur un dialogue renforcé entre l'employeur et le salarié relatif notamment à la finalité du projet de formation, aux modalités de mise en œuvre et d'organisation de la formation ainsi qu'à la répartition du financement du projet. Ces éléments pourront être formalisés dans un document signé par l'employeur et le salarié. Le processus de co-construction dans l'entreprise peut le cas échéant faire l'objet d'une définition dans un accord d'entreprise. Les modalités de financement des abondements par l'employeur sont déterminées par la Caisse des dépôts et consignations, opérateur en charge de la gestion du compte personnel de formation. Les partenaires sociaux de la branche rappellent l'importance de l'information du salarié dans le cadre de la co-construction lorsqu'il s'agit pour lui de mobiliser son CPF, dont l'utilisation relève de sa seule décision. Le salarié pourra notamment en échanger avec les représentants du personnel de son entreprise.

9.3.3.2. Les abondements au compte personnel de formation financés par les fonds conventionnels de la branche

Pour l'accompagnement de projets de formation, l'opérateur de compétences (Uniformalion) procédera au versement des sommes définies selon les critères déterminés par la branche à la Caisse des dépôts et consignations, opérateur en charge de la gestion du compte personnel de formation.

Ainsi, pour développer la mobilisation du compte personnel de formation, la branche mutualité décide d'accompagner le financement des projets de formation des salariés de la branche en instaurant un dispositif d'abondement en droit complémentaire financé sur les fonds de la contribution conventionnelle supplémentaire prévue à l'article 9.2.2 de la présente convention à compter de l'année 2022. Dès lors, chaque année, une part des fonds conventionnels pilotés par la CPNEFP sera dédiée au cofinancement de projets de formation mobilisant le CPF des salariés.

Les partenaires sociaux, dans le cadre de la CPNEFP, décideront régulièrement des modalités de cofinancement et critères d'éligibilité aux abondements CPF. Les critères d'éligibilité pourront notamment s'attacher aux catégories de salariés et aux types de certifications visés. Les travaux d'observation et d'études prospectives menés par l'OEMM alimenteront notamment les réflexions des partenaires sociaux dans la définition de ces critères. Particulièrement attentifs à la situation des salariés dont le métier est en décroissance, les partenaires sociaux étudieront, à l'appui des travaux de l'observatoire, les possibilités d'accompagner les reconversions et mobilités, notamment vers des métiers identifiés comme porteurs, par la certification et les abondements de projets mobilisant le CPF. De même, afin d'accompagner les mobilités et la professionnalisation dans les mutuelles du livre III, les partenaires sociaux porteront une attention particulière aux diplômes et certifications menant aux métiers des soins et de l'accompagnement. Ces parcours de formations, souvent de longue durée et règlementés, pourront ainsi bénéficier d'un accompagnement de la branche via les abondements.

La CPNEFP pourra notamment établir les critères d'éligibilité, le cas échéant de manière cumulative, et les modalités d'accès aux abondements sur fonds conventionnels en déterminant :

- une liste de certifications professionnelles éligibles ;
- des catégories de salariés, par exemple selon leur âge, leur niveau de qualification, etc. ;
- les modalités de cofinancement des coûts pédagogiques de la formation.

La CPNEFP pourra régulièrement redéfinir les critères et/ ou certifications pour répondre aux besoins identifiés dans la branche.

Afin d'assurer le pilotage des fonds alloués aux abondements, la CPNEFP déterminera avec la Caisse des dépôts et consignations, opérateur en charge de la gestion du compte personnel de formation, les modalités et contenus des bilans relatifs à l'utilisation des abondements. Ces données pourront alimenter les réflexions des partenaires dans la redéfinition de critères d'accès aux abondements. Les partenaires sociaux veilleront à informer, par tous moyens, dans un délai de 1 mois suite à la décision de la CPNEFP, les entreprises, les représentants du personnel et les salariés des modalités d'abondements des projets de formation définies par la branche. Ces modalités d'abondements devront également faire l'objet, d'une information particulière de la part de l'employeur auprès des représentants du personnel dans l'entreprise et des salariés lors des entretiens annuels et professionnels.

Sur la base des critères d'abondements des projets de formation inscrits dans le cadre du CPF et financés sur les fonds conventionnels définis par la branche, employeur et salarié discuteront notamment de la finalité du projet de formation et des modalités de mise en œuvre et d'organisation de la formation. Ces éléments pourront être formalisés dans un document signé par l'employeur et le salarié. Lorsque l'action de formation accompagne à la fois le projet du salarié et de l'entreprise et vise une certification professionnelle définie par la branche comme

bénéficiant d'un abondement sur les fonds conventionnels, la formation se réalise en tout ou partie sur le temps de travail en cohérence avec le calendrier de la formation.

9.4. Tutorat

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 16 avril 2021

9.4.1. Tuteurs et maîtres d'apprentissage

Les partenaires sociaux considèrent que :

- la reconnaissance du statut de tuteur dans les entreprises est primordiale pour accroître l'efficacité et la qualité des actions de formation conduites ;
- la mission tutorale concerne les situations dans lesquelles la loi impose sa mise en place : contrats de professionnalisation, contrats d'apprentissage et reconversion ou promotion par alternance.

Le recours au tutorat doit être mis en œuvre au sein d'une entreprise dès lors que celle-ci est en mesure, compte tenu de son organisation, de préparer et former, sur la base du volontariat, des collaborateurs qualifiés qui auront pour mission d'accompagner les salariés dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un parcours professionnel. Le statut de tuteur, indépendamment de la dénomination attribuée, s'apprécie au regard de l'exercice de la mission tutorale.

Les entreprises mettant en place le tutorat en détermineront les modalités et conditions en s'assurant que l'exercice de la mission tutorale est compatible avec l'organisation du travail du tuteur. Dans ce cadre, la mission tutorale fait l'objet d'une formalisation écrite dans un document indiquant notamment la durée de la mission, le contenu des missions du tuteur (rôle, suivi ...), les objectifs, les moyens (temps libéré pour effectuer la mission), les points d'étape et l'évaluation et la valorisation de la mission.

Afin d'optimiser l'accomplissement de sa mission, chaque tuteur ou maître d'apprentissage accompagne au maximum deux salariés. La branche recommande néanmoins à ne suivre qu'un salarié.

Le tuteur est obligatoirement choisi parmi les salariés volontaires pour assurer cette mission. A ce titre, l'entreprise pourra organiser un recensement des salariés volontaires pour l'exercice d'une mission tutorale lors de l'intégration de nouveaux collaborateurs nécessitant ce type d'accompagnement. Le tuteur doit impérativement disposer des compétences techniques nécessaires pour assurer cette mission (afin d'assurer l'accompagnement et la transmission des savoirs). Par ailleurs, il doit être tenu compte, dans le choix du tuteur, de la dimension relationnelle et pédagogique nécessaire au bon déroulement de la mission qui lui incombe. Le tuteur doit notamment assurer la transmission de savoirs auprès du salarié qu'il accompagne. Dans la mesure du possible, il apparaît important de dissocier le rôle de tuteur et de manager. Pour autant, dans certaines hypothèses, seul le manager pourra assurer ce rôle, selon notamment la taille de l'entreprise ou de l'établissement ou les compétences attendues du tuteur. Néanmoins, dans les entreprises regroupant plusieurs salariés pouvant répondre aux exigences de compétences pour exercer la mission tutorale, les partenaires sociaux invitent à ce que le tuteur ne soit pas le manager du salarié tutoré.

Pour assurer la mission tutorale, l'intéressé doit notamment avoir un rôle :

- d'écoute, de conseil, d'aide, d'accompagnement et de présentation du secteur et de l'entreprise auprès du salarié dans le cadre des dispositifs de l'alternance ;
- d'accompagnement, en lien avec les services RH, dans l'élaboration et la mise en œuvre du projet professionnel du salarié et du projet tutoré de fin de mission ;
- de contribution à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participation à l'évaluation des compétences acquises dans le cadre de la formation pratique ;
- de contrôle de l'assiduité et de l'implication du salarié ;
- de rencontre et d'échanges le cas échéant avec le centre de formation ;
- de participation aux différents bilans du salarié notamment pour lui permettre de se situer dans sa progression tant dans sa formation que dans l'entreprise.

L'ensemble des temps consacrés à cette mission constitue un temps de travail effectif.

En outre, le tuteur doit bénéficier d'un aménagement précis et quantifiable de sa charge de travail et le cas échéant d'une adaptation de ses objectifs professionnels. Les entreprises doivent s'assurer, notamment par la réalisation d'entretiens entre le salarié exerçant la mission tutorale et son manager en début et en cours de mission, que l'exercice de la mission du tuteur ou du maître d'apprentissage est compatible avec l'organisation de son travail et notamment qu'il dispose des disponibilités nécessaires à l'accompagnement du salarié en alternance et aux relations avec le prestataire de formation.

Chaque tuteur fait l'objet d'un bilan particulier consistant en une évaluation des missions qui lui sont confiées dans ce cadre, à l'occasion d'un entretien spécifique, qui peut se tenir pendant l'entretien annuel d'évaluation (il en constitue alors une phase spécifique). Il reçoit, à sa demande, une attestation de tutorat pour faire valoir cette expérience.

Pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage ou reconversion ou promotion par alternance, l'employeur désignera un tuteur ou maître d'apprentissage parmi les salariés volontaires de l'entreprise répondant aux conditions de compétences.

En application des dispositions légales, la personne choisie pour être maître d'apprentissage doit :

- être titulaire d'un diplôme ou titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.
- justifier de 2 ans d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

En application des dispositions légales, la personne choisie pour être tuteur de contrat de professionnalisation et de reconversion ou

promotion par alternance doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Les entreprises veilleront à fournir aux représentants du personnel un suivi du tutorat dans l'entreprise, présentant notamment le nombre de tuteurs leurs fonctions et les modalités d'organisation de la mission tutorale.

Les partenaires sociaux rappellent que des modalités liées à l'exercice de la fonction tutorale peuvent être définies par voie d'accord dans l'entreprise et se traduire notamment par un aménagement du temps de travail afin de faciliter la conciliation de l'activité avec la mission tutorale.

Prime de tutorat

Le tuteur ou maître d'apprentissage doit bénéficier d'une prime de tutorat, versée pendant la durée de chaque mission tutorale, dont le montant est fixé à :

- 12 points par mois et par salarié tuteuré en contrat de professionnalisation et reconversion ou promotion par alternance ;
- 18 points par mois et par apprenti au regard du contenu de la mission spécifique du maître d'apprentissage. La périodicité du versement de cette prime est déterminée par accord entre l'entreprise et le maître d'apprentissage. Elle peut être mensuelle, semestrielle ou annuelle.

Cette prime est due lorsque la mission tutorale est effectuée par un salarié n'exerçant pas par ailleurs une mission de management direct du salarié tuteuré. En cas de mois incomplet, cette prime est versée pro rata temporis.

Formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage

Le salarié amené à effectuer pour la première fois une mission tutorale doit recevoir, au cours de sa première mission, une formation dédiée dont le coût sera pris en charge par son employeur.

Les entreprises doivent également veiller à ce que les tuteurs et maîtres d'apprentissage bénéficient de formations leur permettant d'exercer correctement leur mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées au salarié tuteuré et des diplômes qui les valident.

La formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage est intégrée dans les priorités de branche et peut donner lieu à un financement sur la contribution conventionnelle supplémentaire. Une action de formation pour les tuteurs pourra ainsi être intégrée au catalogue de la branche selon les besoins identifiés par la CPNEFP.

Les partenaires sociaux rappellent par ailleurs que des dispositions réglementaires prévoient des prises en charge spécifiques par l'OPCO cohésion sociale – Uniformation des coûts de formation et des frais d'exercice de la mission tutorale dans le cadre des dispositifs de l'alternance. En outre, l'OPCO cohésion sociale – Uniformation met à disposition des outils et guides d'accompagnement des tuteurs.

9.5. Reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 décembre 2019

9.5.1. Principes généraux et bénéficiaires

La reconversion ou la promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience mentionnées à l'article L. 6313-5 du code du travail.

Lorsque la reconversion ou la promotion par alternance prévoit des actions de formation, ces dernières associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

En application de l'article L. 6324-1 du code du travail, la reconversion ou promotion par alternance concerne au sein de la branche mutualité :

- les salariés en contrat à durée indéterminée ;
- les salariés bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion) ;
- les salariés placés en position d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1.

Conformément à l'article L. 6324-2 du code du travail, la reconversion ou promotion par alternance concerne les salariés dont la qualification est inférieure ou égale à un niveau déterminé par décret.

9.5.2. Certifications éligibles à la reconversion ou promotion par alternance (1)

En application de l'article L. 6324-3 du code du travail, un accord collectif de branche étendu définit la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance. L'extension de cet accord est subordonnée au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences. La reconversion ou promotion par alternance peut par ailleurs permettre l'acquisition du socle de connaissance et de compétences mentionné aux articles L. 6121-2, L. 6324-1 et L. 6323-6 du code du travail.

Les études prospectives menées au sein de la branche mutualité par l'observatoire de l'emploi et des métiers en mutualité témoignent de multiples facteurs de forte mutation des activités du secteur mutualiste en cours et à venir conduisant à des risques d'obsolescence des compétences pour de nombreux salariés des mutuelles.

Les partenaires sociaux de la branche mutualité constatent ainsi des mutations de trois types, se cumulant parfois pour certains métiers :

- l'impact du numérique sur la relation adhérent/ patient et la pratique des métiers ;
- l'impact des évolutions réglementaires encadrant fortement les activités sur des marchés de plus en plus concurrentiels ;
- l'impact des politiques publiques et de la stratégie des acteurs mutualistes visant à renforcer l'accompagnement des personnes dans leurs parcours de santé et de vie.

Face à ces constats, les partenaires sociaux de la branche mutualité ont décidé de rendre éligibles les certifications professionnelles indispensables pour anticiper les risques d'obsolescence des compétences des salariés des mutuelles concernés par ces mutations d'activités.

Les mutations et les risques d'obsolescence liés sont détaillés dans la note explicative annexée au présent avenant.

9.5.2.1. Le développement du numérique et le risque d'obsolescence des compétences du fait de l'automatisation de certaines activités

L'apparition de nouvelles technologies numériques a conduit à la profonde transformation des outils de travail des salariés des mutuelles entraînant un risque d'obsolescence de leurs compétences dus à l'automatisation de certaines activités. Les salariés exerçant des fonctions en lien avec la gestion des dossiers adhérents (prestations santé, prévoyance, épargne, retraite) ainsi que les métiers de secrétariat (secrétaire/ assistant de direction, secrétaire médical) voient leurs activités se transformer du fait de l'utilisation accrue des outils numériques et d'une automatisation grandissante. Les travaux prospectifs de l'observatoire des métiers de la branche mutualité insistent ainsi sur la nécessité pour ces métiers de développer les compétences liées à la maîtrise de son environnement digital et d'une relation adhérent/ patient omnicanale (face à face, téléphone, mail, tchat ...) ainsi que sur la maîtrise de l'environnement produits et services de la mutuelle pour faciliter la coordination du parcours de santé et de vie de l'adhérent/ du patient.

Afin d'accompagner les salariés dans ces évolutions, les partenaires sociaux de la branche Mutualité ont retenu les certifications professionnelles suivantes dans le cadre de la reconversion ou promotion par alternance :

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO convention collective.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200006_0000_0013.pdf/BOCC

9.5.2.2. Le développement du numérique et le risque d'obsolescence des compétences en matière de systèmes d'information

Outre les activités s'automatisant, le développement du numérique entraîne également des mutations dans les activités liées au développement de logiciels et solutions SI ainsi qu'à la collecte et au traitement des données. En effet, la transformation des outils digitaux et la mutation des organisations qu'elle accompagne impactent fortement les compétences nécessaires à la conception et la gestion des systèmes d'information.

Afin de pallier ces risques, les partenaires sociaux de la branche Mutualité ont retenu les certifications professionnelles suivantes dans le cadre de la reconversion ou promotion par alternance :

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO convention collective.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200006_0000_0013.pdf/BOCC

9.5.2.3. Le développement du numérique et l'impact de la réglementation sur les compétences relatives à la relation adhérent

Les salariés des mutuelles occupant des fonctions d'accompagnement des adhérents et de distribution de produits et services voient leurs activités impactées par différents types de mutations. En effet, le développement d'outils numériques et d'une communication omnicanale transforme la relation avec les adhérents. Par ailleurs, les attentes de ces derniers évoluent du fait de l'apparition de ces nouveaux outils digitaux et des standards posés par le marché dans ce domaine (parcours client digitalisé, accompagnement technique par tchat, notation de la relation client ...). Enfin, les obligations réglementaires des activités assurantielles (capacité professionnelle par exemple) s'accroissent afin d'assurer la protection du consommateur et le devoir d'information et de conseil qui s'impose aux distributeurs de produits d'assurances.

Il apparaît donc indispensable d'accompagner les salariés face au risque d'obsolescence de leurs compétences dans le suivi d'un parcours client renouvelé et utilisant différents canaux de contacts aussi bien physiques que digitaux.

En amont de leur distribution, la conception, la proposition et la promotion de produits et services se trouvent également impactées par l'évolution des attentes de la clientèle due non seulement à l'utilisation des outils digitaux mais aussi en raison de nouvelles attentes sociétales envers le mieux-vivre et le bien vieillir. Ainsi, l'innovation produits et services portée par les équipes marketing et actuariat ainsi que de nouvelles compétences en data science, deviennent indispensables.

Les salariés occupant ces fonctions voient alors leurs activités se transformer et de nouveaux besoins en compétences émergent.

Dans ce contexte, afin d'anticiper les risques d'obsolescence des compétences des salariés, les partenaires sociaux de la branche Mutualité ont retenu les certifications professionnelles suivantes dans le cadre de la reconversion ou promotion par alternance :

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO convention collective.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200006_0000_0013.pdf/BOCC

9.5.2.4. Le risque d'obsolescence des compétences de certains professionnels de santé dû à une réglementation et une digitalisation accrue de leur activité

Les partenaires sociaux de la branche Mutualité constatent l'impact important de la réglementation pour l'ensemble des mutuelles, pour les activités assurantielles mais également pour les activités de soins. Ainsi, les salariés des réseaux de soins optique audioprothèse-dentaire voient leur activité directement impactée par les évolutions de la réglementation en vigueur dans ces secteurs ainsi que par les règles de conventionnement des réseaux de soins. Le développement du numérique dans la qualité des soins et l'innovation sans cesse accrue confrontent également les salariés des mutuelles à un important besoin de développement de leurs compétences que ce soit dans la gestion de la prise en charge des droits santé, la relation adhérent/ patient ou la réalisation d'actes techniques dans le cadre de l'assistance au professionnel de santé.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux de la branche ont retenu les certifications professionnelles suivantes pour accompagner les salariés des mutuelles soumis à ces évolutions réglementaires et numériques dans le cadre de la reconversion ou promotion par alternance :

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO convention collective.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200006_0000_0013.pdf/BOCC

9.5.2.5. Le risque d'obsolescence des compétences dû aux obligations renforcées de contrôle des risques

La soumission à une réglementation accrue des activités des mutuelles, tant assurantielles que médicales, s'accompagne d'obligations renforcées en matière de contrôle des risques. Cela nécessite une multiplication des audits et procédures de contrôle interne aux mutuelles sur le plan comptable, financier mais plus largement sur la question de la qualité.

Afin d'accompagner les salariés des mutuelles concernées par ces activités en forte mutation et pallier le risque d'obsolescence de leurs compétences, les partenaires sociaux de la branche mutualité ont retenu les certifications professionnelles suivantes dans le cadre de la reconversion ou promotion par alternance :

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

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200006_0000_0013.pdf/BOCC

9.5.2.6. Les mutations des activités liées à l'évolution des politiques publiques et la stratégie des acteurs mutualistes visant à renforcer l'accompagnement des personnes dans leurs parcours de santé et de vie

Les activités sanitaires, médicales et sociales des mutuelles sont en majeure partie soumises à une réglementation spécifique intégrant une obligation de qualification pour les salariés. Ces activités connaissent de profondes mutations induites notamment par les évolutions des politiques publiques (projet de loi grand âge et autonomie, plan de lutte contre la pauvreté, la stratégie gouvernementale « Ma santé 2022 »). C'est pourquoi, les partenaires sociaux de la branche Mutualité constatent dans leurs travaux prospectifs un renforcement des modalités d'accompagnement médical, sanitaire et social des publics et notamment la petite enfance, le grand âge et les personnes en situation de handicap.

Ainsi, le projet de société inclusive, le « virage domiciliaire » ou encore le plan de lutte contre la pauvreté nécessitent une adaptation et un développement important des compétences des salariés des mutuelles en charge de ces accompagnements. Le risque d'obsolescence des compétences de ces salariés doit être anticipé dans le cadre de la reconversion ou promotion par alternance.

Les partenaires sociaux de la branche Mutualité considèrent que les certifications professionnelles suivantes permettront de répondre aux besoins identifiés pour pallier les risques d'obsolescence des compétences dans le cadre de la reconversion ou promotion par alternance :

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

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200006_0000_0013.pdf/BOCC

9.5.2.7. Les impacts de la mutation des activités sur la coordination, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et l'accompagnement des salariés

Les partenaires sociaux de la branche Mutualité ont fait le constat de nombreuses mutations de nature diverses (technologiques, règlementaires, sociétales et stratégiques) impactant l'ensemble des activités des salariés des mutuelles. Les compétences de ceux-ci connaissent des risques importants d'obsolescence que les certifications professionnelles précitées préparées dans le cadre de la reconversion ou promotion par alternance peuvent pallier.

Néanmoins, ces mutations profondes doivent être accompagnées par des politiques de ressources humaines et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ambitieuses. Les salariés des ressources humaines occupant ces fonctions au sein des mutuelles voient ainsi leurs activités évoluer dans un contexte de profonde transformation règlementaire, notamment après l'entrée en vigueur de la loi du 5 septembre 2018. De plus, la transformation des organisations renforce le rôle du management et des fonctions facilitant la coordination des activités.

Dès lors, afin d'accompagner l'ensemble des salariés connaissant une mutation de leur activité pouvant entraîner un risque d'obsolescence des compétences, les partenaires sociaux de la branche ont décidé de retenir les certifications professionnelles suivantes dans le cadre de la reconversion ou promotion par alternance :

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

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200006_0000_0013.pdf/BOCC

9.5.2.8. La politique de certification de la branche Mutualité en réponse aux besoins en compétences des salariés

En complément des diplômes et titres professionnels et à finalité professionnelle, la branche mène une politique de certification en créant divers certificats de qualification professionnelle répondant également aux mutations identifiées dans le présent avenant et notamment relatifs à la relation à l'adhérent.

Ainsi, les partenaires sociaux de la branche décident d'intégrer ces certificats à la liste de certifications professionnelles éligibles dans le cadre de la reconversion ou promotion par alternance :

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

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200006_0000_0013.pdf/BOCC

Par ailleurs, afin de répondre aux besoins en compétences, les membres de la CPNEFP travaillent actuellement à la rénovation du certificat de qualification professionnelle « Spécialiste prestations santé et prévoyance ». Celui-ci fera l'objet d'une procédure d'inscription au RNCP et les partenaires sociaux s'attacheront ensuite à l'intégrer dans la liste des certifications éligibles à la reconversion ou promotion par alternance par avenant.

En tout état de cause, les partenaires sociaux de la branche Mutualité conviennent de réexaminer régulièrement les besoins en certifications professionnelles des salariés de la branche dans le cadre de la reconversion ou promotion par alternance afin d'amender, le cas échéant, la liste des certifications professionnelles éligibles.

9.5.3. Modalités de mise en œuvre

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance.

L'avenant au contrat est déposé selon les modalités prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

En application des dispositions légales et réglementaires applicables, la reconversion ou la promotion par alternance a une durée comprise entre 6 et 12 mois. Conformément à l'article L. 6325-12 du code du travail, les partenaires sociaux de la branche mutualité décident que cette durée peut être allongée jusqu'à 24 mois pour tous les publics éligibles à une reconversion ou promotion par alternance.

Pour les publics spécifiques définis à l'article L. 6325-1-1 du code du travail, la durée peut-être allongée à 36 mois.

En application des dispositions légales et réglementaires, la durée de l'action de formation de la reconversion ou promotion par alternance est d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat. Conformément à l'article L. 6325-14 du code du travail, les partenaires sociaux décident que cette durée peut être portée à 50 % de la durée totale du contrat pour l'ensemble des bénéficiaires visant les certifications éligibles au dispositif.

9.5.4. Modalités financières

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) détermine et révisé, le cas échéant, les taux forfaitaires de prise en charge par l'OPCO qui couvrent tout ou partie des frais pédagogiques et les frais de transport et d'hébergement engagés dans le cadre de la reconversion ou la promotion par alternance.

Lorsque les actions mises en œuvre dans le cadre de la reconversion ou la promotion par l'alternance sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Conformément à l'article L. 6324-5 du code du travail, l'opérateur de compétences prend en charge la rémunération du salarié en reconversion ou promotion par alternance selon les modalités prévues au 5° du II de l'article L. 6332-147 du code du travail.

(1) Les certifications de l'article 9.5.2 mentionnées ci-dessous, sont exclues de l'extension en tant qu'elles contreviennent aux dispositions prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail :

- Brevet de technicien supérieur : Assistant de gestion PME-PM I51027 Ministère chargé de l'enseignement supérieur ;
- 25534 Université Paris Descartes -Paris 5 ;
- 21190 Université Paris Descartes -Paris 5 ;
- Chef de projet en conception de systèmes informatiques 27512 IMIE, ACIFOP ;
- Chef de projet en conception de systèmes informatiques 22239 Libourne ;
- Chef de projet en conception de systèmes informatiques 1642 AQUITCOM ;
- Brevet de technicien supérieur : Négociation et relation client 5474 Ministère chargé de l'enseignement supérieur ;
- Responsable de communication 15058 Association Saint-Anne -IRCOM ;
- Responsable de Communication 18020 ESGCV -IICP ;
- Responsable marketing et communication 28172 Institut supérieur commerce et gestion (ISCG) ;
- Master : Droit, économie, gestion mention actuariat 12040 Université de Strasbourg ;
- Master : Droit, économie, gestion mention actuariat 10017 Université de Poitiers ;
- Licence Professionnelle : Métiers de l'optique 66106 Université de Nîmes Ministère chargé de l'enseignement supérieur ;
- Licence professionnelle : Optique et lunetterie 623217 Université du Littoral Côte d'Opale Ministère chargé de l'enseignement supérieur ;
- Responsable en réfraction et équipement optique 66963 INST DES SCIENCES DE LA VISION ;
- Auditeur risques et conformité 728713 ENOES -L'école de l'expertise comptable et de l'audit ;
- Manager financier 31204 CEESCO* ;
- Responsable ressources humaines 21740 GESCEP ;
- Responsable ressources humaines 21740 ESMA ;
- Responsable ressources humaines 11652 Université catholique de l'Ouest ;
- Master cadre de la mutualité, des assurances et de la prévoyance 726550 Université Panthéon Sorbonne ;
- Dirigeant manager opérationnel d'entreprise 720659 C3 Institute ;
- Manager en ressources humaines 15357 ISIMI -Pôle Paris alternance.

(Arrêté du 20 novembre 2020 - art. 1)

9.6. Contrats de professionnalisation

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 21 juin 2019

9.6.1. Principes généraux et bénéficiaires

Le contrat de professionnalisation associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Il a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle et de permettre d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail :

- un diplôme ou titre professionnel enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou interbranche ;
- une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de branche.

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH, ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion).

9.6.2. Caractéristiques des contrats de professionnalisation

En application des dispositions légales et réglementaires applicables, l'action de professionnalisation d'un contrat de professionnalisation, à durée déterminée ou qui se situe en début d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée, a une durée comprise entre 6 et 12 mois. Conformément à l'article L. 6325-12 du code du travail, les partenaires sociaux de la branche mutualité décident que cette durée peut être allongée jusqu'à 24 mois pour tous les publics éligibles au contrat de professionnalisation.

Pour les publics spécifiques définis à l'article L. 6325-1-1 du code du travail, la durée peut être allongée à 36 mois.

En application des dispositions légales et réglementaires, la durée de l'action de formation du contrat de professionnalisation est d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat. Conformément à l'article L. 6325-14 du code du travail, les partenaires sociaux décident que cette durée peut être portée à 50 % de la durée totale du contrat pour l'ensemble des bénéficiaires visant les qualifications éligibles au dispositif.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) détermine et révisé, le cas échéant, les taux forfaitaires de prise en charge par l'OPCO qui couvrent tout ou partie des frais pédagogiques, des rémunérations et des frais de transport de d'hébergement engagés dans le cadre du contrat de professionnalisation.

9.7. Apprentissage

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 16 avril 2021

9.7.1. Objet et nature du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée signé entre un apprenti et un employeur. Il permet à l'apprenti de suivre une formation en alternance en entreprise sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage et en centre de formation des apprentis (CFA) pendant 1 à 3 ans. L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique en CFA et enseignement du métier auprès de l'employeur avec lequel l'apprenti a signé son contrat de travail. Il a pour objet de donner à l'apprenti une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

Les bénéficiaires du contrat d'apprentissage doivent être âgés de seize ans au moins à vingt-neuf ans révolus au début de l'apprentissage. Il n'y a pas d'âge limite dans certains cas, notamment dans les suivants :

- l'apprenti est reconnu travailleur handicapé ;
- l'apprenti n'obtient pas le diplôme ou le titre professionnel visé. Dans ce cas, l'apprentissage peut être prolongé pour 1 an maximum avec un nouveau contrat chez un autre employeur.

9.7.2. Rémunération de l'apprenti

La branche souhaite valoriser la rémunération des jeunes en contrat d'apprentissage tout en préservant, sur les plus bas niveaux de qualification, la capacité des structures relevant principalement du livre III du code la mutualité placées sous budgets contraints à embaucher des apprentis. Les dispositions ci-dessous fixent des minima de rémunération qui peuvent être adaptés dans un sens plus favorable dans les entreprises.

Pour les apprentis préparant un diplôme de niveaux 3 et 4, la rémunération est fixée par application des dispositions législatives et réglementaires de la manière suivante, en pourcentage du Smic :

Année d'exécution du contrat	Âge de l'apprenti	
	Moins de 21 ans	21 ans et plus
1re année	50	55 (*)
2e année	60	65 (*)
3e année	75	80 (*)
(*) Ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé.		

Pour les apprentis préparant un diplôme de niveaux 5,6 et 7, la rémunération est fixée par dérogation aux dispositions législatives et réglementaires de la manière suivante, en pourcentage du Smic :

Année d'exécution du contrat	Niveau de diplôme préparé		
	Niveau 5	Niveau 6	Niveau 7
1re année	65	75	80
2e année	75	85	100
3e année	90	100	100

La rémunération est versée sur 12 mois. En cas de redoublement, la rémunération applicable est celle de l'année précédente.

Les dispositions ci-dessus relatives à la rémunération s'appliquent aux contrats conclus à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant.

9.8. Développement de l'alternance

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 16 avril 2021

Les partenaires sociaux souhaitent, dans le cadre du présent avenant, accompagner le développement du recours à l'alternance, notamment aux contrats d'apprentissage dans la mesure où l'apprentissage peut répondre aux besoins des entreprises en formations diplômantes. L'apprentissage permet aussi de financer des études supérieures et d'en permettre l'accès à tous les jeunes car il prépare à de nombreux

diplômes, y compris de niveaux 6 et 7.

Les partenaires sociaux affirment leur volonté d'accorder une attention particulière sur l'évolution qualitative et quantitative de l'alternance au sein de la branche. Ainsi, un suivi spécifique est réalisé dans le cadre du bilan social de la branche mutualité afin de mesurer l'accroissement des recrutements effectués par la voie de l'alternance (contrats de professionnalisation et contrats d'apprentissage). Dans ce contexte, il est convenu que cet accroissement doit atteindre 20 % sur la période triennale.

Par ailleurs, le développement de l'alternance doit contribuer à la mixité des salariés, mixité des genres mais aussi mixité des qualifications.

Pour réaliser cet objet, la branche entend notamment :

- valoriser le statut des jeunes en alternance ;
- valoriser les missions des maîtres d'apprentissage et des tuteurs ;
- améliorer l'orientation et l'accès à l'apprentissage en développant des actions de communication et d'information auprès des jeunes, des établissements d'enseignement et des entreprises. La branche s'engage à accroître les partenariats avec les services en charge de l'information et de l'orientation professionnelle ainsi qu'avec les CFA dispensant les formations considérées comme prioritaires par la branche. Ces partenariats visent prioritairement à fournir aux organismes et structures de l'information et de l'orientation, ainsi qu'à leur personnel, une information exhaustive sur les métiers en mutualité, les formations, les certifications professionnelles et les débouchés, en prenant en compte les travaux et synthèses réalisés par l'OEMM. Ces différentes actions mobilisent en tant que de besoin les ressources et services de l'OPCO cohésion sociale – Uniformation.

Ces actions trouvent également écho au travers de l'accueil de stagiaires dans les entreprises. Les stages en entreprise sont en effet un vecteur de recrutement et de fidélisation en ce qu'ils permettent aux jeunes de découvrir le monde du travail. C'est aussi une opportunité pour les mutuelles de faire connaître la diversité des métiers et les valeurs portées par la mutualité.

La branche joue désormais un rôle prépondérant dans la fixation des niveaux de prise en charge en indiquant un montant pour les certifications pouvant être préparées en contrat d'apprentissage. Ce montant fixé par la branche fait ensuite l'objet d'une étude et d'éventuelles recommandations de modification par France compétences auprès de la branche. L'objectif des partenaires sociaux demeure d'assurer un financement qui sera de nature à faciliter aux entreprises le recours aux contrats d'apprentissage. Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent que les apprentis peuvent bénéficier de différentes aides financières relatives notamment au logement ou aux transports. Les employeurs peuvent accompagner les apprentis dans ces démarches en lien avec l'opérateur pédagogique.

Par ailleurs, la branche note l'importance du contrôle pédagogique des formations par apprentissage prévu par les articles L. 6211-2 et R. 6251-2 du code du travail et étudiera chacune des sollicitations des académies pour répondre au mieux à la mission confiée aux partenaires sociaux. Les modalités de mise en œuvre de cette mission seront étudiées et déterminées en CPNEFP dès lors que les contours de son exercice seront définis plus précisément.

La CPNEFP de la branche, en lien avec l'OPCO cohésion sociale – Uniformation, a engagé un travail d'identification des diplômes prioritaires sur lesquels il serait utile et pertinent de nouer des relations privilégiées avec certains CFA et, le cas échéant, de mener une réflexion sur l'adaptation des contenus pédagogiques afin de répondre au mieux aux attentes des entreprises. Ce travail a déjà pu être mené pour quelques diplômes et doit se poursuivre dans le cadre des missions permanentes de la CPNEFP.

Enfin, afin de développer plus largement l'alternance et notamment l'apprentissage dans la branche, les partenaires sociaux s'engagent à étudier l'opportunité et la faisabilité de la constitution d'un opérateur pédagogique dédié au sein de la branche. Il s'agira d'analyser l'ensemble des possibilités techniques et financières, notamment relatives à la gouvernance, aux ressources humaines, au modèle économique d'un tel opérateur. Les partenaires sociaux engageront ces travaux après l'entrée en vigueur du présent avenant et conviendront d'échanger sur les suites à donner aux résultats de l'étude courant 2022.

9.9. Politique de certification

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 16 avril 2021

9.9.1. Certificats de qualification professionnelle de la branche mutualité

Engagée depuis 2004, la politique de certification menée par la branche mutualité a permis à de nombreux salariés de voir leurs compétences et leur expérience professionnelle reconnues et valorisées.

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement à cette démarche qui permet d'accompagner, d'une part les salariés en poste, en sécurisant leur parcours professionnel et/ou développant leurs compétences dans le cadre d'une mobilité professionnelle, et d'autre part les nouveaux entrants, en assurant l'acquisition des compétences spécifiques au secteur.

Face aux évolutions du contexte et des mutuelles, mais aussi en raison de la réforme de la formation professionnelle qui impose notamment le découpage des certifications en blocs de compétences, les partenaires sociaux conviennent de réexaminer les différents CQP et d'en adapter, le cas échéant, le contenu. Ainsi, les partenaires sociaux s'attachent à faire évoluer les référentiels des certificats existants pour les organiser en blocs de compétences, leur attribuer un niveau de qualification et demander leur inscription au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Dès lors, cette inscription au RNCP confère aux certifications une valeur et un niveau de qualification reconnus nationalement permettant la sécurisation des parcours professionnels des salariés certifiés. Le travail d'organisation des CQP de la branche en blocs de compétences permettra la mise en lumière d'activités et de compétences communes à plusieurs ou l'ensemble des CQP.

Les partenaires sociaux prendront particulièrement en considération le cadre réglementaire régissant notamment les activités assurantielles dans les travaux relatifs aux référentiels de compétences des CQP. Ainsi, les CQP visant des métiers relatifs à l'intermédiation en assurance répondent aujourd'hui et devront continuer de répondre aux exigences réglementaires de capacité professionnelle requise pour exercer ces métiers. Ces exigences règlementaires trouvent par ailleurs réponse dans l'obtention d'autres titres ou diplômes extérieurs à la branche mutualité. Il apparaît alors important de renforcer les compétences propres au secteur et relatives à la connaissance et la promotion de l'identité mutualiste. Ces compétences, différenciantes pour la branche et communes à l'ensemble des CQP de la branche, font l'objet d'une

obligation de formation pour les salariés nouvellement embauchés au sein du secteur de la mutualité prévue à l'article 9.1.3.2 de la présente convention. Ce type d'action de formation est notamment mis en œuvre par la CPNEFP dans le cadre du catalogue formation de la branche.

Les attendus pédagogiques de cette action de formation sont définis dans l'annexe à la présente convention.

L'obtention d'un CQP de la branche après un parcours de formation intégrant les attendus pédagogiques précités permet de répondre à l'obligation de formation prévue à l'article 9.1.3.2.

Les partenaires sociaux conviennent également d'étudier l'opportunité de mettre en place d'autres CQP visant les qualifications dont l'acquisition est nécessaire à l'activité des mutuelles. De manière plus spécifique, il est précisé qu'un travail sera mené pour mettre en place le CQP Manager de proximité.

Modalités d'accès

Les CQP visés ci-dessus sont accessibles, le cas échéant par blocs de compétences, dans les conditions et modalités définies par la CPNEFP, notamment par les voies suivantes, dans le cadre de parcours individualisés :

- contrats de professionnalisation, définis à l'article 9.6 de la présente convention ;
- reconversion ou promotion par alternance sous réserve d'extension de la liste de certifications éligibles au dispositif définie à l'article 9.5 de la présente convention ;
- plan de développement des compétences ;
- validation des acquis de l'expérience ;
- compte personnel de formation.

Les actions de formation s'inscrivant dans la démarche de délivrance d'un CQP de la branche doivent être obligatoirement dispensées par l'un des organismes labellisés par la CPNEFP.

La CPNEFP élabore, pour chaque CQP, un guide intégrant le référentiel d'activités, de compétences et d'évaluation précisant les critères et modalités d'évaluation ainsi qu'un guide d'entretien, d'accès et d'orientation, un livret de suivi de la formation, un guide du tuteur, un livret d'évaluation finale en entreprise. Elle a par ailleurs fixé la mission, la composition et les modalités de fonctionnement des commissions et jurys paritaires nationaux appelés à statuer sur la délivrance des CQP par blocs de compétences ou en totalité.

Participation aux commissions et jurys paritaires

Les dépenses liées à la participation aux jurys peuvent être prises en charge sur les fonds de la formation dans le cadre de l'OPCO cohésion sociale – Uniformation.

Elles comprennent :

- les frais de transport, d'hébergement et de restauration ;
- la rémunération du salarié ;
- les cotisations sociales obligatoires ou conventionnelles qui s'y rattachent.

Par ailleurs, le salarié participant à un jury de CQP bénéficie, sur présentation de sa convocation, d'une autorisation d'absence rémunérée de 1 journée, selon les modalités prévues à l'article 2.4 de l'accord de branche relatif au financement du dialogue social du 9 novembre 2018, pour la préparation du jury et l'étude des dossiers des candidats. Cette absence, dont l'employeur doit être informé par le salarié, sauf circonstances exceptionnelles, notamment remplacement d'un membre du jury défaillant, 2 semaines au plus tard avant la date fixée pour le jury, est assimilée à du travail effectif.

9.9.2. Formations certifiantes

En application des dispositions légales, les formations certifiantes sont définies comme les formations sanctionnées par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national de la certification professionnelle (RNCP), un bloc de compétences d'une telle certification ou une certification enregistrée au répertoire spécifique.

Le RNCP intègre les certifications professionnelles suivantes : diplômes, titres professionnels, titres à finalité professionnelle ainsi que les certificats de qualification professionnelle créés par les branches professionnelles.

Reconnaissance des certifications professionnelles

Le salarié qui obtient un diplôme, un titre ou une certification inscrit au RNCP, soit suivis en accord avec l'employeur dans le cadre de son parcours professionnel, soit suivis sans l'accord de ce dernier mais après l'en avoir informé au préalable, perçoit une gratification dont le montant est fixé selon les conditions suivantes :

Catégories de formations	Montant de la gratification
Formations inscrites au RNCP de niveau 4 et 5	150 points
Formations inscrites au RNCP de niveau 6 et 7	130 points
CQP de la branche	150 points

Cette gratification doit être versée en une seule fois dans les 2 mois suivant l'obtention du diplôme, du titre ou de la certification y ouvrant droit, sur présentation de l'attestation de réussite. Cette gratification est accordée une fois par niveau.

Les partenaires sociaux rappellent également qu'à la suite de l'obtention d'une certification professionnelle, un échange doit s'engager entre l'employeur et le salarié afin de déterminer l'éventuelle révision du contenu du poste occupé par le salarié et le cas échéant l'éventuelle revalorisation salariale ou évolution de classification.

9.10. Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

Article

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) est composée en nombre égal de représentants de l'ANEM, d'une part, et des organisations syndicales représentatives au niveau national, d'autre part, à raison d'un membre titulaire et d'un membre suppléant par organisation.

La CPNEFP, instance paritaire de définition de la politique de formation professionnelle en lien avec l'OPCO cohésion sociale – Uniformation, est une structure de veille (en collaboration avec l'Observatoire de l'emploi et des métiers, OEMM) sur l'emploi et la formation. Ses missions sont les suivantes :

- permettre l'information réciproque des partenaires sociaux sur l'évolution des emplois et des métiers en prenant en compte les mutations économiques du secteur ;
- étudier, notamment au travers de l'examen périodique des données résultant des travaux de l'Observatoire de l'emploi et des métiers, la situation de l'emploi et les perspectives d'évolution en termes quantitatifs et qualitatifs ainsi que leurs incidences en termes de formation et de qualification ;
- proposer les adaptations des actions de formation professionnelle et définir les objectifs prioritaires, préconiser des réformes et aménagements des contenus de formation ;
- formuler des avis sur les priorités à assigner aux actions de formation dans le secteur. La commission en informe l'OPCO cohésion sociale – Uniformation ;
- élaborer des propositions transmises aux partenaires sociaux dans le cadre de l'obligation de négocier telle qu'elle est prévue par la loi en vigueur ;
- examiner régulièrement les informations relatives aux évolutions législatives et réglementaires influençant directement ou indirectement les emplois, les métiers et les compétences ;
- examiner les conséquences des restructurations sur l'emploi et notamment les cas de licenciement collectif touchant au moins 10 salariés dont elle est saisie en temps utile par le ou les organismes concernés ou à défaut par ses instances représentatives du personnel afin de faciliter le reclassement des salariés dont l'emploi est menacé. Les conditions de saisine de la commission sont fixées par le règlement intérieur ;
- diffuser, dans ses domaines de compétence, toute recommandation générale qu'elle estimera utile ;
- suivre les contenus des référentiels des CQP de branche dans le cadre de l'actualisation et du développement de la politique de certification professionnelle en adéquation avec les évolutions des métiers et des compétences ;
- définir les critères d'abondement des projets de formation dans le cadre du CPF. En lien avec les travaux de l'OEMM, les partenaires sociaux pourront notamment identifier les certifications permettant la reconversion ou la mobilité de salariés occupant des métiers en décroissance ou présentant une pénibilité particulière.

Sur délégation de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), la CPNEFP peut déterminer, voire ajuster, les priorités de formation de branche dès lors que la situation le lui impose, et notamment au regard des informations financières transmises par l'OPCO cohésion sociale – Uniformation. La CPPNI est tenue régulièrement informée.

Dans le cadre des missions qui lui sont dévolues et pour mener à bien ses travaux, la commission dispose des informations transmises par :

- l'observatoire de l'emploi et des métiers en mutualité ;
- l'OPCO cohésion sociale – Uniformation ; et
- plus généralement, de toutes études et enquêtes qu'elle peut demander aux intervenants précédemment cités ou à des experts extérieurs.

La commission est présidée alternativement par un représentant désigné par le collège employeurs et par un représentant désigné par le collège salariés. La vice-présidence est assurée par un représentant du collège auquel n'appartient pas le président. La durée des mandats de président et de vice-président est de 2 ans. Les mandats sont renouvelables.

Le secrétariat de la commission est assuré par le collège employeurs.

La commission se réunit au moins trois fois par an. Des réunions exceptionnelles peuvent être organisées sur demande de la majorité des membres.

Les modalités de fonctionnement de la commission sont définies dans le cadre du règlement intérieur.

Les représentants des organisations syndicales participant aux réunions de la commission bénéficient du maintien de leur rémunération au sein de l'organisme dont ils sont les salariés. Les règles de prise en charge des rémunérations et frais engagés par les membres des organisations syndicales amenés à y siéger ou à participer à des travaux dans ce cadre sont définies à l'article 2.2 de l'accord de branche relatif au financement du dialogue social du 9 novembre 2018.

9.11. Observatoire de l'emploi et des métiers en mutualité (OEMM)

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 16 avril 2021

L'observatoire de l'emploi et des métiers, instance paritaire composée d'un nombre égal de représentants de l'ANEM et des organisations syndicales représentatives au niveau national, est un outil de veille qui a pour mission de suivre l'évolution, tant sur le plan quantitatif que sur le plan qualitatif, de l'emploi, des métiers et des compétences au sein des mutuelles et de procéder à toutes études prospectives dans le cadre des orientations définies par la CPNEFP et en application des accords nationaux de la mutualité. L'observatoire pourra notamment éclairer les instances paritaires chargées de définir les éléments de classification dans la branche des évolutions des métiers, des activités et des compétences attendues. L'Observatoire s'inscrit ainsi dans une démarche globale et permanente, impliquant les divers partenaires concernés par les questions d'emploi et de formation dans les organismes mutualistes.

Structure de réflexion et de proposition, l'observatoire de l'emploi et des métiers peut également formuler toute suggestion auprès de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), de la CPNEFP, et des employeurs mutualistes permettant de

procéder en matière de formation et de gestion prévisionnelle de l'emploi aux ajustements aux adaptations nécessaires pour anticiper ces évolutions. Les travaux de l'observatoire font l'objet de présentation régulière auprès des représentants de ces instances.

Afin de disposer d'une meilleure connaissance des métiers et compétences, l'OEMM :

- approfondira, à partir du bilan social annuel de branche et en lien avec la CPNEFP, ses travaux relatifs aux filières métiers, au suivi spécifique des jeunes et des seniors, des personnes en situation de handicap, et de l'égalité professionnelle ;
- mènera, à la demande de la CPNEFP, toute étude nécessaire à une meilleure appréhension des facteurs d'évolution des métiers et des compétences ;
- identifiera, au-delà du nécessaire développement des compétences techniques propres à chaque métier, les compétences transverses nécessaires à développer pour répondre à l'évolution des activités et métiers de la branche mutualité.

Les organismes sont tenus de fournir les informations demandées.

Le fonctionnement de l'observatoire de l'emploi et des métiers est précisé dans un règlement intérieur.

9.12. Modalités de financement de la CPNEFP et de l'OEMM

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 16 avril 2021

Le financement nécessaire au fonctionnement global de la CPNEFP et de l'OEMM est assuré par une participation annuelle versée à l'association paritaire nationale créée à cet effet. Cette dernière peut déléguer la collecte des fonds à l'organisme de son choix.

Le montant de cette participation est fixé :

- au titre de l'année 2019 : à 0,03 % de la masse salariale brute des entreprises mutualistes relevant de la présente convention, calculée au 31 décembre de l'année 2018 ;
- au titre de l'année 2020 et des années ultérieures : à 0,042 % de la masse salariale brute des entreprises mutualistes relevant de la présente convention, calculée au 31 décembre de l'année précédente.

(ancien article 9.14)

X. - Congés

10.1. Congé annuel

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 décembre 2003

a) Durée

La durée annuelle des congés payés est fixée à raison de 2 jours ouvrables et demi par mois de travail effectif au cours de la période de référence.

b) Période de référence

La période de référence pour la détermination de la durée du travail effectif au cours d'une année est celle comprise entre le 1er juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours.

c) La période normale des congés annuels est fixée en principe du 1er mai au 31 octobre de chaque année. Toutefois, les salariés ont la possibilité de prendre leurs congés à toute autre époque, si les besoins du service le permettent, et au plus tard jusqu'au 30 avril de l'année suivante.

d) Chaque année, et au plus tard le 1er avril, les chefs de service dressent un état des congés payés principaux d'été qui est porté à la connaissance du personnel et ne peut être modifié que dans des cas exceptionnels.

Pour établir celui-ci, il est tenu compte :

- des nécessités du service ;
- du roulement des années précédentes ;
- des préférences personnelles, avec priorité en faveur des plus anciens salariés et, à égalité d'ancienneté, en faveur des chargés de famille.

Les salariés chargés de famille qui ont des enfants d'âge scolaire ont priorité pour prendre leurs congés pendant la période des vacances scolaires.

Chaque année, et au plus tard le 1er avril, les chefs de service dressent, après consultation des délégués du personnel ou, à défaut, du personnel, un état des congés payés principaux d'été qui est porté à la connaissance du personnel et ne peut être modifié que dans des cas exceptionnels.

e) Ne peuvent entraîner aucune réduction des congés annuels en sus des cas déjà prévus par la loi :

- les jours d'absence pour maladie constatée par certificat médical n'excédant pas une période de 90 jours consécutifs ou non ;
- les absences pour congés exceptionnels visés aux articles 10.2., 2.3. et 2.4.

f) Le congé rémunéré à un demi-salaire prévu à l'article 13 ouvre des droits à congé dont la durée ou l'indemnisation est réduite de moitié.

g) Les absences non visées aux paragraphes précédents entraînent une réduction de la durée des congés payés au prorata du temps de l'absence.

h) Aux congés annuels définis au a) s'ajoutent

- 1 jour ouvrable après 10 ans de présence effective ;
- 2 jours ouvrables après 15 ans de présence effective ;
- 3 jours ouvrables après 20 ans de présence effective.

La présence visée à l'alinéa précédent est celle constatée pour le salarié au 1er juin de l'année au cours de laquelle les congés sont à prendre.

NOTA : Arrêté du 4 juin 2004 : Texte étendu à l'exclusion des organismes relevant des conventions collectives applicables respectivement au personnel, aux agents de direction et aux praticiens de la mutualité sociale agricole.

10.2. Congés exceptionnels

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 septembre 2006

Des congés payés exceptionnels de courte durée sont accordés sur justificatif, à l'occasion et au moment de certains événements ou pour l'exercice de mandats particuliers.

a) Événements familiaux :

- naissance d'un enfant ou arrivée au foyer d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours ouvrés ;
- mariage du salarié ou conclusion par le salarié d'un pacte civil de solidarité : 1 semaine calendaire (2) ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ouvré ;
- décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité au salarié : 3 jours ouvrés (2) ;
- décès d'un enfant : 3 jours ouvrés ;
- décès d'un ascendant, et beau-père, belle-mère : 2 jours ouvrés ;
- décès d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur : 1 jour ouvré.

Dans le cas d'un décès, des délais de route peuvent être accordés par l'organisme.

b) Motifs divers

En cas de maladie dûment constatée d'enfants à charge, il est accordé au salarié ayant 6 mois de présence effective ou à l'un ou l'autre des parents lorsque ceux-ci sont occupés dans le même organisme, par année civile (1) :

- pour les enfants de moins de 14 ans : globalement 6 jours ouvrés pouvant être fractionnés ;
- par enfant handicapé reconnu : 2 jours ouvrés supplémentaires pouvant être fractionnés.

En cas d'hospitalisation d'un enfant à charge, du conjoint ou des parents à charge, il peut être accordé un crédit d'heures fractionnable dans la limite de 7 heures par année civile.

Les salariés ne pouvant prétendre, en raison de leur ancienneté, à l'application des dispositions ci-dessus bénéficient dans les conditions et selon les modalités prévues par l'article L. 122-28-8 du code du travail d'un congé non rémunéré.

c) Exercice d'un mandat mutualiste

Pour l'exercice d'un mandat d'élu mutualiste, 2 jours ouvrés (14 heures) par année civile pouvant être fractionnés sans préjudice de l'application des dispositions légales en vigueur relatives au congé de représentation.

(1) Texte étendu à l'exclusion des organismes relevant des conventions collectives applicables respectivement au personnel, aux agents de direction et aux praticiens de la mutualité sociale agricole (arrêté du 9 février 2007, art. 1er).

(2) Les accords d'entreprises et/ ou d'établissement relatifs à la mise en oeuvre de l'avenant n° 11 du 20 septembre 2006 ne peuvent contenir de clauses dérogatoires aux dispositions de la convention collective nationale sauf dans un sens plus favorable aux salaires (accord du 21 février 2007, non étendu).

XI. - Service national et journée citoyenne (1)

Section

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 janvier 2000

Les périodes de réserve obligatoire ou la journée citoyenne ne sont pas imputées sur les congés annuels.

Ces périodes de réserve obligatoires non provoquées par les intéressés sont payées aux salariés ayant 6 mois de présence.

Toutefois, les intéressés ne perçoivent que la différence entre leur solde et le montant intégral de leur salaire mensuel net, lorsque ce dernier est plus élevé.

La durée des périodes de réserve obligatoires et de la journée citoyenne sont prises en compte pour l'évaluation de la présence effective.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-20-1 du code du travail (arrêté du 17 août 2001, art. 1er).

11.2 (1) Appel de préparation à la défense

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 décembre 2003

Les salariés devant participer à l'appel de préparation à la défense bénéficient d'une autorisation d'absence exceptionnelle de 1 jour. Cette absence ne doit pas entraîner de réduction de la rémunération et est assimilée à un temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés annuels.

(1) Lire 11. 1.

NOTA : Arrêté du 4 juin 2004, art. 1er : Texte étendu à l'exclusion des organismes relevant des conventions collectives applicables respectivement au personnel, aux agents de direction et aux praticiens de la mutualité sociale agricole.

XII. - Maladie. - Accident du travail

12.1. Indemnisation par l'employeur

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 décembre 2003

En cas de maladie dûment constatée, le salarié comptant 6 mois de présence effective dans l'organisme bénéficie, à compter de son indisponibilité, du maintien intégral de son salaire mensuel net jusqu'à la prise en charge par les régimes complémentaires de prévoyance. Les prestations en espèces versées par la sécurité sociale durant cette période sont décomptées ou remboursées à l'organisme.

Les parties signataires engagent les organismes à mettre en place des procédures de subrogation (1).

Ces dispositions ne peuvent jouer consécutivement en faveur du même salarié qu'à la condition que ce dernier ait repris pendant une durée au moins égale à 6 mois ses fonctions dans l'organisme. Elles ne peuvent toutefois faire obstacle à l'application des dispositions de l'article 7 de la loi du 19 janvier 1978 dès lors que le salarié remplit les conditions posées par celle-ci.

En cas d'accident du travail, la même indemnisation est versée, et ce sans condition d'ancienneté.

NOTA : Arrêté du 4 juin 2004 : Texte étendu à l'exclusion des organismes relevant des conventions collectives applicables respectivement au personnel, aux agents de direction et aux praticiens de la mutualité sociale agricole. (1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord national interprofessionnel) (arrêté du 17 août 2001, art. 1er).

12.2. Indemnisation par les régimes complémentaires

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 janvier 2000

A compter de la prise en charge par les régimes complémentaires de prévoyance, les prestations en espèces versées par la sécurité sociale pour maladie ou invalidité sont complétées par les garanties de ces régimes dans les conditions prévues à l'article 15 et conformément aux statuts et règlements des institutions désignées dans cet article.

12.3. Autres dispositions

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 janvier 2000

En cas de nécessité de remplacement du salarié, l'organisme ne peut prendre l'initiative de la rupture du contrat de travail qu'après une absence ne résultant pas d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, de 120 jours continus ou non sur une même période de 12 mois.

A l'issue de son absence, le salarié doit être affecté en priorité dans l'emploi qu'il occupait antérieurement à son absence, à défaut, dans un emploi vacant de sa classe.

Pour le calcul du délai congé et de l'indemnité de licenciement, le temps d'absence pour longue maladie n'est pas pris en compte.

Les organismes devront veiller tout particulièrement à rechercher toutes mesures telles que transformations ou mutations de poste de travail ainsi que le reclassement des salariés déclarés inaptes par le médecin du travail.

XIII. - Maternité - Adoption

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 8 avril 2002

Une réduction du temps de travail de 1 heure par jour est accordée aux salariées enceintes, à compter du début du 4^e mois de la grossesse. Cette heure est fixée quotidiennement, sauf accord avec l'organisme.

Les salariées, pendant la durée du congé légal de maternité ou d'adoption, bénéficient du maintien intégral de leur salaire mensuel net, sous déduction des prestations en espèces de la sécurité sociale.

A l'issue de ce congé, à condition d'en avoir fait la demande 5 semaines au moins avant la date d'expiration, les salariées - comptant 1 an de présence dans l'organisme ou 1 an de reprise de travail à la date de la naissance de l'enfant - bénéficient d'un congé d'une durée maximum de 3 mois rémunéré à demi-salaire ou d'un congé de 1 mois et demi rémunéré à salaire complet.

Les salariés, père ou mère, remplissant les conditions prévues par la loi peuvent prétendre au bénéfice des dispositions précédentes dans les mêmes conditions pour l'arrivée d'un enfant de moins de 3 ans confié en vue de son adoption.

Pendant la durée du congé légal de paternité, les salariés comptant 1 an de présence effective bénéficient du maintien intégral de leur salaire mensuel net sous déduction des prestations en espèces de la sécurité sociale.

Les salariés peuvent prétendre au congé parental dans les conditions prévues par la loi.

XIV. - Retraite

14.1. Conditions (1)

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 28 avril 2010

Le salarié peut faire valoir ses droits à la retraite à partir de 60 ans.

(1) Texte étendu à l'exclusion des organismes relevant des conventions collectives applicables respectivement au personnel, aux agents de direction et aux praticiens de la mutualité sociale agricole (arrêté du 1er décembre 2010, art. 1^{er})

14.2. Montant de l'indemnité (1)

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 28 avril 2010

a) Départ à la retraite : tout salarié cessant son activité à sa demande en application des dispositions de l'article 14.1 perçoit une indemnité de départ à la retraite égale à 2/10 du salaire brut moyen des 12 derniers mois par année de présence dans l'organisme. Cette indemnité ne peut dépasser la valeur de 4 mois.

b) Mise à la retraite : tout salarié cessant son activité à l'initiative de l'employeur perçoit une indemnité de mise à la retraite égale à 2/10 du salaire brut moyen des 12 derniers mois par année de présence dans l'organisme. Cette indemnité ne peut dépasser la valeur de 4 mois. Les indemnités prévues au présent paragraphe ne peuvent être inférieures à l'indemnité prévue par l'article L. 1237-7, alinéa 2, du code du travail.

c) Dispositions communes : lorsque le salarié cessant volontairement son activité ou mis à la retraite a été occupé à temps complet et à temps partiel, l'indemnité qui lui est due est calculée sur la base du salaire brut moyen mensuel reconstitué proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies à temps complet et à temps partiel depuis son entrée dans l'organisme.

(1) Texte étendu à l'exclusion des organismes relevant des conventions collectives applicables respectivement au personnel, aux agents de direction et aux praticiens de la mutualité sociale agricole (arrêté du 1er décembre 2010, art. 1^{er})

XV - Garanties sociales

15.1. Régime de retraite

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 janvier 2000

Les salariés doivent être affiliés à la caisse de prévoyance et de retraite du personnel des organismes de mutualité (CPM) dans les conditions générales prévues par la réglementation du régime ARRCO, sans remise en cause des adhésions précédemment souscrites auprès d'autres institutions.

Les cadres, pour la tranche B de leur salaire, sont affiliés à une caisse dépendant de l'Association générale des institutions de retraite pour cadres, résultant de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Les groupements d'employeurs et leurs salariés sont tenus au versement des cotisations prévues par les statuts et règlements des caisses visées ci-dessus.

15.2. Garanties de prévoyance

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 9 avril 2024

15.2.1. Champ d'application

a) Organismes mutualistes soumis

Tous les organismes mutualistes entrant dans le champ d'application de la convention collective de la mutualité sont tenus de faire bénéficier leurs salariés d'un régime de prévoyance au moins aussi favorable que celui défini au présent article 15.2.

Afin de satisfaire à leurs obligations, les organismes mutualistes pourront choisir l'organisme recommandé à l'article 15.2.4 ou un autre organisme assureur.

Dans ce dernier cas, les organismes mutualistes rentrant dans le champ d'application de la présente convention seront tenus de vérifier que le contrat d'assurance souscrit satisfait aux dispositions du présent article 15.2, et notamment que les salariés sont couverts par des

garanties au moins équivalentes telles que mentionnées à l'article 15.2.2.

b) Salariés bénéficiaires et caractère obligatoire de l'affiliation

Le présent régime de prévoyance, couvrant les risques " incapacité, invalidité et décès ", bénéficie à l'ensemble des salariés relevant du champ d'application de la présente convention, sans condition d'ancienneté.

L'affiliation des salariés au régime est obligatoire. Elle s'impose donc dans les relations individuelles de travail et les salariés ne peuvent s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

c) Cas particulier des salariés en suspension du contrat de travail

L'adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers, ou d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, ou de rentes d'invalidité.

En cas de suspension du contrat de travail pour cause de maladie, aucune cotisation (tant patronale que salariale) ne sera due dès lors que le salarié bénéficie des prestations du présent régime.

Dans les autres cas de suspension donnant lieu à indemnisation par l'employeur, ce dernier verse une contribution identique à celle versée pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisations. L'assiette servant de base au calcul des cotisations, durant cette période, est constituée du revenu de remplacement, brut de cotisations et contributions de sécurité sociale.

Enfin, dans les autres cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à maintien de salaire par l'employeur ou indemnisation (congrés sabbatiques, congés parentaux, congé maladie qui ne serait pas indemnisé ...), les salariés devront être informés par les employeurs qu'ils ont la possibilité, s'ils le souhaitent, de solliciter auprès de l'organisme assureur leur adhésion à un contrat individuel de prévoyance leur assurant des prestations analogues à celles prévues par l'annexe IV de la présente convention. Les cotisations servant au financement de ce contrat individuel seront exclusivement à la charge du salarié et acquittées directement auprès de l'organisme assureur.

15.2.2. Garanties

Les partenaires sociaux ont décidé de mettre en place des garanties afin de renforcer la solidarité entre les salariés et la prise en charge de certains risques auxquels ces derniers sont confrontés.

Ces garanties sont résumées à l'annexe IV de la présente convention.

En tout état de cause, il est précisé que les garanties et leurs modalités d'application relèvent de la seule responsabilité de l'organisme assureur. Les prestations seront versées dans les conditions et limites fixées par le contrat d'assurance, les divers documents contractuels et la notice d'information.

Les organismes mutualistes entrant dans le champ d'application de la présente convention qui choisiraient de ne pas rejoindre l'organisme assureur devront assurer à leurs salariés des garanties au moins équivalentes, risque par risque, à celles figurant à l'annexe IV.

En outre, tous les organismes mutualistes ont l'obligation de mettre en place des procédures de subrogation pour que les indemnités journalières complémentaires à celles versées par la sécurité sociale, au titre de l'assurance maladie ou de la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles leurs soient versées directement. Ils ont ensuite l'obligation de reverser ces indemnités journalières complémentaires à leurs salariés concernés après avoir effectué le précompte des charges sociales conformément aux règles applicables.

15.2.3. Cotisations

Les taux de cotisation et la répartition entre employeur et salarié sont détaillés à l'annexe V de la présente convention.

À ce jour, les tranches de cotisations correspondent, pour :

- la tranche 1 : à la partie de la rémunération comprise entre 0 et 1 plafond annuel de la sécurité sociale ;
- la tranche 2 : à la partie de la rémunération comprise en 1 et 4 plafond (s) annuel (s) de la sécurité sociale.

La rémunération s'entend de la rémunération brute annuelle constituant l'assiette des cotisations sociales, telle que définie à ce jour par l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, qui renvoie à l'article L. 136-1-1 du même code.

S'agissant des organismes mutualistes ayant choisi, pour l'application du présent dispositif conventionnel, un autre organisme assureur que celui recommandé, la participation salariale totale prévue par le contrat ne pourra être supérieure à celle prévue au présent article, pour des garanties au moins équivalentes à celles fixées à l'annexe IV.

15.2.4. Couverture des bénéficiaires

a) Organisme assureur recommandé

La procédure de mise en concurrence a permis à la commission paritaire de procéder à la recommandation d'un organisme assureur, pour une durée maximale de 5 années.

Il s'agit de Mutex SA.

Cet organisme assure les garanties obligatoires visées au présent article 15.2. Il s'engage en outre à respecter le protocole technique et financier et le protocole de gestion, mentionnés dans le cahier des charges de la procédure de mise en concurrence.

Les partenaires sociaux souhaitent que le salaire de référence servant de base au calcul des prestations et les prestations périodiques en cours de service soient revalorisés, selon les modalités détaillées par le protocole technique et financier. Cette revalorisation sera effectuée au 1er juillet de chaque année, en fonction d'un taux identique, qu'il s'agisse des prestations en cours de service, ou de celles qui le seront dans le futur, par l'organisme assureur recommandé.

Ce taux de revalorisation est décidé annuellement par la CPPNI, au plus tard au 30 avril de l'année N, en concertation avec l'organisme

assureur recommandé. Son niveau dépendra notamment des résultats de la mutualisation de l'ensemble des contrats relevant du champ d'application de la présente convention collective pour l'année N - 2, et des indicateurs de pilotage techniques semestriels conformément au protocole technique et financier.

Pour rappel, les organismes mutualistes entrant dans le champ de la convention collective de la mutualité ont la possibilité de ne pas choisir l'organisme assureur recommandé, dès lors que les salariés bénéficient de garanties au moins équivalentes.

b) Réexamen du choix de l'organisme recommandé

Conformément à la législation en vigueur, les partenaires sociaux réexamineront les modalités d'organisation de la recommandation dans un délai qui ne pourra pas excéder 5 ans à compter de l'entrée en vigueur du présent accord (à ce jour, article L. 912-1 du code de la sécurité sociale).

À cette fin, les partenaires sociaux se réuniront au moins 18 mois avant le terme de la recommandation.

c) Incidence du changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur, les rentes en cours de service à la date de changement d'organisme assureur (y compris les prestations décès prenant la forme de rente), continueront à être revalorisées.

Les garanties décès seront également maintenues au profit des bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité lors de la résiliation du contrat d'assurance, étant précisé que la revalorisation des bases de calcul des prestations décès devra être au moins égale à celle prévue par le contrat résilié.

Ces engagements seront couverts par l'ancien ou le nouvel organisme assureur.

15.2.5. Degré élevé de solidarité

a) Actions

Ce régime a pour vocation de permettre, à travers un degré élevé de solidarité, la mise en place d'actions et d'outils à caractère non directement contributif.

La solidarité mise en œuvre par le régime professionnel peut prévoir :

- le financement d'actions de prévention de santé publique ou des risques professionnels qui pourront revêtir la forme de relais de la politique de santé publique notamment des campagnes nationales d'information ou de programme de formation ou visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés.

De telles actions de prévention peuvent notamment prendre la forme d'études, de formations, de réunions d'information, de guides pratiques, d'affiches et d'outils pédagogiques ;

- la prise en charge de prestations d'action sociale pouvant notamment comprendre :

- à titre individuel : l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux salariés, anciens salariés, et ayants droit ;

- à titre collectif : pour les salariés, anciens salariés ou leurs ayants droit, l'attribution d'aides permettant de faire face à la perte d'autonomie, y compris au titre des dépenses résultant de l'hébergement d'un adulte handicapé dans un établissement médico-social, aux dépenses liées à la prise en charge d'un enfant handicapé ou à celles qui sont nécessaires au soutien apporté à des aidants familiaux.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), sur proposition du groupe de travail paritaire dédié (GTP), détermine, chaque année, en fonction du budget prévisionnel disponible, les actions mises en œuvre à ce titre. Un règlement arrêté par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation fixe les mécanismes de prise en charge des prestations d'action sociale précitées qu'elle a déterminées.

Quelles que soient les décisions prises, l'octroi effectif des mesures de solidarité est subordonné à la disponibilité des fonds pour les financer.

b) Financement et bénéfice

Un fonds de solidarité est financé par un prélèvement de 2 % sur les cotisations brutes définies à l'article 15.2.3 versées par les organismes mutualistes entrant dans le champ d'application du présent accord et ayant choisi l'organisme assureur recommandé à l'article 15.2.4.

Il garantit la mise en œuvre des actions de solidarité spécifiques définies au a du présent article.

Le fonds de solidarité bénéficie aux seuls salariés des organismes mutualistes ayant rejoint l'organisme assureur recommandé.

Les organismes mutualistes ayant choisi, pour l'application du présent dispositif conventionnel, un autre organisme assureur que celui recommandé, doivent veiller au respect des actions de solidarité spécifiques du régime professionnel de prévoyance, notamment auprès de leur organisme assureur.

À cette fin, ils doivent affecter 2 % des cotisations brutes du contrat collectif d'assurance souscrit au titre de la couverture prévoyance.

c) Gestion

La commission nationale paritaire de suivi (CNPS), composée de deux représentants par organisation syndicale représentative au niveau de la branche et d'un nombre équivalent de représentants de l'ANEM, supervise, sous contrôle de la CPPNI, la gestion du fonds de solidarité et des dossiers, la mise en œuvre de la communication ainsi que la promotion des actions.

15.2.6. Suivi du régime

Les parties réaffirment leur volonté de veiller à la bonne gestion technique, financière et administrative du régime par l'organisme assureur recommandé, ainsi qu'à la qualité du service et aux délais de traitement des demandes des salariés et des organismes mutualistes.

Par ailleurs, la CNPS, visée à l'article 15.2.5 examine et contrôle également chaque année le fonctionnement du régime de prévoyance et plus particulièrement les résultats du régime.

Dans ce cadre, la commission exerce notamment les missions suivantes :

- détermination et suivi périodique des indicateurs de pilotage du régime ;
- suivi périodique des comptes de résultat et des éléments statistiques et démographiques ;
- suivi de la qualité de service et des délais de traitement ;
- étude et pilotage des réclamations, et des litiges portant sur l'application du régime ;
- diligenter, les cas échéants, des audits, notamment de la gestion financière, technique, de la qualité de service et des délais de traitement ;
- examen des documents d'information diffusés aux employeurs et aux salariés ;
- propositions d'évolution après la réalisation des études techniques nécessaires ;
- propositions d'actions et d'interventions du fonds de solidarité et avis sur le budget présenté par l'organisme assureur recommandé.

Sur l'ensemble de ces questions, en lien avec la CNPS, les partenaires sociaux ont souhaité acter le fait :

- qu'un GTP se réunit deux fois par an afin d'analyser l'ensemble des données techniques, financières, administratives, ainsi que celles liées à la qualité de service et aux délais de traitement des demandes.

Dans ce cadre, le GTP sera informé, en temps utile, par l'organisme assureur recommandé, de tous les éléments nécessaires aux analyses qu'il doit mener ;

- que la CPPNI prendra toutes les décisions utiles sur la base, notamment, des travaux effectués dans le cadre des GTP.

L'organisme assureur recommandé communiquera, chaque année, les documents financiers ainsi que son analyse commentée nécessaires à ses travaux, au plus tard le 31 mai suivant la clôture de l'exercice, ainsi que les informations et documents complémentaires qui pourraient s'avérer utiles.

En cas de non-respect du protocole technique et financier et/ ou du protocole de gestion par l'organisme assureur recommandé, compte tenu notamment des indicateurs liés à la qualité de gestion et aux délais de traitement, la CPPNI a la possibilité de prononcer des pénalités financières dans les conditions prévues par le protocole de gestion et/ ou de mettre un terme à la recommandation en cours, après notification à l'organisme assureur recommandé, par lettre recommandée avec avis de réception, en respectant un délai de préavis de 6 mois.

15.2.7. Information

Les organismes assureurs doivent remettre à chaque organisme mutualiste souscripteur une notice d'information résumant notamment les garanties issues du présent régime de branche et leurs modalités d'application.

Les partenaires sociaux rappellent que les organismes mutualistes sont tenus de remettre un exemplaire de cette notice à chacun de leurs salariés.

Les organismes mutualistes informeront le comité social et économique de toute modification des garanties de prévoyance collectives.

15.2.8. Portabilité

Les garanties définies à l'article 15.2 sont maintenues dans les conditions et selon les modalités prévues par la loi (à ce jour, à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale).

Ce maintien de garanties est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations du régime des salariés en activité. Ainsi, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif ne devront acquitter aucune cotisation supplémentaire à ce titre.

15.3. Garanties de santé

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2021

15.3.1. Mise en place au niveau des entreprises

Tout salarié employé par un organisme relevant de la convention collective de la mutualité doit bénéficier d'une couverture complémentaire santé dans le cadre d'un contrat collectif à adhésion obligatoire (ci-après " contrat santé ") mis en place selon l'une des modalités prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, à savoir :

- soit par voie d'accord collectif ;
- soit à la suite de la ratification à la majorité des intéressés d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise ;
- soit par une décision unilatérale du chef d'entreprise constatée dans un écrit remis par celui-ci à chaque intéressé.

Dans les entreprises où sont désignés un ou plusieurs délégués syndicaux, la négociation collective doit être privilégiée.

15.3.2. Caractéristiques du contrat santé (1)

Le présent avenant prévoit un régime de base conventionnel qui constitue un socle que les partenaires sociaux considèrent comme minimal et ne remettant pas en cause les régimes d'entreprise plus favorables passés ou futurs.

L'annexe 7 de la convention collective de la mutualité comporte un tableau de garanties constituant le socle minimal devant être respecté par le contrat santé mis en place au profit des salariés relevant de la présente convention collective.

Le contrat santé socle doit également :

- respecter les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires relatives à la définition des contrats solidaires et responsables ;
- fixer la participation de l'employeur au financement de la couverture santé du salarié à au moins 50 % de la cotisation ;
- prévoir des garanties ou des valeurs solidaires, ce qui implique, à titre d'illustrations :
 - de prévoir que la prise en charge de la cotisation salariale sera totale pour les salariés à temps partiel ainsi que pour les apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;

– d'aborder la question du maintien de la contribution de l'employeur au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu sans indemnisation ou maintien de rémunération.

Par ailleurs, les partenaires sociaux insistent sur le fait que le contrat santé visé ci-dessus peut notamment :

- prévoir des cas de dispense dans le respect des dispositions du code de la sécurité sociale (à ce jour prévues à l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale) et des circulaires d'application ;
- asseoir la cotisation sur un pourcentage du salaire dans le respect des règles applicables.

15.3.3. Action sociale

Les garanties prévues dans le cadre du contrat santé intègrent obligatoirement des mesures relatives à l'action sociale.

15.3.4. Portabilité

Les salariés garantis collectivement, dans les conditions visées ci-dessus, bénéficient, dans les conditions légales (à ce jour prévues à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale) du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

- le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;
- le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
- les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
- l'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;
- l'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au 1er alinéa.

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties mentionnées au 1er alinéa à la date de la cessation du contrat de travail.

Les partenaires sociaux recommandent aux organismes mutualistes de prévoir, dans le contrat santé visé à l'article 15.3.2, une amélioration des dispositions du présent article, notamment en allongeant la durée de maintien des garanties pour les ayants droit bénéficiant de la portabilité en cas de décès de l'ancien salarié pendant la période de portabilité.

15.3.5. Maintien de la couverture dans le cadre de la “ loi Évin ”

En application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, la couverture santé sera maintenue par l'organisme assureur, dans le cadre d'un nouveau contrat :

- au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant la rupture de leur contrat de travail, ou dans les 6 mois suivant l'expiration de la période de portabilité dont ils bénéficient ;
- au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les assurés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès ;
- l'obligation de proposer le maintien de la couverture santé à ces anciens salariés (ou à leurs ayants droit) dans le cadre de l'application de l'article 4 de la “ loi Évin ” incombe à l'organisme assureur.

(1) L'article 15.3.2 est étendu sous réserve du respect des articles L. 911-7, L. 911-7-1 et D. 911-2 du code de la sécurité sociale, s'agissant des dispenses d'affiliation d'ordre public au régime collectif de frais de santé.

(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

XVI. - Démission et licenciement

16.1. Délai-congé

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 décembre 2003

Le délai-congé est fixé comme suit :

- employés ayant moins de 2 ans de présence effective : 1 mois pour le licenciement, 1 mois pour la démission ;
- employés ayant 2 ans ou plus de présence effective : 2 mois pour le licenciement, 1 mois pour la démission (1) ;
- techniciens, agents d'encadrement, cadres et directeurs : 3 mois pour le licenciement, 3 mois pour la démission.

Pendant le délai-congé, le salarié licencié a droit à 2 heures par jour rémunérées pour chercher un nouvel emploi dont le quantum est défini par référence à la durée du délai-congé qui lui est applicable.

Ces heures sont déterminées soit par accord entre les parties, soit, à défaut d'accord, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié. Avec l'accord de l'employeur, elles peuvent être cumulées en fin de préavis.

NOTA : Arrêté du 4 juin 2004 : Texte étendu à l'exclusion des organismes relevant des conventions collectives applicables respectivement au personnel, aux agents de direction et aux praticiens de la mutualité sociale agricole. (1) Tiret étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-6 du code du travail (arrêté du 17 août 2001, art. 1er).

16.2. Indemnités de licenciement

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 28 avril 2010

Sauf dans le cas d'un licenciement pour faute grave ou d'un licenciement pour faute lourde, tout salarié licencié bénéficie, outre le délai-congé visé à l'article précédent, d'une indemnité de licenciement représentant autant de fois la moitié du dernier salaire mensuel brut moyen des 12 derniers mois que ce salarié compte d'années de présence dans l'organisme ; cette indemnité ne peut dépasser la valeur de 15 demi-mois.

L'indemnité prévue au présent paragraphe ne peut être inférieure à l'indemnité prévue par l'article R. 1234-2 du code du travail.

Lorsque le salarié a été occupé à temps complet et à temps partiel dans un même organisme, l'indemnité de licenciement est calculée proportionnellement aux périodes effectuées selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis son entrée dans l'organisme.

L'ancienneté acquise dans un autre organisme n'intervient pas dans la détermination du montant de cette indemnité, sauf en cas de mutation prévue à l'article 4.5.

16.3. Licenciement collectif

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 janvier 2000

En cas de licenciement collectif, l'ordre des licenciements doit être arrêté, dans chaque classe d'emplois, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, en tenant compte notamment de la possibilité pour les salariés concernés de prétendre au bénéfice d'une préretraite, de la qualification et de la qualité professionnelle, de l'ancienneté dans l'organisme et des charges de famille.

XVII. - Mesures disciplinaires

17.1. Mesures disciplinaires par ordre de gravité et à l'exclusion de toute amende ou autre pénalité

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 janvier 2000

L'avertissement.

Le blâme.

La mise à pied sans traitement pour une durée maximum de 10 jours ouvrables.

Le licenciement.

Ces mesures sont prononcées par le président du conseil d'administration ou toute personne déléguée à cet effet, en respectant les formalités prévues à l'article L. 122-41 du code du travail.

XVIII. - Commissions paritaires

18.1. Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2018

Article 18.1.1

Objet

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (ci-après CPPNI) négocie les accords collectifs au niveau de la branche mutualité.

En vertu des dispositions légales en vigueur, elle exerce les missions d'intérêt général suivantes :

- représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- établir un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale dédiée. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans les domaines limitativement visés par les dispositions légales en vigueur, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées dans le cadre de son rapport d'activité.

Elle est également compétente pour :

- rendre, sur saisine, un avis à la demande d'une juridiction ou d'un membre de la CPPNI sur l'interprétation de la convention collective ou d'un accord de branche ;
- exercer les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective au sein de la branche Mutualité.

Modalités de fonctionnement

Règles générales

La commission est composée de personnes mandatées par l'organisation professionnelle d'employeurs et les organisations syndicales respectivement reconnues comme étant représentatives par les pouvoirs publics au niveau de la branche. Elle est composée d'un nombre égal de représentants des deux collèges – employeurs et salariés – à raison de quatre membres pour chacune des organisations syndicales représentatives.

La présidence de la CPPNI est assurée par un représentant mandaté par l'UGEM.

La vice-présidence est assurée par un représentant de l'une des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau de la branche. Il est mandaté par le collège salarié pour une durée de 4 ans coïncidant avec les périodes de publication par arrêté des résultats de représentativité syndicale au niveau de la branche. En cas de vacance caractérisée de la vice-présidence, quel qu'en soit le motif, le collège salarié mandate un nouveau représentant pour la durée restant à courir jusqu'au suivant arrêté déterminant la représentativité syndicale au niveau de la branche.

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par l'UGEM. Son adresse postale est celle du siège de l'UGEM. Les correspondances sont assurées principalement via l'adresse mail suivante :

secretariatcppni@ ugem.net.

Le secrétariat accuse réception des communications qui lui sont transmises (courriels, accords d'entreprise ...) et informe plus largement les différents membres de la commission de l'ensemble de ses correspondances. Cet accusé de réception ne préjuge en rien de la conformité et de la validité de ces accords collectifs d'entreprise au regard des dispositions du code du travail, et en particulier au regard des formalités de dépôt et de publicité applicables.

La CPPNI se réunit au minimum trois fois par an. Les réunions de la commission sont organisées par le secrétariat de la CPPNI qui transmet l'ordre du jour aux participants, sauf circonstance exceptionnelle, au moins 8 jours calendaires avant la date de la réunion.

Un procès-verbal de chacune des réunions de la CPPNI est rédigé par son secrétariat et transmis aux partenaires sociaux avec l'ordre du jour de la réunion suivante. Les éventuelles demandes de modification du procès-verbal, portant sur le tracé des débats et non sur le fond, doivent être adressées au secrétariat au plus tard 3 jours calendaires avant la date de cette réunion. Une fois validé, ce procès-verbal est conjointement signé par le président et le vice-président de la commission.

Dans le cadre de ses travaux, la CPPNI délègue, à sa discrétion, le traitement des sujets de son choix à des groupes de travail ad hoc, à la CPNEFP ou encore à l'OEMM. En toute hypothèse, elle conserve le pouvoir décisionnaire.

Règles spécifiques

Concernant la négociation collective de branche, la CPPNI élabore chaque année un agenda social prévisionnel annuel lors de la première réunion qui suit la rentrée du mois de septembre. Cet agenda est consacré dans le cadre d'un accord. Les partenaires sociaux peuvent également convenir d'un agenda pluriannuel, le cas échéant en adaptant les périodicités des négociations obligatoires, dans les limites fixées par la loi.

Toute demande d'ajout d'un thème de négociation émanant de l'un des membres de la CPPNI doit être adressée au secrétariat de la commission. Elle est alors mise à l'ordre du jour d'une commission à venir dans la limite de 3 mois à compter de cette demande. Au cours de celle-ci, les membres de la CPPNI étudieront alors l'opportunité de modifier l'accord ayant initialement fixé leur agenda social.

Concernant l'éventuelle saisine de la CPPNI sur l'interprétation de la convention collective et ses annexes, le secrétariat transmet aux membres de la commission, dans les meilleurs délais, l'ensemble des éléments utiles à la décision.

L'avis transmis peut être soit unanime, soit divergent entre les deux collèges – employeur et salarié. L'avis de la commission, s'il est unanime, prendra la forme d'un avenant à la convention collective qui sera soumis aux formalités de dépôt et d'extension.

En cas d'avis divergent, cet avis retrace la position de chacun des deux collèges résultant de la majorité, en leur sein, appréciée selon le poids de la représentativité au niveau de la branche de chaque organisation.

Concernant la communication à la CPPNI des accords collectifs conclus au sein d'entreprises de la branche, deux situations sont à distinguer :

- les accords entrant dans le champ limitatif du rapport annuel d'activité défini par la loi : le secrétariat de la CPPNI accuse réception des accords d'entreprise qui lui sont transmis puis élabore une fiche synthétique pour chacun de ces textes qui est ensuite communiquée aux

partenaires sociaux. Ces éléments sont versés au rapport annuel d'activité de la CPPNI ;

- les accords n'entrant pas dans le champ limitatif du rapport annuel d'activité : communiqués à la CPPNI dans le cadre de ses attributions d'observatoire de la négociation collective, ces accords font également l'objet d'une fiche synthétique. Élaborée par le secrétariat de la CPPNI, chaque fiche est ensuite transmise aux partenaires sociaux.

18.2. Commission paritaire de conciliation

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 janvier 2000

Les différends collectifs dans un organisme qui n'ont pu être résolus dans un délai de 10 jours peuvent être soumis à une commission paritaire de conciliation composée d'un nombre égal de représentants des employeurs et des organisations syndicales représentatives au plan national, à raison de trois membres pour chacune de ces dernières.

La commission qui est saisie par la partie la plus diligente par lettre adressée au secrétariat de l'UGEM rend son avis dans les 10 jours à compter de la réception de la demande.

Un procès-verbal est établi au terme de la réunion et notifié sur-le-champ aux parties.

18.3. Indemnisation des membres

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2019

Les représentants des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau de la branche qui sont amenés à siéger au sein des commissions visées au présent chapitre ou des groupes de travail paritaires mis en place par ces mêmes commissions bénéficient d'une autorisation d'absence rémunérée et assimilée à du temps de travail effectif. Les rémunérations et frais sont pris en charge dans les conditions et limites fixées par l'article 2.1 de l'accord de branche du 9 novembre 2018, dans la limite de quatre représentants par organisation susvisée concernant ces commissions, et dans la limite de deux représentants par organisation susvisée concernant ces groupes de travail paritaires. Le temps passé dans ces commissions et ces groupes de travail paritaires ne s'impute pas sur le congé prévu à l'article 2.5 de la convention collective de la mutualité.