

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Premier ministre

Direction
de l'information
légale
et administrative



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du travail,
de l'emploi
et de la santé

Ministère de l'agriculture,
de l'alimentation,
de la pêche, de la ruralité
et de l'aménagement
du territoire

BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2011/32 DU 3 SEPTEMBRE 2011

| | <u>Pages</u> |
|--|--------------|
| Ministère du travail, de l'emploi et de la santé | 1 |
| Ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire..... | (*) |

(*) Aucun texte du ministère de l'agriculture dans le *BO* n° 32.

MINISTÈRE DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI ET DE LA SANTÉ

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2011/32

AVENANTS ET ACCORDS

| | Pages |
|---|-------|
| Alimentaires (industries) : avenant n° 3 du 4 février 2011 à l'accord du 6 décembre 2004 relatif à la création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications..... | 4 |
| Automobiles (cabinets d'expertises) : accord n° 40 du 22 novembre 2010 à l'accord du 22 mars 2004 relatif au régime de prévoyance | 13 |
| Avocats (cabinets [personnel salarié]) : avenant n° 103 du 27 mai 2011 portant modification de l'avenant n° 93 <i>bis</i> relatif au régime de dépendance..... | 17 |
| Avoués (cours d'appel) : avenant du 29 juin 2011 abrogeant l'article 18 de la convention .. | 20 |
| Bois (industries) : avenant n° 1 du 3 mars 2011 à l'accord du 9 juin 2009 relatif à l'organisation de la négociation collective | 21 |
| Bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussure (commerce de gros) : avenant du 15 juin 2011 relatif à la formation professionnelle | 26 |
| Bureaux d'études techniques : accord du 28 juin 2011 relatif à la formation professionnelle | 30 |
| Bureaux d'études techniques : accord du 28 juin 2011 relatif aux rémunérations minimales des apprentis..... | 63 |
| Caoutchouc : accord du 15 juin 2011 relatif aux CQP et au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels..... | 66 |
| Commerces de détail non alimentaires : accord du 24 mai 2011 relatif à la négociation des entreprises | 77 |
| Confiserie, chocolaterie (détaillants, détaillants-fabricants) : avenant n° 2 du 15 juin 2011 à l'accord du 3 juillet 2009 relatif à la prévoyance..... | 86 |
| Diagnostic technique du bâti : adhésion par lettre du 30 mai 2011 de la FIEBCA à l'accord du 7 avril 2010 relatif à la formation professionnelle | 88 |
| Diagnostic technique du bâti : adhésion par lettre du 30 mai 2011 de la FIEBCA à l'accord du 7 avril 2010 relatif aux frais de santé..... | 89 |
| Diagnostic technique du bâti : adhésion par lettre du 30 mai 2011 de la FIEBCA à l'accord du 7 avril 2010 relatif aux dispositions en cas de maladie et d'accident | 90 |
| Diagnostic technique du bâti : adhésion par lettre du 30 mai 2011 de la FIEBCA à l'accord du 7 avril 2010 relatif à la prévoyance..... | 91 |
| Esthétique-cosmétique : accord du 12 mai 2011 relatif aux salaires minimaux | 92 |

| | |
|--|-----|
| Foyers et services pour jeunes travailleurs (organismes) : avenant n ° 10 du 21 juin 2011 relatif aux frais de transport | 95 |
| Jeux, jouets (industries) : avenant n° 52 du 4 juillet 2011 relatif à la formation professionnelle | 98 |
| Marchés financiers (activités) : avenant n° 1 du 16 juin 2011 relatif aux frais de santé..... | 100 |
| Marchés financiers (activités) : avenant n° 1 du 16 juin 2011 relatif au régime de prévoyance | 101 |
| Mareyeurs-expéditeurs : avenant n° 33 du 28 juin 2011 relatif à la création d'une commission paritaire..... | 103 |
| Métallurgie (Charente-Maritime) : avenant du 2 mai 2011 relatif au régime de prévoyance | 106 |
| Métallurgie (Le Havre) : avenant du 9 juin 2011 relatif à la prévoyance complémentaire ... | 109 |
| Métallurgie (Orne) : accord du 20 juin 2011 relatif aux salaires minimaux (TEGA) pour l'année 2011 | 113 |
| Métallurgie (Orne) : accord du 20 juin 2011 relatif aux salaires (valeur du point et RMH) pour l'année 2011 | 116 |
| Métallurgie (Rouen et Dieppe) : accord du 20 juin 2011 relatif à la mise en place du régime de prévoyance..... | 122 |
| Métreurs-vérificateurs (Ile-de-France) : accord n° 71 du 29 juin 2011 relatif aux salaires pour l'année 2011 | 124 |
| Meunerie : avenant n° 33 du 17 mai 2011 relatif à la prévoyance | 126 |
| Ports de plaisance : avenant n° 77 du 29 juin 2011 portant modification de la convention. | 141 |
| Régies de quartier (comité national de liaison) : avenant n° 2 du 16 mars 2011 à l'accord du 15 septembre 2004 relatif à la formation professionnelle | 145 |
| Roquefort (industrie) : avenant n° 1 du 23 décembre 2010 relatif à la modification de la prime de présence..... | 147 |
| Spectacle vivant (sauf intermittents) : accord du 11 mai 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie..... | 148 |
| Surveillance de la qualité de l'air (associations agréées) : accord du 12 mai 2011 portant modification de la convention | 174 |
| Télécommunications : accord du 26 mai 2011 relatif au stress professionnel et aux risques psychosociaux..... | 191 |

Brochure n° 3026

Convention collective nationale

IDCC : 2728. – **SUCRERIES, SUCRERIES-DISTILLERIES
ET RAFFINERIES DE SUCRE**

Brochure n° 3030

Convention collective nationale

IDCC : 2567. – **INDUSTRIE DES GLACES, SORBETS
ET CRÈMES GLACÉES**

Brochure n° 3092

Convention collective nationale

IDCC : 504. – **INDUSTRIES ALIMENTAIRES DIVERSES**

Brochure n° 3124

Convention collective nationale

IDCC : 112. – **INDUSTRIE LAITIÈRE**

Brochure n° 3125

Convention collective nationale

IDCC : 1586. – **INDUSTRIES CHARCUTIÈRES
(Salaisons, charcuteries, conserves de viandes)**

Brochure n° 3127

Convention collective nationale

IDCC : 1396. – **INDUSTRIES DE PRODUITS
ALIMENTAIRES ÉLABORÉS**

Convention collective nationale

IDCC : 2410. – **BISCOTTERIES, BISCUITERIES,
CÉRÉALES PRÊTES À CONSOMMER
OU À PRÉPARER, CHOCOLATERIES,
CONFISERIES, ALIMENTS DE L'ENFANCE
ET DE LA DIÉTÉTIQUE,
PRÉPARATIONS POUR ENTREMETS
ET DESSERTS MÉNAGERS**

Convention collective nationale

IDCC : 1987. – **PÂTES ALIMENTAIRES SÈCHES
ET COUSCOUS NON PRÉPARÉ**

AVENANT N° 3 DU 4 FÉVRIER 2011

À L'ACCORD DU 6 DÉCEMBRE 2004 RELATIF À LA CRÉATION D'UN OBSERVATOIRE
PROSPECTIF DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS

NOR : ASET1151075M

PRÉAMBULE

L'accord relatif à la création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans diverses branches des industries alimentaires en date du 6 décembre 2004, modifié par avenants en date des 25 juillet 2005 et 26 mars 2008, avait pour terme le 31 décembre 2010.

Aujourd'hui, Observia atteint son objectif qui est d'être une source de données et d'information pour les branches et les entreprises, dans le cadre de leurs négociations notamment, grâce à la richesse des études et des diagnostics qui lui sont confiés.

Les partenaires sociaux sont conscients de l'intérêt, voire de la nécessité de poursuivre les travaux menés par Observia.

Les parties signataires se sont donc réunies conformément à l'article 7.1 de l'accord initial afin non seulement de le proroger, mais encore de l'adapter aux nouveaux moyens matériels et juridiques à disposition.

Après discussions, il résulte que l'accord du 6 décembre 2004 est modifié dans son intégralité et remplacé par le présent avenant.

En conséquence, il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le préambule ainsi que les articles 1 à 7.1 de l'accord en date du 6 décembre 2004 modifié sont annulés dans leur intégralité et remplacés par ce qui suit :

« PRÉAMBULE

Les industries alimentaires ont fait du développement des compétences un axe majeur de leurs politiques sociales. Le besoin de faire connaître leurs métiers, d'anticiper leur évolution, de préparer

les changements et de faire évoluer les compétences ont conduit les partenaires sociaux à créer un observatoire.

D'une part, le rythme accéléré des innovations techniques et technologiques, la diversification des produits et le vieillissement de la population entraînent une transformation des métiers que les branches signataires souhaitent être en mesure d'évaluer et d'anticiper.

D'autre part, la loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social du 4 mai 2004 a élargi les thèmes discutés par la négociation triennale de branche aux conditions de mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications et d'examen par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) de l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles.

A cet effet, les signataires du présent accord ont souhaité mettre en place un observatoire paritaire prospectif des métiers et des qualifications destiné à assurer une veille prospective sur l'évolution des métiers du secteur, tant au niveau local, régional et national, afin d'anticiper leur transformation, leur naissance voire leur obsolescence.

Ses objectifs sont de disposer d'une meilleure connaissance des métiers existants et en devenir et des aptitudes qu'ils requièrent, et identifier les évolutions de manière régulière pour pouvoir proposer des actions anticipatrices ou d'ajustement, en termes de formation et de gestion prévisionnelle des métiers.

L'observatoire s'inscrit dans une démarche globale et permanente d'enrichissement du dialogue social, de valorisation et de promotion de nos métiers, ainsi que du développement de l'emploi.

Article 1^{er}

Création de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

1.1. Observatoire

Les branches signataires du présent accord ont créé un observatoire paritaire prospectif des métiers et des qualifications dans diverses branches des industries alimentaires dénommé Observia. Il a vocation à accompagner les branches professionnelles et les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels.

1.2. Champ territorial

Le champ de compétence territorial de l'observatoire est national.

Article 2

Missions de l'observatoire

L'observatoire paritaire Observia est chargé de :

- réaliser des études prospectives quantitatives et ou qualitatives des métiers et des qualifications, ciblées ou spécifiques en recourant à des experts dans la limite des moyens disponibles ;
- apporter des informations pour la définition de la politique compétence, emploi et formation des branches ;
- identifier, faire connaître les métiers et qualifications et encourager leur reconnaissance par les branches ;
- identifier les métiers émergents, stratégiques et ceux en voie de disparition afin notamment d'anticiper les besoins en formation et en matière d'emplois ;
- identifier les métiers transversaux et les passerelles entre lesdits métiers ;
- aider par ses travaux d'observation et de prospection les branches professionnelles et les entreprises dans la mise en œuvre d'une gestion anticipée des compétences et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels.

L'observatoire s'attachera à obtenir et intégrer les données relatives à l'emploi des femmes et des hommes.

Article 3

Comité de pilotage paritaire d'Observia

3.1. Composition

Chaque organisation syndicale représentative des salariés signataire désigne un représentant titulaire et un représentant suppléant ayant vocation à siéger au comité de pilotage.

Les organisations professionnelles d'employeurs désignent un nombre égal de représentants titulaires et suppléants.

Chaque représentant titulaire d'une organisation syndicale représentative des salariés et des organisations professionnelles d'employeurs dispose d'un siège au comité de pilotage.

Le (ou les) représentant(s) suppléant(s) siège(nt) au comité de pilotage en cas d'indisponibilité du (ou des) représentant(s) titulaire(s).

Le comité se dotera d'un règlement intérieur fixant en particulier les modalités de fonctionnement et de convocation.

Sur présentation de la convocation au comité de pilotage, les membres du comité, salariés d'une entreprise ressortissant du champ d'application d'une convention collective du présent accord, bénéficieront d'une autorisation d'absence pour participer aux travaux du comité de pilotage.

Le temps passé aux réunions du comité leur sera payé par leur entreprise, sur justification de leur participation effective au comité de pilotage, comme s'ils avaient normalement travaillé, conformément aux dispositions prévues par les conventions collectives des branches signataires du présent accord.

3.2. Rôle

Le comité de pilotage paritaire d'Observia est chargé dans le cadre des missions définies à l'article 2 du présent accord de :

- mettre en œuvre les orientations générales ;
- assurer l'administration courante d'Observia ;
- arrêter les priorités des travaux à partir de l'étude des demandes de tous les secteurs d'activité ;
- définir et contrôler les moyens nécessaires pour ces études (budget, demande de financement...) ;
- conduire les appels d'offre et choisir les experts ;
- suivre et valider les travaux.

3.3. Saisine

Conformément à la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, le comité de pilotage paritaire est saisi par :

- une ou des CPNEFP des branches signataires ;
- une ou des instances paritaires des branches signataires ;
- la commission nationale paritaire interalimentaire de l'emploi.

La saisine doit être accompagnée d'un avis de l'instance paritaire concernée.

3.4. Décisions

Les décisions du comité de pilotage paritaire donnent lieu à un vote au sein de chaque collège selon les règles de majorité fixées par chacun des deux collèges.

Chaque collège disposera d'une voix portée par son représentant.

Les décisions motivées sont notifiées aux instances demanderesses.

3.5. Présidence

Le comité paritaire de pilotage élit pour 3 ans, parmi la ou les candidatures proposées par chacun des collèges, un président et un vice-président.

Le président doit être choisi alternativement dans l'un ou l'autre collège, et le vice-président dans le collège auquel n'appartient pas le Président.

3.6. Moyens dédiés

3.6.1. Localisation

Les locaux dédiés à Observia sont fixés au 21, rue Fortuny, 75017 Paris.

La localisation pourra être modifiée à tout moment par le comité de pilotage d'Observia, selon les règles fixées à l'article 3.4 du présent accord.

3.6.2. Secrétariat

Le secrétariat agit selon les directives fixées par le comité de pilotage et est placé sous la responsabilité fonctionnelle conjointe du président et du vice-président.

Il est chargé de mettre en œuvre les décisions du comité de pilotage et d'assurer le bon fonctionnement administratif de l'observatoire.

3.7. Financement des travaux et frais de fonctionnement de l'observatoire

Les coûts des travaux et les frais de fonctionnement de l'observatoire sont pris en charge dans le cadre des frais relatifs aux missions des OPCA au titre du plan de formation et de la professionnalisation, dans la limite d'un plafond fixé par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle, et dans les conditions fixées aux articles L. 6332-1-1 et R. 6332-36 II et suivants du code du travail.

Ils comprennent, d'une part, les frais de fonctionnement notamment les frais de secrétariat et de déplacement, d'autre part, les frais d'études et de communication.

Le budget de l'observatoire est fixé à 300 000 € par an.

Les frais définis ci-dessus sont couverts par un droit de tirage auprès du ou des OPCA concernés sous la responsabilité et le contrôle du comité de pilotage.

Lorsque les travaux menés par l'observatoire nécessitent la participation de représentants des organisations syndicales de salariés ou de représentants des entreprises non membres du comité paritaire de pilotage, le temps passé à ces réunions leur est payé par leur entreprise, sur justification de leur participation effective à ces réunions, comme s'ils avaient normalement travaillé. L'entreprise peut ensuite demander à Observia de prendre en charge ce coût selon les modalités fixées pour ces travaux.

Les OPCA entrant dans le champ d'application du présent accord sont listés en annexe. L'actualisation de cette liste relève de la responsabilité du comité de pilotage.

3.8. Bilan

Le comité paritaire de pilotage présentera un bilan des travaux de l'observatoire tous les 3 ans et un bilan d'étape tous les ans aux commissions paritaires nationales pour l'emploi, aux instances paritaires des branches signataires et à la commission paritaire nationale interalimentaire de l'emploi.

Article 4

Méthodologie des travaux

Dans le cadre des missions définies à l'article 2, l'observatoire assurera notamment les travaux suivants :

- le recensement de l'ensemble des données existantes : INSEE, UNEDIC, ROME, APECITA, ISICA, DARES, AGEFAFORIA, cette liste n'étant pas limitative ;
- la collecte et synthèse des informations sur les métiers (exemple : référentiel des métiers, des compétences...) ;
- la recherche d'un cadre commun d'enquête de branches.

Article 5

Rôle des instances paritaires de branche

Les commissions paritaires nationales pour l'emploi, les instances paritaires des branches signataires, la CNPIEP examinent périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications.

En conséquence, elles proposent au comité paritaire de pilotage les études à mener.

Article 6

Destinataires des travaux

Les travaux de l'observatoire sont adressés :

- aux commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- aux instances paritaires de branches ;
- à la CNPIEP,

à charge pour ces instances d'assurer la diffusion et la mise à disposition des travaux de l'observatoire auprès des entreprises et des représentants du personnel.

Le secrétariat de l'observatoire adressera les travaux aux COPIRE.

Article 7

Dispositions diverses

7.1. Révision

Le présent accord peut être révisé en tout ou partie par avenant conclu par les organisations signataires, se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord ou les complétant.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes par lettre recommandée avec avis de réception. Elle doit être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 2 mois après la réception de la demande de révision.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application de l'accord révisé. »

Article 2

Durée

Les dispositions de l'accord du 6 décembre 2004, prorogées jusqu'au 31 décembre 2010 par avenant n° 2 en date du 26 mars 2008 et modifiées par le présent avenant, sont reconduites à compter du 1^{er} janvier 2011 et ce jusqu'au 31 décembre 2013.

Trois mois avant son terme, les partenaires sociaux effectueront un bilan de l'accord et décideront de sa reconduction.

Article 3

Publicité et dépôt

Le présent avenant sera déposé auprès de la direction générale du travail et au conseil des prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, par la partie la plus diligente.

Article 4

Extension

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 4 février 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Alliance 7 ;
ADEPALE ;
CSFL ;
CSRCSF ;
SNFS ;
CFC ;
SFC ;
FEDALIM ;
FICT ;
FNIL ;
SFIG ;
SIFPAF ;
FNICGV ;
SNIV-SNCP ;
SYNAFAVIA ;
CNTF ;
FNEAP ;
FEBPF ;
CSEM ;
SES ;
SNBR ;
AFB ;
ANMF ;
SNIA ;
CFSI ;
SRE.

Syndicats de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAA CGC ;

FNAF CGT.

ANNEXE I

LISTE DES OPCA ENTRANT DANS LE CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

AGEFAFORIA ;

AGEFOS PME ;

INTERGROS.

Brochure n° 3295

Convention collective nationale
IDCC : 1951. – CABINETS OU ENTREPRISES
D'EXPERTISES EN AUTOMOBILES

ACCORD N° 40 DU 22 NOVEMBRE 2010
À L'ACCORD DU 22 MARS 2004 RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1151044M
IDCC : 1951

Entre :

L'ANEA,

D'une part, et

La FS CFDT ;

La CFE-CGC assurances ;

La FCM FO ;

La CGT conseil,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Fonds collectif de rente pour soutien scolaire

Le chapitre VI « Fonds collectif de rente pour soutien scolaire », ainsi que les différentes mentions relatives à ce fonds dans l'accord du 22 mars 2004 sont supprimés.

Le montant contenu dans le fonds collectif de rente pour soutien scolaire au 31 décembre 2009 est transféré dans la réserve mise à disposition de la branche.

Article 2

Montant des capitaux décès

2.1. L'article 2 du chapitre II est modifié comme suit :

« Il est prévu en cas de décès dans la vie civile, le versement d'un capital aux bénéficiaires de l'assuré décédé, égal à 60 % du salaire annuel brut de référence tel que défini à l'article 16.

Toutefois, le capital ne peut être inférieur, quelle que soit la nature du contrat de travail, à 35 000 € au 1^{er} juillet 2010. La revalorisation de ce capital minimum est indexée sur l'évolution du plafond de la sécurité sociale au 1^{er} janvier de chaque année.

En cas de décès intervenant après une période d'arrêt de travail pour maladie ou accident, le salaire annuel brut servant de calcul au capital est revalorisé sur la base de l'évolution du plafond mensuel de la sécurité sociale entre la date de l'arrêt de travail et celle du décès. »

2.2. L'article 2.1 du chapitre II est modifié comme suit :

« En cas de décès par accident du travail ou maladie professionnelle, reconnus comme tels par la sécurité sociale, le capital défini à l'article 2 est fixé à 120 % du salaire annuel brut de référence précisé à l'article 8.

Le capital ne peut être inférieur, quelle que soit la nature du contrat de travail, à 40 000 € au 1^{er} juillet 2010. La revalorisation de ce capital minimum est indexée sur l'évolution du plafond de la sécurité sociale au 1^{er} janvier de chaque année. »

Article 3

Mise en place de la portabilité des droits

3.1. Il est créé un nouvel article 7.6 « Portabilité des droits », rédigé comme suit :

« Les partenaires sociaux de la branche des experts en automobile souhaitent rendre le dispositif de portabilité des droits issu de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 et de son avenant n° 3 du 18 mai 2009, applicable à l'ensemble des entreprises relevant de leur convention collective nationale.

Bénéficiaires

Sont concernés les participants remplissant l'ensemble des conditions suivantes :

- rupture ou cessation du contrat de travail, à l'exclusion d'une rupture pour faute lourde ;
- affiliation au contrat de prévoyance souscrit par l'entreprise, au titre duquel leurs droits doivent être ouverts, à la date de cessation du contrat de travail ;
- affiliation au régime d'assurance chômage ;
- indemnisation par l'assurance chômage ;
- absence de renonciation au bénéfice de ce maintien dans le délai maximum de 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail.

Garanties maintenues

Sont maintenues au titre de la portabilité, l'ensemble des garanties dont le participant, entrant dans le champ d'application défini ci-dessus, a bénéficié en tant que salarié de l'entreprise, sans dissociation possible entre elles.

Les garanties maintenues sont identiques à celles définies au contrat de prévoyance et dans la notice d'information remise au salarié par l'étude, et suivent l'évolution des garanties du contrat.

Cependant, en cas d'incapacité temporaire de travail pendant la période de portabilité, les prestations versées par l'institution, au terme des délais de franchise prévus par la notice du régime d'activité, complétées de celles versées par l'assurance maladie, ne peuvent donner lieu à une indemnisation supérieure au montant de l'allocation chômage.

Le versement des prestations correspondant à l'obligation de maintien de salaire incombant à l'employeur au titre de son obligation légale ou conventionnelle de mensualisation, n'entre pas dans le champ d'application de la portabilité des droits.

L'institution se réserve le droit, avant tout versement de prestation, de demander les justificatifs d'affiliation à l'assurance chômage et de perception des indemnités de chômage.

En cas de constatation d'absence ou de perte de la qualité de ressortissant de l'assurance chômage, l'institution sera fondée à refuser le versement de la prestation demandée ou à en demander le remboursement si des prestations ont déjà été versées.

Durée de la portabilité

La portabilité des droits est acquise, pour chaque participant, dès la date d'effet de la cessation de son contrat de travail, et pour une durée égale à celle de son dernier contrat de travail, prise en compte en mois entier, sans pouvoir excéder 9 mois.

Elle est subordonnée à la prise en charge du participant par le régime d'assurance chômage.

L'intéressé devra donc faire parvenir à l'entreprise adhérente tout justificatif de cette prise en charge dans les meilleurs délais suivant la cessation de son contrat de travail.

En tout état de cause, la portabilité des droits cesse dès que le participant n'est plus pris en charge par le régime d'assurance chômage.

En conséquence, l'entreprise adhérente s'engage à informer l'institution de tout événement entraînant la suppression de la prise en charge par le régime d'assurance chômage de son ancien salarié (reprise d'un emploi, radiation...).

Financement de la portabilité des droits à prévoyance

Ce maintien de garanties est financé dans le cadre de la mutualisation des risques de la branche, sans contrepartie d'une augmentation de la cotisation globale. »

3.2. Afin de permettre l'articulation entre le dispositif de portabilité des droits et le dispositif de maintien de garanties en cas de chômage, il est inséré un 3^e alinéa à l'article 7.2 « Chômage » rédigé comme suit :

« Ce maintien de garanties intervient à l'issue de la période de portabilité des droits tel que défini à l'article 7.6 de l'accord. »

Article 4

Exclusions

L'article 9.11 du chapitre IX est modifié comme suit :

« Sont exclues des garanties "incapacité temporaire de travail et invalidité permanente", les conséquences :

- de tentatives de suicide et de mutilation volontaire ;
- de blessures ou de lésions provenant de faits de guerre ou de bombardements, dans la mesure où ces risques sont exclus par la législation en vigueur ;
- de blessures ou de lésions provenant, quel que soit le lieu où se déroulent ces événements, de mouvements populaires, de guerre civile ou étrangère, d'émeutes, de rixe, dans lesquels le participant a pris une part active (sauf les cas de légitime défense, d'assistance à personne en danger et d'accomplissement du devoir professionnel) ;
- de concours de vitesse, courses, matches, paris (sauf compétitions sportives d'amateurs).

Sont exclus des garanties "décès ou invalidité absolue et définitive hors accident" ou "décès ou invalidité absolue et définitive par accident", les situations ou les faits suivants :

Garanties décès ou invalidité absolue et définitive "hors accident" :

- décès ou invalidité absolue et définitive consécutifs à des faits de guerre mettant en cause l'Etat français.

Garanties décès ou invalidité absolue et définitive "par accident" :

- suicide du participant ;
- tentative de suicide ou mutilation volontaire en cas d'invalidité absolue et définitive du participant ;
- tremblement de terre ;
- quel que soit le lieu où se déroulent ces événements, de mouvements populaires, de guerre civile ou étrangère, d'émeutes, de rixe, dans lesquels le participant a pris une part active (sauf les cas

de légitime défense, d'assistance à personne en danger et d'accomplissement du devoir professionnel) ;

- accident de navigation aérienne lorsque le participant se trouve à bord d'un avion non muni d'un certificat valable de navigabilité ou conduit par un pilote dont le brevet ou la licence est périmé, ce pilote pouvant être le participant lui-même ;
- participation du participant à des concours de vitesse, courses, matches, paris (y compris en cas de compétitions sportives d'amateurs) ;
- accident survenu sous l'emprise de boissons alcoolisées attestées par un taux d'alcoolémie égal ou supérieur à celui défini par le code de la route en vigueur au moment de l'accident, accident survenu sous l'emprise de stupéfiants ou de substances médicamenteuses en l'absence ou en dehors de prescriptions médicales.

Sont exclus des garanties "rente de conjoint" et "rente d'éducation", les situations suivantes :

- le bénéficiaire a commis ou fait commettre un meurtre sur la personne du participant et a été condamné pour ces faits par décision de justice devenue définitive ;
- en cas de guerre étrangère à laquelle la France serait partie, sous réserve des conditions qui seraient déterminées par la législation à venir ;
- en cas de guerre civile ou étrangère dès lors que le participant y prend une part active ;
- en cas de guerre, pour les sinistres survenus à la suite de l'usage d'armes utilisant la fission de l'atome. »

Article 5

Date d'entrée en vigueur de l'avenant

L'ensemble des dispositions du présent avenant entrera en vigueur au premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel* pour toutes les études, qu'elles soient adhérentes ou non aux organisations syndicales signataires de l'accord.

Article 6

Dépôt

Cet avenant est reproduit en un nombre d'exemplaires suffisant pour être remis à chacune des organisations représentatives des employeurs ou des salariés.

Il sera soumis à la procédure d'agrément et d'extension par la partie la plus diligente et transmis pour ce faire au ministère chargé de la sécurité sociale ainsi que celui chargé du travail.

Fait à Paris, le 22 novembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3078

Conventions collectives nationales

CABINETS D'AVOCATS

IDCC : 1000. – **Personnel salarié**

IDCC : 1850. – **Avocats salariés**

AVENANT N° 103 DU 27 MAI 2011

PORTANT MODIFICATION DE L'AVENANT N° 93 *BIS* RELATIF AU RÉGIME DE DÉPENDANCE

NOR : ASET1151067M

IDCC : 1000

Entre :

La CNAE ;

La CNADA ;

La FNUJA ;

L'UPSA ;

Le SEACE ;

L'ABFP ;

Le SAFE,

D'une part, et,

La CFDT judiciaires ;

La FEC FO ;

La CGT conseil et prévention ;

Le SPAAC CFE-CGC ;

Le SNECPJJ CFTC,

D'autre part,

il est préalablement rappelé ce qui suit :

En ce qui concerne la branche professionnelle du personnel des cabinets d'avocats :

Par avenant n° 66 à la convention collective nationale de travail du 20 février 1979, réglant les rapports entre les avocats et leur personnel, signé le 15 juin 2001 et étendu par arrêté du 9 avril 2002 publié au *Journal officiel* du 20 avril 2002, les partenaires sociaux ont mis en place une garantie « Dépendance » et une garantie « Assistance ».

Par avenant n° 76 signé le 9 juillet 2004 et étendu par arrêté du 19 octobre 2004 publié au *Journal officiel* du 29 octobre 2004, les organisations syndicales représentatives des employeurs et des salariés de la branche professionnelle ont précisé les conditions de la garantie « Dépendance ».

Par avenant n° 83 signé le 7 avril 2006 et étendu par arrêté du 16 octobre 2006 publié au *Journal officiel* du 25 octobre 2006, les organisations syndicales représentatives des employeurs et des salariés de la branche professionnelle ont modifié les conditions d'application de la garantie « Dépendance ».

Par avenant n° 93 signé le 21 novembre 2008 et étendu par arrêté du 21 avril 2009 publié au *Journal officiel* du 29 avril 2009, les organisations syndicales représentatives des employeurs et des salariés de la branche professionnelle ont substitué aux garanties existantes un nouveau régime de dépendance, aux conditions d'accès indépendantes de celles fixées au titre d'autres régimes créés antérieurement, hormis celles qui concernent la fermeture de la garantie définie par l'avenant n° 66 tel que modifié par les avenants 76 et 83.

Par avenant n° 93 bis signé le 23 juillet 2010 et étendu par arrêté du 20 février 2011 publié au *Journal officiel* du 1^{er} mars 2011, les organisations syndicales représentatives des employeurs et des salariés de la branche professionnelle ont révisé le texte de l'avenant n° 93 auquel l'avenant n° 93 bis s'est substitué en totalité à compter de sa date d'effet, soit le 1^{er} janvier 2010.

Les partenaires sociaux ont désigné la CREPA pour gérer le régime « Dépendance obligatoire » défini par l'avenant n° 93 bis.

En ce qui concerne la branche professionnelle du personnel des études d'avoués :

Par accord national professionnel du 26 septembre 2002 à la convention collective nationale de travail du 20 septembre 1959, réglant les rapports entre les avoués près les cours d'appel et leur personnel, la chambre nationale des avoués et les organisations syndicales représentatives des salariés ont mis en place une garantie « Dépendance » et une garantie « Assistance ».

Par accord national professionnel du 12 mai 2005, la chambre nationale des avoués et les organisations syndicales représentatives des salariés ont précisé les conditions de la garantie « Dépendance ».

Par accord national professionnel du 10 avril 2008, la chambre nationale des avoués et les organisations syndicales représentatives des salariés ont modifié les conditions d'application de la garantie « Dépendance ».

Par avenant du 21 décembre 2009 à l'accord national professionnel, la chambre nationale des avoués et les organisations syndicales représentatives des salariés ont substitué aux garanties rappelées ci-dessus un nouveau régime de dépendance, aux conditions d'accès indépendantes de celles fixées au titre d'autres régimes créés antérieurement, hormis celles qui concernaient la fermeture de la garantie définie par l'accord du 26 septembre 2002, tel que modifié par les accords des 12 mai 2005 et 10 avril 2008.

Par avenant du 3 novembre 2010 à l'accord national professionnel réglant les rapports entre les avoués près les cours d'appel et leur personnel, la chambre nationale des avoués et les organisations syndicales représentatives des salariés ont révisé le texte de l'avenant du 21 décembre 2009 à l'accord national professionnel auquel l'avenant du 3 novembre 2010 s'est substitué en totalité à compter de sa date d'effet, soit le 1^{er} janvier 2010, hormis pour ce qui concerne les dispositions transitoires prises au titre de l'année 2010 qui étaient contenues au point III 3.1.1 de la troisième partie de celui-ci.

Les partenaires sociaux ont désigné la CREPA pour gérer le régime « Dépendance obligatoire » défini par l'avenant du 3 novembre 2010.

La loi n° 2011-94 du 25 janvier 2011 portant réforme de la représentation devant les cours d'appel publiée au *Journal officiel* du 26 janvier 2011 organise la suppression de la profession des avoués près les cours d'appel et de leurs études à compter du 1^{er} janvier 2012 par effet automatique de la fusion des professions d'avoués près les cours d'appel et d'avocats qui placera les employeurs de la branche professionnelle des études d'avoués et leur personnel salarié sous les dispositions de la

convention collective nationale de travail du 20 février 1979 réglant les rapports entre les avocats et leur personnel, et en particulier de l'avenant n° 93 *bis* à celle-ci, au plus tard le 1^{er} janvier 2013.

Il a, en conséquence, été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Il est ajouté à l'avenant n° 93 *bis* à la convention collective nationale de travail du 20 février 1979 réglant les rapports entre les avocats et leur personnel une annexe III rédigée comme suit :

« ANNEXE III

FUSION DES PROFESSIONS D'AVOCATS ET D'AVOUÉS PRÈS LES COURS D'APPEL

(LOI N° 2011-94 DU 25 JANVIER 2011

PORTANT RÉFORME DE LA REPRÉSENTATION DEVANT LES COURS D'APPEL)

1. Les périodes de cotisations au régime de dépendance obligatoire prévu par l'avenant du 3 novembre 2010 à l'accord national professionnel réglant les rapports entre les avoués près les cours d'appel et leur personnel sont prises en compte pour l'application des dispositions du présent avenant au même titre et dans les mêmes conditions que les périodes de cotisations au régime de dépendance obligatoire défini dans la première partie "Dispositif du régime de dépendance obligatoire" du présent avenant.

2. En aucun cas les bénéficiaires du régime de dépendance ne peuvent cumuler la garantie du régime de dépendance institué par le présent avenant avec la garantie du régime de dépendance institué par l'avenant du 3 novembre 2010 à l'accord national professionnel réglant les rapports entre les avoués près les cours d'appel et leur personnel. »

Article 2

Le présent accord est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-5 et L. 2231-6 du code du travail. Les parties donnent délégation à la CREPA pour procéder, en leur nom, aux opérations de dépôt.

Les parties signataires conviennent de demander au ministre chargé du travail l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 27 mai 2011.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale
IDCC : 277. – AVOUÉS PRÈS LES COURS D'APPEL
ET LEUR PERSONNEL
(22 septembre 1959)

AVENANT DU 29 JUIN 2011
ABROGEANT L'ARTICLE 18 DE LA CONVENTION
NOR : ASET1151057M
IDCC : 277

Entre :

La chambre nationale des avoués près les cours d'appel,

D'une part, et

La fédération des services CFDT ;

La fédération nationale CGT des sociétés d'étude,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

- attendu que la loi du 25 janvier 2011 prévoit la suppression de la profession d'avoué au 31 décembre 2011 ;
- attendu que l'article 18 de la convention collective nationale du travail prévoit des dispositions particulières pour le licenciement des salariés absents de leur travail ;
- attendu que les dispositions de l'article 18, fondées dans le déroulement normal des rapports sociaux aux fins de protection des salariés, peuvent représenter aujourd'hui un empêchement aux conditions de licenciement des salariés, telles que prévues par la loi du 25 janvier 2011, tant pour ceux-ci que pour leur employeur.

La commission mixte paritaire décide d'abroger l'article 18 de la convention collective.

Fait à Paris, le 29 juin 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3041

Convention collective nationale

**IDCC : 158. – TRAVAIL MÉCANIQUE DU BOIS, DES SCIERIES,
DU NÉGOCE ET DE L'IMPORTATION DES BOIS**

Brochure n° 3287

Convention collective nationale

**IDCC : 1947. – NÉGOCE DE BOIS D'ŒUVRE
ET PRODUITS DÉRIVÉS**

**AVENANT N° 1 DU 3 MARS 2011
À L'ACCORD DU 9 JUIN 2009 RELATIF À L'ORGANISATION
DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE**

NOR : ASET1151069M

Article 1^{er}

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des activités suivantes :

| ACTIVITÉ | RÉFÉRENCE | |
|---|-----------|-------|
| | NAPE | NAF |
| Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux ; lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois | 5907 | 51.5E |
| Scieries relevant du régime de travail du ministère du travail | 4801 | 20.1A |
| Fabrication de parquets et lambris en lames | 4803 | 20.1A |
| Fabrication de parquets assemblés en panneaux | 4803 | 20.3Z |
| Moulures, baguettes | 4803 | 20.3Z |
| Bois de placages, placages tranchés et déroulés | 4804 | 20.2Z |
| Production de charbon de bois | | 24.1G |
| Panneaux de fibragglo | 4804 | 26.6J |
| Poteaux, traverses, bois injectés | 4804 | 20.1A |
| Application de traitement des bois | 4804 | 20.1B |
| Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs) | 4805 | 20.4Z |
| Emballages légers en bois, boîtes à fromage | 4805 | 20.4Z |

| ACTIVITÉ | RÉFÉRENCE | |
|--|-----------|-------|
| | NAPE | NAF |
| Palettes | 4805 | 20.4Z |
| Tourets | 4805 | 20.4Z |
| Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multifformes) | 4807 | 20.5A |
| Fibres de bois | 4807 | 20.1A |
| Farine de bois | 4807 | 20.1A |
| Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping. | 5402 | 36.4Z |
| Articles de pêche (pour les cannes et lignes). | 5402 | 36.4Z |
| Fabrication d'articles en liège. | 5408 | 20.5C |
| Commerce de gros de liège et articles en liège | 5907 | 51.5E |
| Commerce de détail de liège et articles en liège | 6422 | 51.4S |

A l'exception des entreprises dont l'activité principale est consacrée au pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne.

Article 2

L'article 1.3 « Affectation du produit des cotisations recueillies » de l'accord du 9 juin 2009 est ainsi modifié :

« Article 1.3

Affectation du produit des cotisations recueillies

Le produit des cotisations recueillies par l'AFNCIB est affecté :

- au financement des frais exposés par les salariés et les employeurs à l'occasion de la négociation collective ;
- et le solde au financement des frais exposés par les organisations syndicales et professionnelles, pour l'animation et l'information des participants à la négociation collective et la préparation de cette dernière. »

Article 3

L'article 1.5 « Financement des frais exposés par les organisations syndicales et professionnelles signataires du présent accord, pour l'animation et l'information des participants à la négociation collective » de l'accord du 9 juin 2009 est ainsi modifié :

« Article 1.5

Financement des frais exposés par les organisations syndicales et professionnelles, pour l'animation et l'information des participants à la négociation collective

Lorsque, à la fin d'un exercice, le conseil d'administration de l'AFNCIB constate que le produit des cotisations recueillies n'a pas été entièrement consommé, l'excédent est réparti entre les organisations syndicales de salariés (40 %) et les organisations professionnelles patronales (60 %) ayant participé à au moins 50 % des réunions de négociation au cours de l'exercice écoulé.

Les 40 % destinés aux salariés sont répartis par l'AFNCIB entre les organisations syndicales de salariés. Cette répartition est effectuée selon les modalités suivantes :

Les organisations syndicales et patronales au cours de la négociation relative à l'élaboration du présent accord, ont acté le fait qu'il n'existait à ce jour aucun critère pertinent relatif à la représentativité des organisations syndicales pour les secteurs d'activité concernés par ledit accord.

Elles ont donc convenu que la clé de répartition du solde de la cotisation serait réalisée sur une base égalitaire entre les organisations syndicales de salariés représentatives.

Cependant, ces modalités de répartition feront l'objet d'un réexamen périodique au maximum tous les 4 ans afin de tenir compte, le cas échéant et si nécessaire, des évolutions constatées en matière de représentativité pour chacune d'entre elles.

Les nouvelles clés de répartition qui pourraient en résulter seront présentées et devront être justifiées par des raisons objectives, matériellement vérifiables, liées à l'influence de chaque syndicat dans le champ de l'accord.

Les 60 % destinés aux employeurs sont répartis par l'AFNCIB entre les organisations représentatives des employeurs selon des modalités définies entre elles. »

Article 4

L'article 2.2 « Participation à la négociation collective » de l'accord du 9 juin 2009 est ainsi modifié :

« Article 2.2

Participation à la négociation collective

Les salariés en activité définis à l'article 2.1 bénéficient de l'autorisation de s'absenter de leur travail pour participer à la réunion d'une commission paritaire sur présentation, à l'employeur, d'une convocation écrite. Pour permettre aux employeurs concernés de prévoir l'organisation du travail, les parties signataires du présent accord souhaitent que les convocations parviennent à leurs destinataires au moins 8 jours calendaires à l'avance.

Le salaire des salariés en activité ainsi autorisés à s'absenter est maintenu par l'employeur sur présentation d'une attestation de présence et l'employeur demande le remboursement des salaires et des charges sociales à l'AFNCIB sur la base d'un bordereau établi à cet effet et sur justificatifs.

Les frais de déplacement, de repas voire si nécessaire d'hébergement des salariés susvisés sont pris en charge sur justificatifs par l'AFNCIB.

Le présent article se substitue aux clauses moins favorables ayant le même objet des conventions et accords collectifs, conclus dans le champ d'application du présent accord. »

Article 5

L'article 3.2 « Date d'application et extension » de l'accord du 9 juin 2009 est ainsi modifié :

« Article 3.2

Date d'application et extension

Les entreprises devront effectuer un versement au moins égal à 0,04 % des rémunérations de l'année de référence auprès de l'opérateur des branches professionnelles avant le 1^{er} mars de chaque année, la première collecte étant réalisée au 28 février 2012 sur la masse salariale 2011.

Les organisations signataires demandent l'extension du présent accord à l'ensemble des entreprises comprises dans son champ d'application. »

Article 6

Dépôt. – Adhésion

Les parties signataires conviennent d'effectuer le dépôt du présent avenant auprès des services compétents du ministère du travail en confiant les démarches aux fédérations d'employeurs signataires.

Toute organisation professionnelle ou syndicale peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et modalités prévues par le code du travail.

Article 7

Extension

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant, conformément aux dispositions du code du travail.

La copie du récépissé de dépôt sera adressée à l'ensemble des organisations signataires du présent avenant.

Article 8

Clause de sauvegarde

Le présent avenant annule et remplace toutes dispositions antérieures ayant le même objet.

Le présent avenant ne peut en aucun cas se cumuler avec des dispositions ultérieures de nature législatives, réglementaires ou conventionnelles, ayant une incidence sur le présent avenant, postérieures à sa date de signature.

Dans cette hypothèse, les partenaires sociaux signataires du présent texte conviennent de se réunir afin de procéder au réexamen de ces dispositions.

Article 9

Conditions de dénonciation du présent accord

Le présent accord peut être dénoncé par une des parties signataires à la fin de chaque année civile avec un préavis de 3 mois.

En cas de promulgation d'une loi créant des obligations nouvelles pour les employeurs dans les domaines traités par le présent accord, cet accord peut être dénoncé à tout moment, avec un préavis de 1 mois. Les parties signataires se réunissent dans ce délai en vue de renégocier le présent accord.

Fait à Paris, le 3 mars 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

- Fédération nationale du bois ;
- Fédération des bois tranchés ;
- Syndicat de l'industrie et des services de la palette ;
- Syndicat national du charbon de bois ;
- Commerce du bois ;
- Fédération française des syndicats du liège ;
- Fédération nationale des industries des moulures et du travail mécanique du bois :
 - syndicat national des fabricants de baguettes d'encadrement ;
 - syndicat national des fabricants de moulures ;
 - syndicat national des industries du travail mécanique du bois ;

Fédération nationale du matériel industriel, agricole et ménager en bois :

- syndicat national des fabricants de manches d'outils ;
- syndicat national des fabricants d'échelles de France ;
- syndicat national des fabricants de bobines et tourets pour câbles ;
- syndicat national des fabricants de matériel industriel et ménager en bois ;

Syndicat de l'emballage industriel et de la logistique associée ;

Syndicat national des industries de l'emballage léger en bois ;

Union nationale des fabricants de farine de bois ;

Groupement professionnel des fabricants de fibre de bois ;

Syndicat national des fabricants d'éléments spéciaux en bois multiformes et multiplis (FABOMU) ;

Fédération nationale de l'injection des bois :

- syndicat national de l'injection industrielle des poteaux de ligne ;
- syndicat national des fabricants et préparateurs de traverses de bois injecté pour voies ferrées ;
- syndicat national de l'injection des bois de construction ;

Syndicat national des fabricants de matériaux fibragglo ;

Union française des fabricants et entrepreneurs de parquet ;

Syndicat national des applicateurs de préservation du bois ;

Fédération française de la tonnellerie ;

Fédération française des industries du sport et des loisirs ;

Groupement des industries françaises d'articles de pêche.

Syndicats de salariés :

Fédération générale FO des travailleurs du bâtiment, des travaux publics, du bois, des carrières, des matériaux de construction, du papier carton, de la céramique, de l'exploitation thermique ;

Fédération BATIMAT TP CFTC ;

FNS CBA CGT ;

FNCB CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC.

Brochure n° 3148

Convention collective nationale

**IDCC : 500. – COMMERCE DE GROS EN BONNETERIE, LINGERIE,
CONFECTION, MERCERIE, CHAUSSURES
ET NÉGOCES CONNEXES**

AVENANT DU 15 JUIN 2011
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1151047M
IDCC : 500

Dans le souci de développer la formation des nouveaux entrants et de favoriser la formation dans le cadre de l'évolution de carrière des salariés en poste, la branche a décidé de mettre en place un nouveau dispositif : la période de professionnalisation, dont les modalités sont définies dans l'accord de branche qui est présenté ci dessous.

Article 1^{er}

Période de professionnalisation

La période de professionnalisation vise à favoriser notamment l'élargissement et l'acquisition de qualifications et de compétences, afin de sécuriser les parcours professionnels des salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, indéterminée ou d'un contrat unique d'insertion.

Cette période de professionnalisation peut être mise en place à l'initiative, soit du salarié dans le cadre du DIF, soit de l'employeur conformément aux articles L. 6324-7 à L. 6324-9 du code du travail.

Les actions de la période de professionnalisation peuvent être mises en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose d'un service de formation structuré et identifié.

Article 2

Objet de la période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet :

- soit de permettre l'acquisition d'une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail :
 - un diplôme ou titre à finalité professionnelle inscrit dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
 - une qualification professionnelle ;
 - une qualification professionnelle validée (CQP) par la CPNE (commission paritaire nationale pour l'emploi) de la branche ;

- soit de permettre à un salarié de participer à une action de formation dont l’objectif de professionnalisation est défini par la CPNE de la branche. Cette dernière examine annuellement les actions concernées et les modalités de mise en place au bénéfice des salariés de la branche ;
- soit de permettre aux nouveaux salariés d’acquérir les connaissances nécessaires et essentielles à la tenue de leur poste ;
- soit de permettre aux salariés en poste, dans le cadre d’une évolution (changement de poste) d’acquérir des compétences et connaissances nécessaires et essentielles à la tenue du poste.

Article 3

Salariés concernés

En complément des dispositions de l’avenant relatif à la formation du 12 décembre 2007, les périodes de professionnalisation sont ouvertes en priorité aux :

- salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l’évolution des technologies, de la réglementation et de l’organisation du travail ;
- salariés nouvellement embauchés et dont la prise de poste nécessite l’acquisition de connaissances spécifiques ;
- salariés rencontrant dans leur emploi des difficultés d’adaptation ;
- salariés qui comptent 10 ans d’activité dans l’entreprise qui les emploie, notamment ceux qui sont concernés par une mesure entraînant une modification substantielle de leur emploi ;
- salariés pouvant ou devant bénéficier d’une évolution de carrière ou un changement de poste ;
- salariés souhaitant acquérir une qualification validée par la CPNE de la branche ;
- salariés qui envisagent la création ou la reprise d’une entreprise ;
- salariés ayant suspendu tout ou partie de leur activité professionnelle ;
- bénéficiaires de l’obligation d’emploi tels que prévus à l’article L. 5212-13 du code du travail dont les travailleurs handicapés ;
- seniors (de 45 ans et plus).

Article 4

Actions de formation prioritaires

Sont accessibles prioritairement au titre des périodes de professionnalisation les actions de formation ayant pour objet :

- l’élargissement ou l’acquisition d’une qualification (diplômes, titres, qualifications validées) ;
- l’élargissement du champ d’activité professionnelle ;
- la prise en compte des évolutions de l’emploi, des mutations industrielles, technologiques, scientifiques et réglementaires et de l’évolution des systèmes de production ;
- l’accès à un nouveau poste dans l’entreprise ;
- le positionnement ou l’évaluation du salarié avant la mise en place d’un parcours de formation en vue d’acquérir ou de valider une nouvelle qualification, notamment par la VAE (sous réserve de la réalisation d’une action de formation) ;
- l’acquisition, l’entretien ou le perfectionnement des connaissances en lien avec les emplois de l’entreprise et leurs évolutions prévisibles.

Article 5

Actions finançables par l’OPCA de la branche

Sont financées par l’OPCA de la branche, les périodes de professionnalisation relevant des catégories citées dans l’article 4.

Article 6

Durée et contenu de la période de professionnalisation

La durée de la période de professionnalisation est définie d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, elle doit être cohérente avec l'objectif de professionnalisation défini.

Dans le cadre de la période de professionnalisation, le salarié peut bénéficier d'une action de formation, d'actions d'évaluation, d'un bilan de compétences, d'une validation des acquis de l'expérience professionnelle ou d'un accompagnement.

Les périodes de professionnalisation peuvent être financées par l'OPCA de branche, dans la limite des fonds disponibles, sur une base forfaitaire dans la limite de 1 200 heures de formation. Cette limite ne s'applique pas aux périodes de professionnalisation permettant l'acquisition d'une certification (diplômes, titre à finalité professionnelle, qualifications validées (CQP) par la CNPE de la branche dans la limite de 24 mois en fonction du diplôme ou du titre préparé. Pour être financée sur ces bases par l'OPCA, la période de professionnalisation doit avoir une durée minimum de 70 heures.

En ce qui concerne le bilan de compétences et la VAE, la prise en charge intervient dans la limite de la durée maximale prévue par le code du travail.

Pour rappel, la CPNEFP, dans un avis du 6 juillet 2010, a défini des actions de formation dans le cadre de la période de professionnalisation. Les formations inférieures à 70 heures répondent aux prescriptions de l'avis du 6 juillet 2010, les formations supérieures à 70 heures sont intégrées dans le cadre des présentes dispositions.

Les modalités de financement par l'OPCA de la branche sont définies ci-dessous.

Article 7

Financement de la période de professionnalisation par l'OPCA de branche

Les coûts de formation de la période de professionnalisation sont pris en charge par l'OPCA de branche sur la base d'un forfait horaire dont la durée est de 70 heures minimum.

Les heures sont financées par l'OPCA de branche sur la base d'un forfait défini par avis de la CPNEFP.

Cette prise en charge couvre :

- soit les coûts pédagogiques, que la formation soit dispensée par un organisme de formation ou par l'entreprise ;
- soit les salaires et charges du bénéficiaire de la période de professionnalisation.

Article 8

Rémunération du salarié

Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié.

Article 9

Tuteur

Le tuteur devra, tous les 2 ans, suivre une formation spécifique au tutorat afin de mettre à jour ses connaissances et ses méthodes d'accompagnement, suivant les règles de financement définies dans le cadre de l'avis de la CPNEFP du 6 juillet 2010.

De plus, le tuteur pourra dorénavant accompagner 3 stagiaires simultanément sur une même période.

Dans la mesure du possible, l'accès à la fonction tutoriale sera donné en priorité aux salariés âgés de 45 ans et plus.

Si la mission d'accompagnement d'un salarié est prévue dans les missions initiales du tuteur, la rémunération du tuteur, dans ce cas, est maintenue ; si ce n'est pas le cas une prime viendra en compensation.

Les dispositions ci-dessus complètent l'avenant du 12 décembre 2007 et l'avis de la CPNEFP du 6 juillet 2010.

Article 10

Entrée en vigueur

Conformément aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, cet accord sera effectif à compter du moment où les formalités de dépôt auront été effectuées.

Article 11

Champ d'application. – Durée. – Publicité

Article 11.1

Champ d'application

Le champ d'application du présent avenant est celui défini par l'article n° 1 de la convention collective nationale du commerce de gros, bonneterie, mercerie, chaussures et négoce connexes, (CCN 3148) du 13 mars 1969 et ses avenants.

Article 11.2

Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée, mais peut-être dénoncé, selon les dispositions prévues par le code du travail.

Article 11.3

Portée de l'avenant

Nul accord de quelque niveau que ce soit ne pourra déroger en tout ou partie au présent avenant, sauf par des dispositions plus favorables aux salariés.

Article 11.4

Publicité de l'avenant

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent avenant conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 15 juin 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNNGB.

Syndicats des salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FEC CGT-FO.

Brochure n° 3018

Convention collective nationale

**IDCC : 1486. – BUREAUX D'ÉTUDES TECHNIQUES,
CABINETS D'INGÉNIEURS-CONSEILS
ET SOCIÉTÉS DE CONSEILS**

**ACCORD DU 28 JUIN 2011
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

NOR : ASET1151059M

IDCC : 1486

PRÉAMBULE

Enjeux et priorités de la formation professionnelle

La nécessité de s'adapter à notre environnement, d'anticiper les évolutions de branche et de sécuriser les trajectoires des salariés est un enjeu majeur pour tous les acteurs, entreprises et salariés. L'accélération des évolutions technologiques sollicite toujours davantage l'initiative et la compétence de chacun des salariés.

En effet, le développement des compétences des salariés constitue une des clefs de la performance économique et sociale des entreprises de la branche, tant par le maintien d'une adéquation aux besoins du client et des marchés, que par le développement professionnel et personnel des salariés.

Aussi leurs aspirations à une meilleure maîtrise de leur évolution et positionnement professionnel et le besoin d'apporter des réponses adaptées aux évolutions économiques nécessite de travailler en profondeur les objectifs réels de la formation professionnelle et de préciser les domaines des responsabilités de chacun des acteurs au vu des enjeux individuels et collectifs, tant en ce qui concerne les personnes que les entreprises.

Par ailleurs, l'évolution démographique de la France et particulièrement de nos professions, pose durablement à la fois la question du renouvellement des générations et celle de la présence au sein des entreprises de générations de plus en plus diverses.

Dans ce contexte, il est nécessaire aussi d'avoir une vision prospective précise et claire de branche afin que les entreprises et les salariés puissent se positionner sur le marché tant économiquement que techniquement.

Principe général

Nous considérons que chaque salarié doit être en mesure, tout au long de sa vie professionnelle, de développer, de compléter ou de renouveler sa qualification, ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles.

Objectifs poursuivis

C'est pourquoi, partageant l'ambition et la volonté d'accroître l'accès de tous à la formation tout au long de la vie professionnelle, nous avons pour objectif de :

- permettre à chaque salarié(e) d'être acteur de son évolution professionnelle grâce notamment aux entretiens professionnels dont il bénéficie ou aux actions de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience, au passeport formation et travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche ;
- sécuriser le parcours professionnel des jeunes et des demandeurs d'emploi qui souhaitent s'orienter vers nos métiers ainsi que des salariés dont l'emploi est fragilisé, en mettant en œuvre notamment les deux dispositifs du contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation ;
- développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle, dans le cadre : du plan de formation décidé et mis en œuvre au sein de leur entreprise, du droit au congé individuel de formation mis en œuvre à leur initiative, du droit individuel à la formation mis en œuvre à leur initiative, en liaison avec leur entreprise ;
- réduire, par des initiatives et des mesures appropriées, les différences constatées d'accès à la formation pour les salariés des petites et moyennes entreprises et des entreprises artisanales ;
- favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle ;
- favoriser non seulement la personnalisation du parcours de formation et le recours aux nouvelles technologies éducatives mais aussi la formation en situation professionnelle grâce au développement de la fonction tutorale.

Structure de l'accord

La mise en œuvre du principe de formation tout au long de la vie professionnelle s'effectue notamment par :

- la définition d'un cadre reposant sur un socle qui est la stratégie de la branche tant économique que sociale ;
- l'orientation et les actions préalables à la formation tout au long de la vie professionnelle incluant notamment les entretiens professionnels et le bilan de compétences ;
- des actions concourant à la sécurisation des parcours professionnels telles que les contrats, les périodes de professionnalisation, la validation des acquis et de l'expérience (VAE), les actions de formation conduites dans le cadre du CIF ou de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) ;
- des actions d'adaptation, des actions de formation liées à l'évolution de l'emploi et des actions de développement des compétences, conduites par l'entreprise dans le cadre de son plan de formation ;
- le développement des compétences des salariés dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) dont tout salarié bénéficie chaque année ;
- le développement des certifications et qualifications reconnues par la branche ;
- la mise en œuvre du passeport orientation et formation ;
- le développement de la fonction tutorale.

Lien avec la GPEC

Le dialogue social doit être producteur d'accords et particulièrement en termes de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et sur la formation. Leur mise en œuvre effective répondra à une meilleure connaissance des besoins en compétences, des besoins des entreprises, en particulier des TPE-PME et des métiers en tension.

Les dispositifs de l'accord doivent contribuer à la construction du parcours de professionnalisation répondant à une meilleure anticipation des évolutions du marché de l'emploi, des métiers et des qualifications.

Les dispositifs de formation et la pédagogie devront tenir compte de la variété des modes d'acquisitions des compétences, de la définition des objectifs de professionnalisation, de l'évaluation de l'atteinte de ces objectifs, ainsi que de la diversité des certifications professionnelles.

La formation n'est pas une fin en soi, mais bien un ensemble de dispositifs qui s'appuient notamment sur la GPEC des entreprises, les études produites par l'OPIIEC, la politique de formation définie annuellement par la CPNE, mise en œuvre par le FAFIEC.

Pour aider les entreprises et les salariés dans ce sens, la branche dispose d'outils tels que :

- la GPEC de branche qui devra être enrichie d'un observatoire dynamique permanent ;
- la GPEC d'entreprise qui doit encore se développer, notamment dans les bassins d'emploi et les territoires quand elle n'existe pas ;
- les études et les différents travaux de l'OPIIEC ;
- le référentiel des métiers que nous doterons d'un moteur de recherche ergonomique pour faciliter son exploitation.

Le (la) salarié(e) et l'entreprise pourront ainsi dessiner ensemble des trajectoires professionnelles adéquates, évaluer les compétences et les formations à mettre en œuvre afin de dresser un plan d'action pertinent, lors des réunions prévues à cet effet entre le salarié, son encadrement et les ressources humaines de l'entreprise.

Publics prioritaires

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) des entreprises et de la branche, notamment par ses études au travers de l'OPIIEC, doit permettre d'identifier en amont :

- les publics prioritaires qui pourraient utiliser « l'outil formation » par nécessité de repositionnement dans un même secteur d'activité ou non ;
- les besoins de formation en termes de reconversion et d'évolution en réponse à des besoins technologiques.

Par ailleurs, s'il est nécessaire de maintenir le potentiel des salariés les mieux formés et de développer leurs compétences, une réponse particulière doit être donnée aux salariés positionnés sur les premiers niveaux de qualification de la branche et doit aussi accroître les possibilités d'emploi de ces catégories par des périodes de professionnalisation, la mise en œuvre de VAE.

De même la formation des salariés des TPE-PME constitue un objectif prioritaire.

Logique de projet, régions et bassins d'emploi

Nous passerions progressivement d'une logique de financement de dispositifs à une logique de financement de projets : l'accès aux ressources de financement de la formation dépend en partie de l'inscription du projet dans des priorités identifiées et préalablement négociées. Sont mises en avant la pertinence et la qualité des projets, et leur adéquation avec l'environnement socio-économique dans lequel ils sont appelés à se déployer.

La loi du 24 novembre 2009, par ses modifications entre autre concernant le DIF, correspond aux orientations décrites ci-dessus et l'accord doit donc permettre et favoriser l'initiative des salariés dans la connaissance partagée de la stratégie de l'entreprise.

Dispositions générales

La politique de formation de la branche définie par les partenaires sociaux est mise en œuvre en s'appuyant sur :

1. Le présent accord, qui vise à fixer le cadre conventionnel général de la formation professionnelle, dans le respect des dispositions légales et réglementaires ;
2. La note de politique de formation qui est établie chaque année par la CPNE. Les partenaires sociaux se donnent les moyens d'établir cette note de politique avant le 31 juillet.

Elle pourra, à titre exceptionnel, faire l'objet d'ajustements en cours d'année sur décision paritaire de la CPNE.

La note de politique de formation définit :

- le contexte, les enjeux, et les priorités de formation de la branche ;
- les principales affectations et moyens destinés à accompagner les priorités de formation ;
- les modalités de prise en charge des coûts de diagnostic GPEC des TPE-PME.

A défaut d'une nouvelle note de politique de formation, celle de l'année précédente sera appliquée.

3. Le conseil d'administration du FAFIEC applique la note de politique formation.

Il définit en fonction de ses ressources, les critères de régulation et de prise en charge des actions de formations (plafonds, montants de prise en charge, éléments de régulation), conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les partenaires sociaux conviennent que les priorités de formation de la branche résultent :

- d'enjeux stratégiques collectifs nécessitant de développer les compétences des salariés ;
- des axes de progrès identifiés par les acteurs de la branche par l'intermédiaire des études menées par l'OPIIEC ;
- des orientations et préconisations issues des dispositifs de GPEC de branche ;
- de circonstances conjoncturelles ou exceptionnelles auxquelles des programmes de formation peuvent apporter des réponses d'urgence.

Les partenaires sociaux mettront en place un club des utilisateurs du FAFIEC dans le cadre d'une démarche qualité des services du FAFIEC, dans un délai de 1 an à compter de la signature de l'accord. Les modalités de mise en œuvre seront définies par le conseil d'administration du FAFIEC.

Parmi les dispositifs à mettre en œuvre, les partenaires sociaux s'engagent à poursuivre le développement des CQP et CQPI, et participer à des CQPI existants, et poursuivre notamment la mise en place d'actions collectives et de partenariats (régions, Etat, Europe, FPSPP...).

En complément des comités certificats de qualification professionnelle (CQP) et actions collectives nationales (ACN), il est créé au sein de la CPNE un comité partenariats. Ses modalités de fonctionnement sont fixées par accord de branche.

Ce comité sera chargé :

- d'identifier les besoins de la branche, par secteur et par région, en s'appuyant sur les ressources disponibles de la branche ;
- de distinguer les publics pouvant accéder à une formation « classique » groupée et ceux nécessitant une individualisation (part modulaire) ;
- de préparer les conventions avec Pôle emploi ;
- de s'intéresser à la pérennité de l'emploi.

Le FAFIEC assurera le support technique permettant l'élaboration et la mise en œuvre des décisions politiques prises par la CPNE et les comités créés par elle. Ces dispositions sont applicables à la signature de l'accord.

La note de politique de formation formalisera des enveloppes spécifiques correspondant à la prise en charge des formations pour chacun des dispositifs de formation.

Les partenaires sociaux souhaitant permettre aux entreprises de sélectionner des organismes de formation proposant des moyens pédagogiques et humains adéquats, ils demandent à l'OPCA de travailler à la mise en place d'un référentiel des formations couramment mises en œuvre dans la branche.

Les actions de formation peuvent être mises en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose d'un service de formation agréé.

L'employeur est libre de choisir l'organisme de formation auquel il confie la formation de ses salariés, sous réserve qu'il soit enregistré conformément aux nouvelles dispositions légales.

Lorsque les actions de formation sont organisées par l'entreprise elle-même, l'employeur délivre au stagiaire à l'issue de la formation une attestation de formation. Cette attestation contient les mêmes informations que celles remises par un prestataire extérieur. Elle mentionne les objectifs, la nature et la durée de l'action et les résultats de l'évaluation des acquis de la formation.

En tout état de cause, le FAFIEC prendra en charge le financement des actions de formation dans la limite des enveloppes et critères de régulation définis par le conseil d'administration du FAFIEC.

Il pourra refuser le financement lorsque la cohérence du programme ou les moyens pédagogiques seront insuffisants.

En cas de coûts excessifs, la prise en charge par le FAFIEC tiendra compte des coûts moyens pratiqués. La modalité pratique sera mise en place par le conseil d'administration du FAFIEC.

TITRE I^{ER}

ORIENTATION ET ACTIONS PRÉALABLES À LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

Section 1

Passeport orientation et formation

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, aider à son orientation, chaque salarié(e) peut inventorier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Chaque salarié(e) peut, à son initiative, établir son « passeport orientation et formation » qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Dans le respect des évolutions législatives et réglementaires, ce « passeport orientation et formation » recense notamment :

- les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise, de contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation ;
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience ;
- les qualifications obtenues ;
- les habilitations de personnes ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue ;

- le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois ;
- dans une annexe et avec l'accord du (de la) salarié(e), les décisions en matière de formation qui seraient prises lors d'entretiens professionnels et de bilans de compétences ou de bilan d'étape professionnel dont il-elle a bénéficié.

L'employeur ne peut exiger du (de la) salarié(e) qui répond à une offre d'embauche qu'il lui présente son passeport orientation et formation.

Section 2

Entretiens

Article 1^{er}

Entretien professionnel

Dans le champ d'activité de la branche, le développement des compétences et l'évaluation professionnelle sont des éléments clés de la relation contractuelle entre l'entreprise et ses salariés en raison :

- du caractère le plus souvent intellectuel des prestations assurées ;
- des modalités d'exercice des missions qui requièrent une grande autonomie ;
- du renouvellement fréquent des missions qui nécessite une grande capacité d'adaptation ;
- de la qualité de la relation avec les clients qu'exigent les métiers du service ;
- de son caractère essentiel pour l'employabilité des salariés.

La valeur de ces prestations dépend donc pour une part très importante de paramètres qualitatifs liés aux compétences des salariés.

De ce fait, les salariés de la branche doivent bénéficier d'un entretien professionnel au minimum tous les 2 ans. Cet entretien a lieu soit à l'initiative du (de la) salarié(e) et doit se réaliser dans les 3 mois à compter de la date de la demande, lorsque la périodicité de 2 ans est arrivée à terme, soit à l'initiative de l'employeur ou de l'un de ses représentants.

L'entretien professionnel a pour objectif de permettre au (à la) salarié(e) d'être acteur de son évolution professionnelle. Il est un moment d'échanges au cours duquel le (la) salarié(e) et l'employeur ou son représentant font le point sur l'activité professionnelle du (de la) salarié(e).

Cet entretien pourra porter notamment sur :

- les objectifs professionnels du (de la) salarié(e), de la période qui vient de s'écouler et de la période à venir ;
- les compétences du (de la) salarié(e) en regard de son métier dans l'entreprise ;
- le bilan des actions de formation réalisées depuis le précédent entretien ;
- les possibilités d'évolution à court, moyen et long terme, et leurs modalités de mise en œuvre ;
- les actions de formation à engager à court, moyen et long terme, et à classer par priorité.

L'entretien sera également l'occasion pour le (la) salarié(e) de faire part de ses souhaits en matière de formation et/ou d'évolution.

La préparation et la tenue de l'entretien professionnel ont lieu pendant le temps de travail et l'entretien est mis en œuvre au sein de l'entreprise.

Les personnels, chargés de conduire ces entretiens, doivent être formés à leur mission d'encadrement et notamment à la conduite d'entretien, doivent maîtriser les référentiels emplois compétences des métiers de l'entreprise, s'ils existent, et doivent être informés de la stratégie de formation de leur entreprise et des différents dispositifs de formation.

Les modalités précises de la préparation, de la tenue et de la formalisation du compte-rendu de l'entretien professionnel sont définies au sein de chaque entreprise. En outre, l'entretien doit donner lieu à une conclusion écrite, chaque partie devant pouvoir exprimer sa position. Un document type de conclusions d'entretien, propre à la branche et à ses métiers, a été établi par l'ensemble des partenaires sociaux. Disponible sur le site du FAFIEC, il peut être utilisé par les entreprises qui n'en disposent pas.

Les institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, sont informées des éléments quantitatifs et statistiques relatifs à la tenue des entretiens, et notamment les formations définies à l'issue de l'entretien et ayant recueilli l'accord de l'évaluateur et du (de la) salarié(e). Pour les entreprises soumises à l'obligation d'établir un bilan social, ces éléments y figureront.

Article 2

Bilan d'étape professionnel

Tous les salariés ayant 2 ans d'ancienneté dans la même entreprise peuvent bénéficier, à leur demande, d'un bilan d'étape professionnel.

Le bilan d'étape professionnel a pour objet, à partir d'un diagnostic réalisé en commun par le (la) salarié(e) et son employeur, de permettre au salarié d'évaluer ses capacités professionnelles et ses compétences et à son employeur de déterminer les objectifs de formation du (de la) salarié(e).

A l'occasion de leur embauche, les salariés sont informés de cette possibilité.

Le bilan d'étape professionnel peut être renouvelé tous les 5 ans, à la demande du (de la) salarié(e).

Un accord national interprofessionnel étendu déterminera les conditions d'application et les conditions d'information des salariés.

Article 3

Entretien avec les salariés de 45 ans et plus

Dans les entreprises et les groupes d'entreprises employant au moins 50 salariés, l'employeur organise pour chacun de ses salariés dans l'année qui suit leur 45^e anniversaire un entretien professionnel au cours duquel il informe le (la) salarié(e) notamment sur ses droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

L'entretien sera renouvelé tous les 5 ans.

Section 3

Bilan de compétences

Au-delà de l'entretien professionnel, chaque salarié(e) peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences afin d'avoir le diagnostic d'un conseiller extérieur à l'entreprise sur ses compétences, ses aptitudes et ses motivations. Dans le cadre de ce bilan, le (la) salarié(e) peut ensuite construire un projet professionnel à court ou à moyen terme, accompagné ou non d'un projet de formation ou de VAE.

Chaque salarié(e) peut bénéficier d'un congé bilan de compétences (CBC) après 5 ans, consécutifs ou non, d'ancienneté en qualité de salarié, dont 1 an minimal d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie. Cette possibilité est renouvelable tous les 5 ans.

Les salariés prioritaires sont les suivants :

- les salariés les moins qualifiés ;
- les salariés de retour de congé (congé parental, d'éducation, sabbatique, de solidarité internationale...) hors congé de formation, d'une durée supérieure ou égale à 1 an ;

- les salariés de retour d'expatriation ou de mission longue, d'une durée supérieure ou égale à 2 ans n'ayant pas bénéficié de formation professionnalisante durant cette période ;
- les salariés en « inter-contrat » de plus de 6 mois.

Par dérogation un bilan de compétences peut être établi à compter de 3 ans d'ancienneté en qualité de salarié dont 1 an dans l'entreprise lorsqu'il est préalable à une période de professionnalisation.

En tout état de cause, après 20 ans d'activité professionnelle ou à compter de son 40^e anniversaire, tout salarié bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimale de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre selon les dispositions du présent article.

Le bilan de compétences s'effectuera dans le cadre du congé bilan de compétences (CBC), ou dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF).

Les parties signataires rappellent que, conformément aux dispositions législatives en vigueur, le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du (de la) salarié(e). Le refus de ce dernier de consentir à un bilan de compétences ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Le (la) salarié(e) qui a bénéficié d'un bilan de compétences est seul(e) destinataire des résultats détaillés et du document de synthèse. Ces documents ne peuvent être communiqués à un tiers, notamment à son employeur, qu'avec son accord.

Le contenu ainsi que les modalités de déroulement du bilan de compétences sont définis par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Pour les entreprises soumises à l'obligation d'établir un bilan social, une rubrique relative au nombre de bilans de compétences effectués dans l'année y sera introduite.

TITRE II

ACTIONS CONCOURANT À LA SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Section 1

Professionnalisation

Afin de permettre l'accès aux dispositifs de péréquation du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, les ressources collectées par l'OPCA au titre de la professionnalisation devront respecter l'affectation d'un minimum de 50 % au financement des actions de formation liées aux contrats de professionnalisation et périodes de professionnalisation d'une durée minimum de 120 heures visant une qualification soit enregistrée dans le répertoire national des certifications, soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle, sous réserve des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 1^{er}

Contrats de professionnalisation

1.1. Objectifs et publics visés

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion des jeunes de moins de 26 ans et des demandeurs d'emploi.

Le contrat de professionnalisation est destiné :

- aux jeunes de moins de 26 ans, sans qualification professionnelle ou avec une qualification insuffisante pour les métiers de la branche ou à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers de la branche ;

- aux demandeurs d'emploi, âgés de 26 ans et plus, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi ;
- aux travailleurs porteurs de handicap.

Il a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'obtenir :

- un diplôme ;
- un titre à finalité professionnelle ;
- un CQP ;
- un CQPI ;
- une qualification professionnelle reconnue par la CPNE ou correspondant aux référentiels des métiers de la branche, et aux métiers transverses qui concernent la branche.

Ce contrat est mis en œuvre selon les principes suivants :

- personnalisation des parcours de formation ;
- alternance des séquences de formation professionnelle et des activités professionnelles en lien avec la qualification recherchée ;
- certification reconnue des connaissances, compétences et aptitudes professionnelles acquises.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée. Lorsqu'il est à durée indéterminée, il débute par une action de professionnalisation.

Un tuteur est désigné par l'employeur pour accueillir et guider le (la) salarié(e) dans l'entreprise, pour veiller notamment à l'adéquation des activités confiées au sein de l'entreprise avec la formation poursuivie.

1.2. Classification et rémunération des titulaires des contrats de professionnalisation

Le niveau du salaire et le coefficient doivent correspondre à l'emploi occupé pendant le contrat de professionnalisation.

Pour les jeunes de moins de 26 ans et sous réserve de l'application des articles L. 6325-8, L. 6325-9 et D. 6325-14 du code du travail et des articles D. 6325-14 et D. 6325-18 du code du travail portant fixation des rémunérations minimales des salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation, le niveau minimal de rémunération est défini dans le tableau ci-dessous :

| NIVEAU DE FORMATION à l'entrée (niveau Education nationale) | ANNÉE d'exécution du CP | COEFFICIENT d'entrée | TAUX DE RÉMUNÉRATION % du SMC | |
|--|-------------------------------|-------------------------|----------------------------------|---|
| | | | Jeunes de moins de 26 ans | Demandeurs d'emploi de 26 ans et plus |
| V et IV | 1 ^{re} | 220 | 80 % | 85 % |
| | 2 ^e | 220 | 100 % | 100 % |
| III Métiers transverses | 1 ^{re} | 240 | 80 % | 85 % |
| | 2 ^e | 240 | 90 % | 100 % |
| III Métiers de la branche | 1 ^{re} | 275 | 80 % | 85 % |
| | 2 ^e | 275 | 90 % | 100 % |
| II | 1 ^{re} | 310 | 80 % | 85 % |
| | 2 ^e | 310 | 90 % | 100 % |
| I | 1 ^{re} | 95 | 80 % | 85 % |
| | 2 ^e | 95 | 100 % | 100 % |

Les métiers transverses correspondent aux fonctions support interne telles que les ressources humaines, la finance, la comptabilité, la logistique...

Les coefficients d'entrée indiqués sont à considérer comme des minima conventionnels, sous réserve que les minima conventionnels ne soient pas inférieurs au Smic.

A l'issue de la période d'exécution du contrat de professionnalisation, le coefficient minimum applicable est celui prévu aux annexes I et II de la convention collective ou celui inscrit dans les accords conclus dans le cadre d'un CQP, ou CQPI.

1.3. Déroulement du contrat de professionnalisation

La durée hebdomadaire de l'activité du titulaire d'un contrat de professionnalisation, y compris le temps passé en formation, ne peut déroger à l'horaire collectif de travail dans l'entreprise.

Dans un délai de 2 mois à compter de la date de signature du contrat, l'employeur examine avec le titulaire du contrat l'adéquation entre le programme de formation et les acquis professionnels mis en œuvre en situation professionnelle. En cas d'inadéquation, la durée de formation pourra être revue après accord du FAFIEC.

Le contrat de professionnalisation peut être renouvelé une fois en cas d'échec aux épreuves correspondant à la qualification recherchée, en cas de maternité, maladie, accident du travail ou défaillance de l'organisme de formation.

1.4. Information et consultation des institutions représentatives du personnel sur les contrats de professionnalisation

Dans les entreprises assujetties, le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel s'il en existe, est informé et consulté sur les effectifs concernés par le contrat de professionnalisation, répertoriés par âge, sexe et niveau de formation initiale, les conditions d'accueil et d'encadrement, les emplois occupés pendant et à l'issue du contrat, les conditions de mise en œuvre des actions de professionnalisation et les résultats obtenus en fin de contrat.

1.5. Suivi des titulaires des contrats de professionnalisation à l'issue du contrat

La CPNE conduira une réflexion pour mettre en place des outils destinés à favoriser d'une part le suivi des titulaires d'un contrat de professionnalisation à l'issue de la professionnalisation et d'autre part l'embauche dans la branche professionnelle ou le bassin d'emploi lorsque la relation contractuelle ne se poursuit pas dans l'entreprise ayant porté le contrat de professionnalisation.

1.6. Critères d'éligibilité et prise en charge financière par le FAFIEC

Les contrats de professionnalisation pris en charge par le FAFIEC concernent les métiers de la branche ainsi que les métiers transverses.

Le tableau ci-dessous détaille les critères de prise en charge des contrats de professionnalisation par le FAFIEC, les montants de prises en charge par le FAFIEC étant définis annuellement par la CPNE dans sa note de politique de formation.

| QUALIFICATION visée/sanction de la formation | MÉTIER de la branche et métiers transverses | NIVEAU d'entrée du bénéficiaire | AMPLITUDE/ Durée du contrat | DURÉE de la formation (en % du temps du contrat) | PRISE en charge par l'OPCA (4) |
|--|--|---------------------------------------|--|---|--|
| Diplôme Titre (RNCP) CQP et CQPI (art. L. 6314-1 et D. 6314-1) | Tous | Bac + 2 et au-delà | De 6 à 24 mois | 15 à 50 % > 150 Heures | 14 € par heure et 9,15 € pour les métiers transverses |
| | Tous | ≤ bac/bac + 1 | | | 10 € par heure et 9,15 € pour les métiers transverses |
| Qualifications : – reconnues par la CPNE ; – ou, corres- pondant aux métiers décrits dans les référen- tiels des métiers de la branche, et les métiers transverses | Tous | Tous niveaux | De 6 à 18 mois | 15 à 25 % > 150 heures | 10 € par heure et 9,15 € pour les métiers transverses |
| | | | Au-delà du 18 ^e mois | Pas de prise en charge | |
| Publics en difficulté (1) | Tous | | Jusqu'à 24 mois | 15 € par heure | |
| Personnes porteuses de handicap (2) | Tous | | De 6 à 24 mois selon la qualification visée | 15 € par heure | |
| Jeunes sans qualification (3) | Tous | | Jusqu'à 24 mois | 18 € par heure | |

(1) Le contrat de professionnalisation est étendu aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation pour adultes handicapés, aux bénéficiaires du RMI et de l'allocation parent isolé en outre-mer, ainsi qu'aux personnes ayant bénéficié du contrat unique d'insertion.

Pour ces publics, la durée du contrat de professionnalisation peut être portée à 24 mois.

La prise en charge des contrats de professionnalisation conclus avec ces publics fait l'objet d'une prise en charge spécifique de 15 €.

(2) L'accès au contrat de professionnalisation est facilité pour les personnes porteuses d'un handicap.

La prise en charge des contrats de professionnalisation conclus avec ces publics fait l'objet d'une prise en charge spécifique de 15 €.

(3) L'accès au contrat de professionnalisation est facilité pour certains jeunes sans qualification.

Pour ces publics, la durée du contrat de professionnalisation peut être portée à 24 mois.

La prise en charge des contrats de professionnalisation conclus avec ces publics fait l'objet d'une prise en charge spécifique de 18 €.

Ces dispositions s'appliquent sous réserve des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

(4) Les montants de prise en charge par le FAFIEC applicables en 2011 figurent dans le tableau ci-dessus.

Ils pourront être révisés par la CPNE dans sa note de politique de formation, pour les prises en charges postérieures au 31 décembre 2011, dans les limites suivantes :

– les taux horaire de 9,15 €, de 9,15 € à 15 € ;

– les taux horaire de 10 €, de 10 € à 15 € ;

– les taux horaire de 14 €, de 14 € à 20 €.

Ces montants ne peuvent être inférieurs à ceux fixés par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le coût moyen annuel de prise en charge des contrats de professionnalisation ne pouvant excéder 6 800 € au regard des critères de prise en charge du FPSPP (5), la CPNE fixe annuellement et par catégories telles que définies dans le tableau de prise en charge ci-dessus, des plafonds de prise en charge permettant de respecter le montant moyen annuel.

(5) Le coût moyen annuel maximum de prise en charge des contrats de professionnalisation est modifié de droit par les critères de péréquation du FPSPP et sous réserve des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

1.7. Tutorat des contrats de professionnalisation

Dans le respect des dispositions législatives et réglementaires, le FAFIEC prend en charge l'exercice de la fonction tutorale à la condition que le tuteur ait suivi la formation spécifique prévue au titre VI, section 1 du présent accord.

La prise en charge par le FAFIEC de l'exercice de la fonction tutorale est limitée à 25 % de la durée du contrat de professionnalisation et au montant mensuel fixé par décret.

Article 2

Périodes de professionnalisation

2.1. Définition et objectif

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée. Plus précisément, elles ont pour objectif de permettre à leurs bénéficiaires :

- d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle, un CQP, un CQPI, ou une qualification professionnelle reconnue par la CPNE ou correspondant aux référentiels des métiers de la branche. Les formations préparant aux métiers transverses sont également éligibles au dispositif ;
- de bénéficier d'une action de formation leur permettant de changer de métier dans la branche ;
- de bénéficier d'une action de formation leur permettant de s'adapter aux éventuelles nouvelles conditions d'exercice de leur métier, à l'exclusion des séminaires d'intégration ;
- de participer à une action de formation ou à un parcours professionnalisant dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNE.

2.2. Principes de mise en œuvre

Les périodes de professionnalisation sont mises en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou en dehors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en lien avec la qualification recherchée ;
- le suivi de l'alternance est assuré par un tuteur ;
- une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Afin de poursuivre un objectif réaliste, toute période de professionnalisation peut débuter par un entretien professionnel.

La période de professionnalisation peut donner lieu, en préalable à sa mise en œuvre, à une action de validation des acquis de l'expérience.

Le DIF peut être mis en œuvre dans le cadre de la période de professionnalisation, cependant le nombre d'heures effectué en dehors du temps de travail est limité à 80 heures.

Le nombre de salariés en période de professionnalisation ne peut dépasser 2 % de l'effectif total, à un instant donné, pour les entreprises ou établissements de plus de 50 salariés, sauf accord du chef d'entreprise.

De la même façon, pour les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés, le nombre de salariés en période de professionnalisation à un instant donné ne peut excéder 2 salariés, sauf accord du chef d'entreprise.

2.3. Publics concernés

Les parties signataires conviennent que les périodes de professionnalisation sont ouvertes, dans la branche à tout salarié, et répondant à l'une des conditions suivantes.

Catégorie 1

La catégorie 1 comprend :

- les salariés de 40 ans ou plus ou comptant 20 ans d'activité professionnelle ;
- les jeunes de moins de 26 ans dont le niveau est inférieur à bac + 2 ;
- les publics prioritaires, quel que soit leur âge, ainsi définis :
 - n'ayant pas bénéficié de formation depuis plus de 3 ans dans l'entreprise ;
 - au retour de mandat électif ou de désignation syndicale ;
 - qui reprennent une activité professionnelle après un congé de maternité ;
 - de retour d'un congé parental ;
 - en situation de chômage partiel ;
- reconnus travailleurs handicapés et autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail ;
- déclarés inaptes suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle ;
- de retour d'expatriation ;
- de retour après une absence supérieure à 6 mois ;
- qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- dont les conditions d'exercice de leur métier et de la mise en œuvre de leurs compétences sont soumises à des modifications législatives, réglementaires ou normatives d'origine nationale, européenne ou internationale.

Catégorie 2

Salariés de moins de 40 ans dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations, tel qu'il ressort des conclusions de l'entretien professionnel ou d'un bilan de compétences et qui disposent d'une ancienneté de 8 mois dans l'entreprise.

2.4. Soutien du FAFIEC

Les critères d'éligibilité et les taux de prise en charge par le FAFIEC pour les publics visés à l'article 2.2.3 sont définis dans le tableau ci-dessous :

| | CATÉGORIE 1 | CATÉGORIE 2 |
|---|---|---|
| Durée de la formation (1) | 70 heures minimum et 1200 heures maximum | |
| Durée de la période | 24 mois maximum | |
| Taux de prise en charge par le FAFIEC (2) | 35 € par heure | – 25 € par heure les 300 premières heures – 15 € par heure au-delà de 300 heures |
| En cas d'utilisation du DIF pendant le temps de travail | Prise en charge par le FAFIEC des frais pédagogiques (à hauteur de 35 € par heure) | Prise en charge par le FAFIEC des frais pédagogiques (à hauteur de 35 € par heure) |
| En cas d'utilisation du DIF hors temps de travail | Prise en charge par le FAFIEC des frais pédagogiques dans la limite de 80 heures par année civile (à hauteur de 10 € par heure) | Prise en charge par le FAFIEC des frais pédagogiques dans la limite de 80 heures par année civile (à hauteur de 10 € par heure) |
| (1) Seules les périodes de professionnalisation d'une durée minimum de 120 heures visant une qualification soit enregistrée dans le répertoire national des certifications, soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle sont éligibles à la péréquation du FPSPP. (2) Le montant total des prises en charge est plafonné aux coûts réels des frais pédagogiques et des salaires. | | |

Les montants de prise en charge par le FAFIEC pourront être révisés par la CPNE dans sa note de politique de formation dans les limites suivantes :

- les montants horaires de 10 €, de 10 € à 40 € ;
- les montants horaires de 15 €, de 15 € à 50 € ;
- les montants horaires de 25 €, de 25 € à 60 € ;
- les montants horaires de 35 €, de 35 € à 70 €.

La note de politique de formation précisera les enveloppes réservées au financement de périodes de professionnalisation pour les salariés appartenant aux catégories 1 et 2.

Pour un (une) même salarié(e), un délai de franchise correspondant à la durée de la première période de professionnalisation devra être respecté.

Le délai court de la fin d'une période prise en charge au début de la suivante.

Conformément aux dispositions interprofessionnelles en vigueur, la période de professionnalisation est subordonnée à l'accord de prise en charge totale ou partielle par le FAFIEC, quelle que soit la décision de l'employeur.

A l'exclusion des cas de rupture consécutifs à la rupture du contrat de travail, lorsque la période de professionnalisation est définitivement rompue à l'initiative de l'employeur, ce dernier s'engage à rembourser la prise en charge effectuée par le FAFIEC.

La commission de professionnalisation du FAFIEC examinera les recours éventuellement formés par les employeurs et pourra dispenser l'entreprise de remboursement lorsqu'elle l'estimera légitime.

Ces dispositions s'appliquent sous réserve des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Section 2

Validation des acquis et de l'expérience (VAE)

La branche s'engage à développer la pratique de la VAE comme un outil au service de la gestion individuelle des carrières et la gestion collective des emplois.

La VAE permet à chaque salarié(e) de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience en vue de l'obtention :

- d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) de la branche, d'un CQPI ou d'une autre branche inscrit sur la liste des CQP établie par la CPNE, et enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- d'un CQP interbranches enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

La branche mettra en œuvre les dispositions suivantes pour faciliter cette pratique :

- l'information ;
- l'orientation ;
- la mise en œuvre prioritaire des formations complémentaires en vue d'obtenir les diplômes ;
- la reconnaissance des nouvelles qualifications ;
- le financement par le FAFIEC des démarches et de la constitution du dossier pour le (la) salarié(e) et des jurys de validation dans le respect des dispositions des articles R. 6422-9 et R. 6422-10 du code du travail ;
- en cas de validation partielle des acquis de l'expérience, le FAFIEC prendra en charge les formations complémentaires conformément aux dispositions prévues pour les périodes de professionnalisation.

La CPNE, s'appuyant sur les travaux de l'OPIIEC, notamment sur le référentiel des métiers, définit les parcours types professionnalisant d'une part, et identifie les certifications permettant la mise en œuvre de la VAE pour les métiers de la branche, d'autre part.

Section 3

Congé individuel de formation

Les dispositions relatives au congé individuel formation et applicables dans la branche sont celles de l'accord national interprofessionnel sur la formation en vigueur.

Les actions de formation du congé individuel de formation s'accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail.

Les salariés ayant plus de 1 an d'ancienneté dans les entreprises peuvent, s'ils le demandent, bénéficier d'une formation se déroulant en dehors du temps de travail. Les frais sont pris en charge en tout ou partie par les OPACIF.

Pendant la durée de cette formation, le (la) salarié(e) bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

La durée minimum de la formation ouvrant le droit à l'organisme collecteur paritaire agréé au titre du congé individuel de formation d'assurer la prise en charge de la formation est de 120 heures.

Section 4

POE

La préparation opérationnelle à l'emploi (POE) permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle emploi.

La POE pourra être mise en œuvre pour répondre à des besoins identifiés par la branche, notamment en matière de difficultés de recrutement rencontrées pour certains métiers.

Les actions mises en œuvre dans le cadre de POE sont individualisées, et donnent lieu au préalable à une évaluation des compétences individuelles, afin de définir le contenu de la formation à venir.

La formation est cofinancée par Pôle emploi, le FAFIEC participant au financement des coûts pédagogiques dans les conditions définies par la note de politique de formation ou à défaut par le CA du FAFIEC.

A cet effet, le FAFIEC conclut une convention avec Pôle emploi afin de définir le cadre, les objectifs et les modalités de cofinancement de la POE.

Section 5

Salariés ayant des mandats électifs ou syndicaux

En vue d'assurer la sécurisation des parcours de ces populations, les actions de formation convenues lors de l'entretien professionnel seront réalisées afin que ces salariés maintiennent leur compétence et leur technicité en rapport avec le métier exercé.

TITRE III

PLAN DE FORMATION DE L'ENTREPRISE

Section 1

Actions conduites dans le cadre du plan de formation

Article 1^{er}

Programme pluriannuel de formation

Dans le cadre du développement d'une gestion anticipée des compétences, les politiques de formation des entreprises pourront prendre en compte, en fonction de leurs spécificités, les objectifs et les priorités de la formation professionnelle définis par la branche.

Les parties incitent les entreprises à élaborer et à actualiser chaque année un programme pluriannuel de formation qui tient compte de ces objectifs et de ces priorités ainsi que des perspectives économiques et démographiques, et de l'évolution des investissements, des technologies et des modes d'organisation du travail prenant en compte l'aménagement du temps de travail dans l'entreprise.

Ce programme, s'il est établi, définit les perspectives d'actions de formation et celles de leur mise en œuvre.

Le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel s'il en existe, est consulté sur ce programme pluriannuel de formation et sur les conditions de son déroulement. Cette consultation, au cours de laquelle l'entreprise précise les buts poursuivis par ce programme au regard des éléments cités ci-dessus, a lieu dans le dernier trimestre précédant la période pluriannuelle susvisée. Cette consultation se fait au cours de l'une des 2 réunions spécifiques prévues à l'article L. 2323-34.

Un bilan de la mise en œuvre de ce programme pluriannuel est présenté pour avis aux institutions représentatives du personnel avant la fin du premier semestre suivant la période pluriannuelle.

Article 2

Plan annuel de formation

2.1. Consultation des institutions représentatives du personnel sur le projet de plan de formation, l'exécution du plan et le bilan de formation

Dans le cadre de la réglementation en vigueur, les institutions représentatives du personnel seront consultées chaque année sur :

- le bilan de formation de l'année précédente ;
- le suivi de l'exécution du plan de formation de l'année en cours ;
- les orientations générales en matière de formation et le projet de plan de formation de l'année à venir, précisant les objectifs poursuivis ainsi que le calendrier de mise en œuvre.

Le plan de formation de l'entreprise est régi par les dispositions des articles L. 6313-1 et suivants du code du travail.

2.2. Composition du plan de formation par nature d'actions de formation

Le plan de formation de l'entreprise est composé des actions de formation suivantes :

1. Les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle. Elles ont pour objet de permettre à toute personne, sans qualification professionnelle et sans contrat de travail, d'atteindre le niveau nécessaire pour suivre un stage de formation professionnelle proprement dit ou pour entrer directement dans la vie professionnelle.
2. Les actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés. Elles ont pour objet de favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail, à l'évolution des emplois, ainsi que leur maintien dans l'emploi, et de participer au développement des compétences des salariés.
3. Les actions de promotion. Elles ont pour objet de permettre à des travailleurs d'acquérir une qualification plus élevée.
4. Les actions de prévention. Elles ont pour objet de réduire les risques d'inadaptation de qualification à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en préparant les travailleurs dont l'emploi est menacé à une mutation d'activité, soit dans le cadre de l'entreprise, soit en dehors.
5. Les actions de conversion. Elles ont pour objet de permettre à des travailleurs salariés dont le contrat de travail est rompu d'accéder à des emplois exigeant une qualification différente ou à des travailleurs non salariés d'accéder à de nouvelles activités professionnelles.

6. Les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances. Elles ont pour objet d'offrir aux salariés les moyens d'accéder à la culture, de maintenir ou de parfaire leur qualification et leur niveau culturel ainsi que d'assumer des responsabilités accrues dans la vie associative.
7. Les actions de formation continue relative à la radioprotection des personnes prévues à l'article L. 1333-11 du code de la santé publique.
8. Les actions de formation relatives à l'économie de l'entreprise. Elles ont notamment pour objet la compréhension par les salariés du fonctionnement et des enjeux de l'entreprise.
9. Les actions de formation relatives à l'intéressement, à la participation et aux dispositifs d'épargne salariale et d'actionnariat salarié.

Entrent également dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue les actions permettant de réaliser un bilan de compétences. Elles ont pour objet de permettre à des salariés 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.

Il en est de même des actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles visés à l'article L. 335-6 du code de l'éducation, et conformément à l'article 1.4 du présent accord.

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail.

Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Les connaissances acquises par le (la) salarié(e) au cours de la formation sont utilisées durant son travail.

Les actions de formation correspondant à cette obligation sont les actions de catégorie 1 « adaptation du (de la) salarié(e) au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise »...

Actions de catégorie 2 « développement des compétences du (de la) salarié(e) »

Les actions de formation ayant pour objet de permettre au salarié de développer ses compétences sont les actions de catégorie 2.

Il est recommandé qu'elles s'intègrent dans une gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences pour favoriser leur mise en application par les salariés dans le cadre de l'entreprise.

Un accord écrit entre salarié(e) et employeur définissant les modalités de mise en pratique est également recommandé.

Ces actions de formation peuvent être demandées et suivies à l'initiative du (de la) salarié(e) dans le cadre du DIF.

Peuvent entrer dans ce cadre les actions de formations destinées au développement des compétences nécessaires à l'exercice d'un mandat électif ou syndical.

2.3. Actions de formation et temps de travail

Catégorie 1

Les actions d'adaptation au poste de travail et les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi ont lieu pendant le temps de travail et sont rémunérées au taux normal.

Catégorie 2

Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent, en application d'un accord écrit entre le (la) salarié(e) et l'employeur, se dérouler en dehors du temps de travail, dans la limite, par année civile et par salarié(e), de 80 heures ou pour les personnels au forfait jours, de 5 % de leur forfait.

Sous réserve d'un accord d'entreprise ou à défaut d'un accord écrit avec le (la) salarié(e), si le départ en formation conduit le (la) salarié(e) à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail :

- pour les salariés dont le décompte du temps de travail s'effectue en heures, les heures correspondant à ce dépassement ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires et ne donnent lieu ni à repos compensateur ni à majoration dans la limite de 50 heures par année civile et par salarié.

Le FAFIEC prend en charge les coûts pédagogiques de ces actions dans la limite des 50 heures précitées ;

- pour les salariés dont le décompte du temps de travail s'effectue en jours, ce temps de formation ne s'impute pas sur leur forfait dans la limite de 4 % de celui-ci. Le dépassement au-delà de la durée conventionnelle (soit 218 jours) est rémunéré au taux normal.

Le FAFIEC prend en charge les coûts pédagogiques de ces actions dans la limite de 4 % du forfait précité.

Allocation de formation

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation qui correspond à 50 % de la rémunération nette de référence, conformément au décret n° 2004-871 du 25 août 2004 ; le salaire horaire de référence pour le montant du calcul de l'allocation est déterminé par le rapport constaté entre le total des rémunérations nettes versées au salarié par son entreprise au cours des 12 derniers mois précédant le début de la formation et le nombre total d'heures rémunérées au cours de ces mêmes 12 derniers mois.

Pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours, le salaire horaire de référence est déterminé par :

$$151,67 \times 12 \text{ mois} \times \left(\frac{\text{Rémunération annuelle}}{\frac{\text{nombre de jours de la convention individuelle de forfait}}{218}} \right)$$

Le salaire horaire de référence est calculé conformément aux dispositions de l'article D. 6321-7 du code du travail.

Formation hors temps de travail

Lorsque la formation a lieu, pour tout ou partie, en dehors du temps de travail, un accord écrit précise les modalités d'absence, le maintien de la couverture sociale, le montant de l'allocation formation...

Les entreprises s'efforceront de permettre au salarié d'utiliser les compétences acquises au cours de sa formation dans un délai de 6 mois maximum.

Les engagements de l'entreprise portent sur :

- les conditions dans lesquelles le (la) salarié(e) accède en priorité, dans un délai de 1 an, à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé ;
- les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Section 2
Orientations privilégiées

Article 1^{er}
Salariés des TPE et PME

1.1. Situation générale des salariés des PME/TPE

La branche est composée principalement d'entreprises de type TPE ou PME.

La très petite entreprise compte moins de 10 salariés, la petite ou moyenne entreprise moins de 250 salariés.

En raison de leur effectif et des caractéristiques de leur organisation, ces entreprises ont parfois des difficultés spécifiques pour mettre en œuvre et financer leurs actions de formation, notamment lorsqu'elles se traduisent par l'indisponibilité de certains salariés.

Elles vont devoir s'adapter aux nouvelles organisations de gestion des ressources humaines induites par le présent accord (entretien professionnel, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, etc.).

Etant donné le rôle majeur de ces entreprises dans l'emploi, des dispositifs appropriés à leur situation sont mis en place par le FAFIEC, notamment dans les domaines suivants :

- information sur les dispositifs légaux et conventionnels ;
- information sur l'offre de formation ;
- développement de l'offre de formation par rapport aux axes prioritaires définis par la CPNE en fonction de cahiers des charges précis élaborés sur projet en relation étroite avec les représentants des métiers concernés ;
- information sur les sources de financement européennes ;
- aide au pilotage des actions de formation ;
- prise en charge collective de formations portées par des organisations représentatives signataires locales ou nationales après avis favorable de la CPNE ;
- formations des dirigeants salariés à la conduite d'entretiens ;
- compte rendu des actions prises en charge.

L'observatoire prospectif des métiers de la branche s'attachera à étudier les particularités de ces entreprises, et notamment celles des TPE, dans l'ensemble de ces travaux.

La CPNE maintiendra son action en faveur des TPE, dans le cadre notamment d'études et de projets proactifs de recherche et développement.

La CPNE examine annuellement les domaines d'intervention du FAFIEC en faveur des TPE/PME et les complète éventuellement. Elle est informée chaque année des actions et de leur évaluation.

1.2. Entreprises de moins de 10 salariés

Afin de faciliter l'accès de ces entreprises aux dispositions du présent accord, le FAFIEC devra prioritairement prendre en charge le financement :

- des actions de promotion et d'information des nouvelles dispositions auprès des dirigeants d'entreprises et leurs salariés ;
- des actions pour bilan de compétences telles qu'elles sont définies au titre I^{er} ci-dessus ;
- des actions de formation accompagnant les contrats de professionnalisation mis en œuvre dans le respect des dispositions prévues à l'article 2-1 ci-dessus ;
- des actions de formation mises en œuvre dans le cadre des périodes de professionnalisation, telles qu'elles sont définies à l'article 2-2 ci-dessus, et plus particulièrement les périodes concernant les salariés de plus de 40 ans nécessitant des parcours particuliers ;

- des frais pédagogiques ;
- de la participation aux frais de transport et d'hébergement : pour tout déplacement, aller et retour, supérieur à 50 km une participation forfaitaire de 50 € par jour et pour tout déplacement au-delà de 100 km une participation forfaitaire de 140 € par jour.

Les montants de prise en charge par le FAFIEC pourront être révisés par la CPNE dans sa note de politique de formation dans les limites suivantes :

- le montant de 50 €, de 40 € à 60 € ;
- le montant de 140 €, de 120 à 160 €.

1.3. Modalités mutualisées pour les TPE et PME

Afin de favoriser l'accès des salariés à la formation et de simplifier les formalités administratives qui s'imposent aux employeurs, les entreprises définies au présent article pourront mettre en place des modalités mutualisées (par exemple, un guide d'entretien professionnel).

Le FAFIEC, dans le respect des dispositions réglementaires à venir, prendra toute disposition pour faciliter l'accès des entreprises à ces modalités mutualisées.

Article 2

Enquêteurs vacataires et personnels liés à l'enquête et titulaires de contrat d'intervention à durée déterminée

Les modalités particulières d'information de l'accès au droit individuel à la formation sont déterminées paritairement et les prises en charge sont fixées par les dispositions du titre IV.

Article 3

Egalité hommes-femmes

Les partenaires sociaux affirment leur volonté de favoriser l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle continue, qui constitue au même titre que le développement de l'éducation et la lutte contre les discriminations dans les métiers, un facteur essentiel du développement de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Il est de la responsabilité de la branche et des entreprises de définir les moyens propres à assurer cette égalité d'accès à la formation professionnelle.

L'OPIIEC met notamment en œuvre des études sur l'évolution qualitative et quantitative des emplois et des qualifications pour mieux mettre en lumière les métiers porteurs à moyen terme : les études écarteront toute terminologie discriminante lors de leur publication.

L'OPIIEC fournira des études, conformément à l'accord égalité hommes/femmes de la branche du 24 avril 2008.

Les données du rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes, notamment dans les domaines des conditions d'accès à l'emploi, à la formation et la promotion professionnelle, établi en prévision de la négociation triennale de branche sur l'égalité professionnelle, prennent en compte les travaux de l'OPIIEC.

Les résultats de cette négociation triennale sont transmis à la CPNE pour lui permettre d'élaborer des recommandations sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes dans l'accès à la formation professionnelle, notamment par la détermination d'objectifs de progression du taux d'accès des femmes aux différents dispositifs de formation et des modalités d'atteinte de ces objectifs.

Les résultats de cette négociation seront également transmis aux chefs d'entreprise afin qu'ils en tiennent compte dans l'élaboration des priorités de formation et la définition des actions mises en œuvre.

L'accès des femmes aux dispositifs de formation, de VAE, de bilan de compétences, de période ou de contrat de professionnalisation sera favorisé par un programme ciblé de communication et éventuellement de dispositifs particuliers induits par les résultats des études menées dans le cadre de l'OPIIEC.

La branche s'engage à développer une action forte de communication sur l'image et la représentation sociale des métiers exercés dans les entreprises et à informer largement au plus près du terrain les enseignants, les jeunes ainsi que les organismes de bilans de compétence ou d'orientation professionnelle pour guider les choix d'orientation en formation initiale comme en formation continue.

Le développement de la mixité sera encouragé dans les différents dispositifs d'alternance. A ce titre, les actions de formation prévues dans le cadre d'éventuels plans d'égalité professionnelle seront financées par le FAFIEC.

Dans le cas particulier des salariés à temps partiel à 80 %, le DIF n'est pas réduit *pro rata temporis*.

Article 4

Salariés porteurs de handicap

Les partenaires sociaux affirment leur volonté de favoriser un accès privilégié à la formation pour les travailleurs handicapés exerçant leur activité dans la branche et pour ceux qui y entrent.

Il est de la responsabilité de la branche et des entreprises de définir les moyens propres à assurer cette priorité d'accès à la formation professionnelle avec comme objectif de définir et de mettre en œuvre les mesures appropriées pour permettre aux personnes handicapées d'accéder à un emploi, de l'exercer, d'y progresser ou de poursuivre une formation.

L'OPIIEC et le FAFIEC peuvent réaliser les études permettant de cerner les spécificités de l'emploi des personnes porteuses de handicaps et de rechercher les financements éventuels extérieurs, notamment auprès de l'AGEFIPH.

A partir de ces études, la CPNE sera en charge d'élaborer des propositions d'aménagement des dispositifs conventionnels existants ou à naître, ainsi que la communication vers les entreprises afin qu'elles en tiennent compte dans l'élaboration des priorités de formation et la définition des actions mises en œuvre notamment dans l'organisation des temps de travail.

L'accès des travailleurs porteurs de handicaps aux dispositifs de formation, de VAE, de bilan de compétences, de période ou de contrat de professionnalisation sera favorisé.

TITRE IV

DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION

Section 1

Définition

Tout salarié employé à temps plein sous contrat à durée indéterminée bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation. Ce droit est d'une durée de 20 heures. Le DIF est destiné à permettre de suivre des actions de formation professionnelle et le (la) salarié(e) peut faire valoir son droit d'utiliser son DIF à tout moment.

Section 2

Salariés concernés

a) Le bénéfice du DIF est ouvert à tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée ayant une ancienneté minimale de 12 mois dans l'entreprise qui l'emploie. Le chargé d'enquête intermitte à garantie annuelle (CEIGA) relève de cette disposition.

b) Tout salarié sous contrat à durée déterminée ou contrat vacataire, à l'exclusion du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, peut bénéficier d'un DIF calculé *pro rata temporis*, subordonné à une ancienneté de 4 mois, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois civils.

Le financement des actions de formation dans le cadre du DIF des salariés en contrat à durée déterminée est assuré par le FONGECIF.

Section 3 *Calcul du DIF*

Le calcul du DIF se fait par année civile ; sous réserve de la prise en compte *pro rata temporis* des droits acquis entre la fin de la période de 12 mois et le terme de l'exercice civil considéré. L'acquisition des heures de DIF débute au jour d'entrée en fonction du (de la) salarié(e) et s'achève le jour de sa sortie des effectifs.

Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée *pro rata temporis*.

Le calcul du DIF a pris effet à la date de promulgation de la loi sur la formation professionnelle tout au long de la vie du 4 mai 2004, soit le 7 mai 2004.

L'année 2004 a constitué une année transitoire : les salariés présents, en contrat à durée indéterminée et à temps plein du 7 mai 2004 au 31 décembre 2004, ont bénéficié d'un droit de 14 heures de DIF.

Les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur une durée de 6 ans. Au terme de ce délai, et, à défaut de son utilisation en tout ou partie, le nombre d'heures est plafonné à 120 heures. Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées sur la base de droits annuels acquis *pro rata temporis*.

Pour le CEIGA, le nombre annuel d'heures acquises est calculé en référence à l'article 20 de l'annexe « Enquêteurs » du 16 décembre 1991.

Pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF, le (la) salarié(e) bénéficie de 20 heures par an, peu importe que le contrat ait fait l'objet de suspension.

Section 4 *Utilisation du DIF*

La mise en œuvre du DIF permet entre autres la réalisation d'actions de formation, inscrites au plan de formation de l'entreprise, ou toutes actions de formation définies par la CPNE. La mise en œuvre du DIF peut aussi être réalisée dans le cadre de périodes de professionnalisation.

La formation économique et syndicale peut être mise en œuvre dans le cadre du DIF sans que cette disposition ne se substitue aux dispositions légales et réglementaires en la matière.

Lorsque le (la) salarié(e) utilise son DIF pour suivre une formation d'une durée supérieure ou égale à 70 heures dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, alors sa rémunération et éventuellement sa position dans la grille de classification feront l'objet d'un examen, notamment au regard des nouvelles compétences acquises, lors de l'entretien professionnel qui suivra son retour.

L'utilisation du DIF relève de l'initiative du (de la) salarié(e),
en accord avec son employeur

En conséquence, en application de l'article L. 6323-3 du code du travail, chaque salarié(e) est informé(e) annuellement par écrit du total des droits acquis et disponibles au titre du dispositif du DIF.

Selon les termes de l'article L. 6323-11 du code du travail, les actions de formation réalisées au titre du DIF se déroulent hors temps de travail.

Cependant, le DIF pourra être utilisé en tout ou partie sur le temps de travail.

- Lorsque le DIF est utilisé pour réaliser des actions prévues au plan de formation, elles se déroulent :
- obligatoirement pendant le temps de travail, pour des actions d'adaptation au poste de travail ;
 - pendant le temps de travail, et, sous réserve de l'accord écrit du (de la) salarié(e), en dépassement de son temps de travail dans la limite de 50 heures par an par salarié(e) pour les actions de formation inscrites au plan de formation et éligibles au DIF concernant l'évolution des emplois et le maintien dans l'emploi ;
 - éventuellement, hors temps de travail dans la limite, par année civile et par salarié(e), de 80 heures pour les actions de formation inscrites au plan de formation et éligibles au DIF concernant le développement des compétences.

DIF obligatoire pour les salariés de plus de 55 ans : conditions

Lorsqu'un (une) salarié(e) de plus de 55 ans, ayant une ancienneté minimale de 5 ans dans l'entreprise et n'ayant pas suivi de formation depuis plus de 3 ans souhaite utiliser son DIF, l'employeur ne pourra refuser la prise en charge de 21 heures de formation, lorsque l'action est en lien avec l'emploi du (de la) salarié(e) ou avec l'activité de l'entreprise.

Les heures de formation viendront s'imputer sur le compteur DIF du (de la) salarié(e).

La formation pourra se dérouler pour tout ou partie sur le temps de travail.

Ce dispositif prioritaire ne pourra être utilisé qu'une seule fois par le (la) salarié(e) d'une même entreprise.

Section 5

Modalités de prise en charge du DIF par le FAFIEC

Lorsqu'une formation est demandée au titre du DIF, elle est prise en charge par le FAFIEC dans les mêmes conditions que celles prévues pour le dispositif de formation dans lequel l'action de formation s'inscrit.

Dans le cadre de la mise en œuvre du DIF obligatoire pour salariés de plus de 55 ans :

- l'action de formation sera prise en charge par le FAFIEC à hauteur d'un forfait de 40 € par heure. Ce montant pourra être révisé par la CPNE chaque année dans une fourchette de 35 à 55 € ;
- le complément éventuel est à la charge du (de la) salarié(e) et/ou de l'employeur selon les modalités qu'il leur appartient de définir.

DIF prioritaire pour les enquêteurs vacataires

Concernant l'utilisation du DIF par les enquêteurs vacataires, après accord de leur employeur, le FAFIEC participera au coût pédagogique de la formation et remboursera l'allocation formation due par ce dernier. L'action de formation sera prise en charge à hauteur de 30 € (HT) par heure. Le complément éventuel est à la charge du (de la) salarié(e) et/ou de l'employeur selon les modalités qu'il leur appartient de définir.

Concernant l'utilisation du DIF porté par les enquêteurs vacataires lorsqu'ils sont recrutés, les enquêteurs ont deux ans pour demander leurs droits à utiliser leur DIF porté. Après accord de leur employeur, le FAFIEC participera au coût pédagogique de la formation et remboursera l'allocation formation due par ce dernier si la formation se déroule hors temps de travail. L'action de formation sera prise en charge à hauteur de 30 € (HT) par heure. A défaut d'accord de l'employeur mais si la formation relève des priorités de la branche, la formation se déroulera alors hors temps de travail, sans allocation formation, et sera prise en charge par le FAFIEC à 30 € par heure. Le complément éventuel est à la charge du (de la) salarié et/ou de l'employeur selon les modalités qu'il leur appartient de définir.

Le calcul de l'allocation de formation est réalisé par le FAFIEC sur la base des documents fournis par l'entreprise.

DIF mutualisé ou « accompagnement DIF » pour les TPE et PME

Afin d'inciter les employeurs à mettre en œuvre le DIF dans les TPE et PME, les partenaires sociaux créent un dispositif d'accompagnement visant à compenser partiellement le coût du DIF (salaire pour le DIF pendant le temps de travail ou l'allocation formation pour le DIF hors temps de travail) dans ces entreprises. Ce dispositif s'ajoute à la prise en charge éventuelle des coûts pédagogiques selon le dispositif de formation utilisé.

Une enveloppe « accompagnement DIF » sera créée au sein de la section plan de formation des 10 à 49 salariés.

Une enveloppe « accompagnement DIF » sera créée au sein de la section plan des moins de 10 salariés, alimentée en début d'année par une fongibilité descendante d'une enveloppe provenant de la section 10 à 49 salariés.

L'accompagnement DIF pour les TPE et PME sera pris en charge à hauteur du Smic horaire brut × 20 heures.

Section 6

Choix des actions

L'entreprise peut intégrer dans le projet de plan de formation qu'elle soumet au comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel s'ils existent, les actions éligibles au titre du DIF.

Les actions éligibles au titre du DIF sont celles, listées à l'article L. 6313-1 du code du travail, énumérées au présent accord sous la rubrique « Composition du plan de formation par nature d'actions de formation », ainsi que les actions définies comme prioritaires par la CPNE.

Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF est arrêté, après accord écrit entre le (la) salarié(e) et l'employeur, en tenant compte éventuellement des conclusions de l'entretien professionnel prévu au titre I^{er} du présent accord, des priorités de formation de l'entreprise ou de la CPNE.

Section 7

Demande et délai de réponse

Lorsque le (la) salarié(e) prend l'initiative de faire valoir des droits à la formation, il (elle) fait par écrit, et l'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour lui notifier sa réponse également par écrit. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Section 8

Décompte de l'utilisation du DIF

Chaque action de formation réalisée dans le cadre du DIF s'impute en déduction du contingent d'heures de formation disponibles au titre du DIF.

Après accord exprès de l'employeur, lorsqu'une action de formation éligible au titre du DIF a une durée supérieure aux droits disponibles par le (la) salarié(e), celui-ci peut demander à bénéficier d'une anticipation de ses droits dans la limite de 120 heures.

Section 9

DIF et rupture du contrat de travail

Article 1^{er}

Avant la sortie des effectifs

1.1. En cas de licenciement

En cas de licenciement, le (la) salarié(e) sera informé(e) de la possibilité et des conditions d'utilisation de son DIF lors de l'entretien préalable.

En cas de licenciement non consécutif à une faute lourde, et si le (la) salarié(e) en fait la demande avant la fin du préavis, la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées, multiplié par le montant forfaitaire visé au 2^e alinéa de l'article L. 6332-14 (9,15 € en 2011), permet de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. Si la demande du (de la) salarié(e) n'est pas faite avant la fin du préavis, la somme n'est pas due par l'employeur.

Lorsque l'action mentionnée au premier alinéa est réalisée pendant l'exercice du préavis, elle se déroule pendant le temps de travail.

Dans la lettre de licenciement, l'employeur informe le (la) salarié(e), s'il y a lieu, de ses droits en matière de DIF. Cette information comprend également dans les cas de licenciements économiques avec convention de reclassement personnalisé, les droits du (de la) salarié(e) en matière de droit individuel à la formation définis par l'article L. 1233-66.

1.2. En cas de démission

En cas de démission, et après accord de l'employeur, le (la) salarié(e) peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de bilan de compétences, de VAE ou de formation soit commencée avant la fin de son préavis.

1.3. En cas de départ ou mise à la retraite

Retraite : le DIF s'éteint au jour où le (la) salarié(e) quitte les effectifs de l'entreprise lors d'un départ à la retraite (initiative du [de la] salarié[e]) ou d'une mise à la retraite (initiative de l'employeur).

Néanmoins :

- le (la) salarié(e) quittant l'entreprise en raison d'une mise à la retraite peut bénéficier d'actions de formation spécifiques, soit de préparation à une activité au sein d'une structure associative ou syndicale soit un stage dit de préparation à la retraite ;
- le (la) salarié(e) dont la demande de DIF a été refusée, dans les 12 mois précédant la demande écrite de départ à la retraite est en droit de bénéficier de son DIF sous réserve que la demande d'action de formation ait été formulée au plus tard 1 mois après cette information écrite.

Dans ces deux cas, l'action de formation doit commencer dans les 3 mois précédant la cessation d'activité. Le financement s'effectue dans la limite des heures capitalisées au titre du DIF, sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnés à l'article L. 6332-14 du code du travail (9,15 € en 2011).

1.4. Mentions sur le certificat de travail

Quelle que soit la cause de rupture du contrat de travail, à l'expiration de ce dernier, l'employeur mentionne sur le certificat de travail les droits acquis par le (la) salarié(e) au titre du DIF, ainsi que l'organisme collecteur paritaire agréé compétent pour son financement.

Il précise le solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisé, y compris dans le cas défini à l'article L. 6323-17, ainsi que la somme correspondant à ce solde.

Article 2

Après la sortie des effectifs

En cas de rupture non consécutive à une faute lourde ou échéance à terme du contrat de travail (CDD) qui ouvrent droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées, y compris dans le cas défini à l'article L. 6323-17, multiplié par le montant forfaitaire

visé au deuxième alinéa de l'article L. 6332-14 (9,15 € en 2011), est utilisée dans les conditions suivantes :

- le demandeur d'emploi peut demander à bénéficier de ses droits à DIF. L'action est financée par l'OPCA du dernier employeur. La mobilisation des crédits du DIF a lieu en priorité pendant la période de prise en charge de l'intéressé par le régime d'assurance chômage après avis du référent chargé de son accompagnement ;
- le (la) salarié(e) peut demander à bénéficier de ses droits à DIF auprès d'un nouvel employeur, au cours des 2 années suivant son embauche. L'action est financée par l'OPCA du nouvel employeur soit après accord de ce dernier, soit sans son accord lorsque l'action relève des priorités définies par accord de branche ou d'entreprise. Dans ce cas, l'action se déroule hors temps de travail et l'allocation formation n'est pas due par l'employeur.

Concernant le paiement des sommes incombant au FAFIEC, les partenaires sociaux décident que la portabilité du DIF des demandeurs d'emploi sera imputée sur la section professionnalisation. La portabilité du DIF des salariés demandant à bénéficier de leurs droits auprès d'un nouvel employeur sera imputée sur la section formation continue correspondant à la taille de l'entreprise auprès de laquelle le (la) salarié(e) a formulé sa demande, à l'exception des demandes de financement de DIF pour des actions de professionnalisation. Dans ce cas, les sommes seront imputées sur la section professionnalisation.

Section 10

Désaccord entre le (la) salarié(e) et son employeur à propos du DIF

Lorsque pendant 2 exercices civils consécutifs, le (la) salarié(e) et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du DIF, le (la) salarié(e) bénéficie, de la part du FONGECIF dont il relève, d'une priorité d'examen de sa demande de prise en charge financière dans le cadre d'un CIF.

Si le (la) salarié(e) bénéficie d'une prise en charge par le FONGECIF, l'entreprise est tenue de verser à cet organisme, le montant de l'allocation formation correspondant à ses droits acquis au titre du DIF majoré du coût de la formation correspondant, calculée sur la base forfaitaire, telle que définie par décret, de l'heure de formation, applicable aux contrats de professionnalisation.

TITRE V

CQP ET CQPI

Depuis 2001, la branche a déjà mis en place des formations et dispositifs de VAE débouchant sur des certificats de qualification professionnelle (CQP).

La branche affirme la volonté de développer les CQP et regarde particulièrement l'opportunité de développer des CQPI.

Les employeurs s'engagent à favoriser les formations en alternance débouchant sur des CQP afin de favoriser l'emploi des jeunes sans qualification ou peu qualifiés dans la branche. A cet effet, un parcours de formation professionnelle sera élaboré via notamment la mise en place de CQP afin que ces jeunes puissent accéder à un niveau bac + 2.

TITRE VI

**DISPOSITIFS RELATIFS À L'ACCUEIL, AU TUTORAT
ET AUX MISSIONS D'ENSEIGNEMENT**

Section 1

Dispositions relatives à l'accueil, au tutorat et aux missions d'enseignement

Des missions d'intégration ou pédagogiques peuvent être confiées à des salariés qualifiés dans les cadres suivants :

- stages ou périodes de formation en entreprise (maître de stage) ;
- contrat de professionnalisation (tuteur- tutrice) ;
- période de professionnalisation (tuteur- tutrice) ;
- apprentissage (maître d'apprentissage).

Les salariés choisis pour exercer ces missions, missions différentes de celles déjà exercées dans l'entreprise par ces salariés, le sont sur la base du volontariat.

Ces salariés doivent posséder au minimum les conditions suivantes :

- qualification supérieure ou égale à la qualification de l'apprenant(e) ;
- 2 ans d'expérience professionnelle dans le métier.

Les personnels qui sont conduits à exercer des missions d'encadrement pédagogique, définies au premier paragraphe, doivent bénéficier des mesures d'accompagnement nécessaires et en tant que de besoin recevoir une formation spécifique.

Ils sont porteurs à la fois du projet de l'entreprise et du projet de l'apprenant(e). Cette fonction nécessite donc à la fois des compétences techniques maîtrisées et des compétences pédagogiques.

Ces compétences font appel :

- à la mise en place de méthodes de travail ;
- au sens de l'organisation en termes de gestion du temps ;
- à un regard sur ses propres pratiques ;
- à l'application d'une évaluation normative ;
- à la capacité à repérer les compétences acquises, en voie d'acquisition, à acquérir par l'apprenant(e).

La fonction tutorale a pour objet :

- d'accompagner l'apprenant dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- de l'aider, de l'informer et de le guider ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles au travers des situations professionnelles ;
- de participer à l'évaluation des qualifications des apprenants(tes).

Le nom du (de la) tuteur(trice), son rôle et les conditions d'exercice de sa mission sont mentionnés dans le contrat de professionnalisation. Le (la) tuteur(trice) suit au maximum les activités de trois apprenants(tes) dans les cadres définis ci-dessus. Il conserve la responsabilité de l'action de formation pendant toute sa durée, sauf évènement exceptionnel.

Le (la) tuteur(trice) assure dans les conditions prévues par le contrat ou la période de professionnalisation la liaison entre l'organisme de formation et les salariés de l'entreprise qui participent à l'acquisition par l'apprenant de compétences professionnelles ou l'initient à différentes activités professionnelles.

Le (la) tuteur(trice) et l'organisme de formation vérifient périodiquement que les séquences de formation et les activités exercées se déroulent conformément aux conditions initialement prévues.

Pour permettre l'exercice de ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le (la) tuteur(trice), compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire au suivi des titulaires du contrat ou de la période.

Les entreprises sont invitées à mettre en œuvre des modalités particulières de valorisation de la fonction tutorale. Un point sera notamment fait sur cette mission lors de l'entretien professionnel.

Section 2

Congé enseignement

Tout salarié, ayant plus de 1 an d'ancienneté dans son entreprise, peut demander une autorisation d'absence, sans maintien de la rémunération, pour exercer dans un établissement d'enseignement ou un organisme de formation des fonctions d'enseignement :

- soit à temps plein pendant 1 an minimum ;
- soit à temps partiel, l'absence de l'entreprise ne pouvant alors excéder 8 heures par semaine ou 40 heures par mois.

La période maximale est de 1 an ; son renouvellement devra faire l'objet d'un accord particulier.

Toutefois, si le congé enseignement s'exerce dans un domaine ou une discipline, dans un établissement d'enseignement ou un organisme de formation, définis par la CPNE, notamment dans le cadre de la mise en place des CQP de la branche, le maintien de la rémunération assorti du paiement des cotisations sociales y afférant, pourra faire l'objet d'un accord entre le (la) salarié(e) et l'entreprise, dans la limite de 120 heures par an, déduction faite de la rémunération versée par l'établissement ou l'organisme de formation.

Les dispositifs d'autorisation d'absence et de taux d'absence simultanées applicables au congé enseignement obéissent aux règles définies ci-après :

- les salariés ayant obtenu une autorisation d'absence au titre du congé enseignement ne sont pas pris en compte pour le calcul du pourcentage d'absence simultanée prévu à l'article 2-22 de l'ANI du 5 décembre 2003, relatif au congé individuel formation ;
- dans les établissements de 200 salariés et plus, lorsque plusieurs salariés, remplissant les conditions d'accès au congé enseignement, demandent à bénéficier d'un congé enseignement, l'accord à certaines demandes peut être différé afin que le pourcentage de salariés simultanément absents de l'établissement à ce titre ne dépasse pas 2 % du nombre total de salariés de l'établissement ;
- dans les établissements de moins de 200 salariés, la satisfaction à une demande de congé enseignement peut être différée si le nombre d'heures de congé enseignement demandé dépasse 2 % du nombre total d'heures effectuées dans l'année. Toutefois, le nombre d'heures de congé enseignement auxquelles les salariés de ces établissements ont droit, pourra être reporté sur demande d'une année sur l'autre sans que ce cumul puisse dépasser 4 ans ;
- les salariés ayant bénéficié d'un congé enseignement ne peuvent prétendre à une nouvelle autorisation d'absence pour exercer des fonctions d'enseignement à temps plein ou pour leur propre formation avant l'expiration d'un délai de franchise calculé comme indiqué à l'article 2-20 de l'ANI du 5 décembre 2003 pour le CIF. Ce délai est au minimum de 6 mois au maximum de 6 ans ; entre ces 2 limites, le délai de franchise exprimé en mois, est égal à la durée du précédent congé exprimé en heures et divisé par 12. En outre, les entreprises peuvent à leur égard et pour des raisons motivées de service, faire application de l'article 2-24 de l'ANI du 5 décembre 2003, relatif au report de l'autorisation d'absence en cas de CIF : après avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel l'employeur peut reporter la satisfaction donnée à une demande sans que ce report puisse excéder 9 mois. Le (la) salarié(e) peut présenter à nouveau sa demande avant l'expiration du report, s'il estime que les raisons qui l'ont motivé ont cessé d'exister.

La demande d'autorisation d'absence au titre du congé enseignement doit être formulée par écrit le plus tôt possible et au moins 4 mois à l'avance lorsqu'il comporte une interruption de travail

consécutives de 6 mois ou plus, et au moins 2 mois à l'avance lorsqu'il s'agit d'un congé à temps partiel ou de moins de 6 mois. Elle doit indiquer la date de début et la date de fin, la durée du congé, la périodicité si nécessaire, la matière enseignée et le nom de l'établissement d'enseignement ou de l'organisme de formation. Dans le mois qui suit la réception de la demande, l'entreprise doit faire connaître par écrit à l'intéressé son accord ou les raisons motivant le rejet ou le report de la demande. Les délégués du personnel ont qualité pour présenter les réclamations des candidats vis-à-vis des décisions prises à leur égard.

Lorsque plusieurs demandes se trouvent en compétition, les demandes à satisfaire en priorité sont dans l'ordre :

- les salariés dont la demande a déjà fait l'objet d'un report ;
- les salariés dont la formation a dû être interrompue pour des motifs reconnus valables après avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel s'il en existe ;
- les salariés ayant le plus d'ancienneté dans l'entreprise ;
- les salariés n'ayant jamais bénéficié d'un congé enseignement ou d'un CIF.

Pour les entreprises soumises à l'obligation du bilan social, une rubrique relative au nombre de congés enseignement pourra être introduite dans le bilan social.

Un accord d'entreprise peut prévoir des dispositions spécifiques plus favorables.

Section 3

Participation à un jury d'examen ou de VAE

Conformément à l'accord CQP du 28 octobre 2009 et aux dispositions légales en vigueur, lorsqu'un(e) salarié(e) est désigné(e) pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis et de l'expérience, l'employeur lui accorde une autorisation d'absence pour participer à ce jury.

Les dépenses afférentes à ces participations couvrent les frais de transport, d'hébergement et de restauration, la rémunération du (de la) salarié(e), les cotisations obligatoires ou conventionnelles qui s'y attachent et le cas échéant la taxe sur les salaires qui s'y rattache.

TITRE VII

CONVENTION TRIENNALE DE FORMATION

Les partenaires sociaux s'engagent à se réunir au moins tous les 3 ans pour négocier les priorités et les moyens de la formation professionnelle, en portant une attention particulière à la réduction des inégalités constatées d'accès à la formation.

Dans le respect de l'article L. 2241-6 du code du travail ; les négociateurs examineront notamment les points suivants :

- les conditions de mise en œuvre des entretiens professionnels ;
- la portabilité du droit individuel à la formation ;
- la mise en œuvre du passeport orientation et formation ;
- le développement du tutorat ;
- pour chacun des publics jeunes et demandeurs d'emploi concernés par le contrat ou la période de professionnalisation, la liste des diplômes ou des titres à finalité professionnelle, des qualifications professionnelles établies par la CPNE ou des qualifications reconnues par la convention collective, dont les actions de formation donnent lieu en priorité à une participation financière du FAFIEC ;
- les publics spécifiques ou les natures de certifications ou de formations particulières pour lesquels la durée du contrat de professionnalisation peut être portée jusqu'à 24 mois ;
- les conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises du point de vue de la formation professionnelle, et notamment en cas d'inadéquation du programme de formation des contrats de professionnalisation ;

- les objectifs en matière d'apprentissage en termes de métiers, de niveaux et d'effectifs formés ainsi que les conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage ;
- les catégories de salariés pouvant bénéficier en priorité de la période de professionnalisation, ainsi que la nature des actions de formation spécifiques de professionnalisation correspondant à ces publics ;
- le développement de l'information des PME sur les dispositifs de formation et sur les dispositifs de financement par le FAFIEC ;
- la recherche de réponses adaptées aux spécificités des problèmes de formation dans les PME et notamment celles de moins de 10 salariés ;
- les conditions générales de prise en charge par le FAFIEC des actions de préparation et de formation spécifiques dont peuvent bénéficier les tuteurs ;
- la définition des objectifs et priorités de formation ;
- les efforts de formation qui devraient être réalisés en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés ;
- la prise en compte de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les actions de formation ;
- la définition des priorités de financement par le FAFIEC ;
- la mise en œuvre des modalités de validation des acquis de l'expérience et de certification ;
- les modalités de la prise en compte de la dimension européenne de la formation ;
- la définition et les conditions de mise en œuvre des actions de formation destinées à assurer l'égalité professionnelle, le maintien dans l'emploi et le développement des compétences des handicapés.

TITRE VIII

DISPOSITIONS FINANCIÈRES

Quel que soit le motif, l'employeur ne pourra s'exonérer de :

- son obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations ;
- son obligation de concourir au financement de la FPC en participant, chaque année, au financement des actions mentionnées aux articles L. 6313-1 et L. 6314-1.

Les partenaires sociaux rappellent, en outre, que le financement de la formation est assis sur :

- les entreprises ;
- le FAFIEC ;
- les partenaires (FPSPP, régions, Etat, Europe...).

En substitution des contributions conventionnelles prévues à l'article 49 de la convention collective et de ses évolutions, les contributions financières applicables sont les suivantes :

Section 1

Entreprises de 20 salariés et plus

Toutes les entreprises de 20 salariés et plus versent obligatoirement au FAFIEC une contribution de :

- 0,225 % de la masse salariale au titre de la formation professionnelle ;
- 0,50 % de la masse salariale au titre de la professionnalisation ;
- sous réserve de l'application des dispositions des articles R. 6332-58 et R. 6331-14, le reliquat éventuel des sommes non dépensées au titre de l'obligation de formation. Ce reliquat est la différence entre le montant des dépenses obligatoires à réaliser au titre du plan de formation et celui des dépenses effectivement réalisées à ce titre, avant le 31 décembre de chaque année.

Section 2

Entreprises dont l'effectif est compris entre moins de 20 et 10 salariés

Les entreprises de 10 à moins de 20 salariés versent obligatoirement au FAFIEC :

- 0,225 % de la masse salariale au titre de la formation professionnelle. ;
- 0,35 % de leur masse salariale au titre de la professionnalisation ;
- sous réserve de l'application des dispositions des articles R. 6332-58 et R. 6331-14 du code du travail.

Section 3

Entreprises de moins de 10 salariés

Les entreprises de moins de 10 salariés versent obligatoirement au FAFIEC :

- 0,40 % de la masse salariale au titre de la formation professionnelle ;
- 0,25 % de la masse salariale au titre de la professionnalisation.

Section 4

Entreprises dites en franchissement de seuil

Pour les entreprises qui atteignent respectivement les seuils de 10 ou de 20 salariés, les versements au titre du plan et de la professionnalisation sont dus au FAFIEC et ce dès la première année d'atteinte de cet effectif.

Section 5

Versements facultatifs

Le FAFIEC a pour objet de percevoir et gérer les contributions financières des entreprises ou établissements au titre des versements facultatifs au-delà des versements conventionnels obligatoires.

Section 6

Répartition de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

La loi du 24 novembre 2009 a institué une contribution obligatoire des entreprises au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, par l'intermédiaire de leur OPCA. L'assiette de cette contribution est déterminée par l'article L. 6332-19 du code du travail.

Le taux de cette contribution est celui défini chaque année par l'arrêté ministériel pris en application de l'article L. 6332-19 du code du travail (entre 5 et 13 %).

La répartition de la contribution des entreprises de la branche au fonds de sécurisation des parcours professionnels, au titre de leur participation au financement de la formation professionnelle continue au titre du plan de formation et au titre de la professionnalisation est déterminée conformément aux dispositions légales en vigueur au moment de la répartition.

Article 1^{er}

Entreprises occupant moins de 10 salariés

Conformément aux dispositions légales et aux dispositions financières du présent accord les entreprises de moins de 10 salariés versent obligatoirement au FAFIEC les contributions dues au titre de la formation professionnelle continue et de la professionnalisation.

Les partenaires sociaux décident que les entreprises de moins de 10 salariés s'acquittent de leur contribution au FPSPP en versant leur obligation conventionnelle au FAFIEC.

Sur ces versements, le FAFIEC prélève et reverse au FPSPP la somme calculée sur l'assiette légale en appliquant le taux défini dans les conditions définies à l'article L. 6332-19 du code du travail.

Article 2

Entreprises occupant 10 salariés et plus

Conformément aux dispositions légales et aux dispositions financières du présent accord, les entreprises de 10 salariés et plus versent obligatoirement au FAFIEC la contribution due au titre de la professionnalisation et 0,225 % de la masse salariale au titre de la formation professionnelle continue.

Les partenaires sociaux décident que les entreprises de 10 salariés et plus s'acquittent de leur contribution au FPSPP en versant leur obligation conventionnelle au FAFIEC.

Sur ces versements, le FAFIEC prélève et reverse au FPSPP la somme calculée sur l'assiette légale en appliquant le taux défini dans les conditions définies à l'article L. 6332-19 du code du travail.

TITRE IX

CLAUSES DE RÉVISION, ENTRÉE EN VIGUEUR ET IMPÉRATIVITÉ DES STIPULATIONS DE L'ACCORD

Article 1^{er}

Impérativité

L'ensemble des dispositions du présent accord est impératif.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord est applicable à tous les employeurs et à tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective, y compris les CEIGA et les enquêteurs vacataires et personnels liés aux métiers de l'enquête.

Article 3

Date d'application, révision et dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} jour du mois civil qui suit la publication de son arrêté ministériel d'extension au *Journal officiel*.

Il est susceptible d'être modifié, par avenant, notamment en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ses dispositions.

Les conditions de dénonciation et révision sont respectivement régies par les articles 81 et 82 de la convention collective nationale.

Le présent accord peut être dénoncé partiellement ou en totalité par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés du présent accord après un préavis minimal de six mois. Sous peine de nullité, ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent accord par pli recommandé avec accusé de réception. La dénonciation partielle ou totale du présent accord n'emporte pas dénonciation de la convention collective nationale.

La partie qui dénoncera l'accord, devra accompagner sa notification d'un nouveau projet afin que les négociations puissent commencer sans retard.

Article 4

Adaptation des dispositions conventionnelles relatives à la formation

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir d'ici le 31 décembre 2014 afin d'adapter aux dispositions du présent accord la convention collective et les différents accords nationaux relatifs à la formation.

Article 5

Caducité de certaines dispositions conventionnelles

Le présent accord annule et remplace l'accord du 23 octobre 2008 sur la formation professionnelle, ainsi que tous ses avenants.

Article 6

Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente dans le cadre des articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Les partenaires sociaux conviennent cependant de se revoir tous les 3 ans, conformément au titre VII.

Le présent accord prendra effet au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 28 juin 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SYNTEC ;

CICF.

Syndicats des salariés :

FIECI CFE-CGC ;

FEC CGT-FO ;

F3C CFDT ;

CSFV CFTC ;

CGT.

Brochure n° 3018

Convention collective nationale

**IDCC : 1486. – BUREAUX D'ÉTUDES TECHNIQUES,
CABINETS D'INGÉNIEURS-CONSEILS
ET SOCIÉTÉS DE CONSEILS**

ACCORD DU 28 JUIN 2011

RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES DES APPRENTIS

NOR : ASET1151058M
IDCC : 1486

Article 1^{er}

Rémunération des apprentis

Dans le but de développer l'accès à l'emploi par l'alternance, en complément des contrats de professionnalisation, les partenaires sociaux s'engagent à promouvoir l'apprentissage en fixant des rémunérations spécifiques aux salariés en apprentissage qui soient en rapport avec les rémunérations des jeunes de moins de 26 ans sous contrat de professionnalisation.

Le tableau ci-dessous indique la rémunération minimale des apprentis en pourcentage du Smic ou du Smc (salaire minimum conventionnel) s'il est supérieur.

| ANNÉE d'exécution | MOINS de 18 ans | 18 À MOINS DE 21 ANS | | 21 ANS ET PLUS | |
|------------------------|--------------------|----------------------------------|------------------------|----------------------------------|------------------------|
| Niveau de formation | | Niveaux préparés II et III | Niveau préparé I | Niveaux préparés II et III | Niveau préparé I |
| 1 ^{re} année | 33 % | 43 % | 48 % | 55 % | 65 % |
| 2 ^e année | 43 % | 53 % | 58 % | 65 % | 75 % |
| 3 ^e année | 58 % | 68 % | 70 % | 80 % | 80 % |
| | du Smic | | | du salaire minimum conventionnel | |

Il convient alors de donner à l'apprenti(e) la qualification adéquate, en cohérence avec son poste et avec le système de rémunération de l'entreprise.

Les majorations de salaire prévues en fonction de l'âge s'appliquent le premier jour du mois suivant la date anniversaire de l'apprenti(e).

Selon les articles R. 6222-15 et R. 6222-18, lorsque l'apprentissage ne porte que sur la seconde année d'un cycle de formation, les « apprentis sont considérés notamment en ce qui concerne la rémunération minimale comme ayant déjà effectué une première année d'apprentissage ». Ce qui signifie, par exemple, qu'un master suivi en apprentissage seulement en deuxième année ouvre droit

à une rémunération minimale de deuxième année. La même règle s'applique aux niveaux I, II et III lorsque l'apprentissage n'a lieu que sur la dernière partie du cursus.

En cas de redoublement, la rémunération de l'apprenti(e) est maintenue au même niveau que l'année précédente.

Article 2

Financement des CFA

Sur décision de la CPNE, le FAFIEC pourra contribuer au financement de CFA qui développent des formations préparant à l'exercice des métiers de la branche. Les modalités de financement seront définies par la CPCCN.

Article 3

Impérativité

L'ensemble des dispositions du présent accord est impératif.

Article 4

Champ d'application

Le présent accord est applicable à tous les employeurs et à tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective, y compris les CEIGA et les enquêteurs vacataires et personnels liés aux métiers de l'enquête.

Article 5

Révision et dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il est susceptible d'être modifié, par avenant, notamment en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ses dispositions.

Les conditions de dénonciation et révision sont respectivement régies par les articles 81 et 82 de la convention collective nationale.

Le présent accord peut être dénoncé partiellement ou en totalité par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés du présent accord après un préavis minimal de 6 mois. Sous peine de nullité, ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent accord par pli recommandé avec accusé de réception. La dénonciation partielle ou totale du présent accord n'emporte pas dénonciation de la convention collective nationale.

La partie qui dénoncera l'accord, devra accompagner sa notification d'un nouveau projet afin que les négociations puissent commencer sans retard.

Article 6

Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente dans le cadre des articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Le présent accord prendra effet au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 28 juin 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SYNTEC ;

CICE.

Syndicats de salariés :

FIECI CFE-CGC ;

FEC CGT-FO ;

F3C CFDT ;

CSFV CFTC ;

CGT.

Brochure n° 3046

Convention collective nationale

IDCC : 45. – CAOUTCHOUC

**ACCORD DU 15 JUIN 2011
RELATIF AUX CQP ET AU FONDS PARITAIRE DE SÉCURISATION
DES PARCOURS PROFESSIONNELS**

NOR : ASET1151045M
IDCC : 45

PRÉAMBULE

Consciente du rôle essentiel de la formation professionnelle dans l'évolution de l'emploi et l'épanouissement des salariés, la branche du caoutchouc a développé divers outils et dispositifs afin de favoriser l'accès des salariés à la formation professionnelle. Les partenaires sociaux confirment leur volonté de développer les compétences des salariés et améliorer la reconnaissance des qualifications acquises lors de parcours de formation et/ou par l'expérience professionnelle.

Considérant que les métiers du caoutchouc nécessitent la maîtrise de compétences et de savoirs spécifiques aux entreprises de la branche et qu'aucune certification professionnelle correspondante n'existe, les parties signataires décident de mettre en place, par le présent accord, des certificats de qualification professionnelle (CQP), conformément à la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Les partenaires sociaux conviennent que dès lors que les qualifications concernées recouvrent des activités professionnelles proches ou identiques à d'autres branches et que les compétences nécessaires à la conduite de ces activités constituent un ensemble homogène, le rapprochement d'un certificat de qualification professionnelle interbranches (CQPI) pourra être envisagé.

Par le présent accord, les parties signataires entendent fixer le processus de création et des conditions de mise en œuvre des CQP.

Ces derniers donneront lieu, au profit des salariés, à une reconnaissance dans la grille de classification de la CCNC, conformément aux fiches synthétiques figurant en annexe du présent accord.

Par ailleurs, la loi du 24 novembre 2009 a instauré une contribution au profit du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) calculée sur la base des obligations légales de financement de la formation professionnelle continue des entreprises prévues aux articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail. Cette loi prévoit que la répartition du financement du FPSPP au titre du plan de formation et de la professionnalisation peut être déterminée par un accord collectif de branche.

Les partenaires sociaux conviennent, ainsi, de préciser la répartition de la contribution versée au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels par les entreprises couvertes par la convention collective nationale du caoutchouc, au titre du plan de formation et de la professionnalisation, dans le cadre du taux fixé chaque année par arrêté ministériel.

Ainsi, il a été convenu ce qui suit :

CHAPITRE I^{ER} CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ professionnel d'application de l'article 1^{er} des clauses communes de la convention collective nationale du caoutchouc.

CHAPITRE II CRÉATION ET MISE EN ŒUVRE DES CQP

Article 1^{er}

Définition et objet

Le CQP est une reconnaissance de qualification professionnelle, créée et délivrée au sein de la branche professionnelle du caoutchouc par la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE). Le CQP atteste, au plan national, les qualifications professionnelles relatives à un métier ou un emploi propre à la branche du caoutchouc.

Le CQP peut s'obtenir par le biais des dispositifs suivants :

- à l'issue du parcours formalisé dans les référentiels de formation définis par la CPNE ;
- à l'issue d'une démarche individuelle de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Article 2

Public visé par l'accès aux CQP

L'accès aux CQP de la branche professionnelle du caoutchouc est ouvert pour les publics suivants :

- dans le cadre du parcours formalisé (art. 5 du chapitre II), les salariés en activité dans une entreprise de la branche et disposant d'une expérience professionnelle dans la branche d'au moins 6 mois ;
- dans le cadre d'une VAE (art. 6 du chapitre II), les salariés en activité dans une entreprise de la branche et disposant d'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans dans les 5 dernières années d'activité dans la branche ;
- les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation dans la branche ;
- les demandeurs d'emploi, inscrits à Pôle emploi, notamment dans le cadre du dispositif de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE).

Article 3

Création des CQP

La décision de créer un CQP émane de la CPNE.

La CPNE peut être saisie d'une demande de création de CQP par :

- tout membre siégeant à la CPNE ;
- l'une des organisations syndicales signataires du présent accord ayant identifié un besoin récurrent de qualification non couvert par les formations diplômantes au sein de l'éducation nationale et les formations certifiantes au sein de la branche professionnelle.

Toute demande de création d'un CQP adressée à la CPNE est motivée.

La CPNE statue sur l'opportunité de créer un CQP au vu des formations certifiantes déjà existantes et des travaux de l'observatoire national de l'évolution et de l'emploi. La création d'un CQP doit s'inscrire dans la complémentarité vis-à-vis des diplômes, titres à finalité professionnelle et certifications professionnelles déjà existants.

Dès création d'un CQP par la CPNE, une fiche synthétique sera élaborée et annexée au présent accord, sur le même modèle que celui existant et joint en annexe.

Article 4

Présentation du CQP

Le CQP s'appuie sur un référentiel d'activité permettant d'analyser les situations de travail et d'en déduire les connaissances et les compétences nécessaires, et sur un référentiel de certification, qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis.

Ils sont complétés d'un ou de plusieurs référentiels de formation prenant en considération d'une part, la diversité des modes d'acquisition d'une certification professionnelle et d'autre part, la diversité des modalités pédagogiques en vue de favoriser l'individualisation des parcours professionnels.

Les référentiels de compétences des CQP de la branche du caoutchouc sont organisés sur la base d'unités de compétences pour lesquelles sont définis les modalités et les critères d'évaluation.

L'évaluation des compétences du candidat s'effectue unité par unité. Ces dernières peuvent être obtenues indépendamment les unes des autres.

Le CQP fait l'objet d'une demande d'inscription au répertoire national des certifications professionnelles selon les modalités déterminées par la CPNE.

Les référentiels des CQP créés sont tenus à jour par la CPNE.

Article 5

Démarche d'acquisition du CQP par la voie du parcours formalisé

5.1. Demande de candidature

La demande peut être formulée par le salarié ou l'employeur.

La démarche de CQP nécessite l'accord du salarié et de l'employeur.

Tout refus doit être motivé.

Toute demande d'obtention d'un CQP est formulée au moyen d'un dossier prévu à cet effet et déposé par l'employeur auprès du secrétariat de la branche.

5.2. Parcours du candidat

Le candidat suit le parcours suivant :

– repérage préalable des compétences maîtrisées par le candidat : afin de repérer les compétences du candidat par rapport au référentiel de qualification du CQP envisagé, il est indispensable d'analyser et d'évaluer les acquis de l'expérience d'un candidat. Cette démarche permet de confirmer le candidat dans le parcours de ce CQP ou de le réorienter vers un autre CQP.

Ce repérage des compétences se fait sur la base d'un entretien, dans le cadre du guide prévu à cet effet.

Si le candidat ne possède pas certaines compétences constitutives du CQP, il suit un parcours de formation individualisé afin d'acquérir les compétences requises.

- création d'un parcours de développement des compétences individualisé sur la base d'un référentiel de formation du CQP ;
- formation en entreprise ou formation en interentreprises ;
- évaluation des compétences en entreprise, en situation réelle de travail par des évaluateurs externes à l'entreprise ou des évaluateurs internes à l'entreprise mais externes au service de production auquel appartient le candidat ;
- validation des compétences par le jury paritaire et délivrance du CQP : le candidat ne peut se présenter devant le jury paritaire qu'une fois toutes les unités de compétences acquises.

Chacune des étapes de ce parcours est formalisée par un outil support conçu par la CPNE et mis à disposition des acteurs du CQP : candidat, employeur, évaluateur, jury paritaire.

L'utilisation de ces outils est obligatoire pour que le dossier du candidat soit examiné par le jury paritaire.

5.3. Organisation de la formation et de l'évaluation

5.3.1. Qualité des formateurs et des évaluateurs

Les formateurs et les évaluateurs doivent avoir une connaissance approfondie de la branche du caoutchouc et du métier visé par le CQP et de ses modalités d'exécution et doivent être :

- des professionnels en activité dans la branche du caoutchouc depuis 2 années ;
- ou des professionnels ayant cessé leurs fonctions dans une entreprise de la branche du caoutchouc depuis moins de 2 ans.

5.3.2. Habilitation de l'organisme de formation et des évaluateurs

a) Habilitation de l'organisme de formation

Tout organisme de formation doit être habilité expressément par la CPNE à délivrer cette formation. La CPNE établit un cahier des charges de l'habilitation et des conditions de renouvellement de l'organisme de formation. Cette habilitation est attribuée à l'organisme de formation pour une durée de 5 ans par décision de la CPNE.

b) Formation et habilitation des évaluateurs

Toute personne souhaitant devenir évaluateur de la branche dans le cadre des CQP doit être habilitée suivant la procédure suivante :

- constitution d'un dossier à envoyer à la CPNE (comprenant CV, tout document permettant de vérifier que l'évaluateur a la connaissance du métier visé par le CQP) ;
- réalisation d'une formation définie et dispensée par la « branche » : cette formation s'effectue sur 2 jours et comprend :
 - une formation théorique sur le dispositif CQP (principe, méthodes d'évaluation des compétences, outils, etc.) ;
 - une formation pratique sur la mise en œuvre de l'évaluation, la formation de bilan et de retour d'expérience sur la pratique des entretiens d'évaluation des compétences ;
- A l'issue de cette formation, la CPNE constate l'octroi de l'habilitation de l'évaluateur de branche.

Pour conserver le bénéfice de l'habilitation, l'évaluateur doit constituer un dossier de reconduction de cette habilitation tous les 5 ans précédé d'une formation de recyclage d'une journée. Ce dossier est transmis au secrétariat de la branche de la CPNE.

En cas de dysfonctionnements avérés, l'habilitation de l'évaluateur peut être retirée.

5.3.3. Formation en entreprise par un formateur externe ou par un formateur interne à l'entreprise

Le candidat reçoit une formation et une mise en pratique en entreprise si dans la phase de repérage préalable des compétences, toutes les compétences ne sont pas maîtrisées.

Cette formation peut être mise en œuvre par un formateur externe ou un formateur interne à l'entreprise.

5.3.4. Evaluation en entreprise par un évaluateur externe ou par un évaluateur interne à l'entreprise mais extérieur au service de production

Le candidat est évalué en situation réelle de travail, en entreprise, en présence de son responsable hiérarchique ou de son représentant, selon le livret d'évaluation prévu par la CPNE.

Cette évaluation peut être mise en œuvre par un évaluateur externe à l'entreprise ou par un évaluateur interne mais extérieur au service de production auquel appartient le salarié.

L'évaluateur externe peut intervenir également dans la phase de repérage des acquis si l'entreprise le souhaite. Pour assurer une totale neutralité de l'évaluation du candidat, un évaluateur intervenu soit dans la phase de repérage des acquis, soit dans la phase de formation du salarié en entreprise, ne peut pas réaliser l'évaluation pour ce même candidat.

Dans le cas où l'évaluateur ne délivre qu'une partie des unités de compétences au candidat, ce dernier peut suivre une formation spécifique sur les unités de compétences manquantes ou compléter son expérience professionnelle en entreprise.

Le candidat garde le bénéfice des compétences évaluées et maîtrisées pendant une période de 3 ans suivant la date de la décision de l'évaluateur le concernant. Ce délai permet au candidat d'acquérir les compétences manquantes. Le candidat peut être réévalué sur les seules unités manquantes.

Le temps consacré à l'évaluation s'effectuera sur le temps de travail.

5.4. Recours du candidat contre la décision de l'évaluateur

Tout candidat peut former un recours auprès du jury paritaire contre la décision de l'évaluateur.

Pour être valable, ce recours doit être formulé dans le délai de 2 mois suivant l'évaluation, par lettre recommandée avec avis de réception, et dûment motivé.

Le jury ne pourra pas se prononcer sur la délivrance du CQP avant l'expiration de ce délai.

Le jury examine le recours suivant les modalités prévues dans le « guide jury » disponible auprès de la CPNE.

La décision du jury paritaire est souveraine et n'est susceptible d'aucun recours.

5.5. Evaluation finale par un jury paritaire

5.5.1. Composition du jury

Le jury paritaire est composé comme suit :

- chaque organisation syndicale représentative au niveau national des salariés dispose d'un siège et d'une voix dans la branche ;
- les organisations professionnelles représentatives des employeurs disposent d'un nombre de sièges et de voix égal à celui de l'ensemble des représentants des organisations syndicales de salariés.

5.5.2. Rôle du jury

Ce jury est chargé de :

- statuer sur l'obtention du CQP par le candidat ;
- régler les litiges pouvant survenir dans le cadre de la validation (recours motivé du candidat contre l'avis de l'évaluateur).

Pour que le CQP soit obtenu, la totalité des unités des compétences doit être validée.

Si certaines compétences sont communes à plusieurs CQP et si le candidat souhaite acquérir un autre CQP, il doit obtenir les unités de compétences manquantes.

Après obtention du CQP, le candidat reçoit le certificat d'obtention du CQP.

Le jury se réunit à l'initiative de la CPNE. La présidence et la vice-présidence du jury sont assurées alternativement par la délégation patronale et la délégation des salariés annuellement.

Le vice-président appartient nécessairement à la délégation à laquelle n'appartient pas le président.

5.5.3. Délibération du jury

La décision de délivrance du CQP est prise à la majorité absolue des membres présents ou représentés du jury paritaire.

5.5.4. Recours des candidats contre la décision du jury

Le jury paritaire prend ses décisions souverainement. Ses décisions ne sont susceptibles d'aucun recours par un candidat.

5.5.5. Gestion de la présence d'un salarié au jury

Conformément aux dispositions légales (art. L. 3142-3-1 du code du travail) et aux dispositions de l'article 8 c) des clauses communes de la convention collective nationale du caoutchouc et de l'accord relatif au fonctionnement des instances paritaires dans la branche du caoutchouc du 2 décembre 2010, un salarié désigné pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience se voit accorder par son employeur une autorisation d'absence et n'a aucune diminution de sa rémunération pour sa participation à ce jury.

Article 6

Démarche d'acquisition du CQP par la voie de la validation des acquis de l'expérience (VAE)

Cette démarche consiste à reconnaître les compétences acquises par l'expérience professionnelle d'un candidat et correspondant à une ou plusieurs unités de compétences constitutives d'un CQP.

Le candidat peut se voir reconnaître un CQP sans avoir à suivre le parcours de formation préparant au CQP. L'obtention du CQP par la VAE peut être demandée par toute personne disposant d'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans dans les 5 dernières années d'activité dans la branche du caoutchouc et en rapport avec l'objet du CQP.

Le parcours du candidat au CQP par la voie de la VAE est le suivant :

- présentation d'un dossier de demande de recevabilité de VAE établissant l'expérience requise du candidat en durée et en nature ;
- examen par la CPNE de la recevabilité de la demande de démarche de VAE ;
- établissement par le candidat d'un dossier VAE ;
- entretien avec un évaluateur habilité ;
- validation du dossier par le jury paritaire : le jury délivre ou non le CQP.

En cas de validation partielle des unités de compétences par le candidat, celui-ci pourra garder le bénéfice des compétences évaluées et maîtrisées, conformément aux dispositions réglementaires. Il pourra être réévalué sur les seules unités manquantes afin d'obtenir son CQP.

Chacune des étapes de ce parcours est formalisée par un outil support conçu par la CPNE et mis à disposition des acteurs du CQP : candidat, évaluateur, jury paritaire.

L'utilisation de ces outils est obligatoire pour que le dossier du candidat soit examiné par le jury paritaire.

Article 7

Positionnement des CQP dans la grille de classification de la convention collective nationale du caoutchouc

Le positionnement des CQP dans la grille de classification de la convention collective nationale du caoutchouc est fixé, pour chaque CQP, dans la fiche synthétique figurant en annexe du présent accord.

Article 8

Financement des CQP

Les frais engagés pour financer les parcours des candidats salariés dans une entreprise de la branche du caoutchouc sont pris en charge par l'employeur. Il peut faire une demande de prise en charge auprès de l'OPCA de la branche, selon les critères de prise en charge fixés par la CPNE et validés par la SPP, dans les cas suivants :

- plan de formation ;
- contrat de professionnalisation ;
- période de professionnalisation ;
- DIF ;
- VAE.

Ces frais couvrent l'inscription, l'accompagnement des candidats et l'évaluation de leurs compétences, certains frais liés à l'organisation des jurys, conformément aux dispositions légales et réglementaires (art. L. 3142-6 et L. 6313-12 du code du travail).

Article 9

Durée et renouvellement/suppression des CQP

Chaque CQP est créé pour une durée indéterminée.

La CPNE peut décider de :

- réviser le CQP ;
- supprimer le CQP, après une étude d'opportunité, auquel cas les parcours de formation en cours restent éligibles à la délivrance du CQP.

Article 10

Bilan annuel

Chaque année, un bilan de la mise en œuvre des CQP est présenté lors des réunions de la CPNE. Ce bilan porte notamment sur :

- bilan quantitatif et qualitatif des CQP suivis dans l'année en cours ;
- bilan des jurys réunis au cours de l'année ;
- bilan du coût financier des CQP ;
- habilitation des organismes de formation, des évaluateurs.

CHAPITRE III

RÉPARTITION DE LA CONTRIBUTION AU FONDS PARITAIRE DE SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

En application des dispositions légales (art. L. 6332-19 du code du travail), le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels est alimenté notamment par les sommes correspondant à un pourcentage compris entre 5 % et 13 % de la participation des employeurs au titre du plan de formation et de la professionnalisation calculée dans les conditions définies par les articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail.

Le taux de cette contribution est fixé chaque année par arrêté ministériel sur proposition des organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel.

Les sommes dues à ce titre par les entreprises relevant du champ du présent accord sont versées à l'OPCA de branche.

Article 1^{er}

Règles d'imputation

La répartition de la contribution des entreprises au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels est fixée comme suit :

- 50 % sur la participation de l'employeur au titre de la professionnalisation ;
- 50 % sur la participation de l'employeur au titre du plan de formation.

Cette répartition s'applique quel que soit l'effectif de l'entreprise pris en compte pour le calcul des contributions visées par le présent accord.

Article 2

Modalités de suivi

Les partenaires sociaux suivront la mise en œuvre de ces dispositions et décideront d'opérer les ajustements nécessaires en fonction des évolutions législatives, réglementaires et conventionnelles ou liées à la situation de l'OPCA de branche.

CHAPITRE IV

FORMALITÉS DE DÉPÔT ET ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues au code du travail.

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le jour de la signature du présent accord à l'exception des dispositions du chapitre III qui entreront en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2012.

Fait à Paris, le 15 juin 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SNCP ;
UCAPLAST.

Syndicats de salariés :

CMTE CFTC ;
CFE-CGC ;
FCE CFDT.

ANNEXE I

FICHE SYNTHÉTIQUE CQP : OPÉRATEUR DE FABRICATION CAOUTCHOUC

I. – Métier, fonctions et activités visés par la qualification

1. Désignation du métier ou des fonctions en lien avec la qualification

Opérateur(trice) de fabrication caoutchouc.

2. Description de la qualification

L'opérateur(trice) de fabrication caoutchouc réalise une ou plusieurs opérations diverses de fabrication (mélange, enduction, calandrage, vulcanisation, moulage, injection, extrusion) d'assemblage, de finition et/ou de conditionnement de pièces caoutchouc, manuellement ou sur machines.

Dans le cadre d'un mode opératoire précis, à partir des gammes de travail définies et en appliquant les instructions, dans le respect des consignes de fabrication, de qualité, de sécurité et de protection de l'environnement.

Les principales situations professionnelles rencontrées sont les suivantes :

- approvisionnement et préparation des installations, machines, accessoires et postes de travail ;
- poursuite d'une production, à la prise de poste, selon les indications du dossier de production et/ou des consignes orales ou écrites ;
- mise en production (lancement ou changement de production) selon les indications du document de réglage, du dossier machine et du manuel de poste ;
- conduite du système de production en mode normal, selon les instructions du document de production, du dossier machine et du manuel de poste et/ou des consignes orales ou écrites ;
- mise en œuvre des procédures en mode dégradé selon les instructions du document de production, du dossier machine et du manuel de poste ;
- mise en œuvre de la procédure marche/arrêt selon les indications du manuel de poste et du dossier machine ;
- entretien et maintenance de premier niveau des systèmes et matériels conduits (il s'agit d'interventions ne nécessitant pas de qualification particulière) ;
- réalisation d'un compte-rendu oral et/ou écrit de l'avancement de la production et/ou d'anomalies.

II. – Positionnement du CQP dans la grille de classification de la convention collective nationale du caoutchouc

Le CQP opérateur de fabrication caoutchouc est positionné comme suit : niveau II, échelon 21, coefficient 160.

Sont bénéficiaires du niveau, de l'échelon et du coefficient indiqués ci-dessus les candidats ayant obtenu le CQP et exerçant effectivement l'emploi visé par le CQP, ces deux conditions étant cumulatives.

ANNEXE II

FICHE SYNTHÉTIQUE CQP : CONDUCTEUR D'ÉQUIPEMENT(S) INDUSTRIEL(S)

I. – Métier, fonctions et activités visés par la qualification

1. Désignation du métier ou des fonctions en lien avec la qualification

Conducteur(trice) d'équipement(s) industriel(s).

2. Description de la qualification

Le conducteur(trice) d'équipement(s) industriel(s) conduit une installation en tout ou partie, une ou plusieurs machines intégrées ou non dans une ligne de production dans le cadre d'un processus automatisé en mettant en œuvre des moyens techniques diversifiés, et en procédant aux réglages des équipements, dans le cadre des règles QHSE.

Les principales situations professionnelles rencontrées sont les suivantes :

- approvisionnement et préparation des installations, machines et accessoires ;
- poursuite d'une production, à la prise de poste, selon les indications du dossier de production et/ou des consignes orales ou écrites ;
- réglage et mise en production (lancement ou changement de production) selon les indications du document de réglage, du dossier machine et du manuel de poste ;
- conduite du système de production en mode normal, selon les instructions du document de production, du dossier machine et du manuel de poste et/ou des consignes orales ou écrites ;
- conduite du système de production en mode dégradé selon les instructions du document de production, du dossier machine et du manuel de poste ;
- mise en œuvre de la procédure marche/arrêt selon les indications du manuel de poste et du dossier machine ;
- entretien et maintenance des systèmes et matériels conduits, (opérations ne nécessitant pas d'habilitation ou de connaissances techniques particulières) ;
- réalisation d'un compte-rendu oral et/ou écrit de l'avancement de la production et/ou d'anomalies.

II. – Positionnement du CQP dans la grille de classification de la convention collective nationale du caoutchouc

Le CQP conducteur d'équipement(s) industriel(s) est positionné comme suit : niveau II, échelon 23, coefficient 180.

Sont bénéficiaires du niveau, de l'échelon et du coefficient indiqués ci-dessus les candidats ayant obtenu le CQP et exerçant effectivement l'emploi visé par le CQP, ces deux conditions étant cumulatives.

ANNEXE III

FICHE SYNTHÉTIQUE CQP : ANIMATEUR D'ÉQUIPE

I. – Métier, fonctions et activités visés par la qualification

1. Désignation du métier ou des fonctions en lien avec la qualification

Animateur d'équipe.

2. Description de la qualification

L'animateur d'équipe pilote au quotidien la production d'un atelier/d'une unité de fabrication de produits caoutchouc en résolvant les problèmes courants, dans le cadre d'un planning défini et des règles, standards et exigences QHSE.

Il recherche et met en place, grâce au suivi et à l'analyse d'indicateurs, des actions de progrès en favorisant une communication adaptée ascendante et descendante.

Il supervise la mise en œuvre des moyens techniques et humains en animant et gérant une équipe. Il développe et fait progresser les personnes, renforce la cohésion et la motivation de(s) l'équipe(s).

Les principales situations professionnelles rencontrées sont les suivantes :

- organisation de l'activité du secteur à partir du programme de production et des objectifs fixés et suivi de son déroulement ;
- organisation de l'activité des collaborateurs de l'équipe au quotidien ;
- organisation, préparation et conduite de réunions d'équipe afin de transmettre des informations, de conduire des actions d'amélioration notamment dans le cadre de démarches qualité-sécurité-environnement ;
- préparation et conduite d'entretiens individuels avec les membres de son équipe ;
- transmission d'informations sur l'activité de production à l'ensemble des interlocuteurs concernés.

II. – Positionnement du CQP dans la grille de classification de la convention collective nationale du caoutchouc

Le CQP animateur d'équipe est positionné en fonction du nombre de personnes encadrées, à savoir :

- animateur d'équipe encadrant jusqu'à 20 salariés : niveau III, échelon 33, coefficient 240 ;
- animateur d'équipe encadrant plus de 20 salariés : niveau IV, échelon 41, coefficient 255.

Sont bénéficiaires du niveau, de l'échelon et du coefficient indiqués ci-dessus les candidats ayant obtenu le CQP et exerçant effectivement l'emploi visé par le CQP, ces deux conditions étant cumulatives.

Brochure n° 3251

Convention collective nationale

IDCC : 1517. – **COMMERCE DE DÉTAIL NON ALIMENTAIRES**

**Antiquités, brocante, galeries d'art (œuvres d'art),
arts de la table, coutellerie, droguerie,
équipement du foyer, bazars, commerces ménagers,
modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie**

ACCORD DU 24 MAI 2011

RELATIF À LA NÉGOCIATION DES ENTREPRISES

NOR : ASET1151070M

IDCC : 1517

CHAPITRE I^{ER}

PRÉAMBULE ET CHAMP D'APPLICATION

Article 1.1

Préambule

Le présent accord a pour objet, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail, dans les entreprises de moins de 200 salariés, dépourvues de délégués syndicaux, d'une part de définir les conditions selon lesquelles les membres élus du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel, ou à défaut, les délégués du personnel, peuvent négocier et conclure des accords d'entreprise, et d'autre part de définir les modalités de validation desdits accords par la commission créée à cet effet.

Les parties signataires souhaitent toutefois rappeler que l'interlocuteur privilégié dans la négociation d'entreprise reste le délégué syndical de l'organisation syndicale représentative. Ce n'est donc qu'à titre exceptionnel et dans les conditions définies légalement que la négociation avec les représentants élus du personnel, ou un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative peut avoir lieu.

Ils rappellent également qu'un dispositif dérogatoire de négociation est prévu jusqu'au 21 août 2013, dans certaines conditions, avec le représentant de la section syndicale (RSS) conformément à la loi du 20 août 2008.

Article 1.2

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui défini par les « clauses générales » de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires numéro d'identification IDCC : 1517.

Article 2.1

Négociation avec le délégué syndical désigné dans l'entreprise

Lorsque dans une entreprise ou un établissement au moins un délégué syndical a été désigné conformément aux dispositions du code du travail, la négociation collective doit se dérouler avec cet interlocuteur (art. L. 2142-1 et suivants du code du travail).

Conditions de validité

Les signataires rappellent qu'un accord d'entreprise ou d'établissement est valable (art. L. 2232-12 du code du travail) :

- s'il est signé par un ou des syndicats représentatifs qui ont recueilli 30 % des suffrages exprimés au premier tour des élections professionnelles ;
- et s'il ne fait pas l'objet de l'opposition d'un ou de plusieurs syndicats représentatifs qui ont recueilli la majorité des suffrages exprimés au premier tour des élections professionnelles. Cette opposition majoritaire doit être exprimée dans les 8 jours suivant la notification de l'accord dans les conditions prévues par l'article L. 2231-8 du code du travail.

Lorsqu'il s'agit d'un accord catégoriel, c'est-à-dire concernant les salariés d'un collège donné, sa validité est subordonnée à sa signature, par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives, ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés dans ce collège et à l'absence d'opposition de syndicats représentatifs qui ont recueilli la majorité des suffrages dans le même collège.

Article 2.2

Négociation possible avec des salariés mandatés dans les entreprises de plus de 11 salariés

Dans les entreprises de plus de 11 salariés, dès lors qu'une ou plusieurs organisations syndicales ont été reconnues représentatives dans la branche, ou au niveau national jusqu'au 21 août 2013, l'entreprise peut mandater un salarié d'une de ces organisations pour négocier un accord.

Cette négociation peut se dérouler dans les entreprises de plus de 11 salariés qui :

- n'ont pas de délégué syndical ;
- n'ont pas d'élus du personnel (un procès-verbal de carence aux élections professionnelles doit être rédigé).

Les accords conclus avec des salariés mandatés ne peuvent porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords sur les modalités de consultation et d'information du comité d'entreprise en cas de licenciement économique de 10 salariés ou plus, mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail.

L'employeur informera préalablement l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche dont il relève de sa décision d'engager des négociations.

Conditions de validité

L'accord devra être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. A défaut d'approbation par la majorité des salariés, cet accord est réputé non écrit.

Article 2.3

Négociation avec les élus dans les entreprises de moins de 200 salariés en l'absence de délégué syndical

Dans les entreprises de moins de 200 salariés, en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises

de moins de 50 salariés, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel peuvent négocier et conclure des accords collectifs de travail sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 1233-21.

Les organisations syndicales représentatives dans la branche – ou au niveau national jusqu'au 31 décembre 2013 – dont relève l'entreprise sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

La liste et les coordonnées des organisations syndicales représentatives est en ligne sur le site de l'APCDNA (Association paritaire des commerces de détail non alimentaires) : www.apcdna.org ou auprès du secrétariat de la délégation patronale dont les coordonnées sont mentionnées à l'article 3.5 du présent accord.

Les accords conclus avec des élus du personnel ne peuvent porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords sur les modalités de consultation et d'information du comité d'entreprise en cas de licenciement économique de 10 salariés ou plus, mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail.

La négociation avec les représentants élus du personnel devra se dérouler conformément aux dispositions de l'article L. 2232-27-1 du code du travail dans le respect des règles suivantes :

- indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;
- élaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ;
- concertation avec les salariés ;
- faculté de prendre l'attache des organisations syndicales représentatives de la branche ou au niveau national jusqu'au 21 août 2013.

Le temps passé aux réunions de négociation auxquelles seront conviés les titulaires et suppléants de ces instances, ne s'imputera pas sur le crédit d'heures dont bénéficient les représentants du personnel dans l'exercice de leur mandat.

Conditions de validité

La validité des accords est subordonnée à leur conclusion par l'instance concernée conformément aux dispositions de l'article L. 2232-22 du code du travail.

L'accord doit être conclu par des élus (comité d'entreprise ou à défaut délégués du personnel) qui représentent plus de 50 % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

Si l'accord n'est pas conclu avec des élus selon ces conditions, il est réputé non écrit.

L'accord conclu avec des élus doit être transmis à la commission paritaire de branche mise en place par le présent accord qui se prononce sur la validité de l'accord dans les 4 mois qui suivent sa transmission :

- si la commission ne se prononce pas dans le délai imparti, l'accord est réputé avoir été validé ;
- si la commission décide de ne pas valider l'accord, il est réputé non écrit.

CHAPITRE III

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE VALIDATION DES ACCORDS D'ENTREPRISE

Conformément aux dispositions de l'article 2.3 du chapitre II du présent accord, les organisations signataires conviennent d'instituer une commission paritaire nationale dans les secteurs d'activités couverts par le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires susmentionnée dont le rôle est de valider les accords négociés et conclus dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégués syndicaux.

Article 3.1

Portée des négociations

Les négociations porteront sur les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par les dispositions légales à un accord collectif.

Selon le domaine de l'accord, les signataires de l'accord d'entreprise sont invités à vérifier au préalable auprès des organisations signataires du présent accord de branche si ce domaine n'a pas fait l'objet de clauses particulières (impératives, d'ouverture, supplétives, balai ou optionnelles) dans la branche des commerces de détail non alimentaires.

Les accords d'entreprise conclus avec des élus du personnel ne peuvent déroger aux dispositions de la convention collective que dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 3.2

Rôle de la commission

La commission paritaire nationale de validation se prononce sur la validité des accords conclus entre l'employeur, ou son représentant et les représentants élus du comité d'entreprise, ou les délégués du personnel ou les membres de la délégation unique du personnel au regard :

- des dispositions légales ;
- des dispositions réglementaires ;
- des dispositions conventionnelles applicables dans l'entreprise.

Article 3.3

Composition de la commission

Cette commission est composée de la façon suivante :

- un collège salarial comprenant un nombre égal de représentants (titulaire et suppléant) de chacune des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau de la branche des commerces de détail non alimentaires ;
- un collège employeur comprenant un nombre égal de représentants (titulaire et suppléant) à celui du collège salarial des organisations patronales signataires ou ayant adhéré à la convention collective nationale susmentionnée.

Les membres de la commission sont désignés de manière permanente, chaque organisation syndicale ou professionnelle a la possibilité de modifier la désignation de son représentant, titulaire ou suppléant, en informant le secrétariat de la commission au moins 10 jours avant la tenue d'une réunion de la commission.

La présidence de séance est assurée alternativement par chacun des collèges. La première présidence est assurée par le collège employeur.

La commission peut se tenir valablement dès lors que 3 représentants au moins de chaque collège – titulaire ou suppléant – sont présents. Si cette condition n'est pas remplie, une nouvelle commission sera convoquée dans les meilleurs délais.

Afin d'éviter les conflits d'intérêt, lorsqu'un des membres de la commission, du collège salarié ou du collège employeur, est concerné par le dossier soumis à ladite commission en raison de son lien avec l'entreprise, dont il est dirigeant ou qui l'emploie, ce membre ne pourra siéger.

Si la commission ne se prononce pas dans le délai de 4 mois à compter de la saisine de la commission, l'accord est réputé validé.

Les pouvoirs entre les membres des collèges respectifs sont admis.

Article 3.4

Frais de préparation et de participation

Les frais de préparation et de participation à la commission nationale de validation seront pris en charge conformément à l'avenant n° 1 à l'accord du 4 février 2009 relatif au développement du dialogue social et à l'organisation du paritarisme dans la branche.

Article 3.5

Saisine de la commission paritaire nationale de validation

La commission paritaire est saisie par l'employeur ou à défaut par la partie signataire de l'accord la plus diligente.

La saisine doit être effectuée par l'envoi en recommandé avec demande d'avis de réception de la fiche de dépôt dont le modèle figure en annexe I au présent accord auprès du secrétariat de la commission : secrétariat de la commission de validation des accords, Groupe des 10 CDNA (CPNVA), 45, rue des Petites-Ecuries, 75010 Paris, accompagnée de la version papier de l'accord et des pièces nécessaires à son examen conformément à l'article 3.6 du présent chapitre.

Dans le même temps, l'entreprise ou la partie la plus diligente déposera une version électronique de l'accord (et si possible des pièces nécessaires au dossier) à l'adresse courriel suivante : contact@groupedes10.org.

La commission se prononce dans un délai de 4 mois à partir de la réception de la lettre recommandée avec avis de réception, conformément à l'article L. 2232-21 du code du travail.

Article 3.6

Constitution du dossier de l'accord

Les signataires rappellent aux entreprises et aux salariés de la branche que les négociations avec les représentants élus du personnel doivent se dérouler conformément aux dispositions législatives et réglementaires et notamment les articles L. 2232-27 et suivants du code du travail.

La demande de validation de l'accord d'entreprise doit être impérativement accompagnée de :

- un exemplaire original de l'accord d'entreprise signé par l'employeur et les représentants élus du personnel signataire ;
- une copie de l'information préalable de l'employeur de sa décision d'engager des négociations collectives adressée :
 - aux organisations représentatives des salariés reconnues au niveau de la branche des commerces de détail non alimentaires ;
 - ou à défaut au niveau national jusqu'au 21 août 2013 ;
- une fiche de dépôt selon modèle figurant en annexe I signée par l'employeur et les représentants élus du personnel, signataires de l'accord comportant les mentions suivantes :
 - identification de l'entreprise et effectif salariés de l'entreprise au 1^{er} janvier de l'année de signature de l'accord ;
 - mention de l'instance représentative des salariés au sein de laquelle l'accord est signé et nom et fonction des élus dans l'entreprise ;
 - le cas échéant, une copie des documents cités dans l'accord soumis à validation.

Tout dossier incomplet après une relance du secrétariat sera déclaré irrecevable à la date de la réunion de la commission devant procéder à l'examen de l'accord.

Article 3.7

Examen du dossier

Dans le mois suivant la réception de la demande de validation d'un accord, après relance le cas échéant, le secrétariat de la commission adresse par courrier et/ou courrier électronique selon la présentation de la demande, aux membres désignés de la commission paritaire nationale de validation, une copie du dossier accompagnée des pièces nécessaires à son examen conformément à l'article 3.6 du présent chapitre.

Les partenaires sociaux s'engagent à respecter la confidentialité des dossiers qui leur sont communiqués.

Au plus tard dans les 3 mois après la réception de la saisine, la commission paritaire nationale de validation se réunira :

- soit dans le cadre d'une réunion paritaire nationale la plus proche selon le calendrier fixé par les partenaires sociaux sous réserve de la mention de cet examen dans la convocation et de l'envoi préalable des pièces du dossier conformément aux dispositions mentionnées ci-dessus ;
- soit dans le cadre d'une réunion de la commission paritaire nationale de validation convoquée spécialement à cet effet. En tout état de cause, en présence d'au moins 2 demandes de validation dans le même temps, cette formule sera automatiquement appliquée.

Article 3.8

Décision de la commission

a) Irrecevabilité

Les demandes n'entrant pas dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires seront déclarées irrecevables par la commission.

Tout dossier ne comportant pas les pièces nécessaires à son examen sera déclaré irrecevable par la commission.

b) Validation

La commission validera la demande si l'accord remplit les conditions suivantes :

- il est conforme aux dispositions légales ;
- il est conforme aux dispositions réglementaires ;
- il est conforme aux dispositions conventionnelles applicables dans l'entreprise ;
- il obtient la majorité des voix des membres présents ou représentés dans chacun des collèges. En cas de désaccord, la demande de validation est rejetée.

c) Décisions de la commission

Les votes s'effectuent à main levée par collège. Les décisions de la commission sont adoptées à la majorité des voix des membres présents ou représentés dans chaque collège :

- si la commission ne se prononce pas dans le délai imparti, l'accord est réputé validé ;
- si la commission décide de ne pas valider l'accord, il est réputé non écrit.

La commission rédige un procès-verbal de validation ou de non-validation de l'accord collectif qui lui a été transmis.

d) Notification de la décision

La décision de la commission paritaire nationale de validation est notifiée à l'auteur de la saisine dans un délai de 15 jours suivant la date de la réunion où il a été examiné.

e) Dépôt des accords d'entreprise

En application de l'article L. 2232-28 du code du travail, pour entrer en vigueur, les accords collectifs validés par la commission paritaire de branche doivent être déposés auprès de l'autorité administrative compétente accompagnés de l'extrait de procès-verbal de validation de la commission.

Article 3.9

Notification du présent accord

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

Article 3.10

Entrée en vigueur du présent accord

Le présent accord entre en vigueur à compter de son dépôt auprès de l'administration.

Toute réception de dossier avant l'entrée en vigueur du présent accord est irrecevable par la commission. Dans ce cas, les dispositions de L. 2232-21 du code du travail demeurent applicables : si la commission se prononce dans un délai de 4 mois à partir de la réception de la lettre recommandée avec avis de réception, l'accord est réputé validé.

Article 3.11

Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé par l'une des parties signataires à tout moment avec un préavis de 6 mois en motivant cette dénonciation par lettre recommandée avec avis de réception.

Dans ces conditions, la commission paritaire de la branche examinera les conséquences de cette dénonciation et prendra les mesures qu'elle jugera nécessaires.

Article 3.12

Dépôt et extension

Le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire auprès des services centraux du ministère chargé du travail, auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-4 du code du travail.

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

Fait à Paris, le 24 mai 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

- Syndicat national des antiquaires négociants en objets d'art, tableaux anciens et modernes ;
- Syndicat national du commerce de l'antiquité et de l'occasion ;
- Comité professionnel des galeries d'art ;
- Chambre syndicale de l'estampe, du dessin et du tableau ;
- Fédération française des détaillants en droguerie, équipement du foyer, bazar et section arts de la table et des cadeaux ;
- Chambre syndicale nationale de l'équipement du foyer, bazars et commerces ménagers ;
- Fédération des commerces spécialistes des jouets et des produits de l'enfant ;
- Fédération nationale des détaillants en maroquinerie et voyage ;
- Chambre syndicale des métiers de la musique.

Syndicats des salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT.

ANNEXE I

Fiche de dépôt d'un dossier à soumettre à la commission paritaire nationale de validation des accords (CPNVA)

Attention : un dossier incomplet ne peut être validé

L'entreprise :

Adresse :

.....

Code NAF : [.....][....] (4 chiffres, 1 lettre)

Effectif équivalent temps plein :

Hommes :

Femmes :

Demande à la commission paritaire nationale de validation de se prononcer sur l'accord afin de vérifier qu'il n'est pas contraire aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Nom de la personne à contacter :

☐ Représentant de l'entreprise :

Téléphone : Fax :

☐ Représentant les salariés :

Téléphone : Fax :

A compléter par l'entreprise et à retourner au secrétariat de la commission paritaire nationale de validation des accords par courrier recommandé avec avis de réception : Groupe des 10 CDNA, secrétariat de la CPNVA, 45, rue des Petites-Ecuries, 75010 Paris, ainsi qu'une version électronique à contact@groupeledes10.org.

La version papier du dépôt comportant à peine de nullité les documents suivants :

- la présente fiche dûment complétée ;
- la liste comportant le nom et la fonction des élus dans l'entreprise signataires de l'accord et la mention de l'instance représentative (comité d'entreprise, délégation unique du personnel, délégués du personnel) ;
- la copie du compte rendu de l'approbation de l'accord par les élus ;
- la copie des accords d'entreprises cités dans l'accord soumis à la validation ;
- la copie de l'information préalable à chaque organisation syndicale de la décision d'engager des négociations.

Brochure n° 3224

Convention collective nationale

**IDCC : 1286. – CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE
(Détaillants et détaillants-fabricants)**

AVENANT N° 2 DU 15 JUIN 2011

À L'ACCORD DU 3 JUILLET 2009 RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1151053M
IDCC : 1286

PRÉAMBULE

La convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (brochure n° 3224) a instauré de manière mutualisée au bénéfice des employeurs relevant de son champ d'application un régime de remboursement des prestations versées par les entreprises aux salariés au titre de l'indemnisation des absences pour maladie ou accident défini à l'article 40 de la convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.

Au vu des comptes de résultats, les partenaires sociaux ont souhaité maintenir le niveau de garantie des entreprises et appliquer à la cotisation, un taux réduit par application d'un taux d'appel inférieur au profit de l'ensemble des entreprises de la branche.

Article 1^{er}

Objet de l'avenant

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 6 « Cotisations » de l'avenant n° 17 du 3 juillet 2009 relatif au taux de cotisation de la garantie « maintien de salaire ».

Article 2

Cotisations

L'article 6 « Cotisations » de l'avenant n° 17 du 3 juillet 2009 est modifié et rédigé comme suit :

« Article 6

Cotisations

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, s'engagent par ailleurs à garantir le versement des indemnités journalières en cas de maladie ou d'accident, visées à l'article 40 de ladite convention, et des indemnités de départ en retraite visés à l'article 19 de cette même convention en cotisant à leur charge exclusive sur les bases suivantes :

- 0,27 % du salaire brut pour la garantie incapacité « maintien de salaire » maladie et/ou accident ;

Pour la garantie incapacité « maintien de salaire » maladie et/ou accident, un taux d'appel de 85 % est appliqué sur 3 ans du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2013 portant la cotisation pen-

dant cette période à 0,23 % du salaire brut, sous réserve que pendant cette même période des modifications de lois ou de règlements servant de base aux prestations garanties ne remettent pas en cause l'équilibre technique du présent régime ;

– 0,30 % du salaire brut pour le versement des indemnités de départ en retraite.

Le taux de cotisation inhérent à la garantie décès/invalidité permanente et totale prévue au présent avenant est fixé à 0,24 % du salaire brut réparti de la façon suivante :

– 60 % à la charge de l'employeur ;

– 40 % à la charge du salarié.

Le taux de cotisation inhérent aux garanties OCIRP prévues au présent avenant, est fixé à 0,16 % :

– pour la rente éducation, 0,13 % du salaire brut plafonné à la tranche B ;

– pour la rente survie handicap, 0,03 % du salaire brut plafonné à la tranche B.

Les cotisations sont réparties de la manière suivante :

– 60 % à la charge de l'employeur ;

– 40 % à la charge du salarié.

Le paiement des cotisations se fait par appel trimestriel à terme échu établi par le gestionnaire. ISICA Prévoyance reçoit délégation de l'OCIRP pour appeler les cotisations et régler les prestations de la garantie rente éducation. »

Article 3

Date d'effet

Le présent avenant prend effet à compter du 1^{er} janvier 2011.

Article 4

Dépôt. – Extension

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes en un nombre suffisant d'exemplaires.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, l'extension du présent avenant. La confédération nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, 64, rue de Caumartin, 75009 Paris est chargée des formalités nécessaires.

Fait à Paris, le 15 juin 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Confédération nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.

Syndicats des salariés :

FGTA CGT-FO ;

CSFV CFTC ;

FNAA CFE-CGC.

Accord professionnel
DIAGNOSTIC TECHNIQUE DU BÂTI

ADHÉSION PAR LETTRE DU 30 MAI 2011
DE LA FIEBCA À L'ACCORD DU 7 AVRIL 2010
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
NOR : ASET1151060M

Saint-Ouen, le 30 mai 2011.

*La fédération des indépendants experts et bureaux de contrôle ascenseurs, 10, rue Victor-Hugo,
95170 Deuil-la-Barre, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-
43, quai André-Citroën, 75739 Paris Cedex 15.*

Madame, Monsieur,

Suite à la signature de l'accord paritaire du 7 avril 2010 sur la formation professionnelle dans le cadre de la convention collective nationale du diagnostic technique du bâti, notre syndicat demande à adhérer à cet accord.

Ce courrier vous est remis comme demandé en 2 exemplaires :

- une version papier signée des parties ;
- une version électronique enregistrée sur cédérom (textes aux formats Word et pdf).

Une copie des courriers de notification de cette adhésion, datés, à l'ensemble des organisations représentatives est également jointe à cet envoi.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes sincères salutations.

Le président.

Accord professionnel
DIAGNOSTIC TECHNIQUE DU BÂTI

ADHÉSION PAR LETTRE DU 30 MAI 2011
DE LA FIEBCA À L'ACCORD DU 7 AVRIL 2010 RELATIF AUX FRAIS DE SANTÉ
NOR : ASET1151061M

Saint-Ouen, le 30 mai 2011.

*La fédération des indépendants experts et bureaux de contrôle ascenseurs, 10, rue Victor-Hugo,
95170 Deuil-la-Barre, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-
43, quai André-Citroën, 75739 Paris Cedex 15.*

Madame, Monsieur,

Suite à la signature de l'accord paritaire du 7 avril 2010 relatif aux frais de soins de santé dans le cadre de la convention collective nationale du diagnostic technique du bâti et de l'annexe à l'accord paritaire du 7 avril 2010 relatif aux frais de soins de santé, notre syndicat demande à adhérer à cet accord et à son annexe.

Ce courrier vous est remis comme demandé en 2 exemplaires :

- une version papier signée des parties ;
- une version électronique enregistrée sur cédérom (textes aux formats Word et pdf).

Une copie des courriers de notification de cette adhésion, datés, à l'ensemble des organisations représentatives est également jointe à cet envoi.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes sincères salutations.

Le président.

Accord professionnel
DIAGNOSTIC TECHNIQUE DU BÂTI

ADHÉSION PAR LETTRE DU 30 MAI 2011
DE LA FIEBCA À L'ACCORD DU 7 AVRIL 2010
RELATIF AUX DISPOSITIONS EN CAS DE MALADIE ET D'ACCIDENT
NOR : ASET1151062M

Saint-Ouen, le 30 mai 2011.

*La fédération des indépendants experts et bureaux de contrôle ascenseurs, 10, rue Victor-Hugo,
95170 Deuil-la-Barre, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-
43, quai André-Citroën, 75739 Paris Cedex 15.*

Madame, Monsieur,

Suite à la signature de l'accord paritaire maladie-accident-mensualisation du 7 avril 2010 dans le cadre de la convention collective nationale du diagnostic technique du bâti, notre syndicat demande à adhérer à cet accord.

Ce courrier vous est remis comme demandé en 2 exemplaires :

- une version papier signée des parties ;
- une version électronique enregistrée sur cédérom (textes aux formats Word et pdf).

Une copie des courriers de notification de cette adhésion, datés, à l'ensemble des organisations représentatives est également jointe à cet envoi.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes sincères salutations.

Le président.

Accord professionnel
DIAGNOSTIC TECHNIQUE DU BÂTI

ADHÉSION PAR LETTRE DU 30 MAI 2011
DE LA FIEBCA À L'ACCORD DU 7 AVRIL 2010 RELATIF À LA PRÉVOYANCE
NOR : ASET1151063M

Saint-Ouen, le 30 mai 2011.

La fédération des indépendants experts et bureaux de contrôle ascenseurs, 10, rue Victor-Hugo, 95170 Deuil-la-Barre, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75739 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Suite à la signature de l'accord paritaire du 7 avril 2010 relatif à la prévoyance dans le cadre de la convention collective nationale du diagnostic technique du bâti, notre syndicat demande à adhérer à cet accord.

Ce courrier vous est remis comme demandé en 2 exemplaires :

- une version papier signée des parties ;
- une version électronique enregistrée sur cédérom (textes aux formats Word et pdf).

Une copie des courriers de notification de cette adhésion, datés, à l'ensemble des organisations représentatives est également jointe à cet envoi.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes sincères salutations.

Le président.

Accord professionnel
ESTHÉTIQUE ET PARFUMERIE

ACCORD DU 12 MAI 2011
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX

NOR : ASET1151039M

Entre :

La confédération nationale artisanale des instituts de beauté ;

La fédération internationale des écoles professionnelles de la parfumerie et de l'esthétique cosmétique ;

L'union nationale des instituts de beauté,

D'une part, et

La fédération des services CFDT ;

La fédération du commerce, services et force de vente CFTC ;

La fédération FO de la coiffure, de l'esthétique et de la parfumerie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Champ d'application

La convention collective de l'esthétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie réglera sur l'ensemble du territoire métropolitain, les départements et les régions d'outre-mer et les collectivités d'outre-mer (Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon), les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises quelles que soient les modalités d'exercice (dans l'entreprise ou hors entreprise, à domicile, y compris les soins aux personnes dépendantes).

Le champ d'application comprend les entreprises dont les activités principales sont les suivantes :

1. Le conseil en beauté, la vente de produits cosmétiques et les soins de beauté (visage et corps), maquillage, maquillage longue durée, traitement antirides, modelages faciaux, épilation, modelage esthétique de bien-être et de confort, manucure, pose de prothèses d'ongles, stylisme ongulair, les soins esthétiques à la personne en institut de beauté, en SPA, les techniques esthétiques adaptées à la socio-esthétique généralement répertoriés au code NAF, rév 2, 2008 : 96.02B.

2. Les soins corporels notamment les centres spécialisés généralement répertoriés au code NAF, rév. 2, 2008 : 96.04Z.

3. L'enseignement secondaire technique ou professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertorié au code NAF, rév. 2, 2008, 85.32Z.

4. L'enseignement post-secondaire non supérieur lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertoriés au code NAF, rév. 2, 2008, 85.41Z.

5. L'enseignement supérieur lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums généralement répertorié au code NAF, rév. 2, 2008, 85.42Z.

6. Les autres enseignements liés aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums généralement répertoriés au code NAF, rév. 2, 2008, 85.59A et 85.59B.

7. Les activités de direction, de gestion, tutelle, holding, groupements concernant les entreprises relevant du secteur d'activité de la convention collective, généralement répertoriées au code NAF, rév 2, 2008, 70.10Z.

Sont expressément exclues de son champ d'application les entreprises dont l'activité principale est soit :

1. Le commerce de détail de parfumerie, de produits de beauté, de toilette et d'hygiène, de cosmétiques, généralement répertoriées au code NAF, rév 2, 2008, 47.75Z.

2. La vente à distance sur catalogue spécialisé, généralement répertorié au code NAF, rév 2, 2008, 47.91B.

3. Le commerce forain des articles de parfumerie ou de beauté, généralement répertorié au code NAF, rév 2, 2008, 47.81Z.

En outre, pour déterminer si la présente convention collective nationale est applicable, il sera tenu compte de l'activité principale et non du numéro de nomenclature qui a été donné à l'établissement.

Article 1^{er}

Entrée en vigueur

Il est convenu un accord sur les salaires minima.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent accord, en application des dispositions de l'article L. 2261.15 du code du travail. Les dispositions du présent accord s'appliqueront à compter de l'extension.

Article 2

Rémunération relative à la classification issue de l'accord du 2 juin 2009

Cette grille de salaires se réfère à l'accord du 2 juin 2009 et ses avenants relatifs aux définitions et à la classification des emplois.

Article 3

Salaires bruts pour 151,67 heures mensuelles

3.1. Grille de salaires dans les entreprises dont l'activité relève de l'esthétique

(En euros.)

| COEFFICIENT | SALAIRE MINIMUM brut mensuel |
|-------------|---------------------------------|
| 135 | 1 370 |
| 150 | 1 375 |
| 160 | 1 385 |

| COEFFICIENT | SALAIRE MINIMUM brut mensuel |
|-------------|---------------------------------|
| 175 | 1 395 |
| 180 | 1 430 |
| 200 | 1 517 |
| 230 | 1 588 |
| 250 | 1 783 |
| 300 | 2 946 |

3.2. Grille de salaires dans les entreprises dont l'activité se caractérise par l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie

(En euros.)

| COEFFICIENT | SALAIRE MINIMUM brut mensuel échelon A | ÉCHELON B + 1,5 % du salaire minimum brut mensuel |
|-------------|--|--|
| 135 | 1 370 | 1 390,55 |
| 150 | 1 375 | 1 395,63 |
| 200 | 1 517 | 1 539,76 |
| 230 | 1 588 | 1 611,82 |
| 240 | 1 610 | 1 634,15 |
| 245 | 1 660 | 1 684,90 |
| 300 | 2 946 | 2 990,19 |

Article 4

Clause de revoyure

Les partenaires sociaux s'engagent à renégocier les salaires dans les 2 mois qui suivent l'augmentation du :

- Smic si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 135 ;
- plafond de sécurité sociale si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 300.

Article 5

Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Article 6

Révision et dénonciation

Les dispositions de révision (art. L. 2261-7 et suivants) et de dénonciation (art. L. 2261-9 et suivants) sont soumises aux dispositions légales en vigueur.

Fait à Paris, le 12 mai 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3014

Convention collective nationale

**IDCC : 2336. – ORGANISMES GESTIONNAIRES DE FOYERS
ET SERVICES POUR JEUNES TRAVAILLEURS**

AVENANT N ° 10 DU 21 JUIN 2011

RELATIF AUX FRAIS DE TRANSPORT

NOR : ASET1151068M
IDCC : 2336

PRÉAMBULE

Le présent accord annule et remplace l'accord n° 9 du 24 janvier 2007 relatif aux réunions nationales, qui a lui-même annulé et remplacé l'accord n° 4 du 1^{er} décembre 2004 relatif aux réunions nationales. Il est annexé au règlement intérieur de l'AGEPA.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique pour toutes les réunions liées au suivi et à la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs, ainsi qu'aux réunions préparatoires et aux réunions de l'AGEPA, étant entendu que chaque réunion plénière génère une réunion de préparation d'un temps au plus égal, dans la limite de 2 représentants par organisation syndicale de salariés.

Article 2

Frais de déplacement et de séjour

2.1. Frais de déplacement

2.1.1. Frais de transport

Le barème de remboursement des frais de déplacement s'effectue selon les frais réels avec les modalités suivantes :

Chemin de fer

Le remboursement est effectué sur la base du tarif de 2^e classe, et subordonné à la production du titre de transport émis par la SNCF et utilisé pour le déplacement.

Sont en outre remboursés les frais réels de transport en commun du domicile (ou de la résidence administrative) à la gare de départ et de la gare d'arrivée au lieu de réunion à l'aller et au retour par le trajet le plus direct (base deux titres de transport urbain par réunion voire 3 si une nuitée précède la réunion).

Lorsque l'utilisation du véhicule personnel s'impose pour l'aller et le retour du domicile à la gare de départ, le remboursement s'effectue sur la base de la distance parcourue et de l'indemnité kilo-

métrique du barème de l'administration fiscale (véhicule 7 CV effectuant jusqu'à 5 000 km par an) en vigueur.

Les éventuels frais de parking engendrés sont indemnisés sur la base de leur coût réel.

Avion

La prise en charge du transport en avion n'est accordée que si la distance domicile-lieu de réunion est supérieure à 500 kms, ou lorsque le coût global (transport, séjours, indemnités...) n'est pas supérieur à celui du transport ferroviaire.

Le remboursement est effectué sur la base du tarif de la classe la plus économique, il est subordonné à la production du titre de transport utilisé.

Sont en outre remboursés les frais réels de transport en commun du domicile (ou de la résidence administrative) à l'aéroport de départ et de l'aéroport d'arrivée au lieu de réunion à l'aller et au retour par le trajet le plus direct.

Lorsque l'utilisation du véhicule personnel s'impose pour l'aller et le retour du domicile à l'aéroport de départ, le remboursement s'effectue sur la base de la distance parcourue et de l'indemnité kilométrique du barème de l'administration fiscale (véhicule 7 CV effectuant jusqu'à 5 000 km par an), en vigueur.

Les éventuels frais de parking engendrés sont indemnisés sur la base de leur coût réel.

Les autres transports en commun

Le remboursement des frais de transport en autocar, navette collective, métro, RER ou autre moyen de transport routier collectif peut être effectué sur présentation des tickets de transports justificatifs, sur la base des dépenses réellement engagées.

Véhicule personnel

L'utilisation du véhicule personnel est prise en charge si celle-ci entraîne une économie ou un gain de temps appréciable, ou dans les cas d'absence permanente ou occasionnelle de transport en commun.

Le remboursement du déplacement s'effectue sur la base de la distance parcourue selon le trajet le plus court et de l'indemnité kilométrique du barème de l'administration fiscale (véhicule 7 CV effectuant jusqu'à 5 000 km par an) en vigueur.

Les éventuels frais de péages engendrés sont indemnisés sur la base de leur coût réel après présentation des pièces justificatives.

Utilisation pour convenances personnelles : dans ce cas le remboursement du déplacement est effectué forfaitairement sur la base du coût du trajet le plus direct par voie ferrée en 2^e classe.

Taxi

Les frais de taxi peuvent être pris en charge sur de courtes distances en cas d'absence permanente ou occasionnelle de moyens de transport en commun.

Leur remboursement est effectué sur présentation des pièces justificatives indiquant le montant et la date du transport.

2.1.2. Formules d'abonnement et cartes de réduction

Les formules abonnements ou les cartes de réduction (avion ou train) sont remboursées sur la base du tarif 2^e classe dès que le nombre de participations aux réunions en application de l'article 1^{er} permet d'envisager son amortissement.

2.2. Séjour

Nuit d'hôtel et petit déjeuner : plafond d'indemnisation de 100 €.

Repas : plafond d'indemnisation de 28 €.

Les pièces justificatives de ces prestations sont à joindre à l'état de frais. Le barème ci-dessus est applicable pour les séjours en France métropolitaine.

2.3. Remboursements

Les remboursements sont effectués par l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme.

Ces remboursements sont effectués sous 15 jours maximum suivant la réception de la demande au vue des pièces justificatives jointes à celle-ci.

2.4. Temps de transport

L'estimation du temps de transport se fera sur la base des éléments suivants :

- trajet résidence-gare : indications des sites Web de calcul d'itinéraire ;
- durée de trajet indiquée sur les titres (ou indicateurs) de transports par voie ferrée ou aérienne ;
- trajet gare d'arrivée-lieu de réunion : indications du site RATP pour la région parisienne.
- délai forfaitaire de 1 heure pour prendre en compte les contraintes liées aux écarts entre les horaires des transports aériens ou ferrés et les horaires de la réunion paritaire.

Ces estimations, à l'aller et au retour, serviront de référence pour les remboursements dus aux employeurs (avenant n° 29 à la convention collective nationale relatif aux temps de participation aux commissions paritaires nationales). D'éventuels écarts pourront être justifiés et pris en compte au regard de situations particulières.

Article 3

Date d'application

Le présent accord est applicable dès sa signature.

Article 4

Révision. – Dénonciation

La révision du présent accord peut intervenir sur la demande de l'une des parties signataires.

Le présent accord ne pourra être dénoncé par l'une des parties qu'après en avoir avisé l'autre par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le préavis de dénonciation est de 3 mois.

La dénonciation devra être accompagnée d'un nouveau projet par la partie ayant dénoncé cet accord.

Fait à Paris, le 21 juin 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SNEFOS ;
SYNEAS.

Syndicats de salariés :

FFASS CGC ;
CFDT ;
UNS FJT CGT.

Brochure n° 3130

Convention collective nationale

**IDCC : 1607. – INDUSTRIES DES JEUX, JOUETS,
ARTICLES DE FÊTES ET ORNEMENTS DE NOËL,
ARTICLES DE PUÉRICULTURE ET VOITURES D'ENFANTS,
MODÉLISME ET INDUSTRIES CONNEXES**

**AVENANT N° 52 DU 4 JUILLET 2011
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

NOR : ASET1151055M

IDCC : 1607

PRÉAMBULE

Dans un contexte économique en évolution constante, les partenaires sociaux soulignent l'importance que représente la formation professionnelle pour les salariés et les entreprises. Ils souhaitent poursuivre l'accompagnement des différentes actions de formation qui sont mises en place et sont conscients de la nécessité renforcée dudit accompagnement pour un secteur essentiellement constitué de petites et moyennes entreprises.

De plus, suite aux conclusions de l'observatoire des métiers qui ont mis en évidence des éléments comme la pyramide des âges et ont permis d'identifier les métiers sensibles, les partenaires sociaux soulignent la nécessité d'accentuer le recours à tous les dispositifs légaux et conventionnels en matière de formation professionnelle. Pour ce faire, ils estiment nécessaire d'actualiser certaines des dispositions de l'avenant 23 du 9 novembre 2004.

Article 1^{er}

Désignation de l'organisme paritaire collecteur agréé

Le terme OPCIB est remplacé par OPCA, sachant que le choix de l'OPCA désigné est précisé par un accord paritaire.

Article 2

Collecte des fonds de la formation

Celle-ci doit être réalisée au plan national par l'OPCA.

Article 3

Délégation

Afin de favoriser le développement du service de proximité, des conventions peuvent être mises en place avec tout ou partie des structures régionales de l'OPCA, la collecte et la gestion des fonds de formation étant nationale et assurée par la structure nationale délégataire de l'OPCA.

Article 4

Mandat de gestion

Les objectifs et axes de ces derniers sont fixés par les partenaires sociaux signataires des accords de branche formation inclus dans la présente convention collective.

Article 5

Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2012.

Article 6

Dépôt

Il sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes, conformément aux dispositions du code du travail.

Il est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations syndicales signataires.

Fait à Paris, le 4 juillet 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FJP.

Syndicats de salariés :

FCMTM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FG FO ;

CSFV CFTC.

Brochure n° 3257

Convention collective nationale
IDCC : 2931. – ACTIVITÉS DE MARCHÉS FINANCIERS

AVENANT N° 1 DU 16 JUIN 2011

RELATIF AUX FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1151041M

IDCC : 2931

PRÉAMBULE

Les parties se sont rapprochées et ont convenu d'étendre l'adhésion au régime conventionnel frais de santé aux organismes signataires de la convention collective nationale des activités de marchés financier.

Le présent avenant constitue avec le protocole de gestion administrative un tout indissociable et indivisible de telle sorte que chacune des clauses du présent avenant s'applique audit protocole et réciproquement.

Article 1^{er}

Adhésion au régime conventionnel de prévoyance

Il est convenu que l'adhésion au régime conventionnel frais de santé est étendue aux organismes signataires de la convention collective nationale des activités de marchés financier, pour le compte de l'ensemble de leurs salariés, sous réserve de l'accord de la commission paritaire de gestion.

Article 2

Date d'effet

D'un commun accord entre les parties, la date d'effet du présent avenant est fixée au 1^{er} avril 2011.

Fait à Malakoff, le 16 juin 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

AMAFI.

Syndicats de salariés :

CFTC MF ;

CFDT bourse ;

CGC marchés financiers ;

SPI MT.

Brochure n° 3257

Convention collective nationale
IDCC : 2931. – ACTIVITÉS DE MARCHÉS FINANCIERS

AVENANT N° 1 DU 16 JUIN 2011
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1151042M
IDCC : 2931

PRÉAMBULE

Les parties se sont rapprochées et ont convenu :

- d'étendre l'adhésion au régime conventionnel de prévoyance aux organismes signataires de la convention collective nationale des activités de marchés financier ;
- de modifier le montant du capital en cas d'invalidité absolue et définitive d'un participant célibataires, veuf ou divorcé sans enfant.

Le présent avenant constitue avec le protocole de gestion administrative un tout indissociable et indivisible de telle sorte que chacune des clauses du présent avenant s'applique audit protocole et réciproquement.

Article 1^{er}

Adhésion au régime conventionnel de prévoyance

Il est convenu que l'adhésion au régime conventionnel de prévoyance est étendue aux organismes signataires de la convention collective nationale des activités de marchés financier, pour le compte de l'ensemble de leurs salariés, sous réserve de l'accord de la commission paritaire de gestion.

Article 2

Invalidité absolue et définitive

Il est convenu qu'en cas d'invalidité absolue et définitive du participant telle que définie à l'article 29 du protocole de gestion administrative, l'Institution lui verse, par anticipation, le capital décès seul de l'option 1. Toutefois, pour le participant célibataire, veuf ou divorcé sans enfant, le capital est égal à 300 % du salaire de référence.

Le capital est versé au participant à compter de la consolidation de l'invalidité absolue et définitive. Ce versement met fin à la garantie décès.

Article 3

Date d'effet

D'un commun accord entre les parties, la date d'effet du présent avenant est fixée au 1^{er} avril 2011.

Fait à Malakoff, le 16 juin 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

AMAFI.

Syndicats de salariés :

CFTC MF ;

CFDT bourse ;

CGC marchés financiers ;

SPI MT.

Brochure n° 3256

Convention collective nationale
IDCC : 1589. – MAREYEURS-EXPÉDITEURS

AVENANT N° 33 DU 28 JUIN 2011
RELATIF À LA CRÉATION D'UNE COMMISSION PARITAIRE
NOR : ASET1151073M
IDCC : 1589

Le présent accord a pour objet de déterminer l'organisation et les règles de fonctionnement de la commission paritaire nationale de validation des accords conclus par les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégués syndicaux ou les entreprises de moins de 50 salariés en l'absence de délégués du personnel désignés comme délégués syndicaux et relevant du champ de la convention collective nationale des mareyeurs expéditeurs.

Article 1^{er}

Rôle de la commission

Le rôle de la commission est de contrôler, en vue de leur validation, que les accords collectifs conclus en application des articles L. 2232-21 et suivants du code du travail ne sont pas contraires aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables.

La commission n'exerce pas de contrôle d'opportunité des accords qui lui sont ainsi soumis.

A défaut de décision de la présente commission, au terme d'un délai de 4 mois à compter de la saisine de la commission, matérialisée par l'envoi au secrétariat de la commission du dossier complet de demande de validation de l'accord d'entreprise, l'accord est réputé validé ; le délai de 4 mois court à compter de la réception du dossier complet.

Article 2

Compétence de la commission

En application des dispositions des articles L. 2232-21 et suivants du code du travail, la commission a pour mission de valider les accords d'entreprise conclus avec les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel ou les membres de la délégation unique du personnel.

Ces accords d'entreprise conclus avec les élus du personnel portent uniquement sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif à l'exception des accords sur les modalités de consultation et d'information du comité d'entreprise en cas de licenciement économique de 10 salariés ou plus.

Article 3

Composition de la commission

La commission est composée de 10 membres répartis en deux collèges :

- un représentant titulaire (ou son suppléant) de chaque organisation syndicale de salariés ;

- un nombre égal de représentants titulaires (ou suppléants) au titre de la délégation des employeurs.

En cas d'absence d'un titulaire, son suppléant le remplace.

En cas d'empêchement, un membre de la commission peut donner pouvoir à un autre membre du même collège ; celui-ci devant être présenté aux membres présents avant le vote sur la validation des accords d'entreprise mis à l'ordre du jour de la réunion. Un membre de la commission ne peut avoir plus de 2 pouvoirs en incluant le sien.

La présence des 3/5 des membres dans chaque collège est requise pour la validité des délibérations de la commission.

Article 4

Secrétariat de la commission

La commission est domiciliée au siège de l'union du mareyage français situé au 96, rue Boileau, 75016 Paris, qui en assure le secrétariat.

Les missions du secrétariat consistent à :

- assurer la réception, la reproduction et la transmission des accords collectifs soumis à validation par voie postale ou électronique selon l'urgence, en un exemplaire à chacun des membres, de préférence 15 jours avant la réunion de la commission de validation ;
- établir les convocations et les procès-verbaux de décisions de la commission de validation ;
- communiquer l'extrait de procès-verbal de décisions à l'entreprise au plus tard dans un délai de 15 jours suivant le prononcé de la décision de la commission.

Article 5

Fonctionnement de la commission

La saisine de la commission est caractérisée par la transmission de l'accord par l'entreprise au secrétariat de la commission. Cet accord doit être adressé en lettre recommandée avec avis de réception au secrétariat de la commission en 2 exemplaires.

L'envoi en version électronique des documents constitutifs de la saisine est également requis.

Pour être complet, le dossier de demande comprend :

- le courrier de l'entreprise de demande de validation de l'accord ;
- l'accord signé faisant l'objet d'une demande de validation avec la qualité des signataires de l'accord ;
- une présentation de l'entreprise avec mention de l'effectif salarié à la date de signature de l'accord ;
- une preuve de l'information préalable prévue à l'article L. 2232-21 du code du travail adressée par l'employeur à chacune des organisations de salariés représentatives de la branche sur sa décision d'engager des négociations collectives ;
- une copie des procès-verbaux des dernières élections professionnelles (CERFA) ;
- l'attestation sur l'honneur selon laquelle l'entreprise compte moins de 200 salariés et est dépourvue de délégué syndical ;
- tout autre document nécessaire à l'examen de l'accord d'entreprise soumis à validation (ex. : une copie des accords d'entreprise cités dans l'accord soumis à validation).

La commission peut convoquer l'employeur et le représentant élu signataire afin de présenter aux membres de la commission l'accord d'entreprise conclu.

La commission de validation se réunit à l'occasion de toute réunion paritaire et dans un maximum de 3 mois suivant la transmission au secrétariat du dossier complet. A défaut de réunion paritaire programmée, une réunion spécifique de la commission de validation sera convoquée.

Les séances de la commission nationale paritaire de validation sont présidées alternativement par un représentant du collège salarié et un représentant du collège patronal.

Les partenaires sociaux s'engagent à respecter la confidentialité des dossiers examinés.

Les décisions de la commission sont adoptées par accord entre les 2 collèges. Au sein de chaque collège, les voix sont exprimées à la majorité des membres présents ou représentés.

La commission émet un procès-verbal de validation ou de non-validation de ou des accords transmis.

Les avis rendus par la commission nationale paritaire de validation de la branche des mareyeurs expéditeurs ne préjugent pas de l'interprétation qui en serait faite par les tribunaux et ne peuvent engager la responsabilité de la commission et de ses membres.

Article 6

Entrée en vigueur et formalités de dépôt du présent accord

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter de sa date de signature. Il est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail en vue de son extension.

Fait à Paris, le 28 juin 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UMF ;

SNSSP.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAA CFE-CGC.

Convention collective départementale

**IDCC : 923. – MÉTALLURGIE
(Charente-Maritime)
(27 décembre 1976)**

(Etendue par arrêté du 20 janvier 1979,
Journal officiel du 18 mars 1979)

**AVENANT DU 2 MAI 2011
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE**

NOR : ASET1151049M
IDCC : 923

Entre :

L'UIMM de la Charente-Maritime,

D'une part, et

Le syndicat des métaux FO de la Charente-Maritime,

Le syndicat des métaux CFDT de la Charente-Maritime,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Après l'article 32 de la convention collective de la métallurgie de la Charente-Maritime, il est ajouté un article 33, ainsi rédigé :

« Article 33

Mise en place d'un régime de prévoyance

A. – Bénéficiaires

L'employeur mettra en place, en faveur des mensuels comptant plus de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise et qui ne bénéficient pas de la cotisation prévue à l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, un régime de prévoyance comportant prioritairement une garantie décès.

B. – Garanties et cotisations

Lorsqu'elle est mise en place, la garantie décès prévoit le versement d'un capital en cas de décès ou, en anticipation, en cas d'invalidité troisième catégorie reconnue par la sécurité sociale, et/ou le versement d'une rente d'éducation aux enfants à charge.

L'employeur consacrera à ce régime, pour chaque salarié visé au paragraphe A ci-dessus, au minimum un taux de cotisation égal, pour une année civile complète de travail, à 0,40 % du montant de la rémunération annuelle effective garantie (RAEG) du mensuel classé au coefficient 215.

Cette cotisation sera calculée sur la base de la RAEG en vigueur au 1^{er} janvier de l'année considérée pour la durée légale du travail. Elle sera calculée *pro rata temporis* pour les salariés soumis à un horaire de travail effectif inférieur à la durée légale du travail, ainsi que pour ceux dont la condition d'ancienneté a été remplie en cours d'année ou dont le contrat de travail a pris fin en cours d'année.

Cette cotisation s'imputera sur toute cotisation affectée par l'employeur à un régime de prévoyance quel qu'il soit, à l'exclusion d'une éventuelle couverture « frais de santé ».

En outre, les parties signataires recommandent aux employeurs, sans que cela représente un caractère obligatoire, de consacrer, en plus de la cotisation visée ci-dessus, une cotisation à la charge du salarié, égale au minimum à 0,30 % du montant de la RAEG du mensuel classé au coefficient 215, en vue de la couverture du risque invalidité et/ou incapacité.

Dans ce cas, la cotisation sera calculée sur la base de la RAEG en vigueur au 1^{er} janvier de l'année considérée pour la durée légale du travail. Elle sera calculée *pro rata temporis* pour les salariés soumis à un horaire de travail effectif inférieur à la durée légale du travail dans les mêmes conditions que la cotisation patronale.

Cette cotisation s'imputera sur toute cotisation prise en charge par le salarié à un régime de prévoyance quel qu'il soit à l'exclusion d'une éventuelle couverture « frais de santé ».

C. – Organismes assureurs

Les parties signataires recommandent, sans que cela présente un caractère obligatoire, l'un des 3 organismes assureurs suivants :

- Malakoff Médéric ;
- Réunica ;
- Novalis Taitbout.

Les parties s'engagent à promouvoir ces 3 organismes assureurs.

D. – Suivi du régime

Au cours de la réunion paritaire annuelle sur l'emploi, une information sera faite sur le suivi du régime de prévoyance mis en place par le présent avenant.

E. – Dénonciation partielle

Les parties signataires rappellent que la présente convention collective est le résultat de la recherche d'un équilibre entre leurs intérêts respectifs. Elles considèrent, en conséquence, qu'une clause de dénonciation partielle ne peut être envisagée que de manière tout à fait exceptionnelle et pour des sujets strictement délimités dont l'évolution comporte des risques susceptibles d'affecter la convention collective toute entière.

C'est dans ces conditions qu'elles conviennent des dispositions ci-après dont l'application est limitée au présent article 33. Les dispositions du présent article pourront faire l'objet d'une dénonciation unilatérale pour chaque signataire indépendamment des autres dispositions de la présente convention collective.

La dénonciation sera notifiée par son auteur à tous les signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction des relations du travail au ministère du travail et au secrétariat greffe du conseil des prud'hommes, dès que la notification en aura été faite au dernier signataire par la réception, par celui-ci, de la lettre recommandée.

Lorsque la dénonciation sera le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou salariés, elle ne fera pas obstacle au maintien en vigueur des dispositions du présent article.

Lorsque la dénonciation sera le fait de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle prendra effet à l'expiration d'un préavis de 3 mois et une nouvelle négociation devra s'engager à la demande de l'une des parties intéressées.

Le présent article cessera de plein droit de produire ses effets à la date d'entrée en vigueur du nouvel article destiné à le remplacer, ou, à défaut, à l'expiration d'un délai de 1 an à compter de la fin du préavis. »

Article 2

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} jour du trimestre qui suivra la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1^{er} septembre 2011.

Article 3

Le présent avenant sera notifié aux organisations syndicales, en un exemplaire original, dès sa signature.

Il sera déposé à la direction générale du travail ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de La Rochelle dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 4

Les parties signataires décident de demander l'extension du présent avenant.

Fait à La Rochelle, le 2 mai 2011.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 979. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
(Le Havre)
(26 juin 1978)**

(Etendue par arrêté du 16 mai 1980,
Journal officiel du 6 juillet 1980)

**AVENANT DU 9 JUIN 2011
RELATIF À LA PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE**

NOR : ASET1151051M

IDCC : 979

PRÉAMBULE

Par le présent accord, les parties signataires manifestent leur volonté de mettre en place au sein des entreprises de la métallurgie de l'arrondissement du Havre un régime de prévoyance à caractère collectif et obligatoire.

Les parties signataires affirment la nécessité de responsabiliser tous les acteurs de l'entreprise, employeurs et salariés, afin d'assurer une protection sociale complémentaire des salariés et de leur famille.

Article 1^{er}

Prévoyance complémentaire

Après l'article 21 : « Indemnisation maladie. – Accident du travail » de la convention collective des industries métallurgiques de l'arrondissement du Havre modifiée, il est inséré un article 21 *bis* : « Prévoyance complémentaire », rédigé comme suit :

« Article 21 *bis*

Prévoyance complémentaire

1. Garanties de prévoyance

L'employeur met en place, en faveur des mensuels ayant plus de 1 an d'ancienneté qui ne bénéficient pas de la cotisation prévue à l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, un régime de prévoyance comportant obligatoirement une garantie du risque décès.

Cette garantie décès devra inclure le versement d'un capital en cas de décès ou, en anticipation, en cas d'invalidité 3^e catégorie reconnue par la sécurité sociale.

Cette garantie pourra inclure le versement d'une rente éducation aux enfants à charge.

2. Cotisations

L'employeur consacre à ce régime, pour chaque salarié visé ci-dessus, au minimum un taux de cotisation égal, pour une année complète de travail, à 0,30 % du montant de la rémunération annuelle garantie (RAG) du mensuel classé au coefficient 190.

Cette cotisation est calculée sur la base de la rémunération annuelle garantie en vigueur au 1^{er} janvier de l'année considérée pour la durée légale du travail. Elle est réduite, *pro rata temporis*, pour les salariés soumis à un horaire de travail effectif inférieur à la durée légale du travail, ainsi que pour ceux dont la condition d'ancienneté a été remplie en cours d'année ou dont le contrat de travail a pris fin en cours d'année. Cette cotisation s'impute sur toute cotisation déjà affectée, par l'employeur, à un régime de prévoyance, existant dans l'entreprise et couvrant le même risque.

En outre, les parties signataires recommandent aux employeurs, sans que cela présente un caractère obligatoire, de consacrer, en plus de la cotisation à la charge de l'employeur visée ci-dessus, une cotisation à la charge exclusive du salarié, en vue de couvrir d'autres garanties, notamment la garantie du risque invalidité et/ou du risque incapacité de travail.

Lorsque l'employeur met en place une cotisation à la charge du salarié, cette cotisation salariale est égale au minimum, pour une année complète de travail, à 0,30 % du montant de la rémunération annuelle garantie (RAG) du mensuel classé au coefficient 190 en vigueur au 1^{er} janvier de l'année considérée pour la durée légale du travail. Elle est réduite, *pro rata temporis*, pour les salariés soumis à un horaire de travail effectif inférieur à la durée légale du travail, ainsi que pour ceux dont la condition d'ancienneté a été remplie en cours d'année ou dont le contrat de travail a pris fin en cours d'année.

Lorsqu'elle est mise en œuvre, cette cotisation à la charge exclusive du salarié s'impute sur toute cotisation prise en charge par le salarié à un régime de prévoyance, existant dans l'entreprise.

3. Choix de l'organisme prestataire

Pour mettre en place le régime de prévoyance décrit ci-dessus, les parties signataires recommandent, sans que cela présente un caractère obligatoire, de choisir l'un des organismes figurant en annexe au présent avenant.

4. Dénonciation partielle

Les parties signataires rappellent que la présente convention collective est le résultat de la recherche d'un équilibre entre leurs intérêts respectifs. Elles considèrent, en conséquence, qu'une clause de dénonciation partielle ne peut être envisagée que de manière tout à fait exceptionnelle et pour des sujets strictement délimités dont l'évolution comporte des risques susceptibles d'affecter la convention collective toute entière.

C'est dans ces conditions qu'elles conviennent des dispositions ci-après dont l'application est limitée au présent article 21 *bis* de la convention collective. Les dispositions du présent article pourront faire l'objet d'une dénonciation unilatérale pour chaque signataire indépendamment des autres dispositions de la présente convention collective.

La dénonciation sera notifiée par son auteur à tous les signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction des relations du travail au ministère du travail et au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes, dès que la notification en aura été faite au dernier signataire par la réception, par celui-ci, de la lettre recommandée.

Lorsque la dénonciation sera le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou salariés, elle ne fera pas obstacle au maintien en vigueur des dispositions du présent article.

Lorsque la dénonciation sera le fait de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle prendra effet à l'expiration d'un délai de préavis de 3 mois et une nouvelle négociation devra s'engager à la demande de l'une des parties intéressées.

Le présent article cessera de plein droit de produire ses effets à la date d'entrée en vigueur du nouvel article destiné à le remplacer, ou, à défaut, à l'expiration d'un délai de 1 an à compter de la fin du préavis. »

Article 2

Modalités de suivi

Les parties conviennent de faire un premier bilan de la mise en œuvre des dispositions du présent article dans 12 mois, puis à échéance régulière, tous les ans, pour apprécier la qualité des prestations et leur possibilité d'évolution.

Article 3

Action de communication

L'UIMM région havraise s'engage à porter à la connaissance des entreprises ressortissant de la métallurgie havraise les dispositions de cet avenant.

Article 4

Date d'entrée en vigueur

Le présent avenant entre en application à compter du 1^{er} janvier 2012.

Article 5

Notification et dépôt

Le présent avenant sera notifié à chaque organisation syndicale représentative dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et déposé au ministère du travail, de l'emploi et de la santé ainsi qu'au secrétariat-greffe des conseils de prud'hommes du Havre dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Son extension sera sollicitée en application des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait au Havre, le 9 juin 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UIMM de la région Havraise.

Syndicats de salariés :

CFDT métallurgie du Havre ;
CFE-CGC Haute-Normandie ;
CFTC métallurgie du Havre ;
CGT-FO.

ANNEXE

Liste indicative d'organismes de prévoyance

Institutions de prévoyance :

- Aprionis Prévoyance, institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code la sécurité sociale, agréée sous le numéro 956, Humanis, immeuble Montmorency II, centre régional Saint-Sever, BP 2029, 76040 Rouen Cedex, téléphone : 02-32-81-31-08.
- Malakoff Médéric Prévoyance, institution régie par la code de la sécurité sociale, 1, rue Grusse, 14050 Caen Cedex 4, 95, rue Bernardin-de-St-Pierre, BP 1444, 76066 Le Havre Cedex, téléphone : 02-35-19-24-50.
- Réunica Prévoyance, 154 rue Anatole-France, 92599 Levallois-Perret, téléphone : 01-40-22-37-01 ;
- Délégation régionale de Réunica, 26, rue du Général-Giraud, 76000 Rouen, téléphone : 02-35-89-16-25.

Organisme mutualiste :

- Prévadiès Harmonie Mutuelles, 9, rue Emile-Zola, BP 1729, 37017 Tours, Cedex 1, téléphone : 02-47-31-21-60.

Convention collective départementale
IDCC : 948. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
MÉCANIQUES ET CONNEXES
(Orne)
(6 octobre 1977)
(Etendue par arrêté du 24 août 1979,
Journal officiel du 13 novembre 1979)

ACCORD DU 20 JUIN 2011
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX (TEGA) POUR L'ANNÉE 2011

NOR : ASET1151016M
IDCC : 948

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'accord national du 17 janvier 1991.

Il fixe les taux effectifs garantis annuels applicables à partir de l'année 2011. Ces taux sont sans incidence sur les rémunérations mensuelles et ne serviront pas de base de calcul aux primes d'ancienneté.

Article 1^{er}

Il est institué dans le cadre de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Orne un barème unique des taux effectifs garantis annuels applicable à l'ensemble des catégories de personnels visés à l'accord national du 21 juillet 1975 relatif aux classifications dans les conditions de l'accord du 17 janvier 1991. Les taux effectifs garantis annuels ne s'appliquent donc pas aux travailleurs à domicile.

Le barème institué par le présent accord constitue la rémunération effective annuelle au-dessous de laquelle les salariés ne peuvent être rémunérés et sous réserve des conditions spéciales relatives aux jeunes de moins de 18 ans, aux handicapés lorsque leur handicap ne leur permet pas l'exercice normal de leur activité ainsi qu'à toute autre catégorie que pourrait viser un texte de nature législative réglementaire ou conventionnelle.

Les taux effectifs garantis annuels étant fixés pour la durée légale de travail en vigueur à la date de conclusion du présent d'accord, leurs montants devront être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif et, en particulier supporter les majorations légales pour les heures supplémentaires.

La rémunération annuelle minimale sera calculée au prorata du temps de présence en cas d'entrée ou de départ de l'entreprise en cours d'année, de suspension du contrat de travail ou de changement de classification.

S'agissant de salaires annuels minimaux garantis, la vérification interviendra, pour chaque salarié, en fin d'année et, au plus tard, le 31 janvier de l'année suivante ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin du contrat.

S'il apparaît que la totalité des éléments de rémunération à prendre en considération aboutit à un résultat inférieur au montant du taux effectif garanti annuel applicable, le salarié percevra un complément de salaire égal à la différence entre la rémunération perçue et la rémunération garantie telle qu'il doit en bénéficier en application du présent accord.

Article 2

Pour la comparaison des sommes réellement perçues par les salariés avec le présent barème, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments de salaire brut quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, y compris les primes et gratifications ayant un caractère périodique ainsi que toutes les compensations pour réduction d'horaire.

A l'exception :

- de la prime d'ancienneté telle que définie par rapport à la valeur du point à l'article 44 de la convention collective ;
- des primes prévues aux articles 47, 48, 49 et 50 de la convention collective ;
- des sommes ayant un caractère de remboursement de frais ;
- des sommes prévues dans le cadre de la législation sur la participation ou l'intéressement.

Article 3

A partir de l'année 2011 et pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, le barème unique, base mensualisée 151,67 heures, pour l'ensemble des différentes catégories professionnelles s'établit comme suit :

(En euros.)

| COEFFICIENT | TEGA 2011 |
|-------------|-----------|
| 140 | 16 545 |
| 145 | 16 555 |
| 155 | 16 565 |
| 170 | 16 650 |
| 180 | 16 670 |
| 190 | 16 780 |
| 215 | 17 040 |
| 225 | 17 150 |
| 240 | 17 860 |
| 255 | 18 620 |
| 270 | 19 670 |
| 285 | 20 650 |
| 305 | 22 040 |
| 335 | 24 535 |
| 365 | 26 600 |
| 395 | 28 440 |

Article 4

Le présent accord entrera en vigueur à partir du 1^{er} janvier de l'année 2011.

Article 5

Le présent accord est établi en suffisamment d'exemplaires pour remise à chaque partie signataire et sera déposé au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes d'Alençon et à la direction des relations du travail au ministère de l'emploi.

Fait à Alençon, 20 juin 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UIMM de l'Orne.

Syndicats de salariés :

CFTC ;

CGT-FO ;

CFE-CGC ;

CFDT.

Convention collective départementale

**IDCC : 948. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
MÉCANIQUES ET CONNEXES
(Orne)**

(6 octobre 1977)

(Etendue par arrêté du 24 août 1979,
Journal officiel du 13 novembre 1979)

ACCORD DU 20 JUIN 2011

RELATIF AUX SALAIRES (VALEUR DU POINT ET RMH) POUR L'ANNÉE 2011

NOR : ASET1151015M

IDCC : 948

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'accord national du 17 janvier 1991.

Il fixe la valeur des rémunérations minimales hiérarchiques qui sont retenues désormais simplement comme base de calcul de la prime d'ancienneté et des primes conventionnelles qui y sont rattachées.

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à 4,17 € au 1^{er} septembre 2011 (paie correspondant aux périodes travaillées à compter du 1^{er} septembre 2011), pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Article 2

Sont annexées au présent barème les primes d'ancienneté pour les différents coefficients des différentes catégories professionnelles pour leur valeur au 1^{er} septembre 2011 pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Article 3

Les rémunérations minimales hiérarchiques de référence incluent toutes les compensations pour réduction d'horaire.

Article 4

Le présent accord est établi en suffisamment d'exemplaires pour remise à chaque partie signataire et sera déposé au secrétariat greffe du conseil des prud'hommes d'Alençon et à la DIRECCTE, unité territoriale de l'Orne, à Alençon.

Fait à Alençon, le 20 juin 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UIMM Orne.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

ANNEXE

BASE MENSUELLE SERVANT DE CALCUL À LA PRIME D'ANCIENNETÉ

Tableau des rémunérations minimales hiérarchiques

Valeur du point : 4,17 €.

Base horaire hebdomadaire : 35 heures.

(En euros.)

| NIV. | ÉCHELON | | COEF. | OUVRIERS | ADMINISTRATIFS et techniciens | AGENTS de maîtrise | | AGENTS de maîtrise d'atelier | |
|------|---------|-----|-------|----------|-------------------------------------|-----------------------|----------|------------------------------------|----------|
| I | 1 | O1 | 140 | 612,99 | 583,80 | | | | |
| | 2 | O2 | 145 | 634,65 | 604,65 | | | | |
| | 3 | O3 | 155 | 678,67 | 646,35 | | | | |
| II | 1 | P1 | 170 | 744,35 | 708,90 | | | | |
| | 2 | — | 180 | — | 750,60 | | | | |
| | 3 | P2 | 190 | 831,92 | 792,30 | | | | |
| III | 1 | P3 | 215 | 941,38 | 896,55 | AM1 | 896,55 | AM1 | 959,31 |
| | 2 | — | 225 | — | 938,25 | — | — | — | — |
| | 3 | TA1 | 240 | 1 050,84 | 1 000,80 | AM2 | 1 000,80 | AM2 | 1 070,86 |
| IV | 1 | TA2 | 255 | 1 116,52 | 1 063,35 | AM3 | 1 063,35 | AM3 | 1 137,78 |
| | 2 | TA3 | 270 | 1 182,20 | 1 125,90 | — | — | — | — |
| | 3 | TA4 | 285 | 1 247,87 | 1 188,45 | AM4 | 1 188,45 | AM4 | 1 271,64 |
| V | 1 | — | 305 | — | 1 271,85 | AM5 | 1 271,85 | AM5 | 1 360,88 |
| | 2 | — | 335 | — | 1 396,95 | AM6 | 1 396,95 | AM6 | 1 494,74 |
| | 3 | — | 365 | — | 1 522,05 | AM7 | 1 522,05 | AM7 | 1 628,59 |

Prime d'ancienneté « Ouvriers »

Valeur du point : 4,17 €.

Base horaire hebdomadaire : 35 heures.

(En euros.)

| NIVEAU | COEF. | ÉCH. | 3 ANS 3 % | 4 ANS 4 % | 5 ANS 5 % | 6 ANS 6 % | 7 ANS 7 % | 8 ANS 8 % | 9 ANS 9 % | 10 ANS 10 % | 11 ANS 11 % | 12 ANS 12 % | 13 ANS 13 % | 14 ANS 14 % | 15 ANS 15 % |
|--------|-------|------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| I | 140 | 1 | 18,39 | 24,52 | 30,65 | 36,78 | 42,91 | 49,04 | 55,17 | 61,30 | 67,43 | 73,56 | 79,69 | 85,82 | 91,95 |
| | 145 | 2 | 19,05 | 25,40 | 31,74 | 38,09 | 44,44 | 50,79 | 57,14 | 63,49 | 69,84 | 76,19 | 82,53 | 88,88 | 95,23 |
| | 155 | 3 | 20,36 | 27,15 | 33,93 | 40,72 | 47,51 | 54,29 | 61,08 | 67,87 | 74,65 | 81,44 | 88,23 | 95,01 | 101,80 |
| II | 170 | 1 | 22,33 | 29,77 | 37,22 | 44,66 | 52,10 | 59,55 | 66,99 | 74,43 | 81,88 | 89,32 | 96,76 | 104,21 | 111,65 |
| | 180 | 2 | — | — | — | — | — | — | — | — | — | — | — | — | — |
| | 190 | 3 | 24,96 | 33,28 | 41,60 | 49,91 | 58,23 | 66,55 | 74,87 | 83,19 | 91,51 | 99,83 | 108,15 | 116,47 | 124,79 |
| III | 215 | 1 | 28,34 | 37,66 | 47,07 | 56,48 | 65,90 | 75,31 | 84,72 | 94,14 | 103,55 | 112,97 | 122,38 | 131,79 | 141,21 |
| | 225 | 2 | — | — | — | — | — | — | — | — | — | — | — | — | — |
| | 240 | 3 | 31,53 | 42,03 | 52,54 | 63,05 | 73,56 | 84,07 | 94,58 | 105,08 | 115,59 | 126,10 | 136,61 | 147,12 | 157,63 |
| IV | 255 | 1 | 33,50 | 44,66 | 55,83 | 66,99 | 78,16 | 89,32 | 100,49 | 111,65 | 122,82 | 133,98 | 145,15 | 156,31 | 167,48 |
| | 270 | 2 | 35,47 | 47,29 | 59,11 | 70,93 | 82,75 | 94,58 | 106,40 | 118,22 | 130,04 | 141,86 | 153,69 | 165,51 | 177,33 |
| | 285 | 3 | 37,44 | 49,91 | 62,39 | 74,87 | 87,35 | 99,83 | 112,31 | 124,79 | 137,27 | 149,74 | 162,22 | 174,70 | 187,18 |
| V | 305 | 1 | | | | | | | | | | | | | |
| | 335 | 2 | | | | | | | | | | | | | |
| | 365 | 3 | | | | | | | | | | | | | |

Prime d'ancienneté « Administratifs et techniciens »

Valeur du point : 4,17 €.

Base horaire hebdomadaire : 35 heures.

(En euros.)

| NIVEAU | COEF. | ÉCH. | 3 ANS 3 % | 4 ANS 4 % | 5 ANS 5 % | 6 ANS 6 % | 7 ANS 7 % | 8 ANS 8 % | 9 ANS 9 % | 10 ANS 10 % | 11 ANS 11 % | 12 ANS 12 % | 13 ANS 13 % | 14 ANS 14 % | 15 ANS 15 % |
|--------|-------|------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| I | 140 | 1 | 17,51 | 23,35 | 29,19 | 35,03 | 40,87 | 46,70 | 52,54 | 58,38 | 64,22 | 70,06 | 75,89 | 81,73 | 87,57 |
| | 145 | 2 | 18,14 | 24,19 | 30,23 | 36,28 | 42,33 | 48,37 | 54,42 | 60,47 | 66,51 | 72,56 | 78,60 | 84,65 | 90,70 |
| | 155 | 3 | 19,39 | 25,85 | 32,32 | 38,78 | 45,24 | 51,71 | 58,17 | 64,64 | 71,10 | 77,56 | 84,03 | 90,49 | 96,95 |
| II | 170 | 1 | 21,27 | 28,36 | 35,45 | 42,53 | 49,62 | 56,71 | 63,80 | 70,89 | 77,98 | 85,07 | 92,16 | 99,25 | 106,34 |
| | 180 | 2 | 22,52 | 30,02 | 37,53 | 45,04 | 52,54 | 60,05 | 67,55 | 75,06 | 82,57 | 90,07 | 97,58 | 105,08 | 112,59 |
| | 190 | 3 | 23,77 | 31,69 | 39,62 | 47,54 | 55,46 | 63,38 | 71,31 | 79,23 | 87,15 | 95,08 | 103,00 | 110,92 | 118,85 |
| III | 215 | 1 | 26,90 | 35,86 | 44,83 | 53,79 | 62,76 | 71,72 | 80,69 | 89,66 | 98,62 | 107,59 | 116,55 | 125,52 | 134,48 |
| | 225 | 2 | 28,15 | 37,53 | 46,91 | 56,30 | 65,68 | 75,06 | 84,44 | 93,83 | 103,21 | 112,59 | 121,97 | 131,36 | 140,74 |
| | 240 | 3 | 30,02 | 40,03 | 50,04 | 60,05 | 70,06 | 80,06 | 90,07 | 100,08 | 110,09 | 120,10 | 130,10 | 140,11 | 150,12 |
| IV | 255 | 1 | 31,90 | 42,53 | 53,17 | 63,80 | 74,43 | 85,07 | 95,70 | 106,34 | 116,97 | 127,60 | 138,24 | 148,87 | 159,50 |
| | 270 | 2 | 33,78 | 45,04 | 56,30 | 67,55 | 78,81 | 90,07 | 101,33 | 112,59 | 123,85 | 135,11 | 146,37 | 157,63 | 168,89 |
| | 285 | 3 | 35,65 | 47,54 | 59,42 | 71,31 | 83,19 | 95,08 | 106,96 | 118,85 | 130,73 | 142,61 | 154,50 | 166,38 | 178,27 |
| V | 305 | 1 | 38,16 | 50,87 | 63,59 | 76,31 | 89,03 | 101,75 | 114,47 | 127,19 | 139,90 | 152,62 | 165,34 | 178,06 | 190,78 |
| | 335 | 2 | 41,91 | 55,88 | 69,85 | 83,82 | 97,79 | 111,76 | 125,73 | 139,70 | 153,66 | 167,63 | 181,60 | 195,57 | 209,54 |
| | 365 | 3 | 45,66 | 60,88 | 76,10 | 91,32 | 106,54 | 121,76 | 136,98 | 152,21 | 167,73 | 182,65 | 197,87 | 213,09 | 228,31 |

Prime d'ancienneté « Agents de maîtrise d'atelier »

Valeur du point : 4,17 €.

Base horaire hebdomadaire : 35 heures.

(En euros.)

| NIVEAU | COEF. | ÉCH. | 3 ANS 3 % | 4 ANS 4 % | 5 ANS 5 % | 6 ANS 6 % | 7 ANS 7 % | 8 ANS 8 % | 9 ANS 9 % | 10 ANS 10 % | 11 ANS 11 % | 12 ANS 12 % | 13 ANS 13 % | 14 ANS 14 % | 15 ANS 15 % |
|--------|-------|------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| I | 140 | 1 | | | | | | | | | | | | | |
| | 145 | 2 | | | | | | | | | | | | | |
| | 155 | 3 | | | | | | | | | | | | | |
| II | 170 | 1 | | | | | | | | | | | | | |
| | 180 | 2 | | | | | | | | | | | | | |
| | 190 | 3 | | | | | | | | | | | | | |
| III | 215 | 1 | 28,78 | 38,37 | 47,97 | 57,56 | 67,15 | 76,74 | 86,34 | 95,93 | 105,52 | 115,12 | 124,71 | 134,30 | 143,90 |
| | 225 | 2 | — | — | — | — | — | — | — | — | — | — | — | — | — |
| | 240 | 3 | 32,13 | 42,83 | 53,54 | 64,25 | 74,96 | 85,67 | 96,38 | 107,09 | 117,79 | 128,50 | 139,21 | 149,92 | 160,63 |
| IV | 255 | 1 | 34,13 | 45,51 | 56,89 | 68,27 | 79,64 | 91,02 | 102,40 | 113,78 | 125,16 | 136,53 | 147,91 | 159,29 | 170,67 |
| | 270 | 2 | | | | | | | | | | | | | |
| | 285 | 3 | 38,15 | 50,87 | 63,58 | 76,30 | 89,01 | 101,73 | 114,45 | 127,16 | 139,88 | 152,60 | 165,31 | 178,03 | 190,75 |
| V | 305 | 1 | 40,83 | 54,44 | 68,04 | 81,65 | 95,26 | 108,87 | 122,48 | 136,09 | 149,70 | 163,31 | 176,91 | 190,52 | 204,13 |
| | 335 | 2 | 44,84 | 59,79 | 74,74 | 89,68 | 104,63 | 119,58 | 134,53 | 149,47 | 164,42 | 179,37 | 194,32 | 209,26 | 224,21 |
| | 365 | 3 | 48,86 | 65,14 | 81,43 | 97,72 | 114,00 | 130,29 | 146,57 | 162,86 | 179,15 | 195,43 | 211,72 | 228,00 | 244,29 |

Convention collective

**IDCC : 1604. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
(Rouen et Dieppe)
(29 mai 1991)**

(Bulletin officiel n° 1991-6 bis)
(Etendue par arrêté du 25 octobre 1991,
Journal officiel du 30 octobre 1991)

**ACCORD DU 20 JUIN 2011
RELATIF À LA MISE EN PLACE DU RÉGIME DE PRÉVOYANCE**

NOR : ASET1151052M
IDCC : 1604

Entre :

L'UIMM Rouen-Dieppe,

D'une part, et

L'USM CGT-FO ;

La CFTC métallurgie ;

La CFDT métaux de Normandie ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent accord s'applique aux entreprises appartenant au champ d'application de la convention collective du 1^{er} juillet 1991 des industries métallurgiques des arrondissements Rouen et Dieppe.

Article 2

A compter du 1^{er} janvier 2012, l'employeur mettra en place, en faveur des mensuels qui ne bénéficient pas de la cotisation prévue à l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, un régime de prévoyance comportant prioritairement une garantie décès.

Cette garantie décès devra inclure le versement d'un capital, en cas de décès ou, en anticipation, en cas d'invalidité 3^e catégorie reconnue par la sécurité sociale, et/ou le versement d'une rente éducation aux enfants à charge.

Article 3

L'employeur consacrera à ce régime, pour chaque salarié visé à l'article 2, au minimum un taux de cotisation égal, pour une année complète de travail, à 0,30 % du montant de la REAG du mensuel

classé au coefficient 190. Cette cotisation sera calculée sur la base de la REAG en vigueur au 1^{er} janvier de l'année considérée pour la durée légale du travail.

Elle sera réduite *pro rata temporis*, pour les salariés soumis à un horaire de travail effectif inférieur à la durée légale du travail, ainsi que pour les salariés embauchés en cours d'année ou dont le contrat de travail aura pris fin en cours d'année.

Cette cotisation s'imputera sur toute cotisation affectée par l'employeur à un régime de prévoyance quel qu'il soit existant dans l'entreprise.

En outre, il est rappelé que l'employeur peut consacrer, sans que cela présente un caractère obligatoire, en plus de la cotisation visée ci-dessus, une cotisation à la charge exclusive du salarié, égale, pour une année complète de travail, au minimum à 0,30 % du montant de la REAG du mensuel classé au coefficient 190, affectée prioritairement à la couverture du risque invalidité et/ou incapacité.

Cette cotisation sera calculée sur la base de la REAG en vigueur au 1^{er} janvier de l'année considérée pour la durée légale du travail. Elle sera réduite *pro rata temporis*, pour les salariés soumis à un horaire de travail effectif inférieur à la durée légale du travail, ainsi que pour les salariés embauchés en cours d'année ou dont le contrat de travail aura pris fin en cours d'année.

Cette cotisation s'imputera sur toute cotisation affectée par le salarié à un régime de prévoyance quel qu'il soit existant dans l'entreprise.

Article 4

Les parties signataires conviennent de faire un premier bilan de la mise en œuvre des dispositions du présent accord dans un délai de 12 mois à compter de son entrée en vigueur, puis à échéance annuelle.

Article 5

Le présent accord a été fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

Article 6

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord. Conformément à la circulaire du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises, les parties signataires demandent une application la plus rapide possible de l'arrêté d'extension du présent accord.

Fait à Mont-Saint-Aignan, le 20 juin 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3169

Convention collective nationale
IDCC : 1726. – **CABINETS D'ÉCONOMISTES
DE LA CONSTRUCTION
ET DE MÊTREURS-VÉRIFICATEURS**
(Collaborateurs salariés)

ACCORD N° 71 DU 29 JUIN 2011
RELATIF AUX SALAIRES POUR L'ANNÉE 2011
(ÎLE-DE-FRANCE)

NOR : ASET1151046M
IDCC : 1726

Les signataires du présent accord, prenant acte des propositions de la commission nationale paritaire réunie le 29 juin 2011 à Paris, décident de fixer les valeurs de salaires minima par niveau selon le tableau ci-après :

(En euros.)

| NIVEAU | SALAIRE MINIMAL mensuel (national) | SALAIRE MINIMAL mensuel région (Île-de-France) |
|---------------|---------------------------------------|--|
| ETAM | | |
| A1 | 1 450 | 1 511 |
| A2 | 1 566 | 1 669 |
| B | 1 786 | 1 878 |
| C | 1 986 | 2 087 |
| D | 2 256 | 2 368 |
| E | 2 454 | 2 587 |
| F | 2 724 | 2 878 |
| Cadres | | |
| G | 3 037 | 3 246 |
| H | 3 200 | 3 410 |
| I | 3 777 | 3 986 |

Le présent accord pourra être révisé à la demande de l'une des parties en fonction de l'évolution des salaires, et au minimum 2 fois par an.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée entre hommes et femmes.

Les parties signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

Fait à Paris, le 29 juin 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UNTEC.

Syndicats de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

FG FO ;

BTP CFE-CGC ;

SYNATPAU FNCB CFDT.

Brochure n° 3060

Convention collective nationale

IDCC : 1930. – MEUNERIE

AVENANT N° 33 DU 17 MAI 2011

RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1151040M

IDCC : 1930

PRÉAMBULE

Les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés ont fait un bilan du régime de prévoyance des salariés de la convention collective nationale de la meunerie.

Les partenaires sociaux ont décidé d'améliorer le régime de prévoyance en place et après mise en concurrence de plusieurs organismes sociaux, de reconduire les organismes assureurs désignés.

Le présent avenant se substitue, à compter de sa date d'effet, aux dispositions de l'accord collectif relatif à la prévoyance dans les entreprises relevant de la convention collective nationale de la meunerie du 30 juin 2007 ainsi qu'aux avenants s'y rapportant.

Le présent avenant modifie l'article 58.2 « Garanties de ressources », l'article 5 « Maladie accident » de l'annexe III, l'article 8 « Maladie accident » de l'annexe IV, supprime l'article 58.3 « Longue maladie ».

Il est créé un nouveau titre à la présente convention collective nationale : « Régime de prévoyance ».

Article 1^{er}

Absences pour maladie ou accident

Les dispositions de l'article 58.2 « Garanties de ressources » sont annulées et remplacées par ce qui suit :

« Les entreprises relevant de la présente convention collective doivent assurer à leurs salariés un régime complémentaire de prévoyance maladie-accidents en cas d'absence pour maladie ou accident, dûment constatée par certificat médical et prise en charge par la sécurité sociale.

Le salarié bénéficie d'une indemnisation complémentaire dans les conditions prévues ci-dessous :

Ouvriers, employés et VRP

1. Ancienneté inférieure ou égale à 5 ans (à partir de 8 mois continus dans la profession).

Accident du travail :

- du 1^{er} jour au 60^e jour : 100 % du salaire brut ;
- du 61^e jour au 90^e jour : 75 % du salaire brut.

Maladie sans ticket modérateur et autres accidents avec arrêts de plus de 45 jours :

- du 4^e jour au 60^e jour : 100 % du salaire brut ;
- du 61^e jour au 90^e jour : 75 % du salaire brut.

Maladie avec ticket modérateur et autre cas :

- du 11^e au 60^e jour : 100 % du salaire brut ;
- du 61^e au 90^e jour : 75 % du salaire brut.

2. Ancienneté supérieure à 5 ans dans la profession.

Accident du travail :

- du 1^{er} au 60^e jour : 100 % du salaire brut ;
- du 61^e jour au 150^e jour : 75 % du salaire brut.

Autres motifs :

Du 4^e jour au 60^e jour : 100 % du salaire brut ;

Du 61^e jour au 150^e jour : 75 % du salaire brut.

3. Ancienneté supérieure à 23 ans dans la profession.

Accident du travail :

- du 1^{er} au 90^e jour : 100 % du salaire brut ;
- du 91^e jour au 190^e jour : 75 % du salaire brut.

Autres motifs :

- du 4^e jour au 90^e jour : 100 % du salaire brut ;
- du 91^e jour au 190^e jour : 75 % du salaire brut.

La maladie sans ticket modérateur correspond pour une maladie particulière, à la prise en charge à 100 % par la sécurité sociale, c'est-à-dire à la suppression du ticket modérateur qui intervient notamment :

- lorsque le salarié a été reconnu atteint d'une des affections, comportant un traitement prolongé et une thérapeutique particulièrement coûteuse ;
- dès l'instant que les soins sont consécutifs à l'intervention chirurgicale affectée d'un coefficient au moins égal à 50.

Salaire de référence

Le salaire de référence pour le calcul des prestations est le salaire brut soumis à cotisations au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, y compris 13^e mois et primes de vacances et hors frais professionnels des VRP, ou reconstituées en tenant compte des augmentations générales de salaire dont le salarié aurait bénéficié.

Limite des garanties

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à l'intéressé, compte tenu des sommes de toute provenance, perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident du travail, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler. En application de cette limite, lorsque l'indemnisation est calculée sur la rémunération nette, les indemnités journalières complémentaires versées à l'employeur sont majorées des charges sociales salariales correspondantes.

Absences successives

Au cas où plusieurs absences pour maladie ou accident interviendraient au cours d'une même année civile (période de 12 mois consécutifs pour les cadres et les agents de maîtrise), l'intéressé serait indemnisé pour chacune de ces absences dans les conditions indiquées ci-dessus sans toutefois que le nombre des jours indemnisés puisse, pendant ladite année civile (période de 12 mois

consécutifs pour les cadres et les agents de maîtrise), dépasser au total le maximum prévu selon la cause de l'absence.

Ancienneté

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour d'absence ; toutefois, si un salarié acquiert, pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, l'ancienneté requise pour bénéficier de ces dispositions, il lui en est fait application, pour la période d'indemnisation restant à courir sans qu'il y ait lieu d'observer de délai de franchise si celui-ci a déjà couru.

Rechute

La rechute est indemnisée lorsqu'elle est reconnue comme telle par la sécurité sociale. Elle s'entend par l'arrêt de travail pour maladie ou accident non soumis à franchise, dû à la même maladie ou au même accident que le précédent arrêt de travail, ceci étant justifié par un certificat médical.

Les conditions particulières d'indemnisation des salariés agents de maîtrise et cadres sont précisées dans les annexes catégorielles. »

Les dispositions de l'article 5 « Maladie accident » de l'annexe III « Agents de maîtrise et techniciens assimilés » sont annulées et remplacées par ce qui suit :

« Les entreprises relevant de la présente convention collective doivent assurer à leurs salariés un régime complémentaire de prévoyance maladie-accidents. En cas d'absence pour maladie ou accident, dûment constatée par certificat médical et prise en charge par la sécurité sociale, le salarié bénéficie d'une indemnisation complémentaire dans les conditions prévues ci-dessous :

1. Ancienneté inférieure ou égale à 5 ans (à partir de 8 mois continus dans la profession).

Maladie ou accident avec arrêt inférieur ou égal à 2 mois continus :

- du 4^e jour au 60^e jour : 100 % du salaire brut ;
- du 61^e jour au 90^e jour : 75 % du salaire brut.

Maladie ou accident avec arrêt supérieur ou égal à 2 mois continus :

- du 4^e jour au 90^e jour : 100 % du salaire brut.

2. Ancienneté supérieure à 5 ans dans la profession.

Maladie ou accident avec arrêt inférieur ou égal à 2 mois continus :

- du 4^e jour au 60^e jour : 100 % du salaire brut ;
- du 61^e jour au 150^e jour : 75 % du salaire brut.

Maladie ou accident avec arrêt supérieur ou égal à 2 mois continus :

- du 4^e jour au 90^e jour : 100 % du salaire brut ;
- du 91^e jour au 150^e jour : 75 % du salaire brut.

3. Ancienneté supérieure à 23 ans dans la profession.

Maladie ou accident avec arrêt inférieur ou égal à 2 mois continus :

- du 4^e jour au 90^e jour : 100 % du salaire brut ;
- du 91^e jour au 190^e jour : 75 % du salaire brut.

Maladie ou accident avec arrêt supérieur ou égal à 2 mois continus :

- du 4^e jour au 90^e jour : 100 % du salaire brut ;
- du 91^e jour au 190^e jour : 75 % du salaire brut.

En cas d'accident du travail, l'indemnisation intervient au 1^{er} jour d'arrêt de travail.

Le maintien de salaire est effectué par l'employeur du 1^{er} au 3^e jour d'arrêt de travail. Isica Prévoyance n'indemnise qu'à compter du 4^e jour d'arrêt de travail, sauf en cas d'accident de travail. »

Les dispositions de l'article 8 « Maladie Accident » de l'annexe IV « Ingénieurs et Cadres » sont annulées et remplacées par ce qui suit :

« Les entreprises relevant de la présente convention collective doivent assurer à leurs salariés un régime complémentaire de prévoyance maladie-accidents. En cas d'absence pour maladie ou accident, dûment constatée par certificat médical et prise en charge par la sécurité sociale, le salarié bénéficie d'une indemnisation complémentaire dans les conditions prévues ci-dessous :

1. Ancienneté inférieure ou égale à 15 ans (à partir de 8 mois continus dans la profession).

Maladie ou accident :

- du 4^e au 90^e jour : 100 % du salaire brut ;
- du 91^e jour au 180^e jour : 75 % du salaire brut.

2. Ancienneté supérieure à 15 ans dans la profession.

Maladie ou accident :

- du 4^e jour au 180^e jour : 100 % du salaire brut.

3. Ancienneté supérieure à 23 ans dans la profession.

Maladie ou accident :

- du 4^e jour au 180^e jour : 100 % du salaire brut ;
- du 181^e jour au 190^e jour : 75 % du salaire brut.

En cas d'accident du travail, l'indemnisation intervient au 1^{er} jour d'arrêt de travail.

Le maintien de salaire est effectué par l'employeur du 1^{er} au 3^e jour d'arrêt de travail. Isica Prévoyance n'indemnise qu'à compter du 4^e jour d'arrêt de travail, sauf en cas d'accident de travail. »

Article 2

Régime de prévoyance

Le titre « Retraite complémentaire et assurance décès » devient « Retraite et régime de prévoyance ».

L'article 63 est intitulé « Régime de prévoyance » et comprend les articles suivants :

« Article 63

Régime de prévoyance

63.1. Bénéficiaires des garanties du régime de prévoyance

Les bénéficiaires des garanties, sont les cadres et non cadres, y compris les VRP visés à l'annexe V de la CCNM, des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective.

63.2. Salaire de référence

Le salaire de référence pour le calcul de la prestation décès/invalidité permanente et totale et de la rente éducation est égal aux salaires bruts plafonnés à la tranche B ayant donné lieu à cotisations au titre des 12 mois civils précédant immédiatement le décès ou l'invalidité permanente et totale, y compris 13^e mois et primes de vacances et hors frais professionnels des VRP, ou reconstituées en tenant compte des augmentations générales de salaire dont le participant aurait bénéficié.

Le salaire de référence pour le calcul des prestations incapacité de travail et invalidité est le salaire brut plafonné à la tranche B soumis à cotisations au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, y compris 13^e mois et primes de vacances et hors frais professionnels des VRP, ou reconstituées en tenant compte des augmentations générales de salaire dont le salarié aurait bénéficié.

Tranche A : partie du salaire annuel limitée au plafond annuel de la sécurité sociale.

Tranche B : partie du salaire annuel comprise entre une fois et quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

63.3. Conditions de maintien en cas de suspension du contrat de travail et cessation des garanties de prévoyance

Les garanties prévues par le présent régime de prévoyance sont suspendues en cas de périodes non rémunérées par l'employeur notamment en cas de congés non rémunérés (congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise...).

Le bénéfice du régime de prévoyance est maintenu, moyennant paiement des cotisations, au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour congé ou absence, dès lors que pendant toute cette période ils bénéficient d'un maintien total ou partiel de salaire de l'employeur ou en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, tant que l'intéressé perçoit des prestations en espèces de la sécurité sociale (indemnités journalières, rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente de travail).

Toutefois, dès lors que le salarié bénéficie d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité complémentaires versées en application du présent régime de prévoyance, les garanties sont maintenues sans contrepartie des cotisations. Cependant, lorsque le salarié perçoit un salaire réduit pendant cette période d'indemnisation complémentaire, les cotisations restent dues sur la base du salaire réduit. L'exonération de cotisations cesse dès le premier jour de reprise du travail par le salarié ou dès la cessation ou la suspension du versement des prestations par l'organisme assureur désigné.

Le droit à garantie cesse en cas de rupture du contrat de travail, sauf dans les deux cas suivants :

- si le salarié bénéficie à cette date du versement de prestations complémentaires de prévoyance de l'assureur au titre du présent régime : dans ce cas, le droit à garantie est assuré jusqu'au terme du versement des prestations ;
- s'il ouvre droit au dispositif de portabilité visé à l'article 63-11.

Le droit à garantie cesse également au décès du salarié.

63.4. Garantie incapacité de travail

L'article 58.3 est supprimé.

En cas d'incapacité de travail d'un salarié pour maladie, accident, accident du travail, maladie professionnelle, percevant à ce titre des indemnités journalières de la sécurité sociale, le régime de prévoyance garantit le versement d'indemnités journalières dont le montant sera égal à 66 % du salaire brut de référence, sous déduction des indemnités journalières brutes versées par le régime général de la sécurité sociale.

Ces indemnités journalières complémentaires seront versées en relais des garanties prévues par l'article 58.2 de la convention collective, de l'article 5 de l'annexe III et de l'article 8 de l'annexe IV et pendant toute la durée de versement des prestations d'incapacité temporaire du régime général de sécurité sociale, y compris au-delà de la rupture éventuelle du contrat de travail.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale et du régime de prévoyance ou de toute autre rémunération, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle salariée.

Lorsque la sécurité sociale suspend ou réduit ses prestations, les prestations complémentaires versées sont suspendues ou diminuées à due concurrence.

Dans tous les cas, le versement des indemnités journalières complémentaires cesse dès la survenance de l'un des éléments suivants :

- à la date de cessation de versement des indemnités journalières de la sécurité sociale : au 1 095^e jour d'arrêt de travail ;

- lors de la reprise du travail du salarié ;
- au décès du salarié ;
- à la liquidation de la pension vieillesse.

Pour les salariés ne justifiant pas de l'ancienneté nécessaire pour bénéficier de l'indemnisation au titre de la garantie de ressources, l'indemnisation au titre de l'incapacité de travail débutera à l'issue d'une franchise de 180 jours d'arrêt de travail continu.

63.5. Garantie invalidité

En cas d'invalidité du salarié reconnue et indemnisée par la sécurité sociale, le régime de prévoyance garantit le versement d'une rente calculée comme suit :

- invalidité 2^e catégorie (1) : 60 % du salaire mensuel brut de référence ;
- invalidité 3^e catégorie (1) : 66 % du salaire mensuel brut de référence.

(1) Lorsque le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle perçoit, à ce titre, de la sécurité sociale une pension calculée en fonction d'un taux d'incapacité permanente, le régime de prévoyance garantit le versement d'une rente équivalente à celle applicable aux invalides de 2^e catégorie pour les salariés dont le taux d'incapacité permanente est égal ou supérieur à 66 % et aux invalides de 3^e catégorie, pour les salariés dont le taux d'incapacité permanente est égal ou supérieur à 66 % percevant une rente majorée pour recours à l'assistance d'une tierce personne.

Le salaire mensuel correspond à 1/12 du salaire de référence annuel.

Les rentes sont versées sous déduction des rentes brutes versées par la sécurité sociale.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que tout autre revenu, salaire à temps partiel ou un quelconque revenu de substitution, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

La rente est suspendue en cas de suspension de la pension de la sécurité sociale.

Le service des rentes est maintenu sous réserve du versement des prestations de la sécurité sociale jusqu'à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale et cesse au décès du salarié.

63.6. Garantie décès-invalidité permanente et totale

En cas de décès ou d'invalidité permanente et totale du salarié cadre ou non cadre quelle qu'en soit la cause, seront versées les prestations suivantes :

| GARANTIES | MONTANT DE LA PRESTATION |
|--|---|
| Capital décès toutes causes | En pourcentage du salaire annuel de référence |
| Célibataire, veuf, divorcé | 150 % |
| Marié ou Pacs, concubin notoire | 200 % |
| Majoration Décès accidentel | En pourcentage du salaire annuel de référence |
| Célibataire, veuf, divorcé | 150 % |
| Marié ou Pacs, concubin notoire | 200 % |
| Double effet | |
| En cas de décès du conjoint ou du partenaire de Pacs | 100 % du capital décès toutes causes |

| GARANTIES | MONTANT DE LA PRESTATION |
|---------------------------------|--|
| Invalidité permanente et totale | 100 % du capital décès toutes causes par anticipation |
| Allocation frais d'obsèques | 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale |

Décès accidentel

Le décès est considéré comme consécutif à un accident lorsqu'il est provoqué par un événement extérieur, soudain et involontaire, entraînant le décès du salarié dans les 12 mois suivant l'accident. Il n'est pas considéré comme consécutif à un accident lorsqu'il survient à la suite d'une intervention chirurgicale. L'accident de travail doit être reconnu comme tel par la sécurité sociale.

Double effet

La garantie double effet intervient en cas de décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs, survenant simultanément ou postérieurement au décès du salarié, sous réserve que le conjoint, le partenaire de Pacs ne soit ni marié, ni lié par un Pacs au jour de son décès et alors qu'il lui reste un ou plusieurs enfants à charge qui étaient initialement à la charge du salarié.

Est considéré comme décès simultané à celui du salarié, le décès du conjoint survenant au cours du même événement :

- sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès ;
- ou lorsque le décès du conjoint survient dans un délai de 24 heures avant le décès du salarié ;

Les enfants à charge (tels que définis pour la garantie décès toutes causes) bénéficient du versement d'un capital supplémentaire égal à 100 % de celui versé au décès du salarié (hors majoration accidentelle), réparti par parts égales entre eux.

Invalidité permanente et totale (3^e catégorie de la sécurité sociale)

Le salarié reconnu en invalidité 3^e catégorie par la sécurité sociale, percevra un capital dont le montant est identique à celui versé en cas de décès toutes causes.

Le versement de la prestation invalidité permanente et totale 3^e catégorie libère l'organisme assureur des garanties décès prévues à la présente convention.

Est considéré en invalidité permanente et totale, le salarié reconnu par la sécurité sociale comme définitivement inapte à toute activité professionnelle et percevant à ce titre, soit une rente d'invalidité de 3^e catégorie, soit une rente d'incapacité permanente et totale pour accident du travail, majorée pour recours à l'assistance d'une tierce personne.

Allocation frais d'obsèques

En cas de décès du salarié, du conjoint du salarié ou de son partenaire de Pacs ou de son concubin notoire ou d'un enfant à charge du salarié (selon les définitions retenues pour le capital décès), il sera versé à la personne ayant supporté les frais d'obsèques, sur présentation de la facture acquittée, une allocation pour frais d'obsèques, dans la limite des frais réels.

Bénéficiaires du capital décès

Le capital garanti en cas de décès est versé selon la dévolution conventionnelle suivante :

- au conjoint non séparé judiciairement, ni divorcé ;
- à défaut au partenaire lié au salarié par un Pacs ;
- à défaut au concubin notoire ;
- à défaut, aux enfants du salarié nés ou à naître, présents ou représentés par parts égales ;
- à défaut aux ascendants à charge au sens fiscal du salarié, par parts égales ;

- à défaut, aux autres personnes à charge au sens fiscal du salarié, par parts égales ;
- à défaut, aux autres héritiers du salarié par parts égales.

Par une désignation écrite, le salarié peut, à tout moment, déroger à la dévolution énoncée ci-dessus.

Enfants à charge :

Sont considérés comme étant à charge, indépendamment de la position fiscale, les enfants légitimes, naturels, adoptifs, reconnus du salarié :

- jusqu'au 18^e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'au 26^e anniversaire, pendant la durée :
 - de l'apprentissage ;
 - d'un stage ou de l'inscription auprès de Pôle emploi comme demandeurs d'emploi, dans les deux cas préalablement à un premier emploi rémunéré ;
 - des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
 - d'une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail dans des organismes publics ou privés de formation et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'un emploi dans un centre d'aide par le travail en tant que travailleurs handicapé.

Sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 21^e anniversaire, équivalente à l'invalidité 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé et qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile.

Par assimilation, sont considérés à charge les enfants à naître et nés viables, et les enfants recueillis, c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint, du partenaire de Pacs ou du (de la) concubin(e) du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Concubin notoire

On entend par concubin notoire, la personne vivant en couple avec le salarié au moment du décès. La définition du concubinage est celle retenue par l'article 515-8 du code civil. De plus, le concubinage doit avoir été continu et établi de façon certaine pendant une durée d'au moins 2 ans jusqu'au décès.

Aucune durée n'est exigée si un enfant au moins est né de la vie commune.

Exclusions

La garantie décès/invalidité permanente et totale n'est pas accordée si elle est la conséquence :

- d'une guerre ou d'une guerre civile, française ou étrangère ;
- de la désintégration du noyau atomique ;
- d'accidents ou maladies dus aux effets directs ou indirects d'explosion, de chaleur ou de radiation provenant d'une transmutation du noyau de l'atome, telles que par exemple la fission, la fusion, la radioactivité, ou du fait de radiations provoquées par l'accélération artificielle de particules atomiques ;
- du meurtre du salarié par le bénéficiaire.

De plus, sont exclus au titre de la garantie du décès accidentel, les accidents :

- provenant directement ou indirectement de tremblements de terre, d'inondations, de cataclysmes,
- de navigation aérienne survenue en dehors de lignes commerciales ;

- d’aile volante avec ou sans moteur, de deltaplane ou d’engins similaires, de parachutisme ;
- dus à l’usage de substances illicites ;
- survenus alors que le salarié était en état d’ivresse ou sous l’emprise d’un état alcoolique, tels qu’ils sont définis par le code de la route ;
- survenus alors que le salarié n’était pas détenteur d’un permis de conduire valide, conformément aux dispositions du code de la route.

Ces exclusions s’appliquent à toutes les garanties versées en cas de décès ou d’invalidité permanente et totale, y compris la rente éducation et la rente handicap.

63.7. Garantie rente éducation

En cas de décès ou d’invalidité permanente et totale du salarié (telle que définie à l’article 63.6), il est versé à chaque enfant à charge du salarié (tels que définis à l’article 63.6) une rente éducation qui est égale au produit du salaire de référence par un pourcentage défini en fonction de l’âge de l’enfant, exprimé comme suit :

- jusqu’au 18^e anniversaire de l’enfant : 6 % du salaire de référence ;
- du 18^e anniversaire jusqu’au 26^e anniversaire : 8 % du salaire de référence.

La prestation est versée jusqu’au 26^e anniversaire si l’enfant est apprenti, étudiant, au service national ou demandeur d’emploi inscrit à Pôle emploi et non indemnisé, par le régime d’assurance chômage.

Lorsque les enfants sont orphelins de père et de mère, les prestations visées ci-dessus sont doublées.

Païement de la rente

La rente est versée par trimestre et d’avance.

Elle prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant le décès ou l’invalidité permanente et totale du salarié si les demandes de prestations comportant les pièces justificatives nécessaires ont été déposées dans un délai de 1 an.

A défaut, elle prend effet au premier jour suivant la date de dépôt de la demande.

Le versement de la rente éducation cesse à la fin du trimestre civil au cours duquel l’enfant ne remplit plus les conditions d’attribution ou au jour de son décès.

Lorsque l’enfant est mineur, elle est versée au conjoint non déchu de ses droits parentaux ou, à défaut, au tuteur ou bien, avec l’accord de celui-ci, à la personne ayant la charge effective des enfants. Lorsque l’enfant est majeur, elle lui est versée directement.

63.8. Garantie rente handicap

En cas de décès ou d’invalidité permanente et totale du salarié (telle que définie à l’article 63.6), le régime de prévoyance garantit le versement d’une rente viagère handicap à chacun de ses enfants handicapés.

Bénéficiaires

Les enfants handicapés bénéficiaires au sens de la présente garantie sont les enfants handicapés du salarié à la date de son décès ou de son invalidité permanente et totale, qu’ils soient légitimes, naturels, adoptifs.

Reconnaissance de l’état de handicap

Pour justifier du handicap d’un bénéficiaire, doit être obligatoirement joint à la demande de liquidation des prestations, sous enveloppe cachetée destinée au médecin conseil de l’OCIRP, un certificat médical attestant, à la date du décès ou de l’invalidité permanente et totale du salarié, de

l'état de handicap du bénéficiaire potentiel, limitant son activité ou restreignant sa participation à la vie en société, subie dans son environnement en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.

En outre, l'Union-OCIRP se réserve le droit de demander toutes autres pièces complémentaires qui lui seraient nécessaires pour l'étude du dossier de liquidation, et attestant du caractère substantiel, durable ou définitif du handicap et notamment toute décision administrative rendue par une commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.

Montant des prestations

Le montant mensuel de la rente viagère est fixé 500 € à compter de la date d'effet du présent avenant.

L'évolution du montant de cette prestation de base est indexée sur l'augmentation du montant de l'allocation aux adultes handicapés (AAH). En cas de modification notable, ou bien la disparition de l'AAH, un avenant devra déterminer une autre allocation spécifique aux personnes handicapées afin d'indexer le montant de la rente prévue par la présente garantie.

Durée et paiement de la rente

Les rentes sont payées trimestriellement à terme d'avance, sous condition de vie.

La rente prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant la date de décès ou de l'invalidité permanente et totale du salarié.

La rente cesse d'être due à compter du premier jour du mois suivant le décès du bénéficiaire.

Chaque rente est versée au bénéficiaire s'il a la capacité juridique ou à son représentant légal.

En cas de suppression de la présente garantie dans le régime, pour quelque cause que ce soit, le service des rentes en cours se poursuit sur la base de la dernière valeur atteinte de la rente et sans revalorisation ultérieure à la date de la résiliation.

Maintien de la garantie

En cas d'incapacité de travail ou d'invalidité du salarié pendant la période de garantie ouvrant droit aux versements d'indemnités journalières ou d'une rente d'invalidité de la sécurité sociale, la garantie rente handicap est maintenue pendant la durée des versements.

Le maintien prend fin :

- à la date de liquidation de la retraite sécurité sociale ;
- à la date de reprise d'une activité totale de service.

Formalités

L'entreprise adhérente constitue pour chaque sinistre un dossier de demande de prestations en utilisant l'imprimé mis à sa disposition par l'Institution.

La demande devra notamment être accompagnée des pièces justificatives suivantes :

- concernant le salarié :
 - un certificat de décès (en cas d'IPT : notification de la rente d'invalidité 3^e catégorie de la sécurité sociale) ;
 - un extrait du livret de famille ou de l'acte de naissance ;
- concernant l'enfant bénéficiaire :
 - un certificat médical sous enveloppe cachetée, attestant de l'infirmité du bénéficiaire ;
 - tout document justifiant de l'incapacité juridique du bénéficiaire et désignant un ou plusieurs représentants légaux ;
 - un relevé d'identité bancaire ou postal au nom du bénéficiaire ou de son représentant légal.

L'OCIRP se réserve le droit de demander toutes pièces complémentaires qui lui seraient nécessaires pour l'étude du dossier.

63.9. Modalités de gestion

A réception des dossiers complets, les prestations du régime de prévoyance sont réglées dans les délais suivants :

- dans le cadre de la garantie de ressources, dans un délai de 10 jours, les prestations sont versées à l'employeur lorsque le contrat de travail est en vigueur et directement à l'intéressé après la rupture de son contrat de travail ;
- dans le cadre de la garantie incapacité de travail, dans un délai de 10 jours, les prestations sont versées à l'employeur lorsque le contrat de travail est en vigueur et directement à l'intéressé après la rupture de son contrat de travail ;
- dans le cadre de la garantie invalidité, dans un délai de 10 jours, les prestations sont versées à l'employeur lorsque le contrat de travail est en vigueur et directement à l'intéressé après la rupture de son contrat de travail ;
- dans le cadre de la garantie décès, dans un délai de 21 jours, les prestations sont versées directement aux bénéficiaires.

63.10. Revalorisations des prestations

Les prestations versées en cas d'incapacité de travail et d'invalidité sont revalorisées annuellement. Le taux de revalorisation est fixé par décision du conseil d'administration d'ISICA Prévoyance.

Les prestations rente éducation et rente survie handicap sont revalorisées selon un coefficient et une périodicité fixés par le conseil d'administration de l'OCIRP.

63.11. Portabilité du régime de prévoyance

En application du dispositif de portabilité instauré par l'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009, les garanties des salariés prévues par le régime de prévoyance de la présente convention collective nationale sont maintenues dans les conditions définies ci-après.

Bénéficiaires et garanties maintenues :

En cas de cessation du contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, les salariés bénéficient du maintien des garanties prévues aux articles :

- article 63.4 « Garantie incapacité de travail » ;
- article 63.5 « Garantie invalidité » ;
- article 63.6 « Garantie décès » ;
- article 63.7 « Garantie rente éducation » ;
- article 63.8 « Garantie rente handicap ».

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité en fonction de la catégorie à laquelle ils appartiennent, sauf dispositions particulières définies ci-après et sous réserve que l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé à l'ensemble des garanties collectives prévoyance en vigueur dans l'entreprise, qu'elles soient prévues par la convention collective nationale ou par les autres modalités de mise en place des garanties de prévoyance définies à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Salaire de référence :

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini pour les salariés en activité pour chaque garantie maintenue, étant précisé que la période prise en compte est celle pré-

cédant la date de cessation du contrat de travail. Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

Incapacité de travail :

L'indemnisation au titre de la garantie Incapacité de travail telle que définie à l'article 63.4, interviendra à compter du 181^e jour d'incapacité de travail continue.

En tout état de cause, l'indemnisation prévue ne peut conduire l'intéressé à percevoir une indemnisation supérieure au montant de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle il ouvre droit et qu'il aurait perçue au titre de la même période. Si l'allocation chômage n'a pas encore été versée, celle-ci sera reconstituée sur la base des conditions du régime d'assurance chômage applicables au jour de l'incapacité.

Durée et limite de la portabilité :

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de fin de contrat de travail. Une déclaration devra être effectuée par l'employeur auprès de l'organisme assureur désigné. C'est auprès de l'entreprise que le bénéficiaire du dispositif de portabilité justifie en principe de son statut de demandeur d'emploi.

Le maintien des garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend un autre emploi ;
- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'entreprise de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- en cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

Financement de la portabilité :

Le maintien des garanties au titre de la portabilité est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale) définies à l'article 63.12. Ce mode de financement s'applique aux cessations de contrat de travail dont la date est égale ou postérieure à la date d'effet du présent avenant.

Changement d'organisme assureur :

En cas de changement d'organisme assureur :

- les prestations en cours sont maintenues par le précédent organisme assureur ;
- les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

63.12. Cotisations

Les taux de cotisation des garanties, exprimés en pourcentage du salaire brut, sont fixés à :

| GARANTIE | PART SALARIÉ | PART employeur | TAUX de cotisations |
|-------------------------|--------------|----------------|---------------------------|
| Garanties de ressources | - | 0,46 % | 0,46 % |
| Incapacité de travail | 0,07 % | - | 0,07 % Tranches A et B |

| GARANTIE | PART SALARIÉ | PART employeur | TAUX de cotisations |
|--|--------------|----------------|---------------------------|
| Invalidité | 0,01 % | 0,04 % | 0,05 % Tranches A et B |
| Reprise d'encours Invalidité (**) | 0,01 % | 0,02 % | 0,03 % Tranches A et B |
| Décès/IPT | 0,09 % | 0,19 % | 0,28 % Tranches A et B |
| Rente éducation | 0,01 % | 0,08 % | 0,09 % Tranches A et B |
| Rente handicap | 0,01 % | 0,01 % | 0,02 % Tranches A et B |
| Total | 0,20 % | 0,80 % | 1 % (*) |
| (*) Dont 0,54 % sont limités aux tranches A et B. (**) La prise en charge des risques en cours est financée par une cotisation sur 3 ans à compter de la date d'effet de signature du présent avenant et fait l'objet d'un compte spécifique. | | | |

Les taux de cotisations ont maintenus pour une durée de 3 ans à compter de la date d'effet du présent avenant sous réserve que pendant cette période des modifications de lois ou de règlements servant de base aux prestations ne remettent pas en cause l'équilibre technique du régime.

63.13. Désignation des organismes assureurs

Les partenaires sociaux désignent ISICA Prévoyance (institution nationale de prévoyance des salariés des industries et des commerces alimentaires), institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 26, rue de Montholon, 75305 Paris Cedex 09 comme organisme assureur de la garantie de ressources et des garanties de prévoyance susvisées à l'exception de la garantie « rente éducation » et de la garantie « rente handicap ».

Pour la garantie « rente éducation » et la garantie « rente handicap », les partenaires sociaux désignent l'OCIRP (Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 10, rue Cambacérès, 75008 Paris, comme organisme assureur. ISICA Prévoyance recevant délégation de l'OCIRP pour appeler les cotisations et régler les prestations.

Les modalités d'organisation de la mutualisation des risques couverts par le présent régime de prévoyance seront réexaminées par la commission paritaire et ce dans un délai de 3 ans à compter de la date d'effet du présent avenant, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

63.14. Clause de sauvegarde

Toutes les entreprises relevant de la convention collective de la meunerie sont tenues d'adhérer aux organismes assureurs désignés à la date d'effet de l'avenant du 17 mai 2011.

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1, alinéa 2, du code de la sécurité sociale, seules les entreprises disposant d'un contrat prévoyant des garanties d'un niveau strictement supérieur s'appréciant au niveau de chaque garantie n'auront pas l'obligation de rejoindre les organismes désignés.

Les entreprises qui ne répondent pas à ces conditions doivent résilier leur contrat, à sa date d'échéance annuelle, afin de rejoindre le régime mutualisé auprès des organismes assureurs désignés.

Pour toute demande d'adhésion formulée au-delà d'un délai de 6 mois suivant la date d'effet de l'avenant sus visé, l'organisme assureur désigné procédera à l'analyse du risque propre à l'entreprise

concernée et portant sur les garanties couvertes par le présent régime, et ce au regard des déclarations faites sur le nombre de salariés en arrêt de travail.

L'organisme assureur désigné évaluera, les cas échéant, la nécessité de constituer des provisions, et adaptera pour une période déterminée le montant des cotisations dues par l'entreprise afin d'éviter tout déséquilibre éventuel du régime de prévoyance.

63.15. Reprise des encours

L'entreprise qui adhère au régime de prévoyance doit, dès son adhésion, produire la liste déclarative des salariés en arrêt de travail, sous réserve que le contrat de travail soit toujours en vigueur.

La garantie invalidité 2^e catégorie pour l'ensemble des salariés instituée par le présent avenant s'applique dans les conditions suivantes :

- pour les entreprises n'ayant pas d'organisme assureur garantissant l'invalidité 2^e catégorie antérieurement à leur adhésion audit régime : les salariés, en état d'incapacité de travail, dont le contrat de travail est en vigueur, qui postérieurement à la date d'effet du présent accord, seraient déclarés invalides par la sécurité sociale ;
- pour les entreprises ayant déjà souscrit un contrat de prévoyance auprès d'un autre assureur avant l'adhésion au présent régime pour l'invalidité 2^e catégorie : les revalorisations des prestations des salariés en invalidité.

63.16. Changement d'organismes assureurs

Conformément à la réglementation en vigueur, en cas de changement d'organisme assureur, les rentes en cours de service seront maintenues par l'organisme assureur quitté à leur niveau atteint à la date de résiliation.

Par ailleurs, la revalorisation des rentes sera assurée par le nouvel organisme assureur dans des conditions au moins identiques à celles définies au présent régime.

Les salariés bénéficiant du versement d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité complémentaires à celles versées par la Sécurité sociale, se verront maintenir la couverture du risque décès. Le changement d'organisme assureur sera sans effet sur les prestations à naître au titre du maintien de garantie en cas de survenance du décès avant le terme de la période d'invalidité. »

Article 3

Date d'effet

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de la date du dépôt auprès de la direction générale du travail pour les parties signataires et s'appliquera donc à l'ensemble des entreprises adhérentes aux syndicats signataires et à leurs salariés à compter de cette date.

Il s'appliquera aux entreprises non adhérentes et par conséquent à l'ensemble des entreprises de la branche et à leurs salariés, le premier jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 4

Demande d'extension

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant auprès de la direction générale du travail.

Fait à Paris, le 17 mai 2011.

Suivent les signatures des organisations ci après :

Organisations patronales :

ANMF ;

SNIA ;

CFSI ;

SRE.

Syndicats de salariés :

FGA CFDT ;

CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FGTA FO ;

FNAF CGT.

Brochure n° 3183

Convention collective nationale
IDCC : 1182. – PORTS DE PLAISANCE

AVENANT N° 77 DU 29 JUIN 2011
PORTANT MODIFICATION DE LA CONVENTION

NOR : ASET1151048M
IDCC : 1182

Entre :

La FFPP,

D'une part, et

La FGTE CFDT ;

La FSCT CFTC ;

La FNCTT CFE-CGC ;

La FNPd CGT ;

La FEETS CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Réunis en commission paritaire le 27 avril 2010 à Paris, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1^{er}

Modification du titre I^{er} de la convention collective nationale

Etant précisé que les parties signataires du présent avenant à la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance entendent :

- adapter la convention collective nationale des ports de plaisance au droit communautaire qui vise la notion de travailleur sans distinguer entre le salarié de droit commun et l'agent de droit public ;
- placer tous les employeurs relevant de l'activité des ports de plaisance dans une situation d'égalité face au droit économique et au droit de la concurrence ;
- répondre à la demande de l'ensemble du corps social sur l'uniformisation des conditions de travail des personnels relevant de l'activité des ports de plaisance qu'ils appartiennent au secteur privé ou au secteur public.

Les parties signataires du présent avenant à la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance décident de supprimer les intitulés et textes en vigueur du préambule et du titre I^{er} de la convention collective nationale et de leur substituer les intitulés et textes ci-après :

« Convention collective nationale
étendue des personnels des ports de plaisance du 16 mars 1982
(*Etendue par arrêté ministériel du 18 novembre 1982*)

PRÉAMBULE

La présente convention collective nationale de travail étendue applicable au personnel des ports de plaisance visés à l'article 1^{er} « Objet et champ d'application » a été élaborée pour tenir compte des impératifs inhérents à la profession.

Lors des travaux préparatoires, les organisations d'employeurs avaient souligné les obligations découlant des cahiers des charges de concession, de convention ou de contrat de gestion ou d'exploitation de ports de plaisance, et notamment :

- que les caractéristiques d'exploitation propres aux ports de plaisance ne pouvaient se comparer à celles des ports de commerce ;
- que les règles du droit économique et de la concurrence et celles de l'égalité de traitement des personnes des ports doivent s'appliquer ;
- que l'activité des ports de plaisance se rapproche, sans pouvoir y être assimilée totalement, de celles des ensembles touristiques, nautiques et sportifs impliquant notamment :
 - la surveillance permanente et continue des installations portuaires ainsi que celles des bateaux amarrés entrant ou sortant du port ;
 - l'accueil 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 des plaisanciers ;
 - l'intervention dans les délais les plus brefs des équipes de secours (sécurité terre et mer).

Le caractère spécifique de la profession, avec des pointes d'activité maximales au cours de certaines périodes (saison d'été, samedis et dimanches, jours fériés et, d'une manière générale, pendant les périodes de vacances) et avec des obligations de sécurité, a amené les partenaires sociaux à prendre en compte la nécessité de prévoir certaines règles particulières relatives aux conditions d'emploi qui demeurent indispensables à l'exploitation normale des ports (notamment horaires de travail, jour de repos hebdomadaire, périodes de congés payés...).

TITRE I^{ER}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1^{er}

Objet et champ d'application

La présente convention collective nationale de travail étendue, conclue dans le cadre des dispositions des articles L. 2221-1, L. 2221-2 et L. 2261-19 du code du travail, règle les rapports entre les entreprises, établissements, organismes et institutions, concessionnaires, délégataires, gestionnaires ou exploitants de ports de plaisance maritimes, lacustres et fluviaux, d'une part, et leurs salarié(e)s, d'autre part.

Le champ d'application de la présente convention collective s'étend à l'ensemble du territoire de la France métropolitaine, de ses départements d'outre-mer et de Saint-Pierre-et-Miquelon.

Compte tenu du caractère industriel et commercial de l'activité d'exploitation d'un port de plaisance qu'il soit maritime, lacustre ou fluvial et conformément aux dispositions des articles L. 2211-1 et L. 2233-1 et suivants du code du travail, la présente convention collective s'applique aux établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC), notamment aux ports de plaisance à gestion de droit public exploités en régie.

Dans le cadre des dispositions du code du travail, la présente convention et ses annexes ont fait l'objet dès leur signature d'une extension à toutes les entreprises, établissements, organismes et institutions relevant du champ d'application ci-dessus défini.

Les dispositions de la présente convention collective annulent et remplacent les accords particuliers d'entreprises ou d'établissements, locaux ou régionaux, qui auraient pu être conclus antérieurement, mais sans préjudice des avantages acquis, comme précisé dans l'article 3.

Des annexes à la présente convention collective fixent les conditions particulières d'emploi propres aux différentes catégories de personnel.

Article 2

Durée, dénonciation, révision

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée.

Elle pourra être dénoncée et révisée selon les dispositions du code du travail, et notamment :

- sous peine de nullité, la dénonciation ou la demande de révision par l'une des parties contractantes devra être portée à la connaissance de chacune des autres parties, ainsi qu'à celle du ministère chargé du travail, par lettre recommandée avec avis de réception ;
- un préavis de 6 mois sera respecté lorsque l'une des parties contractantes envisage une révision de portée limitée. Elle peut présenter sa requête sans que celle-ci entraîne la dénonciation de l'ensemble.

La partie qui dénoncera la présente convention collective ou en demandera la révision partielle devra accompagner sa lettre de notification d'un projet de texte relatif aux points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans les trente jours suivant l'envoi de la lettre recommandée de dénonciation et selon les dispositions du code du travail.

Si avant la date d'expiration du préavis de dénonciation un accord se réalise au sein de la commission mixte, la présente convention collective demeure en vigueur dans les conditions déterminées par l'accord intervenu.

A défaut d'accord, la convention et ses annexes continuent à produire leurs effets sans limitation de durée.

Sauf accord des parties contractantes, aucune nouvelle demande de révision ne pourra être introduite dans les 6 mois suivant la mise en vigueur de la dernière révision et portant sur les points soumis à cette révision.

Les dispositions du présent article ne peuvent être invoquées pour empêcher l'ouverture de discussions ayant pour objet l'adaptation de la présente convention collective avec toute nouvelle prescription légale.

Article 3

Avantages acquis

La présente convention collective et ses annexes et avenants ne peuvent en aucun cas faire disparaître les avantages acquis individuellement ou collectivement par les salariés des ports de plaisance, que ce soit par contrat ou par usage.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'ajouter à ceux déjà accordés aux salariés pour le même objet, que ce soit par contrat ou par usage.

L'application des dispositions de la présente convention collective et de ses annexes et avenants ne peut être l'occasion d'une modification des fonctions habituellement remplies par salarié à la date de leur entrée en vigueur, étant admis que le classement des salariés dans la grille indiciaire figurant en annexe tient compte des fonctions exercées et des qualifications professionnelles, mais en aucun cas des titres donnés avant l'entrée en vigueur des dispositions de la présente convention collective.

Article 4

Publicité

Dans les ports de plaisance soumis à l'application de la présente convention collective, un avis doit être affiché dans les lieux de travail et dans les locaux où se fait l'embauchage.

Cet avis doit indiquer l'existence de la présente convention collective, les parties signataires, la date et le lieu du dépôt conformément au code du travail.

Un exemplaire du texte doit être remis à chacun des salariés. »

Article 2

Date d'entrée en vigueur

Le présent avenant prend effet à compter du 1^{er} juillet 2012.

Article 3

Extension

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville, l'extension du présent avenant à la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance du 16 mars 1982.

Article 4

Dépôt et publicité

Le présent accord collectif, conclu selon les dispositions des articles L. 2221-2 et L. 2222-1 et suivants du code du travail, porte modification du préambule et du titre I^{er} de la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance.

Il est établi en autant d'exemplaires originaux qu'il est nécessaire pour être remis à chacune des parties signataires et pour l'accomplissement des formalités de publicité et de dépôt telles que prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 29 juin 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3369

Convention collective nationale
IDCC : 2132. – RÉGIES DE QUARTIER
ET COMITÉ NATIONAL DE LIAISON DE RÉGIES DE QUARTIER

AVENANT N° 2 DU 16 MARS 2011
À L'ACCORD DU 15 SEPTEMBRE 2004 RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1151065M
IDCC : 2132

Entre :

Le SNPERQ,

D'une part, et

La CFTC ;

La FNCB CFDT ;

La FNAS CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Contrat de professionnalisation

Les dispositions de l'article 2.*b* de l'avenant n° 1 de l'accord du 22 février 2006 relatif au financement des contrats de professionnalisation sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Les parties signataires du présent avenant confient à la CPNEF le soin de fixer le forfait horaire de prise en charge par l'OPCA des coûts liés à la mise en œuvre des contrats de professionnalisation. »

Article 2

Périodes de professionnalisation

Les dispositions de l'article 3.*c* de l'avenant n° 1 de l'accord du 22 février 2006 relatif au financement des périodes de professionnalisation sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Les parties signataires du présent avenant confient à la CPNEF le soin de fixer le forfait horaire de prise en charge par l'OPCA des coûts liés à la mise en œuvre des périodes de professionnalisation. »

Article 3

Droit individuel à la formation

Les dispositions de l'article 4.c de l'avenant n° 1 de l'accord du 22 février 2006 relatif au financement des actions prioritaires de branche au titre du droit individuel à la formation sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Les parties signataires du présent avenant confient à la CPNEF le soin de fixer les règles de prise en charge par l'OPCA des coûts liés à la mise en œuvre du droit individuel à la formation. »

Article 4

Date d'effet

Les dispositions du présent avenant s'appliqueront à compter du 16 mars 2011.

Le présent avenant fait l'objet d'un dépôt dans les conditions définies par le code du travail.

Fait à Paris, le 16 mars 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3374

Convention collective
IDCC : 2891. – INDUSTRIE DE ROQUEFORT

AVENANT N° 1 DU 23 DÉCEMBRE 2010

RELATIF À LA PRIME DE PRÉSENCE

NOR : ASET1151071M

IDCC : 2891

Entre :

Le collège des employeurs,

D'une part, et

La CGT ;

La CFDT ;

La CGC ;

La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Modification de l'article 4.4 : « Prime de présence »

Le deuxième alinéa de cet article est modifié comme suit :

« Un salarié non laitier effectuant 1 607 heures de travail, soit 153,67 heures par mois aura droit à une prime de 16 points.

Un laitier aura droit à : $1\,607/35 \times 32,5$ (= 35 heures – 2,5 heures de pause) = 1 492 heures, soit 16 points/1 492 × heures travaillées, ce qui donne 13,08 points de prime de présence. »

Ce présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction du travail.

Fait à Roquefort-sur-Soulzon, le 23 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel
SPECTACLE VIVANT

ACCORD DU 11 MAI 2011
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE
NOR : ASET1151054M

Vu la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social qui :

- crée de nouveaux droits à la formation ;
- modifie l'embauche sous alternance ;
- augmente le taux légal de contribution à la formation professionnelle continue pour les entreprises employant au minimum 10 salariés pour 2004 ;
- étend les responsabilités des CPNEF,

Vu l'accord portant création de la commission paritaire nationale emploi formation du spectacle vivant (CPNEF-SV) du 22 juin 1993 qui précise ses missions,

Vu l'accord du 10 octobre 2005 sur l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPQMSV) que l'AFDAS, fonds d'assurance formation des secteurs de la culture, de la communication et des loisirs, est agréé en tant qu'OPCA et OPACIF,

Vu la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Le présent accord-cadre a pour objet de définir les modalités de gestion des dispositifs de la formation professionnelle, et d'inciter les organisations professionnelles d'employeurs et les syndicats de salariés représentatifs du spectacle vivant à négocier des accords conventionnels précisant la mise en œuvre de ces différents dispositifs.

Les dispositifs de formation (titre II) et les contributions des entreprises (titre III) du présent accord-cadre concernent les salariés du spectacle vivant sous contrats à durée indéterminée et sous contrats à durée déterminée.

Les salariés intermittents du spectacle, tels que précisé à l'article L. 6331-55 du code du travail, font l'objet d'un accord intersectoriel spécifique.

PRÉAMBULE

Conscients que la formation professionnelle représente un enjeu majeur pour le spectacle vivant, les organisations professionnelles d'employeurs et les syndicats de salariés représentatifs conduisent une politique volontariste dont les orientations répondent aux recommandations du contrat d'étude prospective. Les partenaires sociaux ont ainsi présidé à la création de l'AFDAS et de la CPNEF-SV, et ont agi de façon à développer les moyens de la formation professionnelle, en portant notamment le taux de contribution des entreprises de moins de 10 salariés au-delà du taux légal.

Considérant que les organisations professionnelles d'employeurs et les syndicats de salariés représentatifs du spectacle vivant, par un dialogue renforcé, souhaitent créer les conditions d'une nou-

velle mobilisation en faveur de la formation professionnelle tout au long de la vie, les parties signataires se donnent pour objectif de faciliter l'accès à la formation des salariés, non seulement pour leur nécessaire adaptation à leur poste de travail et à l'évolution de leur emploi, mais aussi pour le développement de leurs compétences ou leurs besoins de reconversion, et ce, quelle que soit la taille des entreprises qui les emploient, plus particulièrement les organisations d'employeurs s'engagent à prendre en compte les nouvelles compétences acquises par les salariés, en se basant sur les grilles de salaires conventionnelles.

Les parties signataires confirment l'importance qu'elles attachent au renforcement de la politique de formation professionnelle dans le spectacle vivant, telle que décrite ci dessus, et affirment leur volonté :

- de s'investir activement pour développer les moyens de la formation, d'identifier les besoins et les priorités, que ce soit au niveau des organisations professionnelles de salariés et d'employeurs, de leurs représentants nationaux ou locaux, de la CPNEF-SV, ou de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, et de promouvoir leurs orientations auprès des pouvoirs publics et des partenaires de la profession ;
- sur la base du présent accord-cadre, d'ouvrir des négociations portant sur le développement de la formation professionnelle des salariés, et notamment des jeunes et des salariés sans qualification, précisant les modalités de mise en œuvre des différents dispositifs de la formation ;
- de mettre en œuvre des dispositifs de formation visant à développer les compétences des salariés et à leur permettre de réussir leurs projets professionnels, d'obtenir une meilleure reconnaissance de leurs qualifications (dispositifs tels que le congé individuel de formation, le plan de formation, le contrat de professionnalisation, la période de professionnalisation, le droit individuel à la formation, le bilan de compétences), et de s'insérer durablement dans l'emploi ;
- de multiplier autant que possible les actions de validation des acquis de l'expérience afin de permettre une meilleure reconnaissance des qualifications, une évolution professionnelle et, si nécessaire, une reconversion ;
- d'aider les entreprises de la branche à améliorer la gestion prévisionnelle des emplois et à anticiper les besoins en compétence des salariés ;
- d'aider les salariés à mettre en œuvre leur droit individuel à la formation en tenant compte des spécificités de la branche.

Les parties signataires conviennent que la question de la formation doit être appréhendée dans toutes ses composantes (formation initiale et continue). Elles s'engagent notamment à ouvrir une réflexion sur l'apprentissage tenant compte des dernières évolutions législatives afin de compléter le présent accord-cadre.

TITRE I^{ER}

DÉFINITION DES PRIORITÉS DU SPECTACLE VIVANT ET MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE DE FORMATION

Article 1.1

Champ d'application de l'accord-cadre

Le champ d'application du présent accord-cadre est national et comprend – à l'exception des contributions visées à l'article L. 6523-1 du code du travail – les DOM.

Il est constitué, à la date de signature de ce texte, de l'ensemble des entreprises qui relèvent des secteurs d'activités du spectacle vivant identifiés généralement dans la nomenclature d'activités françaises, par les codes NAF en vigueur au 1^{er} janvier 2008 suivants :

- 90-01Z : arts du spectacle vivant ;
- 90-02Z : activités de soutien au spectacle vivant ;
- 90-04Z : gestion de salles de spectacles.

Ainsi que des entreprises dont l'activité principale est liée au spectacle vivant et qui ne relèvent pas d'un autre accord de branche relatif à la formation continue.

Article 1.2

Attributions de la CPNEF-SV

Conformément à l'article L. 2241-6 du code du travail, les organisations professionnelles du spectacle vivant doivent négocier régulièrement, notamment, les priorités, les objectifs et les moyens pour la formation professionnelle des salariés des entreprises de leurs secteurs.

Pour leur permettre de disposer d'informations pertinentes, les organisations professionnelles décident de confier à la CPNEF-SV, dont l'attribution générale est d'assurer le développement et la sécurité de l'emploi, et la promotion de la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi, le soin :

- d'identifier les formations professionnelles et les certifications présentant un intérêt reconnu pour l'accès et le maintien dans l'emploi ;
- d'identifier les qualifications correspondant aux besoins du spectacle vivant, prévisibles à court et à moyen terme, et, de définir des objectifs et des priorités de formation ;
- d'examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications, en tenant compte des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- de définir les conditions de mise en œuvre du passeport formation.

La CPNEF-SV communique chaque année ses préconisations au conseil de gestion de branche, et notamment les actions de formation ainsi que les publics qu'elle a retenus comme prioritaires.

A ces missions s'ajoutent l'élaboration des certificats de qualification professionnelle (CQP), conformément à l'article L. 6314-2 du code du travail, et leur promotion.

Article 1.3

Attributions du conseil de gestion de la section professionnelle « spectacle vivant »

1.3.1. Rôles et missions

Le conseil de gestion de la section professionnelle « spectacle vivant » s'attache à définir la politique de formation professionnelle et de professionnalisation, en prenant en compte les préconisations de la CPNEF-SV.

En cohérence avec ses commissions, il a pour mission de définir et de mettre en œuvre, pour les sommes mutualisées au titre des dispositifs de la formation professionnelle continue, les orientations et les modalités de prise en charge des actions de formation.

Le conseil de gestion de la section professionnelle « spectacle vivant » établit, en liaison avec la CPNEF-SV, les actions et les publics prioritaires, et le plan de formation de la branche.

Il assure la gestion des budgets décrits à l'article 1.3.2 ci-dessous, et, pour tous les dispositifs dont il a la charge :

- définit les conditions et modalités de prise en charge des dépenses ;
- développe une information ciblée auprès des entreprises ;
- propose au conseil d'administration des modalités de prise en charge des formations réservées aux salariés d'entreprises dont l'effectif est inférieur à 10 salariés ;
- présente, chaque année, au conseil d'administration, un bilan de fonctionnement.

1.3.2. Les budgets de la section professionnelle

Le conseil de gestion gère deux budgets qui proviennent de deux contributions qui font l'objet d'un suivi comptable distinct :

- un budget réservé au plan de formation de la branche, calculé sur la base des contributions reçues à ce titre, diminuées des frais de gestion et ce, en conformité avec les articles L. 6332-3 et L. 6332-3-1 du code du travail ;
- un budget réservé au financement, calculé sur la base des contributions dues à ce titre :
 - des actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation ;
 - des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
 - des frais de formation et, le cas échéant, de transport et d'hébergement liés à la réalisation d'actions de formation reconnues prioritaires par la branche professionnelle pour l'exercice du droit individuel à la formation (DIF) ;
 - des frais de formation des DIF portés en application de l'article L. 6323-18 du code du travail.

1.3.3. Actions de formation prioritaires

Les parties signataires considèrent de l'intérêt général de la profession de promouvoir la formation, permettant notamment l'accès à des certifications inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou à un certificat de qualification professionnelle (CQP), y compris les titres accessibles par la VAE.

Le conseil de gestion de la section professionnelle « spectacle vivant », établit, sur la base des préconisations CPNEF-SV telles que notées à l'article 1.2 du présent accord, et compte tenu des budgets dont il dispose par dispositif, les listes :

- des formations conventionnées au titre du plan de formation de la branche ;
- des actions financées au titre du DIF sur le budget de la professionnalisation (dites « DIF prioritaires »).

Les sommes non utilisées par la section professionnelle sur ces deux budgets au cours d'un exercice sont reversées à la solidarité interbranche de l'AFDAS selon les décisions prévues par le conseil d'administration de l'institution.

Article 1.4

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications étudie l'évolution des métiers et des qualifications dans le spectacle vivant.

Ses travaux permettent à la CPNEF-SV de suivre l'évolution de l'emploi.

Les organisations professionnelles confient son fonctionnement à l'AFDAS, sous l'autorité d'un comité paritaire de pilotage.

Les missions et les moyens de cet observatoire, ainsi que la composition du comité de pilotage sont fixés dans un accord spécifique.

Article 1.5

Consultation des instances représentatives du personnel

Le comité d'entreprise ou d'établissement (à défaut le comité d'entreprise conventionnel) ou les délégués du personnel s'ils existent, doivent être consultés sur la politique de formation de l'entreprise.

Les documents transmis aux membres du comité d'entreprise sont communiqués aux délégués syndicaux.

Le comité d'entreprise délibère chaque année sur le plan annuel de formation, à l'aide d'une note explicitant les orientations générales de l'entreprise en matière de formation, le plan de formation de l'année suivante, les types d'actions de formation auxquelles se rattachent les actions proposées dans le cadre du projet de plan de formation pour l'année à venir.

Le comité d'entreprise délibère sur la base d'un bilan des actions réalisées comportant notamment :

- les informations sur la formation figurant au bilan social y compris celles concernant les dispositions relatives aux travailleurs handicapés et à l'égalité des hommes et des femmes ;
- le bilan des actions comprises dans le plan de formation, celui des périodes de professionnalisation et les actions mises œuvre au titre du droit individuel de formation pour l'année antérieure et l'année en cours ;
- une note présentant les informations relatives aux congés individuels de formation, aux congés bilans de compétences, aux congés de validation des acquis de l'expérience et aux conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ou reportés ainsi qu'aux résultats obtenus ;
- le bilan pour l'année antérieure et l'année en cours en matière d'accueil, d'insertion et de formation professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi au travers des contrats de professionnalisation.

La première réunion doit avoir lieu avant le 1^{er} octobre, avec une présentation et une discussion des orientations. La deuxième réunion doit avoir lieu avant le 30 décembre avec une délibération sur le calendrier de mise en œuvre. La délibération s'effectue dans les conditions légales. Les projets faisant l'objet de délibération sont communiqués aux délégués syndicaux.

Un plan pluriannuel peut être établi de telle façon que chaque membre du personnel puisse bénéficier de la formation continue.

Dans le cadre de la négociation de branche prévue à l'article L. 2241-6 du code du travail, les partenaires sociaux incitent les entreprises du spectacle vivant à communiquer, dès leur rédaction, les délibérations des institutions représentatives du personnel ainsi que les décisions de l'employeur, à la CPNEF-SV et au conseil de gestion de la section professionnelle « spectacle vivant » de l'AFDAS, par l'intermédiaire de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

TITRE II

DISPOSITIFS DE FORMATION

Article 2.1

Plan de formation de l'entreprise

Désormais, l'employeur peut distinguer la nature des actions de formation proposées dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, en identifiant :

- les actions qui correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail ;
- les actions qui correspondent à des actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés ;
- les actions qui participent au développement des compétences des salariés.

2.1.1. Actions d'adaptation au poste de travail

Ces actions ont pour objectif d'apporter au salarié des compétences directement utilisables dans le cadre des fonctions qu'il occupe. Elles s'inscrivent dans le champ de la qualification professionnelle du salarié.

Les actions d'adaptation des salariés au poste de travail sont mises en œuvre pendant le temps de travail et doivent donner lieu au maintien de la rémunération.

2.1.2. Actions liées à l'évolution de l'emploi ou qui participent au maintien de l'emploi

Ces actions ont pour objectif l'acquisition de compétences qui ne sont pas directement utilisables dans le cadre des fonctions du salarié au moment de son départ en formation. Elles correspondent à une anticipation, à une évolution prévue du poste de travail et/ou une modification des fonctions du salarié, soit par modification du contenu du poste, soit par un changement de poste dans le cadre du contrat de travail du salarié.

Les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou qui participent au maintien dans l'emploi sont mises en œuvre pendant le temps de travail et doivent donner lieu au maintien de la rémunération.

2.1.3. Actions de développement des compétences

Ces actions ont pour objectif l'acquisition de compétences qui ne se limitent pas à la qualification professionnelle du salarié.

Qu'il s'agisse d'un projet de promotion ou de mobilité professionnelle sans promotion, ces actions ont pour objet une évolution de la qualification professionnelle du salarié.

Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent être mises en œuvre pendant le temps de travail, avec ou sans dépassement de l'horaire de référence.

Toutefois, une action de développement des compétences peut se dérouler en partie ou en totalité en dehors du temps de travail effectif, dans la limite de 80 heures par an et par salarié, ou de 6 jours du forfait pour les cadres soumis au forfait jours, sous réserve :

- d'un accord écrit – pouvant être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion – entre le salarié et l'employeur, qui précise notamment la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues ;
- et du versement au salarié d'une allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette du salarié concerné.

Ainsi, lorsque tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, l'entreprise s'engage à permettre au salarié d'accéder en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Elle doit également prendre en compte les efforts accomplis par le salarié.

Article 2.2

Plan de formation de la branche

Le conseil de gestion établit en application de l'article 1.3.3 du présent accord, le plan de formation de la branche.

Les sommes réservées au plan de formation de la branche professionnelle, provenant de toutes les entreprises quel que soit leur effectif, sont mutualisées au sein d'un compte spécifique géré par le conseil de gestion, et ce en conformité avec les articles L. 6332-3 et L. 6332-3-1 du code du travail.

Article 2.3

Congés individuels de formation, congés bilans de compétences, validations des acquis de l'expérience

La gestion des droits individuels des salariés au titre des congés individuels de formation, des congés bilans de compétences et des validations des acquis de l'expérience est effectuée par l'AFDAS en

qualité d'OPACIF, selon les modalités retenues par l'accord national professionnel du 27 mai 2004 relatif à la gestion des congés individuels de formation.

Le conseil de gestion fait connaître à l'OPACIF les priorités retenues dans ce cadre par la branche.

Article 2.4

Contrats de professionnalisation

2.4.1. Objet des contrats de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail qui conjugue les principes de personnalisation du parcours de formation, d'alternance des séquences de formation (à l'intérieur de l'entreprise, si elle dispose de son propre service de formation identifié et structuré, ou à l'extérieur de l'entreprise), et d'exercice de l'activité professionnelle concernée.

Les formations éligibles aux contrats de professionnalisation conclus par des employeurs qui relèvent du spectacle vivant doivent permettre à leurs bénéficiaires d'acquérir une qualification :

- soit enregistrée dans le Répertoire national des certifications professionnelles ;
- soit reconnue dans les classifications d'une des conventions collectives de la branche ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

2.4.2. Durée des contrats de professionnalisation

Le contrat peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.

Dans le cas d'un contrat à durée indéterminée, ce contrat comporte une période de professionnalisation correspondant à l'action de professionnalisation.

La durée du contrat de professionnalisation est fixée par l'employeur et le bénéficiaire en cohérence avec la situation du salarié engagé et la durée de l'action de professionnalisation nécessaire à l'acquisition de la qualification professionnelle visée.

La durée du contrat de professionnalisation en contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation qui se situe en début de contrat à durée indéterminée est comprise entre 6 et 12 mois.

Néanmoins, les partenaires sociaux du spectacle vivant décident, conformément à ce qui est prévu dans l'article L. 6325-12 du code du travail, que la durée du contrat – ou de l'action de professionnalisation si le contrat est à durée indéterminée – peut être d'une durée supérieure à 12 mois sans pouvoir être supérieure à 24 mois, dans l'un des cas suivants :

- pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, et ce, quel que soit leur âge ;
- pour les personnes dont la qualification professionnelle reconnue est devenue inopérante de façon irréversible, et ce quel que soit leur âge ;
- pour les jeunes de moins de 26 ans, les demandeurs d'emploi de plus de 45 ans ou les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi depuis plus de 3 mois lorsque la qualification retenue dans le contrat est enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ou ouvre droit à un certificat de qualification professionnelle et que la durée de l'action de formation exigée pour l'obtention de ladite qualification est supérieure à 400 heures ;
- pour les personnes qui souhaitent exercer un métier répertorié dans une des conventions collectives entrant dans le champ de l'accord et qui ne détiennent pas la qualification adaptée ;
- pour les publics prioritaires identifiés par la CPNEF-SV.

La durée du contrat peut aussi être de 24 mois dans les conditions prévues à l'article L. 6325-11 du code du travail, par exemple pour les jeunes de moins de 26 ans qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

2.4.3. Durée de l'action de formation, d'évaluation et d'accompagnement

Les partenaires sociaux du spectacle vivant décident, conformément à ce qui est prévu dans les articles L. 6325-13 et L. 6325-14 du code du travail, que les actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement sont comprises, pour les salariés qui bénéficient du contrat de professionnalisation dans une entreprise de la branche du présent accord, entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation.

Ce pourcentage doit atteindre obligatoirement 25 % dans les deux cas suivants :

- pour tous les contrats d'une durée supérieure à 1 an et dont la qualification retenue est enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
- dès lors que la qualification professionnelle du contrat relève d'un métier artistique ou technique du spectacle vivant.

En outre, cette durée peut être supérieure à 25 % :

- pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, par un diplôme ou certification, et ce, quel que soit leur âge ;
- pour les personnes dont la qualification professionnelle reconnue est devenue inopérante de façon irréversible, et ce quel que soit leur âge ;
- pour les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail ;
- pour les jeunes de moins de 26 ans, les demandeurs d'emploi de plus de 45 ans ou les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi depuis plus de 3 mois lorsque la qualification retenue dans le contrat est enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ou ouvre droit à un certificat de qualification professionnelle et que la durée de l'action de formation exigée pour l'obtention de ladite qualification est supérieure à 400 heures ;
- pour les personnes qui souhaitent exercer un métier répertorié dans une des conventions collectives entrant dans le champ de l'accord et qui ne détiennent pas la qualification adaptée ;
- pour les publics prioritaires identifiés par la CPNEF-SV.

Dans tous les cas, la durée totale de la formation ne pourra être supérieure à 50 % de la durée du contrat de professionnalisation ou de la période de professionnalisation si le contrat est à durée indéterminée.

En tout état de cause, l'action de formation ne pourra être inférieure à 150 heures.

Un bilan sera présenté chaque année par l'OPQMSV aux partenaires sociaux.

2.4.4. Tutorat

Les parties signataires du présent accord considèrent que la profession doit renforcer le tutorat dans le spectacle vivant pour contribuer à la réussite des contrats et périodes de professionnalisation et de manière plus générale au développement des compétences au sein des entreprises.

Pour atteindre ces objectifs, la mise en place du tutorat dans les entreprises est encouragée, les contenus et les modalités de formations des tuteurs sont ajustés aux attentes des employeurs et des salariés.

Le tuteur doit être volontaire et reconnu dans l'entreprise pour ses compétences et son expérience.

Le tuteur choisi doit justifier d'une expérience professionnelle de 3 ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de la professionnalisation visée. Les partenaires sociaux s'engagent à réexaminer dans un délai de 3 ans cette disposition à compter de l'entrée en vigueur de cet accord, en vue d'augmenter la condition d'expérience professionnelle du tuteur à 5 ans au lieu de 3 ans.

L'employeur peut assurer lui-même le tutorat, s'il remplit les conditions définies ci-dessus.

Le tuteur intervient non seulement dans le suivi du parcours de formation, mais aussi dans l'accueil du bénéficiaire du contrat et dans l'évaluation finale des acquis conformément aux missions énumérées à l'article D. 6324-3 du code du travail.

Pour permettre au tuteur d'exercer ses missions dans les conditions optimales, les parties signataires conviennent que :

- lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 3 salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation ;
- l'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de 2 salariés,

si nécessaire, le tuteur doit bénéficier d'une préparation à sa fonction, voire d'une formation spécifique, le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi des titulaires de contrats ou de périodes de professionnalisation, le cas échéant par un aménagement de son temps de travail.

Les missions des tuteurs sont notamment les suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires des contrats de professionnalisation ;
- organiser avec les salariés concernés, l'activité de ces personnes dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- assurer la liaison avec le ou les organismes chargés des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise.

Une charte définissant les obligations découlant des contrats de professionnalisation sera mise en place par les partenaires sociaux au sein de la CPNEF-SV en liaison avec l'AFDAS.

Les partenaires sociaux des entreprises d'accueil préciseront sous forme d'un accord les conditions d'exercice des tuteurs, les moyens dégagés.

2.4.5. Rémunération du salarié sous contrat de professionnalisation

L'action de formation qui fait l'objet du contrat de professionnalisation s'effectue pendant le temps de travail.

Les parties signataires conviennent de fixer la rémunération minimum des salariés sous contrat de professionnalisation, de façon la suivante :

| | SALARIÉS de moins de 21 ans | SALARIÉS de 21 ans à 25 ans | SALARIÉS de 26 ans et plus |
|--|---|---|---|
| Salariés non titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau | 1 ^{re} année : 60 % du Smic 2 ^e année : 65 % du Smic | 1 ^{re} année : 75 % du Smic 2 ^e année : 80 % du Smic | 1 ^{re} et 2 ^e année : 85 % du salaire minimum conventionnel, la rémunération ne peut être inférieure au Smic |
| Salariés titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau | 1 ^{re} année : 70 % du Smic 2 ^e année : 75 % du Smic | 1 ^{re} année : 85 % du Smic 2 ^e année : 90 % du Smic | 1 ^{re} et 2 ^e année : 85 % du salaire minimum conventionnel, la rémunération ne peut être inférieure au Smic |

Les partenaires sociaux des sous-branches et des entreprises du champ peuvent convenir de dispositions plus favorables dans des accords collectifs.

Article 2.5

Périodes de professionnalisation

2.5.1. Objet des périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée ou l'insertion des salariés engagés dans le cadre d'un contrat unique d'insertion.

2.5.2. Publics

Les périodes de professionnalisation peuvent être ouvertes :

- aux salariés sans qualification professionnelle ;
- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, et qui, de ce fait, sont amenés à suivre des formations afin de renforcer leurs compétences en lien avec l'emploi occupé, ou bien, en prévision d'un changement de poste et/ou d'une promotion ;
- aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans, et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- aux travailleurs handicapés ;
- aux salariés au retour d'un arrêt de longue maladie ;
- aux salariés engagés dans le cadre d'un contrat unique d'insertion ;
- aux salariés artistes, dans le cadre de la reconversion.

Chaque année, la CPNEF SV, en fonction notamment des résultats des enquêtes conduites par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, met à jour en tant que de besoin la liste des publics prioritaires.

2.5.3. Actions accessibles

Les salariés définis ci-dessus peuvent bénéficier, pendant leur Période de professionnalisation, d'actions de formation dans les conditions prévues aux articles L. 6324-7 et suivants du code du travail.

Les actions de formation sont prioritairement financées par l'AFDAS lorsqu'elles permettent d'aboutir :

- à une qualification :
 - soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
 - soit reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche ;
 - soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle ;
 - soit répondant à des objectifs définis par la CPNEF-SV. Cette liste d'objectifs peut faire l'objet d'une mise à jour régulière pour tenir compte notamment des résultats des enquêtes conduites par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- à la réadaptation au poste de travail des salariés qui reprennent leur activité professionnelle après une longue suspension du contrat de travail (de plus de 18 mois). La période de professionnalisation, dans ce cadre, doit être accompagnée par un tuteur et ne peut dépasser 3 mois. Elle doit comprendre :
 - une action d'évaluation ;
 - une action de formation, dont la durée maximum est de 105 heures.

2.5.4. Périodes de professionnalisation et temps de travail

Les actions de formations mises en œuvre dans le cadre de la période de professionnalisation peuvent se dérouler en partie sur le temps de travail, en partie hors du temps de travail par accord écrit entre l'employeur et le salarié :

- actions de formation à l'initiative de l'employeur : elles se déroulent pendant le temps de travail avec maintien de la rémunération du salarié ;
- actions de formation à l'initiative du salarié : ces actions peuvent se dérouler en tout ou partie hors du temps de travail en organisant le cumul de plusieurs dispositifs de prises en charge pour une même période de professionnalisation : financement de la professionnalisation par l'OPCA, plan de formation de l'entreprise, DIF du salarié par accord entre l'employeur et le salarié, les heures effectuées hors du temps de travail peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du DIF, dans la limite de 80 heures par année civile.

Dans tous les cas de formations effectuées hors du temps de travail, une allocation de formation est versée d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné selon les modalités définies aux articles D. 6321-6 et suivants du code du travail.

Le montant de l'allocation de formation versée au salarié est imputable sur le financement du plan de formation de l'entreprise.

Article 2.6

Coûts des actions dans le cadre des contrats de professionnalisation et des périodes de professionnalisation

La prise en charge par l'AFDAS des coûts de formation (coûts pédagogiques, salaires et charges ainsi que frais de transport et d'hébergement) est plafonnée, par heure de formation, au montant fixé par décret (à ce jour 9,15 € ou 15 € selon les publics).

Par dérogation, les coûts du parcours de formation, pris en charge par l'AFDAS, ne peuvent dépasser :

- 11 € de l'heure pour les formations techniques nécessitant un matériel lourd ;
- 9,15 € de l'heure pour les autres formations.

Pour les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail, la prise en charge est portée à 15 € par heure de formation par exemple pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active ou de l'allocation aux adultes handicapés.

Le conseil de gestion a la mission de réviser ces montants en fonction des budgets qui lui sont alloués, de l'évolution des prix constatés sur le marché et des éventuelles contraintes fixées par les partenaires financiers (Etat, FPSPP...).

Les dépenses engagées pour les actions de tutorat sont prises en charge par l'AFDAS sur la base des forfaits qui sont fixés par décret et selon les modalités définies par la conseil d'administration de l'AFDAS. Les partenaires sociaux des entreprises du champ peuvent convenir de dispositions plus favorables.

Article 2.7

Droit individuel à la formation

2.7.1. Objet

Le droit individuel à la formation est un droit individuel du salarié qui vient en complément des actions de formation dont il peut bénéficier dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, des périodes de professionnalisation ou du congé individuel de formation.

Il permet au salarié d'être acteur de son évolution professionnelle.

2.7.2. Principe général pour les salariés sous CDI

Tout salarié employé à temps plein, sous contrat de travail à durée indéterminée disposant d'une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise, bénéficie chaque année d'un droit à la formation d'une durée de 21 heures reportable d'une année sur l'autre dans la limite de 126 heures sur 6 ans, sauf convention ou accord d'entreprise plus favorable.

Ce même droit est calculé *pro rata temporis* pour les salariés à temps partiel sauf si la durée du travail est supérieure ou égale à 80 % du temps plein. Dans ce cas le droit est calculé sur la base de 21 heures par année de travail.

Toutefois, le DIF des salariés handicapés sous contrat à durée indéterminée à temps partiel n'est pas proratisé ; il est compté pour 21 heures chaque année travaillée.

2.7.2 bis Principe général pour les salariés sous CDD

Tout salarié employé à temps plein, sous contrat de travail à durée déterminée disposant d'une ancienneté d'au moins 4 mois consécutifs ou non au cours des 12 derniers mois dans l'entreprise, bénéficie chaque année d'un droit à la formation d'une durée calculée *pro rata temporis* sur la base de 21 heures par an reportable d'une année sur l'autre dans la limite de 126 heures sur 6 ans, sauf convention ou accord d'entreprise plus favorable.

Ce même droit est calculé *pro rata temporis* pour les salariés sous CDD à temps partiel sauf si la durée du travail est supérieure ou égale à 80 % du temps plein. Dans ce cas le droit est calculé sur la base de 21 heures par année de travail.

Toutefois, le DIF des salariés handicapés sous contrat à durée déterminée à temps partiel n'est pas proratisé ; il est compté pour 21 heures chaque année travaillée.

2.7.3. Modalités d'acquisition du DIF pour les salariés sous CDI

Depuis le 1^{er} janvier 2005, le DIF est géré par année civile.

Tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté peut demander depuis le 1^{er} janvier 2005 à bénéficier de son droit individuel à la formation. Au titre de l'année 2004, pour les salariés à temps complet ce droit est de 14 heures de formation et pour les salariés à temps partiel cette durée est calculée au prorata de la durée du travail.

Pour les années 2005 à 2010, pour les salariés à temps complet, ce droit est de 20 heures et pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée au prorata de la durée de travail.

Le droit de chaque salarié, hormis ceux recrutés en cours d'année, est donc calculé, compte tenu de l'ancienneté acquise, au 31 décembre de chaque année, communiqué par écrit à chaque ayant droit et utilisable à compter du 1^{er} janvier de l'année suivante.

Les salariés recrutés en cours d'année disposent d'un DIF proratisé au 31 décembre de l'année de leur arrivée, utilisable le 1^{er} janvier de l'année suivante. La capitalisation du DIF s'effectue dans ce cas sur une durée au moins égale à 6 années dans la limite de 126 heures.

2.7.3 bis Modalités d'acquisition du DIF pour les salariés sous CDD

Le droit de chaque salarié sous CDD est déterminé en fonction de la durée d'emploi au cours des 12 derniers mois si le salarié est présent moins de 12 mois consécutifs dans l'entreprise. Si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est supérieure à 12 mois sans interruption, le droit est déterminé en fonction de la durée totale de présence du salarié dans l'entreprise. La capitalisation du DIF s'effectue dans ce cas sur une durée au moins égale à 6 années dans la limite de 126 heures.

2.7.4. Actions de formation prioritaires

Les parties signataires du présent accord décident que les actions de formation pouvant être réalisées prioritairement dans le cadre du DIF et financées par l'AFDAS dans le respect des plafonds

de financement fixés au titre III du présent accord sont décidées dans les conditions définies à l'article 1.3.3 du présent accord.

Le conseil de gestion détermine les montants du coût pédagogique pris en charge en fonction de l'évolution des prix constatés sur le marché et des éventuelles des contraintes budgétaires.

Le salarié est libre de choisir d'exercer son DIF hors de cette liste dans le cadre du DIF non prioritaire qui doit néanmoins garder un caractère professionnel conformément aux articles L. 6313-1 et L. 6314-1 du code du travail.

2.7.5. DIF et temps de travail

Les parties signataires conviennent, pour tenir compte de la diversité des organisations du travail dans la branche, que les actions de formation du DIF, par accord mutuel entre le salarié et l'employeur, peuvent être réalisées en tout ou partie pendant le temps de travail, que ces actions soient inscrites ou non au plan de formation de l'entreprise.

Ainsi les actions de formation au titre du DIF peuvent procéder par accord mutuel entre le salarié et l'employeur, de montages mixtes où interviennent à la fois DIF hors temps de travail, DIF sur le temps de travail, plan de formation, période de professionnalisation et toute autre disposition d'abondement prise par accord d'entreprise.

Dans le cas d'actions de formation du plan de formation de l'entreprise ayant pour objet le développement des compétences (au sens de l'article L. 6321-6 du code du travail) et si le salarié engage son DIF prioritaire hors temps de travail, l'entreprise définit par écrit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai de 1 an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié (art. L. 6321-8 du code du travail).

Ces mêmes dispositions de l'article L. 6321-8 s'appliquent aux périodes de professionnalisation dans lesquelles le salarié mobilise son DIF prioritaire hors temps de travail, à l'exception du délai de 1 an, prévu à l'alinéa précédent, qui n'est pas requis.

Dans tous les cas de formations effectuées hors temps de travail, une allocation de formation est versée d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné selon les modalités définies aux articles D. 6321-6 et suivants du code du travail.

Le montant de l'allocation de formation versée au salarié ainsi que les frais annexes ou défraiements aux droits ouverts sont imputables sur le plan de formation de l'entreprise ou sur le plan de formation de branche mutualisé selon les dispositions du titre III du présent accord.

2.7.6. Mise en œuvre du DIF

L'exercice du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié mais l'accord de l'employeur est requis pour le choix de la formation et les conditions de sa mise en œuvre (à la différence des actions du plan de formation qui relèvent de l'initiative de l'entreprise et du congé individuel de formation – CIF – qui relève de la seule initiative du salarié).

La demande :

La demande de formation du salarié au titre de son DIF doit être formulée par écrit, la date de réception de la demande marquant le point de départ du délai de réponse. Cette procédure n'est pas contradictoire avec les accords d'entreprise qui conviendraient que la demande doit être formulée dans le cadre de l'entretien professionnel annuel.

A l'appui de la demande, un dossier doit être constitué comportant :

- la nature de l'action de formation ou du bilan de compétences ;
- l'intitulé de la formation et le schéma de son déroulement ;
- l'identité de l'organisme de formation qui la dispense ;
- la durée (dates et de fin) ;
- le lieu de l'action de formation ;
- son coût ;
- l'exposé bref des motifs qui conduisent à la demande.

La demande doit être faite au minimum 3 mois avant la date du début de formation pour être recevable sauf acceptation de l'employeur de réduire ce délai.

Le salarié ne peut déposer plus d'une demande de formation au titre de son DIF par année civile. Toutefois, suite à un refus, le salarié peut reformuler une seule autre demande dans le même exercice.

Le traitement de la demande : l'employeur dispose d'un délai de réponse de 1 mois à compter de la réception de la demande. L'absence de réponse dans ce délai, vaut acceptation.

Si la demande est accompagnée d'un dossier incomplet, au regard des documents à fournir énumérés ci-dessus, le décompte de ce délai est interrompu jusqu'à ce que le dossier soit complété. Chaque employeur a la responsabilité de mettre en place la méthode de traitement des demandes, adaptée à son entreprise, qui lui permet de respecter le délai de réponse.

Toute réponse positive doit être actée par un accord écrit entre l'employeur et le salarié. Cet accord contiendra les éléments suivants :

- l'intitulé de la formation, ses modalités (formation en face à face, téléformation, e-learning...) ;
- l'identité de l'organisme qui la dispense, la durée de l'action, ses dates de début et de fin, son coût, la référence à une convention de formation mentionnant l'obligation de présence et sa vérification par émargement ;
- les modalités du déroulement de la formation hors temps de travail et/ou sur le temps de travail ;
- les modalités de financement des coûts pédagogiques, de la rémunération, des frais liés à la formation.

Dans le cas des actions de formation hors temps de travail, l'accord indique le montant de l'allocation de formation, telle que définie à l'article 2.7.5, les modalités de son versement et la fiscalité à laquelle elle est soumise.

Toute réponse négative de l'employeur doit être formulée par écrit dans le délai requis (1 mois) et être motivée.

Lorsque durant 2 exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, l'AFDAS en sa qualité d'OPACIF assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme.

Si l'action est retenue dans le cadre du congé individuel de formation, l'entreprise verse à l'AFDAS le montant de l'allocation formation correspondant aux droits acquis par le salarié au titre du droit individuel à la formation ainsi que les frais de formation calculés sur la base forfaitaire définie à l'article 2.6.

2.7.7. Portabilité du DIF

S'agissant de l'utilisation du DIF en cas de licenciement avec préavis, le salarié peut exercer son droit s'il en fait la demande avant la fin du préavis. L'utilisation du crédit a, dans l'ordre de priorité,

pour objet le suivi d'un bilan de compétences, la validation des acquis de l'expérience, ou d'une action de formation.

La lettre de licenciement mentionne la possibilité de suivre le bilan de compétences ou de faire valider les acquis de son expérience ou de suivre une action de formation dans le cadre du DIF, avec une prise en charge de tout ou partie du coût pédagogique à hauteur du nombre d'heures non utilisées multiplié par le montant forfaitaire visé au 2^e alinéa de l'article L. 6332-14 du code du travail (actuellement 9,15 €).

Si l'action est réalisée pendant le préavis, elle se déroule pendant le temps de travail avec maintien du salaire.

En cas de démission, le salarié peut également exercer son DIF, avant la fin de son préavis, afin de suivre dans l'ordre de priorité un bilan de compétences, une validation des acquis de son expérience ou une action de formation. L'action de formation doit obligatoirement être engagée avant la fin du délai-congé.

L'employeur n'est pas tenu de financer cette action.

A défaut d'utilisation dans les conditions définies ci-dessus et pour toutes les ruptures non consécutives à une faute lourde ou d'échéance à terme du contrat qui ouvre droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, le crédit est utilisable dans le cadre de la portabilité prévue à l'article L. 6323-18 du code du travail.

Dans ce cas, sur le certificat de travail, il est mentionné le nombre d'heures de DIF acquises et non utilisées, le montant permettant le financement de l'action (nombre d'heures × montant forfaitaire visé au 2^e alinéa de l'article L. 6332-14, actuellement 9,15 €), ainsi que les références de l'AFDAS.

2.7.8. Information des salariés

Il appartient à l'employeur d'informer les salariés, dès leur embauche, des modalités d'utilisation de leur DIF et de son articulation avec les autres dispositifs de formation. A cet effet, il sera demandé à l'AFDAS l'édition d'un guide pratique.

Selon des moyens à définir dans chaque entreprise, chaque salarié doit être informé par écrit au moins une fois par an du nombre d'heures auxquelles s'élèvent ses droits acquis au titre du DIF, du nombre d'heures de formation qu'il a déjà effectué au titre de son DIF. Cette information peut également être assurée par un message électronique personnalisé.

L'information des salariés sous contrat à durée déterminée doit faire l'objet d'un soin particulier de la part de l'employeur.

Par ailleurs, en cas de licenciement, l'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits en matière de DIF, notamment la possibilité de demander pendant le préavis à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation.

Conformément aux articles L. 2323-34 et suivants du code du travail, le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel, les délégués syndicaux ou délégués mandataires sont consultés chaque année pour avis sur les conditions de mise en œuvre du DIF.

Article 2.8

Accueil, insertion, valorisation des actions de formation dans l'entreprise

2.8.1. Conditions d'accueil et d'insertion dans les entreprises

A l'occasion de son embauche, le salarié est informé que, dès lors qu'il dispose de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, il bénéficie, à sa demande, d'un bilan d'étape professionnel tel que défini à l'article L. 6315-1 du code du travail.

Il est informé que les conditions d'application sont celles définies dans l'accord national interprofessionnel étendu, prévu dans ledit article.

Dès lors que ces conditions d'application seront connues, elles seront transmises au salarié lors de son embauche.

2.8.2. Information des salariés sur la formation

Les partenaires sociaux rappellent le rôle essentiel que joue l'entretien d'évaluation comme vecteur d'information sur la formation. A ce titre, le présent accord invite les entreprises du secteur à organiser annuellement ou tous les 2 ans un entretien de cette nature. Cet entretien doit permettre d'une part d'informer les salariés de leurs droits en matière de formation mais également de recueillir leurs souhaits de formation, l'entretien devant être formalisé sur support papier ou informatique. Il doit s'instaurer un véritable échange sur le sujet de la formation qui permet de faire le point sur les possibilités et dispositifs de formation mais également d'élaborer des propositions en matière d'actions de formation professionnelle. Il est également rappelé que cet entretien a pour objet de faire un point sur les compétences du salarié eu égard à l'emploi occupé lié à ses fonctions d'encadrant de la formation professionnelle.

Dans les entreprises et les groupes d'entreprises de 50 salariés ou plus, l'employeur organise pour chacun de ses salariés dans l'année qui suit son 45^e anniversaire un entretien professionnel au cours duquel il informe le salarié notamment sur ses droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel, à un bilan de compétence ou à une action de professionnalisation.

2.8.3. Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation

2.8.3.1. Reconnaissance des qualifications

Afin de favoriser la reconnaissance d'une qualification certifiée, les partenaires sociaux signataires souhaitent mettre à la disposition des salariés tous les moyens nécessaires afin de valoriser les actions de formation dont ils ont bénéficié.

Ainsi, les salariés qui ont suivi une action de formation reçoivent à son issue une attestation délivrée par le centre de formation ou par l'employeur si l'action se déroule au sein de l'entreprise, mentionnant les objectifs, la nature et la durée de l'action, ainsi que les résultats de l'évaluation des acquis de la formation.

Après la formation, à la demande de l'une ou de l'autre des parties, un entretien a lieu entre l'employeur et le salarié afin d'évaluer les résultats et les acquis consécutifs à la participation au stage et à son suivi.

Dans le but de favoriser la promotion individuelle, en cas de vacance ou de création de poste, l'entreprise accorde une priorité de candidature au salarié ayant bénéficié d'une formation correspondante. Les candidats retenus sont soumis à une période probatoire destinée à s'assurer de leurs aptitudes dans le nouveau poste.

Les salariés, s'ils le souhaitent, peuvent inscrire leurs diplômes et certifications dans le cadre du dispositif de l'EUROPASS ou du passeport orientation formation mis à leur disposition sur le site de l'AFDAS.

2.8.3.2. La validation des acquis de l'expérience

Les salariés de la branche « spectacle vivant » sont invités à faire valider les acquis de leur expérience professionnelle en vue de l'acquisition d'un titre ou d'un diplôme enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles, ou d'un certificat de qualification professionnelle.

A ce titre, il est rappelé qu'il existe différentes cellules d'information au niveau régional et local. Par ailleurs, une information générale sur la formation professionnelle et une information spécifique sur la validation des acquis sera mise à disposition des entreprises de la branche.

2.8.4. Participation à un jury d'examen ou de VAE

Lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de VAE, il demande, par écrit à son employeur, au moins 15 jours calendaires avant le début de la session d'examen ou de validation, l'autorisation de s'absenter en joignant une copie de la convocation qu'il a reçue.

Sous réserve que cette absence ne puisse pas avoir des conséquences préjudiciables à la production ou à la marche de l'entreprise et après avis conforme du comité d'entreprise ou à défaut des déléguées du personnel, l'employeur accorde cette autorisation d'absence.

L'employeur maintient le salaire pendant cette absence et prend en charge, sur présentation des justificatifs et si la situation l'impose du fait de l'éloignement géographique dans les conditions définies par accord, les frais de transport, d'hébergement et de restauration dans la limite de l'indemnité de grand déplacement (repas, hébergement) telle que définie par l'URSSAF ou, le cas échéant, par la convention collective. De plus, dans ces conditions de grand déplacement, les frais de transport sont remboursés sur la base seconde classe du moyen de transport collectif le plus accessible. A défaut de la possibilité de pouvoir recourir à un transport collectif, et seulement dans ce cas, le remboursement des frais de transport se fait sur la base de l'indemnité kilométrique.

TITRE III

CONTRIBUTIONS DES ENTREPRISES

Article 3.1

Assiette des contributions

L'assiette des contributions est l'ensemble des rémunérations entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale prévues aux articles L. 242-1 et suivants du code de la sécurité sociale. Toutefois, lorsque les cotisations de sécurité sociale sont calculées de façon forfaitaire, les contributions sont assises sur les rémunérations brutes après déductions forfaitaires pour frais professionnels.

Article 3.2

Assiette du financement du FPSPP

L'assiette du financement du FPSPP est composée :

- des contributions légales et réglementaires dues par les entreprises de moins de 10 salariés ;
- des contributions légales et réglementaires dues au titre du congé individuel de formation ;
- des contributions légales et réglementaires dues au titre de la professionnalisation ;
- de l'obligation de financement des entreprises au titre du plan de formation en application de l'article L. 6331-9 du code du travail.

Article 3.3

Taux de la contribution destinée au financement du FPSPP

Le taux de cette contribution est celui défini chaque année par l'arrêté ministériel pris en application de l'article L. 6332-19 du code du travail (entre 5 et 13 %).

Il est appliqué directement sur :

- les contributions légales et réglementaires dues au titre du CIF ;
- les contributions légales et réglementaires dues par les entreprises de moins de 10 salariés.

Pour les entreprises dont l'effectif est égal ou supérieur à 10 salariés, la contribution totale à verser au FPSPP au titre de la professionnalisation d'une part, et du plan de formation d'autre part, est répartie en appliquant un taux sur chaque dispositif de telle sorte que la somme prélevée au titre de la professionnalisation soit égale à celle prélevée au titre du plan de formation.

Cependant, pour les entreprises dont l'effectif est égal ou supérieur à 10 salariés et qui bénéficient d'exonérations légales au titre de la professionnalisation, la contribution totale à verser au FPSPP

au titre de la professionnalisation d'une part, et du plan de formation d'autre part, est répartie en appliquant un taux sur chaque dispositif de telle sorte que le taux de prélèvement sur le plan de formation soit égal au taux de prélèvement applicable aux entreprises dont l'effectif est égal ou supérieur à 10 salariés et qui ne bénéficient pas de ce type d'exonération. Le solde du financement du FPSPP est pris sur la professionnalisation.

La répartition de la contribution du FPSPP au titre du plan de formation entre le plan de formation de branche et le plan de formation de l'entreprise est faite au prorata du poids respectif de ces deux plans de formation.

Article 3.4

Obligation de versement à l'AFDAS

Les entreprises versent obligatoirement, à l'AFDAS les contributions obligatoirement mutualisées dont la part, destinée au FPSPP, calculée sur les contributions dues en application des articles L. 6331-2 ou L. 6331-9 ou L. 6331-14 et suivants ou L. 6322-37 du code du travail, au plus tard le 1^{er} mars de l'année suivant l'année de versement des salaires.

Article 3.5

Taux de contribution et répartition des contributions

3.5.1. Entreprises occupant 20 salariés ou plus, hors intermittents du spectacle

Les entreprises occupant 20 salariés ou plus, hors intermittents du spectacle, doivent consacrer au financement de la formation une participation minimale de 1,60 % du montant des salaires versés aux salariés sous CDI et aux salariés sous CDD, hors intermittents du spectacle, tels que définis ci-dessus (art. 3.1 « Assiette des contributions »), répartis en :

- 0,20 % au titre :
 - des congés individuels de formation ;
 - des validations des acquis de l'expérience ;
 - des congés bilans de compétences.

Ces sommes sont obligatoirement versées à l'AFDAS et gérées paritairement au sein d'un compte unique créé pour l'ensemble des entreprises, quelle que soit leur branche professionnelle et leur effectif.

Sur cette contribution, le montant dû au FPSPP est prélevé au taux défini par l'arrêté ministériel pris en application de l'article L. 6332-19 du code du travail (entre 5 % et 13 %). L'AFDAS le reverse au FPSPP.

- 0,50 % au titre de la professionnalisation destiné à financer :
 - des actions de formation liées aux contrats et périodes de professionnalisation dans la limite du forfait mentionné à l'article 2.6 du présent accord ;
 - des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
 - des frais de formations des actions mise en œuvre dans le cadre du droit individuel à la formation pour les publics et actions jugées prioritaires ;
 - des actions menées dans le cadre de la portabilité du DIF, en application de l'article L. 6323-18 du code du travail ;
 - la partie du financement du FPSPP, en application de l'article L. 6332-19 du code du travail, la somme due étant calculée sur l'assiette définie à l'article 3.2, au titre de la professionnalisation des entreprises de 20 salariés et plus – hors intermittents du spectacle – ne bénéficiant pas d'exonération en appliquant le taux défini à l'article 3.3 du présent accord.

Ce versement sera reversé par l'AFDAS au FPSPP, ainsi que pour le seul exercice 2011, des frais de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la profession, dans les conditions fixées par l'accord concerné.

Ces sommes sont obligatoirement versées à l'AFDAS et gérées paritairement au sein d'un compte unique créé pour l'ensemble des entreprises, quels que soient leur branche professionnelle et leur effectif.

– 0,90 % au titre du plan de formation, répartis en :

– 0,30 % mutualisés au sein de l'AFDAS au titre du plan de formation de la branche « spectacle vivant ».

Cette contribution est obligatoirement versée à l'AFDAS et mutualisée au sein de la branche « spectacle vivant » dans le respect de l'article L. 6332-3-1 du code du travail.

Elle est destinée à financer :

- des actions de formation reconnues prioritaires à ce titre par le conseil de gestion de la branche, dans les conditions définies à l'article 1.3.3 du présent accord ;
- des allocations de formation ou remboursement de salaires, et des droits individuels à la formation lorsqu'ils relèvent des priorités de la branche ;
- toute autre action jugée prioritaire par le conseil de gestion de la branche, dont le financement n'aurait pu être assuré dans le cadre de contribution réservée à la professionnalisation ;
- la partie du financement du FPSPP calculée sur cette contribution dans les conditions définies aux articles 3-2 et 3-3 du présent accord ;
- 0,60 % au titre du plan de formation de l'entreprise.

Cette contribution est destinée à financer :

- la partie du financement du FPSPP calculée sur cette contribution dans les conditions définies aux articles 3.2 et 3.3 du présent accord ; cette somme est obligatoirement versée à l'AFDAS qui la reverse au FPSPP ;
- le plan de formation de l'entreprise pour le solde, et au titre :
 - des actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, et de toute autre action menée dans le cadre du droit individuel à la formation, du bilan de compétences et de la validation des acquis de l'expérience ;
 - des allocations de formations pour des formations mises en œuvre hors temps de travail qui ne sont pas retenues comme prioritaires par le présent accord ou par un accord de branche ;
 - la part du salaire relatif à l'exercice de la fonction tutorale pour l'accueil de jeunes de moins de 26 ans, salariés dans l'entreprise depuis moins de 6 mois ;
 - les formations suivies par des salariés pour leur permettre d'exercer une activité bénévole à l'extérieure de l'entreprise ;
 - la participation à un jury d'examen ou de VAE dans les conditions définies à l'article 2.8.4 du présent accord ;
 - des dépassements des coûts liés aux contrats et périodes de professionnalisation pour la part excédant le forfait défini à l'article 2.6 du présent accord ;
 - pour le seul exercice 2011, des coûts de diagnostics de TPE/PME selon les modalités fixées par le conseil de gestion du spectacle vivant ;
 - de toutes les dépenses imputables au titre de la formation professionnelle continue (défraiements, salaires et charges, coûts pédagogiques...).

Les sommes correspondantes ne sont pas obligatoirement versées à l'AFDAS sauf la part nécessaire au financement du FPSPP.

Toutefois, lorsque, à la date légale de versement des contributions, l'entreprise n'a pas dépensé au bénéfice de ses salariés la totalité des contributions concernées, elle est tenue de verser à l'AFDAS les sommes non utilisées.

3.5.2. Entreprises occupant de 10 salariés à moins de 20 salariés, hors intermittents du spectacle

3.5.2.1. Principe

Conformément à l'article L. 6331-14 du code du travail, les entreprises occupant de 10 à moins de 20 salariés, hors intermittents du spectacle, sont exonérées de certains versements légaux ou conventionnels au titre des contributions pour le financement du congé individuel de formation d'une part et de la professionnalisation d'autre part.

La branche « spectacle vivant » décide de compenser ces exonérations de telle sorte que les entreprises occupant de 10 à moins de 20 salariés, hors intermittents du spectacle, contribuent au même taux que les entreprises de moins de 10 salariés.

Les entreprises occupant de 10 à moins de 20 salariés, hors intermittents du spectacle, doivent consacrer au financement de la formation, après les exonérations mentionnées à l'article L. 6331-14, une participation minimale de 1,30 % du montant des salaires versés aux salariés sous CDI et aux salariés sous CDD, hors intermittents du spectacle, tels que définis à l'article 3.1 du présent accord.

3.5.2.2. Congé individuel de formation (CIF)

Les entreprises versent obligatoirement à l'AFDAS les contributions au titre du congé individuel de formation avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due cette contribution.

Ce versement correspond à 0,40 %, ramené à 0,20 %, après diminution de 0,20 % de l'assiette définie à l'article 3.1 du présent accord, au titre des congés individuels de formation (CIF), des validations des acquis de l'expérience (VAE) et des congés bilans de compétences (CBC).

De nature conventionnelle, cette contribution n'est pas soumise au financement du FPSPP.

Ces sommes sont obligatoirement versées à l'AFDAS et gérées paritairement au sein d'un compte unique créé pour l'ensemble des entreprises, quels que soient leur branche professionnelle et leur effectif.

3.5.2.3. Professionnalisation

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les entreprises de 10 salariés et plus, hors intermittents du spectacle, versent obligatoirement à l'AFDAS les contributions au titre de la professionnalisation.

Les entreprises occupant de 10 à moins de 20 salariés effectuent avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due cette contribution un versement correspondant au minimum à 0,55 %, ramené à 0,20 % après diminution de 0,35 % de l'assiette définie à l'article 3.1 du présent accord, pour assurer le financement, dans le respect des priorités éventuelles définies par la branche professionnelle :

- des actions de formation liées aux contrats et périodes de professionnalisation dans la limite du forfait mentionné à l'article 2.6 du présent accord ;
- des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
- des frais de formations des actions mise en œuvre dans le cadre du droit individuel à la formation pour les publics et actions jugées prioritaires ;
- des actions menées dans le cadre de la portabilité du DIF, en application de l'article L. 6323-18 du code du travail ;
- du FPSPP, en application de l'article L. 6332-19 du code du travail, la somme due étant calculée sur l'assiette définie à l'article 3.2, au titre de la professionnalisation des entreprises de 10 sala-

riés à moins de 20 salariés – hors intermittents du spectacle – en appliquant le taux défini à l'article 3.3 du présent accord.

Ce versement sera reversé par l'AFDAS au FPSPP, ainsi que pour le seul exercice 2011, des frais de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la profession, dans les conditions fixées par l'accord concerné.

Ces sommes sont obligatoirement versées à l'AFDAS et gérées paritairement au sein d'un compte unique créé pour l'ensemble des entreprises, quels que soient leur branche professionnelle et leur effectif.

3.5.2.4. Plan de formation

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les entreprises de 10 salariés et plus – hors intermittents du spectacle – doivent consacrer une contribution au moins égale à 0,90 % du montant des salaires versés aux salariés sous CDI et CDD, hors intermittents du spectacle, au titre du plan de formation.

Cette contribution est répartie en :

- 0,30 % mutualisés au sein de l'AFDAS au titre du plan de formation de la branche spectacle vivant.

Cette contribution est obligatoirement versée à l'AFDAS et mutualisée au sein de la branche « spectacle vivant » dans le respect de l'article L. 6332-3-1 du code du travail.

Elle est destinée à financer :

- des actions de formation reconnues prioritaires à ce titre par le conseil de gestion de la branche dans les conditions définies à l'article 1-3-3 du présent accord ;
- des allocations de formation ou remboursement de salaires, et des droits individuels à la formation lorsqu'ils relèvent des priorités de la branche ;
- de toute autre action jugée prioritaire par le conseil de gestion de la section professionnelle « spectacle vivant » dont le financement n'aurait pu être assuré dans le cadre de la contribution réservée à la professionnalisation ;
- la partie du financement du FPSPP calculée sur cette contribution dans les conditions définies aux articles 3.2 et 3.3 du présent accord ;
- 0,60 % au titre du plan de formation de l'entreprise.

Cette contribution est destinée à financer :

- la partie du financement du FPSPP calculée sur cette contribution dans les conditions définies aux articles 3.2 et 3.3 du présent accord ; cette somme est obligatoirement versée à l'AFDAS qui la reverse au FPSPP ;
- le plan de formation de l'entreprise pour le solde, et au titre :
 - des actions mises en œuvre dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, et de toute autre action menée dans le cadre du droit individuel à la formation, du bilan de compétences et de la validation des acquis de l'expérience ;
 - des allocations de formations pour des formations mises en œuvre hors temps de travail qui ne sont pas retenues comme prioritaires par le présent accord ou par un accord de branche ;
 - de la part du salaire relatif à l'exercice de la fonction tutorale pour l'accueil de jeunes de moins de 26 ans, salariés dans l'entreprise depuis moins de 6 mois ;
 - des formations suivies par des salariés pour leur permettre d'exercer une activité bénévole à l'extérieure de l'entreprise ;
 - de la participation à un jury d'examen ou de VAE dans les conditions définies à l'article 2.8.3 du présent accord ;
 - des dépassements des coûts liés aux contrats et périodes de professionnalisation pour la part excédant le forfait défini à l'article 2.6 du présent accord ;

- pour le seul exercice 2011, des coûts de diagnostics de TPE/PME selon les modalités fixées par le conseil de gestion du spectacle vivant ;
- de toutes les dépenses imputables au titre de la formation professionnelle continue (défraie-ments, salaires et charges, coûts pédagogiques).

Les sommes correspondantes ne sont pas obligatoirement versées à l'AFDAS sauf la part néces-saire au financement du FPSPP.

Toutefois, lorsque, à la date légale de versement des contributions, l'entreprise n'a pas dépensé au bénéfice de ses salariés la totalité des contributions concernées, elle est tenue de verser à l'AFDAS les sommes non utilisées.

3.5.3. Entreprises occupant moins de 10 salariés, hors intermittents du spectacle

Les entreprises occupant moins de 10 salariés – hors intermittents du spectacle – versent obliga-toirement à l'AFDAS une contribution au moins égale à 1,30 % de l'assiette définie à l'article 2.1 du présent accord aux salariés occupés sous CDI ou CDD, hors intermittents du spectacle, avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due cette contribution.

Ce versement est réparti en :

- 0,20 % au titre :
 - des congés individuels de formation ;
 - des validations des acquis de l'expérience ;
 - des congés bilans de compétences.

De nature conventionnelle, cette contribution n'est pas soumise au financement du FPSPP.

Ces sommes sont obligatoirement versées à l'AFDAS et gérées paritairement au sein d'un compte unique créé pour l'ensemble des entreprises, quels que soient leur branche professionnelle et leur effectif.

- 0,20 % au titre de la professionnalisation destiné à financer :
 - les actions de formation liées aux contrats et périodes de professionnalisation dans la limite du forfait mentionné à l'article 2.6 du présent accord ;
 - les actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
 - les frais de formations des actions mise en œuvre dans le cadre du droit individuel à la forma-tion pour les publics et actions jugées prioritaires ;
 - les actions menées dans le cadre de la portabilité du DIF, en application de l'article L. 6323-18 du code du travail ;
 - la partie du financement du FPSPP, en application de l'article L. 6332-19 du code du travail, la somme due étant calculée sur l'assiette définie à l'article 3.2, au titre de la professionnalisa-tion des entreprises de 10 salariés à moins de 20 salariés – hors intermittents du spectacle – en appliquant le taux défini à l'article 3.3 du présent accord.

Ce versement sera reversé par l'AFDAS au FPSPP, ainsi que pour le seul exercice 2011, des frais de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la profession, dans les conditions fixées par l'accord concerné.

Ces sommes sont obligatoirement versées à l'AFDAS et gérées paritairement au sein d'un compte unique créé pour l'ensemble des entreprises, quels que soient leur branche professionnelle et leur effectif.

- 0,30 % au titre du plan de formation de la branche spectacle vivant :

Cette contribution est obligatoirement versée à l'AFDAS et mutualisée au sein de la branche « spectacle vivant » dans le respect de l'article L. 6332-3 du code du travail.

Cette contribution est destinée à financer :

- les actions de formation reconnues prioritaires à ce titre par le conseil de gestion de la branche, dans les conditions définies à l'article 1.3.3 du présent accord ;
- les allocations de formation ou remboursement de salaires, et des droits individuels à la formation lorsqu'ils relèvent des priorités de la branche ;
- toute autre action jugée prioritaire par le conseil de gestion de la section professionnelle « spectacle vivant » dont le financement n'aurait pu être assuré dans le cadre de la contribution réservée à la professionnalisation.

De nature conventionnelle, cette contribution n'est pas soumise à financement du FPSPP.

– 0,60 % au titre du plan de formation d'entreprise destiné à financer :

- les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ;
- des actions de formation mises en œuvre dans le cadre du droit individuel à la formation lorsque les formations ne relèvent pas d'actions retenues comme prioritaires par la branche ;
- les allocations de formations pour des formations mises en œuvre hors temps de travail qui ne sont pas retenues comme prioritaires par le présent accord ou par un accord de branche ;
- la part du salaire relatif à l'exercice de la fonction tutorale pour l'accueil de jeunes de moins de 26 ans, salariés dans l'entreprise depuis moins de 6 mois ;
- la participation à un jury d'examen ou de VAE dans les conditions définies à l'article 2.8.3 du présent accord ;
- pour le seul exercice 2011, des coûts de diagnostics de TPE/PME selon les modalités fixées par le Conseil de gestion du spectacle vivant ;
- toutes les dépenses imputables au titre de la formation professionnelle continue (défraiements, salaires et charges, coûts pédagogiques...) ;
- la partie du financement du FPSPP, en application de l'article L. 6332-19 du code du travail, la somme due étant calculée sur l'assiette définie à l'article 3-2 du présent accord et en appliquant le taux défini à l'article 3.3 du présent accord.

Ce versement sera reversé par l'AFDAS au FPSPP.

Ces sommes sont obligatoirement versées à l'AFDAS et gérées paritairement au sein d'un compte unique créé pour l'ensemble des entreprises, quelle que soit leur branche professionnelle dans le respect de l'article L. 6332.3 du code du travail.

3.5.4. Contributions quel que soit l'effectif

Les entreprises, quel que soit leur effectif, doivent, en complément des contributions prévues ci-dessus, s'acquitter des contributions au titre :

- du CIF CDD : 1 % du montant des salaires versés tels que définis, à l'article 3-1 du présent accord aux salariés sous contrat à durée déterminée. Sur cette contribution, le montant dû au FPSPP est prélevé au taux défini par l'arrêté ministériel pris en application de l'article L. 6332-19 du code du travail (entre 5 et 13 %) ;
- des droits à formation des salariés intermittents du spectacle selon l'assiette et le taux arrêtés dans l'accord en vigueur spécifique à cette catégorie de salariés.

3.5.5. Entreprises ayant franchi le seuil de 10 salariés, hors intermittents du spectacle

Toutes les entreprises ayant franchi le seuil de 10 salariés, hors intermittents du spectacle, qui relèvent de cet accord versent à l'AFDAS les contributions dues au titre des entreprises de 10 salariés à moins de 20 salariés, hors intermittents du spectacle, dès lors qu'elles atteignent le seuil de 10 salariés, et ce, dès la 1^{re} année d'atteinte de cet effectif. Aucun système d'exonération dû au passage du seuil n'est applicable.

Le financement du FPSPP est calculé compte tenu des taux légaux applicables aux entreprises ayant franchi le seuil de 10 salariés, dans les conditions définies aux articles 3.2 et 3.3 du présent accord.

3.5.6. Entreprises ayant franchi le seuil de 20 salariés, hors intermittents du spectacle

Toutes les entreprises ayant franchi le seuil de 20 salariés, hors intermittents du spectacle, qui relèvent de cet accord versent à l'AFDAS les contributions dues au titre des entreprises de 20 salariés et plus hors intermittents du spectacle, dès lors qu'elles atteignent le seuil de 20 salariés, et ce, dès la 1^{re} année d'atteinte de cet effectif. Aucun système d'exonération dû au passage du seuil n'est applicable.

Le financement du FPSPP est calculé compte tenu des taux légaux applicables aux entreprises ayant franchi le seuil de 20 salariés, dans les conditions définies aux articles 3.2 et 3.3 du présent accord.

3.5.7. Financement des frais relatifs aux missions listées à l'article R. 6332-36-II du code du travail

A compter du 1^{er} janvier 2012, le financement des frais relatifs aux missions suivantes :

1. Les frais d'accompagnement des entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation visés au 2 de l'article L. 6332-1-1 ;
2. Les frais d'information-conseil, de pilotage de projet et de service de proximité aux entreprises notamment des très petites entreprises et des petites et moyennes entreprises ;
3. Les dépenses réalisées pour le fonctionnement d'observatoires prospectifs des métiers et des qualifications destinées à mesurer l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications, dans la limite d'un plafond fixé par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle ;
4. Le financement d'études ou de recherches intéressant la formation et notamment les frais relatifs à l'ingénierie de certification visée au 5^e alinéa de l'article L. 6332-1-1, dans la limite d'un plafond fixé par arrêté du ministre en charge de la formation professionnelle ;
5. Les coûts des diagnostics des entreprises mentionnées au cinquième alinéa à l'article L. 6332-1-1, dans la limite d'un plafond fixé par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle, étant précisé qu'ils sont pris en charge dans les conditions fixées à l'article R. 6332-36 II-5 du code du travail, et selon les modalités définies par le conseil de gestion de l'Afdas du spectacle vivant, ces modalités concernant notamment le plafonnement de cette prise en charge, est réparti au prorata des contributions collectées au titre de la professionnalisation et du plan de formation dans le respect des plafonds définis par arrêté et en conformité avec la convention d'objectifs et de moyens prévue à l'article L. 6332-1-1.

TITRE IV

DURÉE ET NÉGOCIATION

Article 4.1

Articulation avec les accords antérieurs

Le présent accord se substitue à l'accord du 5 février 2005 relatif à la formation professionnelle continue dans les entreprises du spectacle vivant ainsi que leurs avenants relatifs à la formation professionnelle et tout particulièrement l'avenant n° 1 du 30 juin 2008 et les 2 avenants du 4 décembre 2009, ainsi qu'à l'accord du 30 juin 2008 relatif aux modalités d'accès à la formation pour les salariés occupés sous CDD (hors intermittents du spectacle) dans le spectacle vivant.

Les accords relatifs à la création et à la reconnaissance de certificats de qualification professionnelle demeurent en vigueur ainsi que celui du 10 octobre 2005 sur l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, et celui du 22 juin 1993 constitutif de la CPNEF/SV.

Article 4.2

Entrée en vigueur et durée

Le présent accord prend effet au 1^{er} janvier 2012, c'est-à-dire sur les contributions dues avant le 1^{er} mars 2012 et calculées sur les salaires versés en 2011, pour une durée de 3 ans.

Article 4.3

Bilan

Un bilan annuel de cet accord est établi par la CPNEF-SV en même temps que les listes d'actions sont définies.

Les partenaires sociaux s'engagent à négocier tous les 3 ans sur les sujets définis à l'article L. 2241-6 du code du travail.

Article 4.4

Litiges et contrôles

Les difficultés d'application du présent accord seront soumises aux partenaires sociaux signataires du présent contrat dans un délai d'un mois à compter de la réception de la notification écrite du désaccord par une ou plusieurs organisations professionnelles.

Article 4.5

Dépôt et demande d'extension

Le présent accord est déposé auprès des services de la direction des relations du travail.

Conformément à l'article L. 2261-24 du code du travail, le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension.

TITRE V

ACCORDS CONVENTIONNELS ET D'ENTREPRISES

Article 5.1

Accords conventionnels

Pendant la durée de l'accord, les organisations signataires conviennent de négocier des accords conventionnels sectoriels précisant les modalités de mise en œuvre des différents dispositifs mentionnés au titre II.

Article 5.2

Accords d'entreprises

Les accords d'entreprises ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord-cadre que de manière plus favorable pour les salariés.

Fait à Paris, le 11 mai 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CPDO ;
PRODISS ;
PROFEDIM ;

SCC ;
SMA ;
SNES ;
CSCAD ;
SNDTP ;
SNSP ;
SYNDEAC ;
SYNOLYR ;
SYNPASE.

Syndicats de salariés :

FNSAC CGT ;
SFA CGT ;
SNAM CGT ;
SYNPTAC CGT ;
F3C CFDT ;
SNAPAC CFDT ;
FASAP FO ;
SNM FO.

Brochure n° 3306

Convention collective nationale

**IDCC : 2230. – ASSOCIATIONS AGRÉÉES DE SURVEILLANCE
DE LA QUALITÉ DE L'AIR**

ACCORD DU 12 MAI 2011

PORTANT MODIFICATION DE LA CONVENTION

NOR : ASET1151050M
IDCC : 2230

PRÉAMBULE

Le présent accord réalise la synthèse :

- de l'accord du 12 mars 2009, prenant en considération les observations formulées par le ministère chargé du travail à l'occasion de son examen pour extension ;
- de l'accord du 28 octobre 2010.

Ces deux accords sont abrogés.

Dans un souci d'adaptation de la présente convention collective nationale aux nouvelles dispositions du code du travail concernant les contrats de travail à objet défini, il a été élaboré et régulièrement approuvé l'avenant n° 1.

Il est convenu d'apporter à la convention collective nationale des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air les modifications suivantes :

TITRE I^{ER}

GÉNÉRALITÉS

PRÉAMBULE

Article remplacé :

« Au cours de la VI^e rencontre des présidents du 23 octobre 1998, la conférence des présidents des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air (AASQA) a décidé d'engager une négociation avec les partenaires sociaux en vue de négocier une convention collective nationale applicable à l'ensemble des personnels de droit privé des associations adhérentes au réseau ATMO.

Cette négociation a été conduite dans l'objectif de définir les orientations d'une politique conventionnelle du personnel, de développer la participation de ce personnel à la vie des associations, et de permettre le passage du personnel d'une association à l'autre.

Cette convention doit permettre l'exercice de la solidarité entre tous les membres d'une association, administrateurs et salariés. Elle voudrait garantir l'indépendance et la dignité de chacun en vue d'assurer l'harmonie nécessaire à la réalisation de la mission que se sont fixées les Associations. Elle doit être un moyen de concrétiser un aspect nouveau des relations entre employeurs et salariés évoluant dans le cadre associatif.

Cette convention doit être un outil ouvert et évolutif s'inscrivant dans le cadre de la loi sur l'air et la rationalisation de l'énergie du 30 décembre 1996. Elle tient compte de la spécificité de la vie associative dans tous ses aspects.

Elle a aussi pour but d'harmoniser, pour l'ensemble du personnel permanent de droit privé :

- les conditions de travail ;
- les possibilités de carrière et de promotion ;
- la mobilité des personnels au sein de la fédération France.

A la demande de la commission paritaire associée à la présente convention collective, cette dernière a été étendue fin 2003 afin de permettre à d'autres organismes que des AASQA de s'y rattacher.

Une révision a été réalisée courant 2008, et signée le 12 mars 2009, afin de tenir compte des différentes remarques du ministère concerné du 5 décembre 2003 et des évolutions du code du travail relativement entre autres au régime de formation et retraite, et après discussions au sein de la commission paritaire.

Une seconde révision a été effectuée suite aux réunions de la commission paritaire qui se sont déroulées fin 2009 et début 2010, faisant l'objet d'un accord signé le 28 octobre 2010.

Un accord signé le 12 mai 2011 réalise la synthèse des accords du 12 mars 2009 et du 28 octobre 2010, conduisant à leur abrogation, et introduit les modalités relatives au contrat de travail à objet défini.

Les parties rappellent expressément que le présent accord, devant être un socle minimum commun à l'ensemble de la profession, les conventions ou les accords d'entreprise ou d'établissement conclus dans le champ d'application de cet accord professionnel ne peuvent comporter des stipulations dérogeant moins favorablement en tout ou en partie à celles issues de la présente négociation. »

Article 1^{er}

Champ d'application

Article remplacé :

« La présente convention règle, sur l'ensemble du territoire national, y compris les DOM-TOM et les collectivités territoriales de Mayotte et de Saint-Pierre-et-Miquelon, les rapports entre employeurs et salariés, dans les associations agréées de surveillance de la qualité de l'air (AASQA ou groupements d'AASQA (groupements)) et les organismes ayant des objectifs en lien avec ceux des AASQA.

Ces organismes, comprenant les AASQA, rattachés à la convention collective nationale (organismes) sont notamment répertoriées à la nomenclature NAF sous le numéro 7120B (il est précisé que ce code NAF est donné à titre indicatif et de manière non exhaustive). Elle est conclue en application du titre III, livre I^{er}, du code du travail.

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent également aux fonctionnaires d'AASQA ou groupements qui, bénéficiant du statut de la fonction publique, sont détachés dans une AASQA ou groupements et pour la durée de ce détachement, sauf pour certaines dispositions particulières, et notamment celles relatives à la rémunération, au préavis, à la retraite, au licenciement.

Suite à l'extension de la présente convention collective nationale par un avis publié au *Journal officiel* du 10 avril 2003, des associations ayant une activité proche des AASQA ou groupements gérant notamment du personnel dans le cadre des activités dévolues aux AASQA se sont rattachées ou sont susceptibles de se rattacher à cette convention collective nationale. »

Article 5

Droit syndical

L'article 5 est ainsi modifié :

- dans le second alinéa, le terme « associations » est remplacé par « organismes » ;
- dans le troisième alinéa, le terme « association » est remplacé par « organisme ».

Article 6

Délégué et représentant du personnel

L'article 6 est ainsi modifié :

Le dernier alinéa est remplacé par :

« La fédération ATMO France encourage les employeurs qui lui sont liés, AASQA ou groupements, dont l'effectif est inférieur aux seuils légaux, à mettre en place une représentation du personnel. »

Article 7

Comité d'entreprise et CHSCT

L'article 7 est ainsi modifié :

Dans le second alinéa, le terme « associations » est remplacé par « organismes ».

TITRE II

CONDITIONS D'ENGAGEMENT

Article 8

Engagement

L'article 8 est ainsi modifié :

Dans le second alinéa, le terme « d'une association » est remplacé par « d'un organisme ».

Le 3^e alinéa est remplacé par :

« Les offres d'emploi sont portées à la connaissance de tous les organismes. Les signataires recommandent qu'une priorité soit donnée, à compétence et à qualification équivalente, aux demandes originaires d'un organisme. »

Article 9

Période d'essai

L'article 9 est ainsi modifié :

Le premier alinéa :

« La période d'essai est fixée à :

- 1 mois pour le personnel non cadre de catégorie 5, 6 ou 7. Cette période peut être renouvelée une seule fois ;
- 3 mois pour les autres catégories. Cette période d'essai peut être renouvelée une seule fois. »

est remplacé par :

« La période d'essai est fixée à :

- 1 mois pour le personnel non cadre de catégorie 7. Cette période peut être renouvelée une seule fois ;
- 2 mois pour le personnel non cadre de catégorie 5 ou 6. Cette période peut être renouvelée une seule fois ;
- 3 mois pour les autres catégories. Cette période d'essai peut être renouvelée une seule fois. »

TITRE III

RÉSILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 12

Licenciement pour motif personnel

L'article 12 est ainsi modifié :

Dans le troisième alinéa, le terme « association » est remplacé par « organisme ».

Dans le dernier alinéa, le terme « association » est remplacé par « organisme ».

Article 13

Licenciement économique

L'article 13 est ainsi modifié :

Le second alinéa :

« Reclassement : l'employeur recherche des solutions de reclassement au sein de son association et du réseau ATMO. A défaut, il recherche des mesures de reclassement individuel externe au réseau. »

Est remplacé par :

« Reclassement : au sein du réseau des employeurs liés à la fédération Atmo France, AASQA ou groupements, l'employeur recherche, dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi, à la fois des mesures de reclassement au sein de son organisme ou d'organismes liés au réseau des employeurs liés à la fédération France et des actions favorisant le reclassement individuel externe. »

Le dernier alinéa :

« Priorité de réembauchage : le salarié bénéficie pendant un an d'une priorité de réembauchage dans l'ensemble du réseau ATMO des organismes adhérents sous réserve d'en faire la demande dans un délai de quatre mois, à compter de la date de la rupture de son contrat de travail. Dans cette hypothèse, le salarié conserve l'ancienneté acquise au sein du réseau ATMO des organismes adhérents. Le salarié congédié à la suite de suppression d'emploi est informé de tout emploi de sa structure devenu disponible. »

Est remplacé par :

« Priorité de réembauchage : au sein du réseau des employeurs liés à la fédération ATMO France, AASQA ou groupements, le salarié bénéficie pendant un an, à compter de la date de rupture de son contrat, d'une priorité de réembauchage sous réserve d'en faire la demande. Dans cette hypothèse, le salarié conserve l'ancienneté acquise chez son dernier employeur. Le salarié congédié à la suite de suppression d'emploi est informé de tout emploi de sa structure devenu disponible. »

Article 14

Indemnité de licenciement

Article remplacé :

« En cas de licenciement, sauf pour faute grave ou lourde et force majeure, tout salarié reçoit une indemnité calculée sur le salaire moyen des 12 ou 3 derniers mois (y compris les contributions complémentaires) et fixée à 1/3 de mois par année d'ancienneté sur l'ensemble de la carrière du salarié. »

Article 15

Retraite

L'article 15 est ainsi modifié :

Le terme « associations » est remplacé par « organismes ».

Article 16

Départ en retraite

Article remplacé, libellé modifié :

« Article 16

Départ en retraite. – Mise à la retraite

L'employeur ou le salarié, selon que l'initiative du départ à la retraite émane de l'un ou de l'autre, est tenu de se conformer aux dispositions réglementaires en vigueur, et notamment celles de la loi contre les discriminations du 16 novembre 2001 et celles de la loi portant réforme des retraites du 21 août 2003 (loi n° 2003-775 du 21 août 2003, *Journal officiel* du 22 août 2003).

Délais de préavis

Pour rendre cette rupture effective, le salarié qui désire prendre sa retraite, doit prévenir son employeur en respectant les préavis suivants :

- moins de 6 mois d'ancienneté : 2 semaines pour les non-cadres et 1 mois pour les cadres ;
- de 6 mois à 2 ans d'ancienneté : 1 mois pour l'ensemble du personnel ;
- au-delà de 2 ans d'ancienneté : 2 mois pour l'ensemble du personnel.

Réciproquement l'employeur doit respecter les mêmes délais lorsqu'il désire que le salarié bénéficie de sa retraite.

Allocation retraite

A son départ ou à sa mise en retraite, le salarié perçoit une allocation en fonction de son ancienneté.

Cette allocation est égale à :

| ANCIENNETÉ | MONTANT |
|----------------|---------|
| 5 ans révolus | 1 mois |
| 10 ans révolus | 2 mois |
| 20 ans révolus | 3 mois |
| 30 ans révolus | 4 mois |
| 35 ans révolus | 5 mois |

Le salaire moyen de référence est égal à la plus forte moyenne de la rémunération brute mensuelle des 3 derniers mois ou des 12 derniers mois d'activité.

Il appartiendra au salarié, à l'initiative de son départ en retraite, de s'informer sur sa situation individuelle auprès des organismes compétents afin d'obtenir la confirmation des périodes cotisées pour bénéficier d'une retraite au taux plein et ce en fonction de la réglementation applicable en matière de régime d'assurance vieillesse. »

Article 17

Prévoyance et mutuelle

Article remplacé :

« Les parties conviennent d'instituer un régime de prévoyance et de mutuelle généralisé au sein des organismes à partir du 1^{er} janvier 2007. Les couvertures minimales imposées et obligations sont rappelées ici à la date du 1^{er} janvier 2009 :

- un niveau de couverture pour les non-cadres identique à celui des cadres ;

- pour la prévoyance, la prise en charge intégrale des cotisations tranche A par l'employeur à hauteur de 1,5 %, pour les cadres et non-cadres. Sur les cotisations de la tranche B, une participation à 50 % des employeurs ;
- pour la mutuelle santé, une participation à 50 % des employeurs ;
- pour la mutuelle santé, l'application d'un tarif unique, par famille est recommandé afin de profiter pleinement des avantages fiscaux. »

TITRE IV

CONGÉS, ABSENCE ET MALADIE

Article 18

Congés payés

Article remplacé :

« La durée des congés payés est fixée à 3 jours ouvrables par mois effectif, soit 6 semaines comprenant 6 samedis.

Pour permettre l'étalement des vacances, la période de prise de congé prévue à l'article L. 223-7 du code du travail est étendue à l'ensemble de l'année et peut donc s'étendre du 1^{er} mai au 30 avril de l'année suivante.

Les congés payés non pris ne sont pas reportables sauf :

- dans l'hypothèse prévue par l'article L. 227-1 du code du travail à savoir en cas de création d'un compte épargne-temps et dans les limites prévues par ce texte ;
- pour les salariés de retour d'un congé de maternité ou d'adoption et pour les salariés malades ou victimes d'un accident du travail conformément aux dispositions de l'article L. 3141-2 du code du travail.

Ainsi et à l'exception des 4 premières semaines de congés payés, les salariés pourront affecter leurs périodes de congés au sein d'un compte épargne-temps à compter de sa création.

Les règles de fractionnement applicables sont celles prévues par la législation en vigueur.

Le congé principal ne peut excéder 4 semaines consécutives sauf accord de l'employeur.

Les salariés originaires des DOM-TOM pourront cumuler leurs droits à congés payés sur 2 années consécutives.

Les salariés originaires de la métropole et travaillant dans les réseaux des DOM-TOM bénéficieront du même avantage.

Pour le bon fonctionnement de l'organisme une concertation doit s'engager avant la fin du premier trimestre de chaque année pour fixer le calendrier du congé principal et des ponts. »

Article 23

Maternité et congé parental

L'article 23 est ainsi modifié :

Dans le premier alinéa, le terme « association » est remplacé par « organisme ».

TITRE V

RÉMUNÉRATION ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Article 24

Entretien d'appréciation

L'article 24 est ainsi modifié :

Dans le second alinéa, après « de recourir », il est ajouté « au niveau hiérarchique supérieur » et l'expression « au directeur ou au président de l'association » est remplacée par « au directeur(trice) ou au président(e) dans les AASQA ou groupements ».

Le dernier alinéa est remplacé par :

« En cas de nouveau désaccord pour les AASQA, le conseil d'administration de l'association sera saisi du problème et tranchera souverainement. »

Article 25

Classification professionnelle et rémunération

L'article 25 est ainsi modifié :

Il est ajouté à la fin de l'article l'alinéa suivant :

« Il est laissé aux AASQA ou groupements, la possibilité d'ouvrir un plan épargne entreprise permettant un éventuel complément de rémunération. »

Article 26

Contribution complémentaire

L'article 26 est ainsi modifié :

Dans le 1^{er} alinéa, le taux de « 4 % » est porté à « 5 % ».

Le second alinéa « Cette contribution pourra être répartie, entre prime et abondement, à un plan épargne entreprise, s'il en existe un dans l'association. » est supprimé.

Article 27

Durée du travail

Article remplacé :

« La durée du travail effectif est fixée conformément à la réglementation en vigueur. Elle est généralement répartie sur 5 jours consécutifs ; cependant, pour certains organismes, l'amplitude d'ouverture peut être répartie sur 6 jours ou donner lieu à des roulements pour assurer la continuité de service (décret n° 2005-906 en date du 2 août 2005, relatif au repos hebdomadaire par roulement, des dispositions des articles L. 221-9 et R. 221-4-1 du code du travail ; les associations agréées de surveillance de la qualité de l'air étant admises à donner le repos hebdomadaire par roulement).

Le repos hebdomadaire est constitué de 2 jours consécutifs.

Il pourra éventuellement y être dérogé après accord du personnel concerné et accord de l'administration du travail dans le respect des règles de dérogation prévues par le code du travail.

La durée légale du travail est fixée à 35 heures de travail effectif par semaine.

La durée légale ci-avant indiquée ne constitue pas une durée obligatoire mais constitue simplement le seuil de déclenchement des heures supplémentaires.

Tout établissement pourra donc organiser le temps de travail sur la base d'un horaire supérieur à 35 heures à condition d'en assumer les conséquences tant financières, qu'au travers de l'octroi de repos compensateurs et sous réserve de ne pas dépasser la durée maximale du travail.

Les partenaires sociaux conviennent à ce titre de se rencontrer régulièrement dans chaque organisme afin d'adapter les modalités de définition et de réduction du temps de travail conformément à l'article L. 212-9 du code du travail modifié par la loi du 30 juin 2004. »

TITRE VI

ASTREINTES

Article 28

Définition de l'astreinte

L'article 28 est ainsi modifié :

Dans le premier alinéa, le terme « associations » est remplacé par « organismes ».

Article 29

Rémunération de l'astreinte

L'article 29 est ainsi modifié :

Dans le second alinéa, le terme « association » est remplacé par « organisme ».

TITRE VII

FORMATION

Article 31

Formation continue

Article remplacé :

« Soucieuses des responsabilités qui leur incombent, les parties signataires conviennent d'assurer le développement personnel et professionnel des salariés des organismes.

Conformément à la loi du 4 mai 2004 sur la formation professionnelle, il est entendu que les entreprises assumeront leur obligation de participer au financement de la formation professionnelle continue, de formations alternées, retenant encore le droit au bilan de compétence, la mise en place d'un système de validation des acquis professionnels, la mise en place d'entretiens professionnels formalisés, et l'utilisation du droit individuel à formation.

Les parties signataires conviennent de soutenir l'effort de formation professionnelle résultant de l'initiative des entreprises, de l'initiative individuelle ainsi que des avis et propositions des institutions représentatives du personnel.

Elles considèrent en effet que la formation est l'un des moyens privilégiés pour que des salariés développent en temps opportun les connaissances et savoir-faire leur procurant les capacités d'adaptation aux évolutions, réalisant ainsi la convergence entre les objectifs économiques et les aspirations individuelles ; elles estiment aussi que la formation favorise la promotion sociale et la qualification des salariés, notamment des jeunes, ainsi que l'égalité professionnelle et constitue en outre une opportunité d'échange et d'enrichissement mutuel entre les entreprises et le milieu scolaire ou universitaire.

Les actions réalisées dans le cadre du droit individuel à formation peuvent être articulées avec des actions réalisées dans le cadre du plan de formation ou d'une période de professionnalisation.

Les formations relevant du droit individuel à formation sont normalement réalisées en dehors du temps de travail, et un accord d'entreprise ou d'établissement pourra prévoir leur réalisation pendant le temps de travail.

L'employeur informera, par écrit, une fois par an, les salariés des droits qu'ils ont acquis au titre du DIF. Les salariés titulaires d'un CDD bénéficient du droit individuel à la formation dans les conditions définies par les articles L. 6322-25 à L. 6322-35 et R. 6322-20 à R. 6322-27 du code du travail.

Le comité d'entreprise, ou à défaut le délégué du personnel, est consulté sur la mise en œuvre du droit individuel à la formation, selon les modalités prévues à l'article L. 934-4 du code du travail.

En cas de mutation d'un salarié d'un organisme à un autre organisme, relevant de la présente convention collective et appartenant au même groupe, l'intéressé conservera chez son nouvel employeur les droits au DIF acquis chez son précédent employeur. »

TITRE VIII

DÉPLACEMENTS, MOBILITÉ

Article 32

Déplacements de courte durée

L'article 32 est ainsi modifié :

Dans le dernier alinéa, le terme « association » est remplacé par « organisme ».

Article 34

Déplacement du lieu de travail

L'article 34 est ainsi modifié :

Dans le 1^{er} alinéa, l'expression « ou une heure et impose » est remplacée par « ou une heure qui implique ».

Dans le 2^e alinéa, l'expression « la bail » est remplacée par « la base ».

Article 35

Mobilité des personnels

Article remplacé :

« Dans l'objectif de faciliter la mobilité des personnels des organismes, la fédération ATMO France publiera chaque mois la liste des postes vacants ou des créations de postes dans ces organismes. Les signataires recommandent qu'une priorité soit donnée, à compétence et à qualification équivalente, aux demandes originaires des organismes.

Les organismes, afin de permettre l'établissement de cette liste, s'engagent à faire connaître chaque mois à la fédération ATMO France leurs besoins en terme de recrutement.

La liste des postes vacants ou des créations de poste devra être affichée dans chaque organisme afin d'être portée à la connaissance de tout le personnel.

En cas d'embauche par un organisme d'un salarié issu d'un autre organisme, cette embauche s'accompagnera d'une reprise de l'ancienneté acquise précédemment au sein des différents organismes.

Les salariés bénéficiaires de la mobilité instituée par le présent article bénéficieront au sein de l'organisme adhérent d'accueil d'une période d'essai dont la durée sera conforme à celle fixée à l'article 9 ci-dessus, non renouvelable. »

TITRE IX

BREVETS D'INVENTION ET SECRET PROFESSIONNEL

Article 36

Inventions des salariés dans le cadre des activités professionnelles

L'article 36 est ainsi modifié :

Dans le dernier alinéa, le terme « association » est remplacé par « organisme ».

Article 37

Rémunération du salarié inventeur

L'article 37 est ainsi modifié :

Dans le second alinéa, le terme « la société » est remplacé par « l'organisme ».

Dans le troisième alinéa, le terme « association » est remplacé par « organisme ».

Article 39

Création de logiciel

L'article 39 est ainsi modifié :

Dans le dernier alinéa, le terme « association » est remplacé par « organisme ».

Article 40

Secret professionnel

Article remplacé :

« Sauf accord de l'employeur, les salariés s'engagent formellement à ne divulguer à qui que ce soit aucun des plans, études, conceptions, projets, réalisations, logiciels, étudiés dans l'organisme, soit pour le compte des donneurs d'ordre de l'organisme, soit pour l'organisme lui-même, se déclarant liés à cet égard par le secret professionnel le plus absolu. Il en est de même pour les renseignements, résultats, etc., découlant de travaux réalisés dans l'organisme, ou constatés chez le donneur d'ordre.

Une infraction des salariés à cette stricte obligation peut amener une sanction disciplinaire. »

Article 41

Publications

L'article 41 est ainsi modifié :

Le terme « association » est remplacé par « organisme ».

TITRE X

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 42

Commission paritaire

Article remplacé :

« Il est institué une commission paritaire qui siègera dans un lieu choisi par la fédération ATMO France, composée de :

- pour les salariés : 5 représentants des organisations syndicales représentatives ;
- pour les employeurs : 5 représentants des organisations représentatives en nombre égal à celui des représentants des salariés.

Les membres titulaires pourront être remplacés par des membres suppléants désignés par les organisations.

La commission a pour rôle :

- de résoudre les difficultés d'interprétation et d'application de la présente convention ;
- de négocier la valeur du point ;
- de suivre l'adaptation de la convention collective nationale à l'évolution des besoins des AASQA ou groupements.

Les décisions sont prises en respectant le principe de parité et ne sont valides qu'à partir d'un quorum d'au moins 3 représentants de part et d'autre.

La présidence de la commission paritaire assure via la fédération Atmo France le secrétariat de la commission, comportant convocation et établissement des procès-verbaux, suivi des actualisations.

La commission paritaire se réunit de manière ordinaire suivant un calendrier annuel, et au moins 2 fois dans l'année civile, sur convocation envoyée 2 semaines à l'avance. Elle peut également se réunir hors du siège de la fédération.

La commission paritaire peut être réunie de manière extraordinaire avec un délai de 3 semaines, sur demande de l'une des organisations patronales ou salariales représentatives au plan national appuyée du dossier soumis à examen.

Le relevé de décisions est notifié aux parties concernées dans un délai de 15 jours suivant les réunions et fait office de procès-verbal, après approbation par les parties sous un délai de 15 jours. Les ordres du jour et procès-verbaux des réunions sont communiqués aux organismes, qui ont en charge la diffusion interne aux représentants du personnel. La date d'application des décisions enregistrées dans les procès-verbaux sera effective à compter de 1 mois après la date de la réunion de la commission paritaire correspondante. »

Article 44

Date d'effet et dépôt

L'article 44 est supprimé.

Fait à Paris, le 12 mai 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

ATMO France.

Syndicat de salariés :

FS CFDT.

ANNEXE I

CLASSIFICATION ET SALAIRES

PRÉAMBULE

Article remplacé :

« La présente annexe a pour objet de compléter la convention collective nationale des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air, en établissant la classification des emplois dans la profession, les salaires minimaux et les moyens pratiques de mettre en application, dans les meilleurs délais, les dispositions ci-après.

Elle entend rappeler, de la façon la plus ferme, l'application parfaitement effective au sein des adhérents à la présente convention, du principe d'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes tel que défini par l'ensemble du dispositif légal français et qui est résumé d'une façon générale par l'adage généralement appliqué et connu : "à travail égal, salaire égal". »

Article 1^{er}

Dispositions transitoires

L'article 1^{er} est ainsi modifié :

Dans le 5^e alinéa, l'expression « l'Association » est remplacée par « l'organisme ».

Article 3

Emplois non cités

L'article 3 est ainsi modifié :

Dans le 1^{er} alinéa, l'expression « à la diversité des réseaux » est remplacée par « à leur diversité ».

Article 6

Mise en place des nouveaux minima

L'article 6 est ainsi modifié :

Dans le 1^{er} alinéa, l'expression « de la réglementation » est remplacée par « de la réglementation ».

Article 8

Valeur du point

Article remplacé :

« Au 1^{er} janvier 2011, la valeur du point a été fixée à 4,83 € puis à 4,85 € au 1^{er} juillet 2011.

La valeur du point est négociée chaque année, pour une application au 1^{er} janvier de l'année civile suivante. »

Article 9

Classification des emplois

L'article 9 est ainsi modifié :

Dans la catégorie 6 du 9.1, dans le 3^e alinéa, l'expression « contrôle » est remplacée par « contrôlé ».

Dans la catégorie 5 du 9.1, l'expression « qui peuvent être diversifiés, qui peuvent être diversifiés, » est remplacée par « qui peuvent être diversifiés, ».

Dans la catégorie 4 du 9.1, dans le 3^e alinéa, l'expression « contrôle » est remplacée par « contrôlé ».

Dans la catégorie 2 du 9.2. Ingénieurs et cadres, l'expression « la responsabilité de gestion du réseau » est remplacée par « certaines responsabilités de gestion ».

Dans la catégorie 1 du 9.2. Ingénieurs et Cadres, l'expression « d'un ou de réseaux » est remplacée par « d'un ou d'organismes ».

Article 10

Grille de classification

L'article 10 est ainsi modifié :

Dans le 1^{er} alinéa, le terme « le réseau » est remplacé par « l'organisme ».

Dans le tableau, l'échelon 1, catégorie 3 passe de « 535 » à « 548 », les échelons 1, 2 et 3 de la catégorie 7, rendus inapplicables, sont en caractères gras.

Sous le tableau, est ajoutée la mention : « Les échelons en gras sont rendus inapplicables du fait de l'évolution de la valeur du Smic. »

AVENANT N° 1

Contrats de travail à objet défini

PRÉAMBULE

Le présent accord est conclu en application de l'article 6 de loi 2008-596 du 25 juin 2008 sur la modernisation du marché du travail. En outre, les signataires du présent accord se donnent pour objectif de poursuivre la dynamique en matière d'emploi du secteur de la surveillance et de l'information de la qualité de l'air. Ils entendent en particulier :

- développer l'accès des jeunes à la vie professionnelle ;
- mettre en place le CDD à objet défini en fixant les conditions de sa mise en œuvre et les garanties pour les salariés, communes à l'ensemble des entreprises de la profession ;
- faciliter l'accès et la portabilité de certains droits permettant de favoriser la mobilité professionnelle.

En application de l'article 6 de la loi de modernisation du marché du travail, le CDD pour la réalisation d'un objet défini est mis en place dans les conditions exposées ci-dessous.

La conclusion de CDD, y compris les CDD à objet défini, ne doit pas avoir pour effet de remettre en cause la politique de recrutement qui privilégie l'embauche en CDI et à temps plein.

Article 1^{er}

Cas de recours

Un CDD à objet défini peut être conclu dans le cadre d'un projet de l'association. Il doit répondre dans toutes les hypothèses à la définition légale et avoir pour objet des adaptations ou des évolutions significatives de missions habituelles de l'association ou la mise en œuvre d'activités novatrices ou évolutives pouvant concerner les systèmes d'information ou d'exploitation, la mise en œuvre de nouvelles normes internes ou externes de surveillance et d'information de la qualité de l'air.

L'objet du CDD à objet défini, tel que défini à l'alinéa précédent, ne permet pas de pourvoir des postes relevant de l'activité du réseau de mesure de la qualité de l'air habituelle.

Lorsque ce projet entre dans le champ de l'article L. 2323-6 du code du travail, il fait l'objet d'une information et consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

Le CDD à objet défini ne peut avoir pour objet de faire face à un accroissement temporaire d'activité qui relève des cas de recours possibles pour la conclusion de contrats à durée déterminée de droit commun.

Le CDD, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Article 2

Durée du contrat

Le CDD à objet défini est conclu pour une durée minimale de 18 mois et maximale de 36 mois.

Article 3

Salariés bénéficiaires du CDD à objet défini

Le nouveau CDD à objet défini ne peut être conclu qu'avec des ingénieurs et cadres. Compte tenu de la classification de la convention collective des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air, ce contrat concerne l'embauche de salariés Ingénieurs et cadres de niveau III, II et I.

Article 4

Contenu du contrat

Ce contrat doit être établi par écrit.

Le CDD à objet défini comporte les mentions obligatoires suivantes :

- la mention « contrat à durée déterminée à objet défini » ;
- la durée de la période d'essai éventuellement prévue (art. L. 1242.10 du code du travail) ;
- le montant de la rémunération et de ses accessoires ;
- la désignation de l'emploi occupé ;
- l'intitulé de la convention collective applicable ;
- l'intitulé et les références de l'accord collectif qui institue le CDD à objet défini ;
- une clause descriptive du projet et mentionnant sa durée prévisible ;
- la définition des tâches pour lesquelles le contrat est conclu ;
- l'événement ou le résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle ;
- le délai de prévenance de l'arrivée au terme du contrat et, le cas échéant, de la proposition de poursuite de la relation de travail en contrat à durée indéterminée ;
- une clause mentionnant la possibilité de rupture au bout de 18 mois puis à la date anniversaire de la conclusion du contrat (24 mois) par l'une ou l'autre partie pour un motif réel et sérieux et le droit pour le salarié, lorsque cette rupture est à l'initiative de l'employeur, à une indemnité égale à 10 % de la rémunération totale brute du salarié ;
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance.

Article 5

Renouvellement

Le CDD à objet défini ne peut pas être renouvelé.

Article 6

Garanties applicables aux salariés sous CDD à objet défini

Les salariés en CDD à objet défini bénéficient d'une priorité d'embauche dans l'entreprise en CDI, sur tout poste correspondant à leurs compétences et qualifications.

En conséquence, pour permettre l'exercice de ce droit, le salarié concerné a accès, pendant toute la durée du CDD à objet défini, à la liste des postes à pourvoir à durée indéterminée, au sein de son entreprise, par tout moyen mis en place par son employeur.

Les salariés sous CDD à objet défini bénéficient des mêmes droits que les salariés sous CDI, notamment en matière de gestion des ressources humaines.

Un bilan annuel sera réalisé afin de faire le point sur l'exécution des travaux confiés et les éventuels besoins de formation nécessaires à la bonne réalisation du contrat et au maintien de l'employabilité du salarié concerné.

A l'occasion de ce bilan ou au plus tard pendant la période du délai de prévenance, afin notamment d'assister le salarié dans une démarche de reclassement voire de VAE, un point particulier sera fait avec l'intéressé. A cette occasion, il lui sera remis, à sa demande, un document résumant les tâches confiées et accomplies avec les compétences mises en œuvre lors de leur réalisation.

Le salarié titulaire d'un contrat à objet défini peut, au même titre et dans les mêmes conditions que tout autre salarié titulaire d'un CDD, bénéficier du droit individuel à la formation.

Les salariés sous contrat à objet défini bénéficient des conditions d'accès aux dispositifs de prévoyance et maladie, selon les mêmes modalités que les autres salariés de l'entreprise.

A l'issue du contrat à objet défini, c'est-à-dire dans un délai de 3 mois suivant la fin du CDD à objet défini, le salarié bénéficie d'une priorité de réembauchage dans l'entreprise. Afin de pouvoir exercer ce droit, le salarié peut soit consulter, s'il existe, le site de recrutement de l'entreprise soit, à défaut d'existence du site, se faire communiquer à sa demande, par l'entreprise, les offres d'emploi disponibles qu'il estime correspondre à ses compétences et qualifications.

Afin de lui permettre d'organiser la suite de son parcours professionnel, le salarié peut demander un aménagement de son temps de travail, pendant la période du délai de prévenance, dont les modalités sont fixées en accord avec son employeur.

Article 7

Rupture du contrat à durée déterminée

Au terme du contrat

Le terme du CDD à objet défini est la réalisation de l'objet. L'objet est considéré comme réalisé dès lors que les tâches pour lesquelles le contrat a été conclu sont réalisées.

Le salarié bénéficie d'un délai de prévenance de 2 mois minimum qui débute avant la date estimée par l'entreprise pour la réalisation de l'objet.

En cas de poursuite des relations de travail au-delà du terme du CDD à objet défini, le contrat est requalifié en contrat à durée indéterminée.

Rupture avant terme

a) Le contrat peut être rompu par l'une ou l'autre des parties, pour un motif réel et sérieux, au bout de 18 mois puis à la date d'anniversaire de sa conclusion, c'est-à-dire au bout de 24 mois.

Il est institué un délai de prévenance réciproque d'un mois minimum à respecter que la rupture soit à l'initiative de l'employeur ou du salarié. En tout état de cause, la cessation du contrat de travail prend effet à la fin des 18 mois ou des 24 mois.

Si l'application du délai de prévenance pouvait avoir pour effet de reporter la cessation du contrat de travail au-delà des 18 mois ou des 24 mois, l'entreprise devrait verser au salarié une indemnité compensatrice correspondant à la partie du délai de prévenance non effectuée. En tout état de cause, le salarié n'est plus occupé dans l'entreprise au-delà des 18 ou des 24 mois.

La notification de la rupture par l'employeur est précédée d'un entretien préalable au cours duquel le salarié a le droit de se faire assister par un salarié de l'entreprise notamment un représentant du personnel. Lorsque l'entreprise n'a pas de représentants du personnel, le salarié peut se faire assister par un conseiller du salarié.

La rupture doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en mains propres contre décharge. Le lendemain du jour de la date de première présentation ou de la remise en mains propres de cette lettre fixe le point de départ du délai de prévenance. Le motif réel et sérieux doit être indiqué dans la lettre de rupture.

En cas de rupture anticipée, à l'initiative de l'employeur, au bout de 18 mois ou à la date anniversaire, le salarié a droit à une indemnité de rupture égale à 10 % de sa rémunération totale brute, sauf en cas de faute grave ou lourde.

b) En cas de faute grave, de faute lourde, de force majeure ou d'accord des parties, le CDD à objet défini peut être rompu à tout moment, en application de l'article L. 1243-1 du code du travail.

En outre, le CDD à objet défini peut être rompu avant terme par le salarié lorsqu'il justifie de la conclusion d'un CDI. Le salarié est alors tenu de respecter un préavis dans la limite de 2 semaines, conformément aux dispositions de l'article L. 1243-2 du code du travail.

Article 8

Indemnité de fin de contrat

Lorsque, à l'issue du contrat, les relations contractuelles du travail ne se poursuivent pas par un contrat de travail à durée indéterminée, le salarié a droit à une indemnité d'un montant égal à 10 % de sa rémunération totale-brute.

Article 9

Conclusion, durée et dépôt de l'accord

Entrée en vigueur. – Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Révision

Chaque partie signataire du présent accord peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités définies ci-après.

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres parties signataires et comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la notification de la demande de révision répondant aux conditions indiquées ci-dessus, les parties engageront une nouvelle négociation.

L'avenant portant révision du présent accord fera l'objet d'un dépôt légal.

Les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celle du présent accord qu'elles modifient et seront opposables aux signataires du présent accord, ainsi qu'aux bénéficiaires de cet accord, soit à la date qui aura été expressément convenue dans l'avenant, soit, à défaut, à partir de jour qui suivra son dépôt légal.

Il est entendu que les dispositions du présent accord demeureront en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de nouvelles dispositions et seront maintenues dans l'hypothèse où les négociations d'un nouveau texte n'aboutiraient pas.

Brochure n° 3303

Convention collective nationale
IDCC : 2148. – TÉLÉCOMMUNICATIONS

ACCORD DU 26 MAI 2011
RELATIF AU STRESS PROFESSIONNEL ET AUX RISQUES PSYCHOSOCIAUX

NOR : ASET1151043M
IDCC : 2148

PRÉAMBULE

Dans le cadre de l'accord-cadre européen sur le harcèlement et la violence au travail du 26 avril 2007 et sa transposition dans l'accord national interprofessionnel du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail, qui s'applique aux entreprises de la branche, les signataires du présent accord affirment que le respect de la dignité des personnes est un principe fondamental, y compris sur le lieu de travail. Aussi, ils condamnent fermement le harcèlement et la violence au travail sous toutes leurs formes, soulignant leurs conséquences graves pour les personnes ainsi que leurs coûts sociaux et économiques.

Le présent accord vise à prévenir, identifier, gérer et éliminer le harcèlement et la violence au travail qui sont deux aspects spécifiques des risques psychosociaux. Il a été négocié conformément à l'article 9 de l'accord du 27 mai 2010 sur la prévention du stress professionnel et des risques psychosociaux dans les télécommunications.

Le présent accord a pour objectif d'améliorer la compréhension et la sensibilisation des différents acteurs dans l'entreprise, ainsi que leur prise de conscience vis-à-vis de ces deux phénomènes que sont le harcèlement et la violence au travail, et ceci dans le but de mieux les prévenir, les gérer et les éliminer.

Les parties signataires reconnaissent que le harcèlement et la violence peuvent affecter potentiellement tout salarié. Le harcèlement et la violence peuvent également affecter tout lieu de travail, quels que soient la taille de l'entreprise, son champ d'activité ou la forme du contrat ou de la relation d'emploi.

Cependant, certaines catégories de salariés et certaines activités sont plus exposées que d'autres, notamment, s'agissant des agressions externes, les salariés qui sont en contact avec le public.

Néanmoins, dans la pratique, tous les lieux de travail et tous les salariés ne sont pas affectés.

Les signataires du présent accord, tout en rappelant la dimension individuelle du harcèlement et de la violence au travail, conviennent que les entreprises de télécommunications doivent prendre des mesures de prévention collective visant à améliorer la santé et la sécurité au travail des salariés et veiller à l'environnement physique et psychologique du travail. Ils soulignent également l'importance qu'ils attachent au développement de la communication sur les phénomènes de harcèlement et de violence au travail, ainsi qu'à la promotion des méthodes de prévention de ces phénomènes.

Cet accord a également pour but de proposer des outils aux entreprises de la branche. Ainsi un guide sera élaboré par la commission de suivi prévention et santé au travail pour les salariés victimes ou témoins de harcèlement ou de violence au travail.

Dans le cas où ces types de phénomènes seraient identifiés, des procédures doivent être mises en place et des sanctions prévues à l'encontre des auteurs, ainsi que des mesures d'accompagnement des salariés victimes.

Article 1^{er}

Description et identification du harcèlement et de la violence au travail

1.1. Description

Les signataires du présent accord conviennent de s'approprier la description donnée par l'ANI du 26 mars 2010 :

« Le harcèlement et la violence au travail s'expriment par des comportements inacceptables d'un ou plusieurs individus ; ils peuvent prendre des formes différentes (physiques, psychologiques, sexuelles), dont certaines sont plus facilement identifiables que d'autres. L'environnement de travail peut avoir une influence sur l'exposition des personnes au harcèlement et à la violence.

Le harcèlement survient lorsqu'un ou plusieurs salariés font l'objet d'abus, de menaces et/ou d'humiliations répétés et délibérés dans des circonstances liées au travail, soit sur les lieux de travail, soit dans des situations liées au travail.

La violence se produit lorsqu'un ou plusieurs salariés sont agressés dans des circonstances liées au travail. Elle va du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, de détruire, de l'incivilité à l'agression physique.

La violence au travail peut prendre la forme d'agression verbale, d'agression comportementale, notamment sexiste, d'agression physique...

Les incivilités contribuent à la dégradation des conditions de travail, notamment pour les salariés qui sont en relation quotidienne avec le public, et rendent difficile la vie en commun. Les entreprises qui laissent les incivilités s'installer, les banalisent et favorisent l'émergence d'actes plus graves de violence et de harcèlement.

Le harcèlement et la violence au travail peuvent être exercés par un ou plusieurs salariés ou par des tiers avec pour but ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'un salarié, affectant sa santé et sa sécurité et/ou créant un environnement de travail hostile.

Les phénomènes de stress lorsqu'ils découlent de facteur tenant à l'organisation du travail, l'environnement de travail ou une mauvaise communication dans l'entreprise peuvent conduire à des situations de harcèlement et de violence au travail plus difficiles à identifier. »

1.2. Identification

Les signataires du présent accord entendent souligner l'importance du recensement des phénomènes de harcèlement ou de violence au travail dans l'entreprise lorsqu'ils existent, afin d'en mesurer l'ampleur, d'en appréhender les circonstances et de rechercher les mesures de prévention adéquates.

En milieu professionnel, plusieurs formes de harcèlement ou de violences telles que décrites par l'ANI sont identifiées. Ces comportements hostiles ou ressentis comme tels par les salariés peuvent revêtir plusieurs formes telles que, et à titre d'exemples ne prétendant pas à l'exhaustivité :

Comportements méprisants : propos désobligeants ou calomnieux, sarcasmes, mise à l'écart...

Atteintes dégradantes : insinuations tendancieuses ou dégradantes, humiliations ou brimades, insultes obscènes, comportements à connotation sexuelle...

Déni de reconnaissance du travail : critiques injustifiées ou répétées, attributions de tâches dénuées de sens ou de missions inadaptées à ses compétences, dénigrement systématique du travail réalisé...

En l'absence de dénonciation explicite, l'employeur doit être vigilant en présence d'indicateurs tels que :

- des conflits personnels répétés ;
- des plaintes fréquentes de la part de salariés ;
- des passages à l'acte violents contre soi-même ou contre d'autres ;
- la baisse significative de la qualité du travail du salarié...

1.3. Catégories de salariés particulièrement exposées

Les signataires du présent accord soulignent que les personnes potentiellement exposées à des discriminations peuvent être plus particulièrement sujettes à des situations de violence ou de harcèlement (notamment en raison de leur origine, de leur sexe, de leur orientation sexuelle, de leur handicap, de leurs opinions politiques, syndicales, religieuses...).

Par ailleurs, les salariés en relations fréquentes avec le public, à distance, en point de distribution et en démarchage à domicile, sont également particulièrement exposés aux violences externes au travail.

Les parties signataires rappellent les dispositions légales aux termes desquelles le salarié confronté à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé a le droit d'arrêter son travail et, si nécessaire, de quitter les lieux pour se mettre en sécurité. L'employeur doit en être informé.

En outre, les entreprises doivent être particulièrement vigilantes à l'égard des salariés en situation d'isolement.

1.4. Violences faites aux femmes

S'agissant plus particulièrement des violences faites aux femmes, les persistance des stéréotypes et des tabous ainsi que la non reconnaissance des phénomènes de harcèlement sexuel nécessitent une forte sensibilisation à tous les niveaux de la hiérarchie et la mise en place de politique de prévention et d'accompagnement dans les entreprises. Il s'agit notamment d'identifier ces stéréotypes et de les démystifier en réfutant les représentations erronées de la place des femmes dans le travail.

Une telle démarche s'inscrit notamment dans une approche volontariste et opérationnelle pour combattre ces phénomènes qui peuvent se révéler dans le cadre du travail au travers de situations de harcèlement et de violence au travail.

En termes de sanctions, les parties signataires rappellent que l'article 35 de la loi du 9 juillet 2010⁽¹⁾ prévoit que les faits de harcèlement moral et sexuel sur le lieu de travail sont punis d'une amende qui s'élève à 15 000 €.

Ces faits sont par ailleurs passibles de 1 an d'emprisonnement, et à titre de peine complémentaire, d'une peine d'affichage ou de diffusion de la décision de justice.

(1) Loi n° 2010-769 du 9 juillet 2010 relative aux violences faites spécifiquement aux femmes, aux violences au sein des couples et aux incidences de ces dernières sur les enfants.

Article 2

Prévention et gestion du harcèlement et de la violence au travail

2.1. Prévention des phénomènes de harcèlement et de violence au travail

L'employeur, en concertation avec les représentants du personnel s'ils existent, prend les mesures nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement et de violence au travail. A titre d'illustration, peuvent être mises en œuvre dans les entreprises de télécommunications relevant du présent accord les mesures suivantes :

- une charte de référence, annexée au règlement intérieur, affirmant clairement que le harcèlement et la violence ne sont pas admis dans l'entreprise et précisant les procédures à suivre si un cas survient ;
- des actions de formation ou d'information des salariés et des managers, les sensibilisant à la survenance des cas de harcèlement et de violence au travail, à leurs causes, à la manière de les prévenir, ainsi qu'au cadre légal et réglementaire applicable (formation à la conduite des équipes, formation sur la gestion des appels difficiles pour les salariés en centre d'appels, ou formation adaptée aux salariés en contact physique avec le client en point de distribution ou en démarchage à domicile...) ;
- des mesures donnant à tous les acteurs de l'entreprise des possibilités d'échanger à propos de leur travail (ex : espaces de discussion dans l'entreprise).

2.2. Place des acteurs de la prévention

Les services de santé au travail sont les acteurs privilégiés en matière de prévention du harcèlement et de la violence au travail (rôle d'information et de sensibilisation des salariés et de l'employeur confrontés à ces phénomènes, participation à l'élaboration de formations adaptées et d'une politique de sécurité au niveau approprié de l'entreprise).

En outre, dans le cadre des attributions des institutions représentatives du personnel, le CHSCT agit, en lien avec le comité d'entreprise, pour la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement. Il peut notamment proposer des actions de prévention en matière de harcèlement et de violence au travail. En cas de refus de l'employeur, ce refus doit être motivé.

2.3. Gestion des cas de harcèlement et violence au travail

Dans le cas où malgré les mesures de prévention mises en place dans l'entreprise, un fait de harcèlement ou de violence survient en lien direct avec le travail, une procédure appropriée doit être mise en place par l'employeur, en concertation avec les institutions représentatives du personnel si elles existent, afin d'identifier, comprendre et traiter ces phénomènes.

Cette procédure devra respecter les principes suivants :

- principe de discrétion ;
- principe d'anonymat dans la communication ;
- principe d'une écoute impartiale et d'un traitement équitable des différentes parties.

Une assistance extérieure peut être utile. Elle peut s'appuyer notamment sur les services de santé au travail.

Le traitement de la plainte :

La plainte doit donner lieu à une enquête et être traitée dans les meilleurs délais, sans pouvoir excéder 2 mois.

Le salarié qui s'estime victime doit être reçu par son responsable hiérarchique et/ou son responsable ressources humaines. En cas de difficultés supposées ou avérées, il peut s'adresser à un responsable hiérarchique ou un responsable des ressources humaines de son choix. Ce responsable doit écouter les éléments factuels que le salarié apporte à l'appui de cette plainte (actes, gestes, paroles

ou attitudes qui semblent caractériser, selon lui, le harcèlement ou la violence dont il est victime dans le cadre de son travail). Le salarié qui s'estime victime peut être accompagné, s'il le souhaite, par un délégué du personnel ou un délégué syndical de l'entreprise ou de l'établissement dans les entreprises à structure complexe.

Dans les entreprises dépourvues d'instances représentatives du personnel, le salarié qui s'estime victime peut être accompagné par un salarié de son choix appartenant à l'entreprise.

Le médecin du travail peut également être entendu, dans le cadre du respect du secret médical.

A la suite de cet entretien et à titre conservatoire, l'entreprise prend, durant l'enquête, les dispositions de nature à suspendre la situation objet de l'enquête.

Le supposé auteur des faits est également entendu de manière impartiale et équitable.

Il lui appartient le cas échéant d'apporter la preuve que les agissements en cause ne sont pas constitutifs de harcèlement ou de violence.

Les fausses accusations ne sont pas tolérées et leurs auteurs s'exposent à des mesures disciplinaires.

Si le harcèlement ou les actes de violence sont avérés, des mesures appropriées doivent être prises à l'égard du ou des auteurs.

La mise en œuvre d'une procédure de médiation peut également être proposée.

Dans ce cas, le principe même de la médiation ainsi que le choix du médiateur doit faire l'objet d'un accord entre les parties.

Une fois désigné, le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties.

Il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au conflit.

Si la conciliation échoue, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.

Article 3

Sanctions à l'encontre des auteurs et mesures d'accompagnement des salariés victimes de harcèlement ou de violence au travail avérés

3.1. Sanctions à l'encontre des auteurs d'actes de harcèlement ou de violence

Dans le cas où un acte de harcèlement ou de violence est établi dans l'entreprise, l'employeur doit prendre des sanctions adaptées à l'encontre du (des) auteur(s), pouvant aller jusqu'à son (leur) licenciement.

Le règlement intérieur de l'entreprise précise les sanctions applicables aux auteurs de ces actes.

3.2. Mesures d'accompagnement des salariés victimes d'actes de harcèlement ou de violence

Si malgré les mesures de traitement mises en œuvre par l'entreprise, la victime de cas avérés de harcèlement ou de violence avait besoin d'un soutien médical et/ou psychologique, des mesures d'accompagnement prises en charge par l'entreprise sont mises en place.

En cas d'agression par des tiers sur le lieu de travail, l'entreprise prend les mesures nécessaires d'accompagnement, notamment juridique, du salarié agressé. Dans ce dernier cas, elle prend en charge tout ou partie des frais de justice dans le cadre d'une procédure judiciaire et/ou un accompagnement psychologique du salarié victime.

Elle peut également former certains de ses salariés volontaires à l'écoute et au soutien des personnes victimes d'agression.

3.3. Sanctions pénales et poursuites civiles

Nonobstant les sanctions disciplinaires pouvant être prises par l'employeur, les parties signataires du présent accord rappellent que les faits de harcèlement et de violence au travail sont passibles de sanctions pénales et/ou de poursuites civiles.

Article 4

Protection des victimes et des témoins d'un harcèlement moral

Les parties signataires rappellent qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Article 5

Suivi du présent accord

Les parties signataires du présent accord conviennent que la commission de suivi de la santé et de la prévention des risques professionnels dans la branche des télécommunications assurera le suivi de cet accord. Elle élaborera, en lien avec la CPNE, un guide destiné aux salariés victimes ou témoins de harcèlement ou de violence au travail dans les 12 mois suivant la signature du présent accord.

Article 6

Hierarchie des normes

Les entreprises ou établissements de la branche ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord. Cette disposition ne fait pas obstacle à ce que les accords négociés en entreprise ou établissement comportent des dispositions plus favorables que celles prévues dans le présent accord.

Article 7

Champ d'application. – Publication. – Extension. – Durée

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre I^{er} de la convention collective des télécommunications, et son avenant du 25 janvier 2002.

Il est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter de sa signature.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties conviennent d'en demander l'extension.

Article 8

Dénonciation. – Révision

Le présent accord peut être dénoncé par l'une des parties signataires employeurs ou salariés avec préavis de 3 mois.

Les conditions et les effets de la dénonciation sont ceux prévus aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 2242-1 du code du travail, chaque signataire ou adhérent peut demander, à tout moment, la révision du présent accord conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Toute demande de révision présentée par l'un d'eux devra être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés.

Les négociations débuteront le plus rapidement possible et au plus tard, dans un délai maximum de 2 mois après la date de réception de la demande de révision.

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 2261-8 du code du travail, les modifications adoptées donneront lieu à des avenants se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord ou les complétant.

Fait à Paris, le 26 mai 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UNETEL RST.

Syndicats de salariés :

CFDT ;
CGT-FO ;
CFE-CGC ;
CFTC ;
CGT.

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165110320-000811

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
