

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° 2011/40 DU 29 OCTOBRE 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.....	141

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2011/40

AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Aéraulique (installation, entretien, réparation) : adhésion par lettre du 31 août 2011 de l'UNICPRO à la convention	4
Banque et assurance (OPCABAIA) : accord du 4 juillet 2011 relatif à la création d'un OPCA.....	5
Enseignement privé sous contrat : accord du 27 juin 2011 relatif à la formation professionnelle continue.....	12
Enseignement privé sous contrat : accord du 27 juin 2011 relatif à la création d'un OPCA.....	39
Habitat (protection [PACT et ARIM]) : avenant du 22 mars 2011 à l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 relatif à la prévoyance.....	42
Habitat (protection [PACT et ARIM]) : avenant n° 6 du 17 mai 2011 relatif au fonctionnement de la commission paritaire	45
Importation-exportation (entreprises) : avenant n° 3 du 24 janvier 2011 à l'accord du 19 décembre 1994 relatif à la formation professionnelle	48
Médicaux (cabinets) : avenant n° 56 du 24 août 2011 relatif au paritarisme et à la négociation collective	51
Médicaux (cabinets) : avenant n° 58 du 24 août 2011 relatif à la commission de validation des accords	55
Métallurgie (Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence) : avenant du 20 juin 2011 relatif à la mise à jour de la convention	59
Missions locales et PAIO : avenant n° 43 du 29 juillet 2011 portant révision du titre II de la convention.....	69
Pharmaceutique (industrie) : avenant du 9 février 2011 portant adhésion à l'accord du 20 avril 2006 relatif à la CPNEIS	83
Professions libérales (fonds d'assurance formation) : avenant du 24 août 2011 à l'accord du 15 novembre 2000 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	85
Sérigraphie (industries) : accord du 12 septembre 2011 relatif à la désignation d'un organisme collecteur des fonds de formation professionnelle	105
Spectacle (AFDAS) : accord du 5 juillet 2011 relatif au fonds d'assurance formation	108
Transports (OPCA) : accord du 26 mai 2011 relatif à l'organisme collecteur OPCA transports ..	121

Tuiles et briques (industrie) : accord du 1 ^{er} juin 2011 relatif à la création d'une commission de validation des accords.....	130
Vente à distance (entreprises) : avenant du 19 juillet 2011 à l'accord du 24 mars 2005 relatif à la formation professionnelle.....	138
Vente à distance (entreprises) : adhésion par lettre du 9 septembre 2011 de l'UNSA à la convention	140

Brochure n° 3023

Convention collective nationale

IDCC : 1412. – **INSTALLATION, ENTRETIEN, RÉPARATION
ET DÉPANNAGE DE MATÉRIEL AÉRAULIQUE,
THERMIQUE ET FRIGORIFIQUE**

ADHÉSION PAR LETTRE DU 31 AOÛT 2011
DE L'UNICPRO À LA CONVENTION

NOR : ASET1151319M
IDCC : 1412

Champs-sur-Marne, le 31 août 2011.

*L'union nationale des installateurs de cuisines professionnelles, 17, rue Albert-Einstein,
77420 Champs-sur-Marne, à la direction générale du travail, bureau des relations collectives
du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.*

Monsieur,

UNICPRO, sis à Champs-sur-Marne, cité Descartes, 17, rue Albert-Einstein, est le syndicat professionnel des installateurs de cuisines professionnelles.

Il a été créé le 25 janvier 2011 et est enregistré à la préfecture de Meaux sous le numéro I77126512075.

Notre syndicat a décidé d'adhérer à la convention collective nationale des entreprises d'installation, d'entretien, de réparation, de dépannage de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes (n° 3023) et souhaite en devenir signataire officiellement conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Nous avons fait parvenir en août une même demande à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, qui nous a renvoyé vers vos services.

Nous tenons également à vous préciser que l'ensemble de nos adhérents appliquent déjà cette convention collective dans les faits. En effet, avant le 25 janvier 2011, ils étaient pour la plupart adhérents du SNEFCCA, organisation syndicale signataire de la convention collective n° 3023.

Dans l'attente de vous lire,

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de nos sincères salutations.

Le président.

Accord professionnel
BANQUE ET ASSURANCE
Création d'un OPCA (OPCABAIA)

ACCORD DU 4 JUILLET 2011
RELATIF À LA CRÉATION D'UN OPCA

NOR : ASET1151324M

PRÉAMBULE

Considérant l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009, relatif au développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels ;

Considérant la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;

Considérant le décret du 22 septembre 2010 relatif aux organismes paritaires collecteurs agréés des fonds de la formation professionnelle continue ;

Considérant la volonté des partenaires sociaux signataires des banques, des sociétés et mutuelles d'assurances, des agents généraux d'assurance et des sociétés d'assistance de créer un organisme paritaire collecteur agréé au titre de la formation professionnelle (OPCA) regroupant les différentes branches tout en respectant les spécificités sectorielles,

il a été convenu et décidé ce qui suit :

Article 1^{er}

Dénomination et nature

Il est créé un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) des fonds de formation des entreprises relevant des secteurs d'activité ci-après indiqués, qui prend le nom d'OPCABAIA, organisme paritaire collecteur interbranches des banques, sociétés et mutuelles d'assurances, des agents généraux d'assurance et des sociétés d'assistance.

OPCABAIA est constitué sous la forme d'association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901.

Article 2

Champ professionnel

A ce jour, le présent accord s'applique :

Pour la banque : à l'ensemble des entreprises et organismes de rattachement visés au 1^{er} alinéa de l'article 1^{er} de l'accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans les banques du 10 juin 2011, leurs filiales volontaires ne relevant pas d'un autre organisme paritaire collecteur

professionnel de branche et appliquant les dispositions relatives aux financements mutualisés de l'accord précité, du 10 juin 2011 ;

Pour les sociétés d'assurances : les sociétés d'assurances et les organismes relevant des conventions collectives nationales des 27 mai et 27 juillet 1992 ⁽¹⁾ ;

Pour les agents généraux d'assurance : les agences générales d'assurance relevant de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurance du 2 juin 2003 ;

Pour les sociétés d'assistance : les entreprises relevant de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994.

Toute entreprise ne relevant pas de façon obligatoire d'un autre OPCA ou toute branche professionnelle, exerçant des activités professionnelles connexes au présent champ, peut adhérer à OPCABAIA sous réserve de l'accord du conseil d'administration.

Il est applicable sur l'ensemble du territoire métropolitain.

Article 3

Composition

OPCABAIA se compose des membres suivants :

- les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau des branches professionnelles signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement ;
- les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement.

Article 4

Objet et missions

La formation professionnelle tout au long de la vie constitue un élément déterminant de la sécurisation des parcours professionnels et d'évolution professionnelle des salariés et contribue à renforcer la compétitivité et la capacité de développement des entreprises.

OPCABAIA a notamment pour objet les missions suivantes :

- percevoir et gérer les contributions financières légales, conventionnelles et volontaires des entreprises qui seront collectées en application de la réglementation en vigueur et des accords de branche :
 - les contributions dues au titre du plan de formation des employeurs occupant moins de 10 salariés ;
 - les contributions dues au titre du plan de formation des employeurs occupant de 10 à moins de 50 salariés ;
 - les contributions dues au titre du plan de formation des employeurs occupant 50 salariés et plus ;
 - les contributions dues au titre de la professionnalisation ;
- mobiliser, si nécessaire, des financements complémentaires incluant les financements du FPSPP notamment au titre de la péréquation, ainsi que les financements tels que ceux de l'Etat, du fonds social européen, des régions et de Pôle emploi afin de favoriser la réalisation des missions mentionnées ci-dessus ;
- négocier la convention d'objectifs et de moyens prévue par la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- contribuer au développement de la formation professionnelle continue ;

(1) Sont également couverts par le présent accord les salariés relevant de la convention collective nationale des échelons intermédiaires des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 13 novembre 1967 et de la convention collective nationale des producteurs salariés de base des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 27 mars 1972.

- concourir à l’information, la sensibilisation et l’accompagnement des entreprises, en particulier les TPE-PME, pour l’analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle en leur assurant les services de proximité favorables à la mise œuvre et au développement de leurs politiques de formation ;
- en application des accords de branches et des orientations définies par les commissions paritaires nationales de l’emploi, mener une politique incitative au développement de la professionnalisation et de la formation professionnelle continue des salariés ainsi qu’à la sécurisation de leur parcours professionnel et au bénéfice notamment des jeunes et des demandeurs d’emplois ;
- participer en tant que de besoin à l’identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l’entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l’entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- établir dans le cadre de sa compétence les relations avec les organismes de formation déclarés, et autres intervenants dans le domaine de la formation professionnelle, tant au niveau régional, national, qu’eupéen ou international, dans le respect des accords de branches et des orientations définies par les commissions paritaires nationales de l’emploi arrêtées ou à venir au jour de la signature du présent accord.

Article 5

Conseil d’administration et bureau

Article 5.1

Conseil d’administration

a) Composition

Le conseil d’administration d’OPCABAIA est paritaire. Il se compose d’au moins ⁽¹⁾ :

- 10 représentants titulaires et 10 suppléants répartis entre les organisations syndicales de salariés signataires du présent accord ;
- 10 représentants titulaires et 10 suppléants répartis entre les organisations d’employeurs signataires du présent accord ;

Le conseil d’administration pourra décider que les suppléants participent aux réunions à titre consultatif en cas de présence du titulaire.

Leur mandat est d’une durée de 4 ans renouvelable.

Si une branche professionnelle venait à adhérer volontairement au présent accord, la composition du conseil d’administration pourra être revue en conséquence par décision unanime du conseil d’administration.

b) Pouvoirs et missions

Le conseil d’administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tout acte conforme à l’objet et aux missions d’OPCABAIA.

Le conseil d’administration paritaire d’OPCABAIA a compétence pour prendre toute décision relative à la gestion, à l’organisation et au fonctionnement de la structure.

Il a notamment pour missions :

- d’examiner et approuver les comptes de l’exercice clos certifiés par le commissaire aux comptes ;
- d’examiner et approuver le projet de budget de fonctionnement des délégués de gestion prévus à l’article 6 du présent accord ;

(1) Le nombre de mandats est fonction du périmètre d’OPCABAIA (y compris notamment les éventuels futurs adhérents).

- d'examiner les comptes de l'activité confiée aux délégataires par OPCABAIA, notamment sur la base des rapports des commissaires aux comptes de ces derniers ;
- de fixer le montant des frais de gestion et d'information nécessaire au fonctionnement d'OPCABAIA dans le respect de la législation en vigueur et de la convention d'objectifs et de moyens ;
- de nommer le commissaire aux comptes ;
- de contrôler les fonds collectés et leur utilisation ;
- de constituer des sections paritaires professionnelles ;
- de se prononcer sur les demandes d'adhésions volontaires ;
- de décider des radiations prévues à l'article 9 ;
- de définir les actions donnant lieu à l'intervention d'OPCABAIA et leurs modalités de financement auprès de tiers ;
- de gérer paritairement au sein de sections particulières les sommes versées au titre du développement de la formation professionnelle continue par les employeurs occupant moins de 10 et de 10 à moins de 50 salariés qui sont mutualisées dès leur réception, dans le respect des accords de branche, des décisions des CPNE et après avoir entendu les propositions des sections paritaires professionnelles ;
- de mutualiser, au plus tard à compter du 31 octobre de chaque année, les fonds des sections paritaires professionnelles, dans le respect des accords de branche, des décisions des CPNE et après étude des propositions des sections paritaires professionnelles.

Article 5.2

Bureau

Le conseil d'administration désigne en son sein un bureau paritaire composé d'un nombre de membres garantissant la parité entre les organisations d'employeurs et les organisations représentatives des salariés signataires du présent accord, dont un président, un vice-président, un trésorier et un trésorier adjoint.

La présidence est assurée alternativement tous les 2 ans par un représentant des organisations d'employeurs et des organisations représentatives des salariés signataires du présent accord.

Tous les membres du bureau ont un mandat d'une durée de 2 ans.

Le bureau a pour missions :

- de préparer les travaux du conseil d'administration ;
- de veiller à la bonne exécution des conventions de délégation prévues à l'article 6 du présent accord ;
- de négocier la convention d'objectifs et de moyens ;
- d'assurer la représentation d'OPCABAIA auprès des pouvoirs publics.

Participent également aux réunions du bureau, à titre consultatif, les responsables de la gestion administrative et financière de chacune des sections paritaires professionnelles.

Article 6

Délégation de gestion

Les parties signataires décident de déléguer conformément aux statuts d'OPCABAIA, les fonctions de collecte des fonds, de gestion administrative et financière des actions de formation prises en charge aux délégataires suivants :

- un organisme employeur dénommé « Banque alternance apprentissage » (BAA) pour la gestion de l'ensemble des fonds collectés auprès des entreprises relevant pour la professionnalisation du champ de la section paritaire professionnelle banques (cf. art. 7) ;

- un organisme paritaire dénommé DEGEFA pour la gestion de l'ensemble des fonds collectés auprès des entreprises relevant pour la professionnalisation du champ de la section paritaire professionnelle assurances et assistance (cf. art. 7).

La délégation est actée par la signature d'une convention entre OPCABAIA et l'opérateur délégataire après avoir été validée par le conseil d'administration paritaire d'OPCABAIA.

Les missions sont déléguées dans le respect des décisions du conseil d'administration d'OPCABAIA, des décisions des sections paritaires professionnelles, des dispositions des accords de branches respectifs et des délibérations des commissions paritaires nationales de l'emploi.

Chaque délégataire de gestion rend compte au moins 2 fois par an de son activité au conseil d'administration d'OPCABAIA.

Par ailleurs, il présente annuellement un budget prévisionnel et le compte d'exploitation réalisé.

Article 7

Sections paritaires professionnelles (SPP)

Au jour de sa constitution, le conseil d'administration d'OPCABAIA crée deux sections paritaires professionnelles :

- SPP banques pour les entreprises relevant du 2^e alinéa de l'article 2 ;
- SPP assurances et assistance pour les sociétés et mutuelles d'assurances, les agents généraux d'assurance et les sociétés d'assistance relevant des 3^e, 4^e et 5^e alinéas de l'article 2.

Chaque section paritaire professionnelle est composée à parité d'un représentant désigné par chacune des organisations syndicales représentatives des salariés signataires dans les branches concernées et d'un nombre équivalent de représentants désignés par les organisations d'employeurs. Chacune des organisations citées ci-dessus désigne un titulaire et un suppléant. Le conseil d'administration pourra décider que les suppléants participent aux réunions à titre consultatif en cas de présence du titulaire.

Par délégation, et sous le contrôle du conseil d'administration paritaire, chaque section paritaire professionnelle exerce, pour le champ d'application dont elle relève, les missions suivantes :

- dans le respect des accords de branche et des décisions des CPNE, mettre en œuvre les conditions de prise en charge et les priorités des actions de formation organisées au profit des entreprises des branches professionnelles concernées au titre du plan de formation des employeurs de 50 salariés et plus et au titre de la professionnalisation ;
- faire toutes propositions qu'elle jugera utile, concernant notamment la prise en charge des actions de formation organisées dans le cadre du plan de formation des entreprises de moins de 50 salariés au conseil d'administration de l'OPCA ;
- assurer l'application et le suivi des politiques de formation professionnelle en lien avec les commissions paritaires professionnelles ;
- assurer le suivi et le bilan de la mise en œuvre des actions ;
- participer à la réflexion sur les besoins spécifiques de chacune des branches professionnelles ;
- développer une politique incitative relative à la professionnalisation et à la sécurisation des parcours professionnels ;
- suivre conformément aux dispositions des accords de branche, l'affectation des contributions visées dans le présent accord dans le cadre de comptes distincts, conformément aux obligations comptables ;
- dans le respect des accords de branche, assurer conformément aux dispositions légales et réglementaires le financement des centres de formation d'apprentis.

Article 8

Sections financières

A la création de l'OPCABAIA, il est constitué :

- une section financière chargée de la gestion des contributions dues au titre du plan de formation des employeurs occupant moins de 10 salariés ;
- une section financière chargée de la gestion des contributions dues au titre du plan de formation des employeurs occupant de 10 à moins de 50 salariés ;
- une section financière chargée de la gestion des contributions dues au titre du plan de formation des employeurs occupant 50 salariés et plus ;
- une section financière chargée de la gestion des contributions dues au titre de la professionnalisation.

Article 9

Adhérents

Sont adhérents de droit les entreprises et organismes de rattachement des organisations d'employeurs signataires. A ce titre, ils ont l'obligation de verser les contributions obligatoires et conventionnelles à OPCABAIA. De ce fait, ils bénéficient des services mis à leur disposition.

Sont adhérents associés toutes les entreprises relevant de l'une des sections paritaires professionnelles créées à l'article 7, adhérant volontairement à OPCABAIA. A ce titre, ils versent les contributions obligatoires et conventionnelles à OPCABAIA. De ce fait, ils bénéficient des services mis à leur disposition.

Sont adhérents volontaires : les entreprises ou branches professionnelles visées à l'avant-dernier alinéa de l'article 2. Toute adhésion volontaire implique le versement de contributions conformément aux dispositions légales et le bénéfice des services afférents à leur versement.

Toute demande d'adhésion volontaire est soumise à l'accord du conseil d'administration d'OPCABAIA.

Toute nouvelle adhésion entraînant une modification du champ d'application est soumise à l'approbation des signataires du présent accord et une demande d'arrêté modificatif de l'agrément initial d'OPCABAIA est formulée auprès des pouvoirs publics.

La liste des membres d'OPCABAIA est actualisée, en tant que de besoin et communiquée aux services compétents, dans le respect des obligations légales, ainsi qu'aux organisations signataires du présent accord.

Les adhérents associés et les adhérents volontaires peuvent résilier leur adhésion :

- suite à démission par lettre recommandée avec avis de réception adressée au président d'OPCABAIA et en respectant un préavis d'une durée minimale de 6 mois et permettant de mener à bien l'exercice civil en cours à l'issue du préavis ;
- suite à la radiation prononcée par le conseil d'administration d'OPCABAIA en cas de non versement des contributions prévues dans le présent accord.

Article 10

Durée

La durée du présent accord est fixée pour une durée indéterminée.

Article 11

Dénonciation et révision

Conformément au code du travail, la dénonciation par une ou plusieurs des organisations signataires ou adhérentes du présent accord emporte *de facto* la démission de celle(s)-ci de l'ensemble des instances d'OPCABAIA.

Toute dénonciation ne prend effet qu'au 1^{er} janvier de l'année suivant la fin d'un préavis de 6 mois.

Cette dénonciation ne peut être donnée au plus tôt qu'au cours de la 3^e année civile suivant la date d'effet du présent accord.

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 12

Date d'effet et demande d'agrément

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des autorités compétentes.

Les parties signataires engagent sans délai auprès de l'autorité administrative compétente les démarches nécessaires à l'obtention de l'agrément d'OPCABAIA.

Les parties signataires conviennent de se réunir en cas de modifications législatives ou réglementaires ayant une incidence directe ou indirecte sur les dispositions contenues dans le présent accord et de nature à remettre en cause ses modalités d'application.

Article 13

Dépôt

Le présent accord est déposé au conseil de prud'hommes de Paris et auprès des services compétents du ministère du travail.

Son extension est demandée.

Fait à Paris, le 4 juillet 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

AFB ;
AGEA ;
FFSA ;
GEMA ;
SNSA.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;
FEC CGT-FO ;
FSPBA CGT ;
CFDT banques ;
CFTC banques ;
SNB CFE-CGC ;
CFE-CGC assurances ;
SNECAA CFE-CGC.

Accord professionnel
ENSEIGNEMENT PRIVÉ SOUS CONTRAT

ACCORD DU 27 JUIN 2011
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE
NOR : ASET1151315M

Entre :

La FNOGEC ;

Le SNCEEL ;

L'UNETP ;

Le SYNADIC ;

L'EPLC ;

Le SYNADEC ;

La FFNEAP ;

L'UNEAP,

D'une part, et

Le SPELC ;

La FEP CFDT ;

Le SNEC CFTC ;

Le SNPEFP CGT ;

Le SNEPL CFTC ;

Le SYNEP CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord national est conclu dans le cadre d'une négociation interbranches visant à définir les objectifs et les moyens pour la formation professionnelle continue dans l'enseignement privé sous contrat. Il se situe dans le cadre des textes législatifs et conventionnels existants dans le domaine de l'emploi et de la formation.

Il prend en compte :

- l'accord national interprofessionnel sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels du 5 octobre 2009 dans la plupart de ses dispositions ;
- la loi relative à la formation tout au long de la vie professionnelle et au dialogue social du 4 mai 2004 modifiée par la loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie du 24 novembre 2009 et leurs décrets d'application.

Section 1

Champ d'application et objectifs de formation

Article 1.1

Champ d'application

Le présent accord concerne :

- les établissements d'enseignement privés ayant majoritairement des classes sous contrat avec l'Etat (contrat d'association ou contrat simple), relevant de l'article L. 442-1 du code de l'éducation et les établissements catholiques d'enseignement agricole relevant de l'article L. 813-8 du code rural ;
- les personnels salariés de ces établissements.

Il s'applique en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer.

Article 1.2

Objectifs généraux

La formation professionnelle constitue un atout et un investissement, tant pour les personnes que pour les établissements d'enseignement privé sous contrat. Elle participe aux évolutions et à la bonne marche des établissements, ainsi qu'au développement individuel des salariés.

Elle doit permettre de répondre aux enjeux des années à venir, plus particulièrement :

- répondre aux besoins de qualification des établissements ;
- favoriser la réalisation des projets professionnels des salariés et leur mobilité, en s'appuyant sur leur propre et légitime ambition de développer leurs connaissances, leurs compétences et aptitudes professionnelles, notamment en recourant aux dispositifs de personnalisation des parcours de formation, tels que le bilan de compétences et la validation des acquis de l'expérience.

Les partenaires sociaux entendent :

- favoriser la mise en œuvre pour les salariés du droit à l'information, à l'orientation et son accompagnement, ainsi qu'à la qualification professionnelle ;
- favoriser plus particulièrement l'accès à la formation professionnelle des salariés des établissements de moins de 10 salariés de droit privé, ceux à temps partiel, ceux en seconde partie de parcours professionnel, ou en reprise d'activité, avec un souci d'égalité entre hommes et femmes, en mettant en œuvre des initiatives et mesures appropriées, notamment mutualisation élargie, et prise en charge de la rémunération versée à un salarié recruté pour remplacer un salarié absent pour cause de formation ;
- permettre aux instances représentatives du personnel de remplir dans les établissements leurs rôles d'expression collective des salariés, d'information sur les dispositifs de formation ainsi que d'accompagner les salariés dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet professionnel ;
- développer la communication auprès des responsables et des salariés sur les dispositifs de formation ;
- favoriser la participation des salariés aux jurys d'examen et de VAE visés à l'article 4 de l'annexe I du présent accord (art. L. 6313-1 du code du travail).

Article 1.3

Priorités de branche

Les parties signataires du présent accord entendent comme prioritaires dans les branches concernées les formations visant à :

- lutter contre l'illettrisme et permettre à chaque salarié de maîtriser le socle commun de connaissances défini par l'article L. 122-1-1 du code de l'éducation ;
- acquérir des prérequis en vue de l'acquisition ultérieure d'une qualification reconnue ;

- acquérir les savoirs fondamentaux dans les domaines suivants :
 - action de formation en bureautique (connaissance de l’environnement informatique, traitement de texte, gestion de tableur, gestion de base de données, présentation de documents, outil de navigation sur Internet, outil de messagerie) ;
 - action de formation en langues, l’apprentissage d’une langue étrangère faisant partie des compétences de base ;
 - action de formation en sécurité civile : prévention et secours civiques, premiers secours en équipe, pédagogie de sécurité civile ;
- acquérir une qualification reconnue par les conventions collectives du champ du présent accord ou par la CPNEFP, dont les certificats de qualification professionnelle (cf. annexe I) ;
- formations de perfectionnement à la conduite d’équipes et à la conduite des entretiens pour des personnels en responsabilité hiérarchique ;
- formations dont l’objectif est l’appropriation des données de l’environnement institutionnel (systèmes éducatifs enseignement privé sous contrat – données nécessaires à l’exercice du métier – évolution des jeunes et de leurs familles) ;
- formations visant des reclassements ou reconversions liées à des restructurations d’établissements.

Ces priorités de branche n’ont pas à être hiérarchisées entre elles. Elles sont revues tous les 3 ans, conformément à l’article 7.3.

Section 2

Information et accompagnement des salariés tout au long de la vie professionnelle

Article 2.1

Entretien professionnel

L’entretien professionnel est un volet de « l’entretien annuel d’activité et de développement » (EAAD) prévu par l’accord national interbranches sur l’entretien annuel d’activité et de développement (EAAD) dans les établissements d’enseignement privé sous contrat du 18 juin 2009.

1. Afin d’être acteur de son évolution professionnelle, tout salarié ayant au moins 2 années d’activité dans une même entreprise bénéficie, dans le cadre de l’EAAD, d’un échange qui doit lui permettre d’élaborer son projet professionnel à partir de ses aptitudes, de ses souhaits d’évolution, des besoins et de la situation de l’entreprise.

2. Au cours de cet échange, en prenant en compte les actions conduites dans le cadre du plan de formation, les points suivants sont abordés :

- l’information sur les évolutions des métiers et des qualifications dans l’entreprise, et/ou les moyens d’accès à l’information dans le bassin d’emplois, dans la région ;
- les moyens d’accès à l’information sur les dispositifs relatifs à l’orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle (dispositifs légaux et conventionnels) ;
- l’identification des compétences à acquérir ou à perfectionner pour permettre au salarié de s’adapter à l’évolution de son poste de travail, de renforcer sa qualification ou de développer ses compétences ;
- l’identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction du ou des objectifs envisagés : droit individuel à la formation (DIF), période de professionnalisation, congé individuel de formation (CIF), bilan de compétence, validation des acquis de l’expérience (VAE).

3. Un bilan d’étape de la mise en œuvre des entretiens professionnels est effectué tous les 3 ans.

4. Dans les entreprises employant au moins 50 salariés de droit privé, dans l’année qui suit leur 45^e anniversaire, l’employeur, dans le cadre de l’entretien professionnel, informe le salarié notam-

ment sur ses droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

Article 2.2

Bilan d'étape professionnel

Le bilan d'étape professionnel a pour objet, à partir d'un diagnostic réalisé en commun par le salarié 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 salarié.

Le salarié en bénéficie à sa demande, après deux ans d'ancienneté dans la même entreprise. Cette possibilité fait l'objet d'une information dès l'embauche.

Toujours à sa demande, ce bilan peut être renouvelé tous les 5 ans.

Pour les salariés concernés par l'accord EAAD du 18 juin 2009, ce bilan est intégré à l'entretien professionnel visé à l'article 2.1.

Article 2.3

Bilan de compétences

Les actions de bilan de compétences contribuent à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel.

Tout salarié ayant 5 années d'activité professionnelle peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences dans le cadre d'une démarche individuelle, lui permettant notamment de conforter son projet professionnel.

La réalisation de ce bilan a lieu pendant ou en dehors du temps de travail.

Après 20 années d'activité professionnelle et en tout état de cause à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail.

La prise en charge financière des actions de bilan de compétences est assurée, en priorité et à la demande du salarié, par le dispositif du bilan de compétences dans le respect des critères, priorités et échéanciers définis par les organismes paritaires collecteurs agréés au titre du CIF (pour l'enseignement privé ou l'enseignement agricole), ou par l'exercice du droit individuel à la formation (DIF) dans les conditions prévues à l'article 3.3.

Ces actions de bilan contribuent à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel donnant lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

Le salarié qui bénéficie du bilan de compétences peut transmettre à son employeur les éléments permettant la personnalisation de la formation.

Les conclusions de ce bilan sont la propriété exclusive du salarié et celui-ci peut refuser de les transmettre à son employeur.

Article 2.4

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

2.4.1. Politique de branche en matière de VAE

Les parties signataires du présent accord s'accordent sur l'importance de toute démarche permettant à chaque salarié de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience, en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

2.4.2. Information des salariés

Les parties signataires du présent accord s'engagent à développer l'information des salariés et des entreprises sur le dispositif de validation des acquis de l'expérience et à favoriser l'accès à ce dispositif à tout salarié qui le souhaite, dans le cadre d'une démarche individuelle.

2.4.3. Bénéficiaires

Etant donné le caractère formateur des activités professionnelles et afin d'en reconnaître la valeur, tout salarié peut demander le bénéfice de la validation des acquis de son expérience dès lors qu'il justifie en qualité de salarié, de non salarié ou de bénévole, d'une durée minimale d'activité de 3 ans, en rapport avec la certification recherchée.

2.4.4. Financement

Les parties signataires considèrent que les dépenses liées à la validation des acquis de l'expérience doivent être prises en charge par un ou plusieurs dispositifs de financement de la formation professionnelle continue.

2.4.5. Phases de la validation

Une validation des acquis de l'expérience comporte une phase préalable d'accompagnement du bénéficiaire et une phase de validation proprement dite.

2.4.6. Congé VAE

1. Pour l'application des dispositions de l'article 2.4.1 visé ci-dessus, chaque salarié peut demander à bénéficier d'un congé de validation des acquis de l'expérience dont la durée ne peut excéder, par action de validation des acquis de l'expérience, 24 heures de temps de travail, consécutives ou non. Pendant ce congé, la rémunération est maintenue.

2. La demande d'autorisation d'absence pour bénéficier de ce congé doit être formulée auprès de l'employeur au moins 2 mois avant la date d'engagement de la procédure de validation des acquis de l'expérience. Elle indique la désignation et la durée de cette action, ainsi que le ou les organismes intervenant dans la validation des acquis de l'expérience du salarié. Dès connaissance des dates de réalisation des actions, le salarié a l'obligation d'en informer son employeur.

Dans le mois suivant la réception de la demande, l'entreprise fait connaître par écrit à l'intéressé son accord ou les raisons motivant le report de l'autorisation d'absence. Pour des raisons motivées de service, l'entreprise ou l'établissement peut reporter la satisfaction donnée à une demande, sans que ce report puisse excéder 6 mois.

3. Le salarié qui a bénéficié d'une autorisation d'absence pour une VAE ne peut prétendre, dans la même entreprise, au bénéfice d'un nouveau congé, dans le même but avant 1 an.

4. L'autorisation d'absence donnée pour suivre une action de validation des acquis de l'expérience n'intervient pas dans le calcul du délai de franchise applicable au congé individuel de formation.

5. Le salarié bénéficiaire d'un congé de validation des acquis de l'expérience doit présenter sa demande de prise en charge des dépenses afférentes à ce congé à l'organisme paritaire agréé au titre du CIF compétent dans le champ d'application de l'accord.

6. Au terme du congé VAE, le salarié fournit à son employeur une attestation de fréquentation effective établie par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer la certification concernée.

7. La prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à ce congé de validation des acquis de l'expérience est accordée par l'organisme paritaire agréé au titre du CIF compétent dans le champ d'application de l'accord, compte tenu des priorités, critères et échéancier qu'il a définis.

Article 2.5

Passeport orientation et formation

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue, ou du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, les parties signataires du présent avenant souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son passeport formation qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Ce passeport formation élaboré par les partenaires sociaux (<http://www.passeportformation.eu/>) est un document personnel contenant des déclarations rédigées par son titulaire.

Un modèle de passeport est diffusé par les partenaires signataires notamment sous forme de fichier électronique. Les salariés sont informés de son existence et en reçoivent un exemplaire sur leur demande.

La mise en place du passeport formation dans l'interbranches s'intègre à la consultation annuelle des instances représentatives du personnel en matière de formation professionnelle continue.

Section 3

Dispositifs de formation

Article 3.1

Possibilités d'accès à la formation

L'accès à des actions de formation professionnelle continue est assuré :

- à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ;
- à l'initiative du salarié dans le cadre du congé individuel de formation ;
- à l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur dans le cadre du droit individuel à la formation ;
- et pour certains publics :
 - préalablement à l'embauche, dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) ;
 - à l'embauche, dans le cadre du contrat de professionnalisation ;
 - en cours de carrière, dans le cadre de la période de professionnalisation ;
 - dans le cadre d'une procédure d'incapacité consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Dans ce dernier cas, les entreprises de plus de 50 salariés de droit privé sont soumises à l'article L. 1226-10 du code du travail.

Article 3.2

Plan de formation de l'entreprise

Le plan de formation de l'entreprise distingue 2 catégories d'actions de formation :

1. Les actions destinées à assurer l'adaptation du salarié à son poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise.

Ce sont toutes les actions de formation indispensables aux salariés pour remplir les missions et les tâches liées à leur poste de travail, ainsi que les actions liées à l'évolution des emplois ou qui participent au maintien du salarié dans l'emploi, notamment en lui permettant d'évoluer vers d'autres postes relevant de sa catégorie. Elles permettent d'accompagner notamment la stratégie de l'entreprise, les évolutions technologiques, l'évolution de l'environnement, une réorganisation interne ou une restructuration.

Elles se déroulent sur le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'entreprise.

Seules les actions de formation liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise peuvent permettre la mobilisation du DIF exclusivement sur temps de travail avec maintien de la rémunération, à l'exclusion des formations d'adaptation.

2. Les actions de formation liées au développement des compétences.

Ces actions de formation doivent permettre au salarié d'acquérir de nouvelles compétences en vue d'obtenir une qualification supérieure.

Sous réserve d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, elles peuvent être organisées en tout ou partie hors temps de travail dans la limite de 80 heures par an et par salarié (ou 5 % du temps de travail des cadres dont la durée du travail est comptabilisée par une convention de forfait en jours). Elles donnent alors lieu au maintien de la protection contre les accidents du travail et au versement de l'allocation de formation d'un montant au moins égal à 50 % de la rémunération nette de référence.

Dans ce cas, l'entreprise définit 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 écrits 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 ;
- l'attribution de la classification correspondant au nouvel emploi ;
- les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Dans le cas où le projet de formation s'inscrit également dans le cadre du DIF, cette limite de 80 heures est augmentée de la durée du DIF hors temps de travail mobilisée.

Le salarié doit donner son accord écrit pour toute formation « hors temps de travail ».

Il peut dénoncer cet accord dans les 8 jours. Le refus de participer à une formation « hors temps de travail » ne peut être considéré comme faute ou motif de licenciement.

Article 3.3

Droit individuel à la formation (DIF)

3.3.1. Conditions générales d'acquisition du DIF

Les salariés sous contrat à durée indéterminée acquièrent chaque année un droit individuel à la formation (DIF) dont la durée est définie ci-après.

Les salariés sous contrat à durée déterminée ayant au moins 3 mois de présence dans l'entreprise, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois dans l'entreprise, acquièrent un droit équivalent calculé *pro rata temporis* selon le nombre de mois travaillés dans l'année dans cette entreprise.

3.3.2. Droits acquis chaque année

1. Salariés à temps plein

Les salariés employés à temps plein acquièrent chaque année un droit individuel à la formation d'une durée de 21 heures.

2. Salariés à temps partiel

La quotité de temps partiel s'apprécie, en cas d'annualisation, sur le temps de travail annuel, dans les autres cas sur l'horaire hebdomadaire :

- les salariés employés à temps partiel dont le temps de travail est au moins égal à 80 % du temps plein acquièrent le même nombre d'heures que les salariés à temps plein ;

- ceux dont le temps de travail est compris entre 50 et 80 % du temps plein acquièrent un droit d'une durée calculée *pro rata temporis* avec un arrondi à l'heure entière supérieure ;
- ceux dont le temps de travail est compris entre 25 et 50 % du temps plein acquièrent un droit forfaitaire de 11 heures ;
- ceux dont le temps de travail est de moins de 25 % d'un temps plein acquièrent un droit forfaitaire de 7 heures.

3.3.3. Calcul du compte DIF

1. Principe général

Les droits sont calculés annuellement par année civile.

Toutefois, le salarié peut demander, en cours d'année, le calcul de ses droits acquis en fonction de son ancienneté à la date de la demande.

Toute période travaillée ainsi que toute période de congé maternité, congé d'adoption, congé de présence parentale et congé parental d'éducation procurent du droit individuel à la formation.

Est assimilée à une période travaillée toute période prise en compte pour le calcul des droits à congés payés.

Le cas échéant, le calcul s'effectue *pro rata temporis* selon le nombre de mois travaillés dans l'année, arrondi au nombre de mois supérieur.

2. Cas particulier : compte DIF pour l'année 2004

Les salariés ayant au moins 1 an de présence dans l'entreprise au 1^{er} janvier 2005, voient leur compte DIF crédité à cette date du même nombre d'heures que pour une année pleine.

En deçà de 1 an de présence au premier janvier 2005, le calcul s'effectue *pro rata temporis* selon le nombre de mois travaillés dans l'année 2004, tout mois entamé étant compté comme mois entier.

3.3.4. Maximum cumulable

Les droits acquis annuellement par un salarié à temps plein sont cumulables sur une durée de 6 ans.

Au terme de cette durée et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le droit individuel à la formation reste plafonné à 126 heures.

Ce plafond de 126 heures s'applique également aux salariés à temps partiel quel que soit le nombre d'années d'acquisition des droits.

3.3.5. Information du salarié sur son compte DIF

Au début de chaque année civile, l'employeur informe chaque salarié par écrit du total des droits qu'il a acquis au 31 décembre de l'année précédente.

En cas de fin de contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, le certificat de travail fait état des mentions obligatoires relatives au DIF et à l'OPCA.

En cas de licenciement, sauf pour faute lourde, cette information est incluse dans la lettre de licenciement.

En cas de licenciement économique et proposition d'une convention de reclassement personnalisé (CRP), la lettre de l'employeur comporte les mentions obligatoires relatives au DIF à son utilisation.

3.3.6. Utilisation du DIF

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié.

Elle nécessite l'accord de l'employeur sur le choix de l'action de formation.

Peut être mise en œuvre dans le cadre de l'utilisation du DIF :

- toute action s'inscrivant dans le cadre des priorités de branche et constituant un DIF prioritaire (voir art. 1.3 ci-dessus) ;

- toute action de promotion ou d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances, toute action permettant de réaliser un bilan de compétences ou de faire valider les acquis de l'expérience ;
- toute action de qualification.

1. Conditions d'utilisation

L'utilisation des droits acquis au titre du DIF est soumise à condition de présence dans l'entreprise :

- 1 an au moins pour les salariés sous CDI ;
- 3 mois au moins pour les salariés sous CDD.

Cette condition de présence ne s'applique pas aux droits DIF portés.

2. Demande du salarié

Elle est formulée par écrit au moins 2 mois avant la date de début de la formation envisagée. Cette demande doit préciser notamment l'intitulé de la formation, ses dates de réalisation, son coût prévisionnel, l'organisme susceptible de la dispenser ainsi que les modalités d'exercice du droit (pendant ou hors temps de travail). L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour y répondre. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

3. Cas de refus de l'employeur

Lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation dont relève son entreprise 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. Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à cet organisme une somme égale au total des montants suivants :

- montant de l'allocation de formation correspondant aux droits mobilisés par l'intéressé au titre du DIF ;
- coût horaire forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation multiplié par le nombre d'heures mobilisées au titre du DIF.

Le crédit DIF est alors diminué du nombre d'heures financé par l'OPACIF.

4. Utilisation du DIF hors ou sur temps de travail

Un accord écrit entre l'employeur et le salarié ou un accord d'entreprise peut prévoir que le DIF s'exerce en tout ou partie pendant le temps de travail.

A défaut de l'un ou l'autre de ces accords, les actions de formation se déroulent hors temps de travail.

Elles donnent droit au maintien de la protection contre les accidents du travail.

Elles donnent lieu au versement de l'allocation de formation d'un montant au moins égal à 50 % de la rémunération nette de référence, sauf pour les heures DIF portées, en cas de désaccord de l'employeur.

3.3.7. Financement du DIF

DIF prioritaire

Sont pris en charge par l'OPCA sur le budget consacré aux priorités de branche, dans la limite des fonds disponibles :

- le financement des frais pédagogiques ;
- les coûts de déplacement et d'hébergement.

L'allocation de formation peut être prise en charge au titre du plan de formation :

- soit directement par l’entreprise ;
- soit par l’OPCA selon les règles de prise en charge établies chaque année par son conseil d’administration.

DIF non prioritaire

L’employeur peut inscrire le DIF non prioritaire sur le plan de formation de l’entreprise.

3.3.8. Portabilité du DIF

1. Avant la fin du préavis

Licenciement

En cas de licenciement non consécutif à une faute lourde, le salarié, qui en fait la demande avant la fin du préavis, peut bénéficier du financement de toute ou partie d’une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l’expérience ou de formation, dans la limite de 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 deuxième alinéa de l’article D. 6332-87 du code du travail (9,15 €).

Lorsque cette action est réalisée durant le préavis, elle se déroule durant le temps de travail.

Démission

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son droit individuel à la formation sous réserve que l’action de bilan de compétences, de validation des acquis de l’expérience ou de formation soit engagée avant la fin du préavis.

2. Après la fin de contrat

Les heures acquises et non utilisées au moment de son départ de l’entreprise, multipliées par la somme visée au deuxième alinéa de l’article D. 6332-87 du code du travail sont mobilisables par le salarié afin d’abonder le financement de formations dans les deux cas suivants :

Demandeur d’emploi :

Lorsque le salarié est allocataire du régime d’assurance chômage, pour suivre un bilan de compétences ou de validation des acquis de l’expérience, ou une action de formation professionnelle, après avis du référent chargé de l’accompagnement de l’intéressé.

L’OPCA de référence est celui dont relève le dernier employeur.

Reprise d’activité :

Lorsque le salarié intègre une nouvelle entreprise, qu’elle relève ou non du champ d’application du présent accord :

- sous réserve de l’accord de celle-ci et uniquement pendant les 2 années suivant son embauche pour suivre une action de formation professionnelle, un bilan de compétences ou de validation des acquis de l’expérience ;
- en cas de désaccord de l’employeur, le salarié peut suivre un bilan de compétences ou de validation des acquis de l’expérience, ou une action de formation professionnelle, relevant du DIF prioritaire défini par accord de branche ou d’entreprise. Cette action se déroule alors en dehors du temps de travail et sans versement de l’allocation formation.

L’OPCA de référence est celui dont relève le nouvel employeur.

Article 3.4

Contrats de professionnalisation

3.4.1. Objet du contrat

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail.

Il vise à permettre à leurs bénéficiaires d'acquérir une des qualifications visées à l'article 3.4.3 du présent accord et de favoriser leur insertion ou leur réinsertion professionnelle.

Il associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Il est établi par écrit et doit être déposé auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

Lorsqu'il est à durée déterminée, il est conclu en application de l'article L. 1242-3 du code du travail.

3.4.2. Définition des publics bénéficiaires

Les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus peuvent compléter leur formation initiale dans le cadre d'un contrat de professionnalisation.

Ce type de contrat est également ouvert aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, ainsi qu'aux autres catégories de bénéficiaires déterminées par la réglementation en vigueur.

3.4.3. Définition des qualifications visées

La formation est nécessairement sanctionnée par une qualification :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
- soit reconnue dans les classifications conventionnelles à l'intérieur du champ d'application du présent accord ;
- soit figurant sur une liste établie par la CPNEFP compétente dans le champ d'application du présent accord.

3.4.4. Durée des contrats

Elle est comprise entre 6 et 12 mois.

Elle peut être augmentée jusqu'à 24 mois :

- 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 titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- si la nature des qualifications visées l'exige ;
- pour les titulaires de minima sociaux (bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH, du RMI ou de l'API dans les DOM et, à compter du 1^{er} janvier 2010, les personnes ayant bénéficié du contrat unique d'insertion).

3.4.5. Durée des actions de formation

Le dispositif de formation mis en œuvre dans le cadre du contrat de professionnalisation est d'une durée minimale comprise entre 15 et 25 % de la durée totale du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures de formation. Il comprend les actions d'évaluation et d'accompagnement réalisées par l'organisme qui dispense la formation.

La durée des actions de formation peut être portée au-delà de 25 % lorsqu'elles préparent à un diplôme à finalité professionnelle ou lorsqu'elles s'adressent à des publics défavorisés, et notamment à des jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire.

En tout état de cause, la durée de formation prise en charge ne peut dépasser 1 200 heures.

La durée du travail du salarié incluant le temps passé en formation ne peut dépasser :

- ni la durée hebdomadaire pratiquée dans l'entreprise ;
- ni la durée quotidienne de travail fixée par le code du travail ou le code rural.

3.4.6. Financement de la formation

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation évoquées à l'article 3.4.5 ci-dessus sont prises en charge par l'organisme collecteur agréé dans le champ du présent accord, sur la base du forfait horaire de 12 €.

3.4.7. Tutorat

Le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation peut être accompagné dans son parcours professionnalisant par un tuteur.

Les parties signataires du présent accord reconnaissent le rôle déterminant de la fonction tutorale dans le développement des compétences et de l'insertion professionnelle du bénéficiaire du contrat.

Cette fonction est à développer chez des salariés expérimentés, en particulier, ceux âgés de plus de 45 ans, parce qu'ils peuvent jouer un rôle essentiel dans la transmission des savoirs et des savoir-faire en situation de travail ou en formation.

La CPNEFP définit les moyens nécessaires à un bon exercice de la mission.

1. Qualification

Le tuteur doit avoir une expérience professionnelle reconnue de 2 années au moins, dont 1 an minimum dans l'entreprise. Il doit également répondre à des critères de qualification professionnelle en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

2. Désignation

Le tuteur est choisi par l'employeur parmi les salariés de l'entreprise. Il doit être candidat à cette mission ou donner son accord.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte pour avoir refusé d'être tuteur.

3. Tutorat externe

A défaut pour l'entreprise de pouvoir proposer un tutorat interne, les dépenses de tutorat externe pour les publics y ouvrant droit peuvent être prises en charge par l'OPCA dans les mêmes conditions.

4. Formation

Pour le bon exercice de sa mission, le tuteur peut bénéficier d'une formation, dans la limite de 40 heures, prise en charge par l'OPCA au taux fixé par décret.

Elle est demandée soit par le tuteur, soit par l'employeur.

Les frais dépassant le cas échéant le montant de cette prise en charge spécifique par l'OPCA peuvent être imputés par l'entreprise sur le plan de formation.

5. Mission

Le tuteur accompagne le bénéficiaire du contrat de professionnalisation dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel.

Il aide, informe et guide le bénéficiaire du contrat qui participe à des actions de formation dans le cadre des contrats de professionnalisation.

Il contribue à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné au travers d'actions de formation en situation professionnelle.

Il participe à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat de professionnalisation.

6. Exercice de la mission

Le tuteur accompagne au plus deux salariés en contrat ou période de professionnalisation.

L'employeur s'engage à accorder le temps et la souplesse nécessaires dans l'organisation du travail du tuteur pour assurer le suivi des bénéficiaires du contrat. A cette condition seulement, dûment vérifiée par l'OPCA, ce dernier peut financer les dépenses liées à l'exercice du tutorat comme indiqué à l'article 5.2.4 du présent accord.

7. Valorisation

L'expérience acquise au cours de l'exercice de la fonction de tuteur peut, le cas échéant, être valorisée dans le cadre d'une validation des acquis de l'expérience.

3.4.8. Rémunération des bénéficiaires du contrat de professionnalisation

Les bénéficiaires du contrat de professionnalisation perçoivent pendant l'action de professionnalisation la rémunération prévue par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 3.5

Périodes de professionnalisation

3.5.1. Objet de la période de professionnalisation

La période de professionnalisation est un temps de formation destiné à favoriser le maintien dans l'emploi de salariés sous CDI ou contrat unique d'insertion (CDI ou CDD), en permettant aux bénéficiaires d'acquérir une qualification ou de participer à une action de formation dont les objectifs sont définis par la CPNEFP.

3.5.2. Définition des publics bénéficiaires

Salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, conformément aux priorités définies par accord de branche.

Salariés qui veulent consolider la deuxième partie de leur carrière (plus de 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés de 45 ans et plus avec plus de 1 an d'ancienneté).

Salariés de retour de congé parental, de maternité ou d'adoption.

Salariés envisageant la création ou la reprise d'une entreprise.

Travailleurs handicapés et autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Salariés en contrat unique d'insertion.

Au sein de ces publics, une attention particulière est apportée aux catégories suivantes :

- salariés les plus exposés au risque de rupture de leur parcours professionnel ;
- salariés de qualification de niveau V ou infra ;
- salariés n'ayant pas bénéficié d'une action de formation au cours des 5 dernières années ;
- salariés qui alternent fréquemment des périodes de travail et des périodes de chômage ;
- salariés dans un emploi à temps partiel.

3.5.3. Définition des formations visées

Les formations relevant des périodes de professionnalisation permettent :

- soit d'acquérir une des qualifications :
 - enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
 - ou reconnues dans les classifications conventionnelles à l'intérieur du champ d'application du présent accord ;
 - ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle ;
- soit d'atteindre les objectifs définis par la CPNEFP, conformément à l'article 3.5.1.

3.5.4. Durée de la période de professionnalisation

Le parcours de formation et la durée de la période de professionnalisation sont établis par accord entre salarié et employeur en fonction de la formation ou de la qualification visées.

Dans la mesure du possible, la durée minimum de la période de professionnalisation est de 120 heures pour les publics bénéficiaires exigeant une attention particulière visés au second paragraphe de l'article 3.5.2.

3.5.5. Formation et temps de travail

Les actions de formation peuvent se dérouler sur le temps de travail.

Tout ou partie peut se dérouler hors temps de travail à l'initiative :

- soit du salarié dans le cadre du DIF ;
- soit de l'employeur après accord écrit du salarié, dans le cadre du plan de formation.

Dans ces deux derniers cas, l'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation hors temps de travail peuvent excéder le montant des droits mobilisés au titre du DIF dans la limite de 80 heures sur une même année civile.

Dans ce cas, les engagements pris par l'employeur doivent être écrits et concerner :

- les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans le délai de 1 an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises ;
- l'attribution de la classification correspondant au nouvel emploi ;
- les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Hors utilisation du DIF, la durée des actions de formation hors temps de travail ne peut dépasser 80 heures par année civile.

En cas d'utilisation du DIF, ce plafond peut être augmenté du nombre d'heures mobilisées au titre du DIF.

3.5.6. Absences simultanées de salariés en périodes de professionnalisation

L'article L. 6324-6 du code du travail limite les absences au titre de la période de professionnalisation à un maximum de 2 % du nombre total des salariés de l'entreprise.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés de droit privé, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée d'au moins 2 salariés. Mais si l'entreprise recourt à l'aide de l'Etat pour le remplacement des salariés, elle doit permettre le départ en formation d'un second salarié dans ce même dispositif.

3.5.7. Financement de la formation

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation telles que définies à L. 6332-14 du code du travail sont prises en charge par l'OPCA, sur la base du forfait horaire de 24,15 €.

Ce montant peut être actualisé en tant que de besoin par la CPNEFP.

3.5.8. Tuteur

Les dispositions relatives au tutorat pour les contrats de professionnalisation s'appliquent également aux périodes de professionnalisation (cf. art. 3.4.7).

3.5.9. Rémunération des bénéficiaires

Lorsque la formation est effectuée sur le temps de travail, le salaire est maintenu par l'employeur.

Lorsque la formation est effectuée hors temps de travail :

- si elle a lieu dans le cadre du DIF, elle donne lieu au maintien de la protection contre les accidents du travail et au versement de l'allocation de formation d'un montant au moins égal à 50 % de la rémunération nette de référence ;
- hors utilisation du DIF, les 80 heures maximum (cf. art. 3.5.5) sont rémunérées à 100 % du salaire habituel ; elles ne donnent pas lieu à majoration, ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires et ne génèrent pas de repos compensateur.

Article 3.6

Congé individuel de formation

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié, quelle que soit l'entreprise dans laquelle il exerce son activité, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix indépendamment de sa participation aux actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise ou mises en œuvre au titre du droit individuel à la formation ou des périodes de professionnalisation.

Chaque salarié qui souhaite élaborer un projet professionnel individuel peut bénéficier de l'aide de l'OPACIF dont il relève.

Section 4

Rôle des institutions représentatives du personnel

Article 4.1

Décompte des seuils d'effectif

Par dérogation aux règles de décompte d'effectif prévues au présent accord, les effectifs visés au présent article sont calculés selon le décompte prévu par les articles L. 1111-2 du code du travail, L. 813-8 du code rural, et L. 442-5 du code de l'éducation.

Article 4.2

Rôle des institutions représentatives du personnel

Les institutions représentatives du personnel constituent un acteur indispensable et incontournable dans l'élaboration du plan de formation.

Le rôle des institutions représentatives du personnel dans la formation professionnelle continue vise à l'information des salariés sur l'évolution prévisible des emplois de leur secteur d'activité et sur l'évolution des qualifications qui en résulte ainsi que sur les dispositifs de formation auxquels ils peuvent avoir accès.

Article 4.3

Information et consultation des institutions représentatives du personnel

Le comité d'entreprise, au titre des articles L. 2323-33 et suivants du code du travail, est obligatoirement consulté sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise et sur le plan de formation.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont investis des missions du comité d'entreprise en matière de formation (art. L. 2313-18 du code du travail). Les représentants du personnel ont à étudier le bilan des actions réalisées et en cours de réalisation. Ils donnent leur avis tous les ans sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise de l'année précédente et sur le projet de plan pour l'année à venir (art. L. 2323-34 à L. 2323-39 du code du travail).

Les institutions représentatives du personnel et les délégués syndicaux disposent des informations sur les conditions de mise en œuvre du DIF selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur (art. D. 2323-5-7° du code du travail).

La formation tout au long de la vie professionnelle requiert pour les acteurs qui composent les institutions représentatives du personnel d'être formés et régulièrement informés afin de garantir à tous l'accès à une formation de qualité.

Les représentants du personnel doivent être informés des orientations prioritaires définies par les partenaires sociaux, notamment dans le cadre de la CPNEFP et des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Article 4.4

Commission formation du comité d'entreprise

En outre, les parties signataires du présent accord encouragent la création d'une commission de formation du comité d'entreprise dans toute entreprise d'au moins 200 salariés.

Cette commission, qui a également compétence sur l'emploi et le travail des jeunes, des femmes, et des personnes handicapées, doit pouvoir disposer de tous les moyens nécessaires pour participer efficacement aux délibérations du comité d'entreprise.

Section 5

Financement

Article 5.1

Désignation de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de branche

Afin de donner aux entreprises relevant du champ les moyens d'une politique de branche en matière de formation, un OPCA est désigné par accord de branche spécifique en tant qu'organisme chargé de la collecte et de la gestion des fonds de la formation professionnelle continue pour lesquels il a reçu agrément par l'Etat.

Cet OPCA est tenu informé des orientations et priorités définies par les partenaires sociaux, notamment dans le cadre de la CPNEFP.

Les entreprises de 10 salariés et plus de droit privé :

- sont tenues de verser à l'OPCA de branche au moins 70 % de leur contribution due au titre du plan de formation ;
- sont fortement encouragées à lui verser le maximum de leur contribution due au titre du plan de formation ;
- sont tenues de lui verser le reliquat de la contribution légale non utilisé au titre du plan de formation.

Article 5.2

Financements

5.2.1. Contribution des entreprises employant 20 salariés et plus de droit privé

Au minimum 1,60 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence est consacré chaque année au financement des actions de formation professionnelle continue.

La contribution se répartit comme suit :

1. Au titre du plan de formation : 0,90 % au moins de la masse salariale est consacré au financement des actions du plan de formation, dont :

- au moins 70 % de ce montant, soit 0,63 % de la masse salariale assujettie, sont versés à l'OPCA avant le 1^{er} mars (cf. art. 5.1 ci-dessus) ;

- le solde, soit 0,27 % de la masse salariale assujettie, peut financer directement des actions de formation relevant du plan de l'entreprise ;
- les reliquats sont également reversés à l'OPCA.

2. Au titre du financement des actions telles que définies à l'article 5.2.4, incluant notamment le DIF prioritaire, les contrats et périodes de professionnalisation, 0,50 % de la masse salariale assujettie sont intégralement versés avant le 1^{er} mars à l'OPCA.

3. Au titre du congé individuel de formation : 0,20 % de la masse salariale assujettie sont versés avant le 1^{er} mars à l'OPACIF dont relèvent les entreprises.

5.2.2. Contribution des entreprises employant de 10 à moins de 20 salariés de droit privé

Au minimum 1,05 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence sont consacrés chaque année au financement des actions de formation professionnelle continue.

La contribution se répartit comme suit :

1. Au titre du plan de formation : 0,90 % au moins de la masse salariale sont consacrés au financement des actions du plan de formation, dont :

- au moins 70 % de ce montant, soit 0,63 % de la masse salariale assujettie, sont versés à l'OPCA avant le 1^{er} mars (cf. art. 5.1 ci-dessus) ;
- le solde, soit 0,27 % de la masse salariale assujettie, peut financer directement des actions de formation relevant du plan de l'entreprise ;
- les reliquats sont également reversés à l'OPCA.

2. Au titre du financement des actions telles que définies à l'article 5.2.4, incluant notamment le DIF prioritaire, les contrats et périodes de professionnalisation, 0,15 % de la masse salariale assujettie sont intégralement versés avant le 1^{er} mars à l'OPCA.

3. Ces entreprises sont exonérées de toute contribution au titre du congé individuel de formation.

5.2.3. Contribution des entreprises employant moins de 10 salariés de droit privé

Ces entreprises doivent, chaque année, consacrer au financement des actions de formation continue une contribution minimale égale à 0,55 % des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Dans les établissements catholiques de l'enseignement agricole relevant de l'article L. 813-8 du code rural, cette contribution minimale a été portée à 1 % par l'accord de branche du 3 juillet 2003, étendu par arrêté du 2 décembre 2003.

Pour ces derniers, le prélèvement FPSPP n'est effectué que sur la contribution légale de 0,55 %.

Sur cette contribution versée en totalité à l'OPCA :

- un montant correspondant à 0,15 % des rémunérations versées pendant l'année de référence est consacré au financement des actions telles que définies à l'article 5.2.4, incluant notamment le DIF prioritaire, les contrats et périodes de professionnalisation.

Ce montant correspond à 0,30 % pour les établissements d'enseignement agricole évoqués ci-dessus ;

- le solde, soit 0,40 % est affecté au plan de formation. Ce solde correspond à 0,70 % pour les établissements d'enseignement agricole évoqués ci-dessus.

La commission de suivi du présent accord étudie chaque année l'évolution des dépenses de formation. Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir une négociation sur une augmentation de contribution dès que la commission de suivi constate que les dépenses atteignent 90 % des recettes.

5.2.4. Dépenses imputables au titre de la contribution de 0,50 % ou de 0,15 %

Sont imputables sur la contribution versée dans ce cadre à l'OPCA (art. 5.2.1, 5.2.2 et 5.2.3) :

1. Au titre du DIF prioritaire : cf. article 3.3.7.

2. Au titre des contrats et périodes de professionnalisation :

- les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation ;
- des dépenses d'information sur les actions de formation dans le cadre des contrats et périodes de professionnalisation, et pour le tutorat ainsi que des frais de gestion de l'OPCA y afférents, dans les limites réglementaires.

3. Au titre du tutorat :

- les actions de préparation à la fonction tutorale ;
- les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale, engagés par les entreprises pour les salariés en contrat ou en période de professionnalisation (frais pédagogiques, rémunérations et charges sociales légales et conventionnelles, frais de transport et d'hébergement), sur une durée maximale de 6 mois dans la limite de 230 € par mois, et par personne suivie, majoré de 50 % si le tuteur a plus de 45 ans ou suit des jeunes de moins de 26 ans qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel (345 €).

4. Au titre de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (cf. art. 6.2) :

- dans la limite fixée par la réglementation, les dépenses effectuées pour le fonctionnement de l'observatoire, notamment les études, recherches et publications ou diffusion de travaux réalisés, dans le cadre des orientations arrêtées par le comité de pilotage de l'observatoire.

5.2.5. Répartition des sommes versées au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)

Pour assurer ses missions, le FPSPP dispose, notamment, des ressources suivantes :

1. Les sommes correspondant au pourcentage mentionné à l'article L. 6332-19 du code du travail, compris entre 5 % et 13 %, des obligations légales des employeurs de moins de 10 salariés.
2. Les sommes correspondant au pourcentage mentionné à l'article L. 6332-19 du code du travail, compris entre 5 % et 13 %, des obligations légales des employeurs de 10 salariés et plus.

Dans l'interbranche enseignement privé sous contrat, les sommes visées au 1 et 2 sont versées exclusivement par l'intermédiaire de l'OPCA désigné, quel que soit le pourcentage de contribution versé à celui-ci.

Les signataires du présent accord décident de déterminer la répartition de cette contribution entre les versements au titre de la professionnalisation et ceux au titre du plan de formation dans les conditions définies par l'article 6.1.2.4.

Article 5.3

Mutualisation élargie

Les parties signataires du présent accord, considérant l'importance des besoins de formation dans les entreprises, d'une part, de moins de 10 salariés de droit privé et d'autre part de 10 à 50 salariés, au regard des sommes effectivement disponibles, conviennent, par application des articles L. 6331-9 et suivants, L. 6332-7 et R. 6332-49 du code du travail, d'affecter au financement de la formation dans ces entreprises une partie des fonds collectés au titre du plan de formation par l'OPCA auprès des entreprises de 10 salariés et plus relevant du champ du présent accord.

Cette partie est déterminée annuellement par le conseil d'administration de l'OPCA sur proposition des partenaires sociaux au vu de l'activité de l'année précédente, dans la limite de 20 % des fonds correspondants collectés au 28 février de chaque année.

Cette mutualisation s'effectue à l'intérieur de chaque section de l'OPCA concernée par le présent accord.

Section 6
Instances nationales

Article 6.1

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

Le présent article est établi dans le cadre des textes conventionnels, législatifs et réglementaires en vigueur dans le domaine de l'emploi et de la formation et notamment du titre premier de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié.

6.1.1. Champ d'application

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) est compétente tant pour la France métropolitaine que pour les départements d'outre-mer.

6.1.2. Attributions

La CPNEFP a une attribution générale de promotion de la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi dans la branche.

6.1.2.1. Attributions en matière d'emploi

Instance de concertation, la CPNEFP est un lieu d'étude et d'information sur l'évolution des métiers dans la branche, sur la situation de l'emploi et son évolution :

- elle procède ou fait procéder à toute étude permettant une meilleure connaissance de l'emploi ;
- elle procède ou fait procéder à toute étude concernant l'évolution des qualifications professionnelles dans le champ d'application ; à ce sujet, elle adresse aux partenaires sociaux toute proposition qu'elle juge utile pour dégager des priorités en terme de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- elle permet l'information réciproque des organisations membres sur la situation de l'emploi dans le champ d'application ;
- elle établit un rapport annuel sur la situation de l'emploi ;
- en cas de tendance négative qui pourrait conduire à des licenciements collectifs, elle analyse les données sur l'emploi et recherche les moyens pour proposer des programmes de reclassement, reconversion, réadaptation des salariés.

6.1.2.2. Attributions en matière d'insertion professionnelle des jeunes

Associés au service public d'éducation et de formation, les établissements s'engagent à contribuer à la formation des jeunes qu'ils peuvent recruter dans le cadre des dispositifs d'alternance en mobilisant tous les dispositifs de formation et d'insertion offerts.

Dans ce cadre, la CPNEFP :

- examine les moyens nécessaires à un bon exercice de la mission des tuteurs de ces jeunes et favorise leur formation ;
- définit les qualifications professionnelles à développer dans le cadre des contrats de professionnalisation ;
- effectue régulièrement le bilan de la mise en œuvre de ces contrats notamment sur la formation et l'insertion des jeunes concernés et le cas échéant, formule des recommandations visant à leur optimisation.

6.1.2.3. Attributions en matière de certifications de qualifications professionnelles (CQP)

La CPNEFP est compétente en matière de CQP selon les modalités prévues par l'annexe I.

6.1.2.4. Attributions en matière de formation professionnelle

La CPNEFP :

- participe à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification ;

- recherche, avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- formule à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment précise les conditions d'évaluation des actions de formation ;
- favorise la mise en œuvre du présent accord ;
- concrétise les orientations prioritaires pour les différents dispositifs de formation en termes de publics, de niveaux de qualification, de programmes, de durée...

La CPNEFP peut préciser ces priorités :

- la CPNEFP détermine chaque année la répartition de la contribution FPSPP entre le plan de formation et le volet professionnalisation. Elle en communique le résultat à l'OPCA ;
- la CPNEFP saisit le président de la commission de suivi si cette répartition nécessite une révision de l'accord national interbranches.

6.1.2.5. Autres attributions

La CPNEFP peut recevoir toute proposition d'orientation en provenance des différents réseaux ou fédérations d'établissements constitutifs du champ d'application.

La CPNEFP est consultée préalablement à la conclusion des contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications au niveau des branches du champ défini à l'article 1.1, dès lors qu'il est fait appel au concours financier de l'Etat. Elle est informée des conclusions de ces études.

La CPNEFP est consultée préalablement à la conclusion d'engagements de développement de la formation entre l'Etat et l'interbranches. Elle est informée de l'exécution de ces engagements.

6.1.3. Partenariat entre la CPNEFP et l'organisme collecteur de branche

Afin de donner aux entreprises relevant du champ les moyens d'une politique de branche en matière de formation, la CPNEFP communique à l'OPCA de branche les orientations prioritaires évoquées à l'article 1.3 et s'assure de leur mise en œuvre.

Elle étudie également toute information transmise par cet OPCA.

6.1.4. Composition de la CPNEFP

La CPNEFP comprend paritairement deux collèges composés selon la règle suivante :

- collège des organisations syndicales de salariés : 2 représentants de chacune des organisations syndicales reconnues représentatives au plan national dans un des champs définis à l'article 1.1 et signataires du présent accord ;
- collège des employeurs : des représentants des organisations employeurs représentatives dans le champ et signataires du présent accord, en nombre égal à celui des représentants des organisations syndicales de salariés.

6.1.5. Fonctionnement de la CPNEFP

La commission est présidée alternativement par mandat de 2 ans par un représentant d'un des collèges ci-dessus désignés.

De même est désigné dans les mêmes conditions un secrétaire choisi dans le collège autre que celui du président.

Le secrétariat administratif de la CPNEFP est assuré par le collège employeur.

Tout salarié du champ dûment mandaté a le droit de s'absenter de son établissement pour représenter son organisation syndicale au sein de la CPNEFP, à condition d'en avertir son chef d'établissement.

Son salaire est maintenu. L'OPCA rembourse ce salaire (charges comprises) à son employeur dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur.

Les frais de déplacement, d'hébergement et de restauration exposés par les membres de la CPNEFP pour leur mission dans le cadre de cette commission sont pris en charge par l'OPCA dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur relatives au financement du paritarisme.

Un règlement intérieur définit les autres modalités de fonctionnement.

Article 6.2

Observatoire prospectif des métiers et qualifications

Afin d'obtenir une meilleure visibilité sur la politique de l'emploi et de mieux appréhender l'évolution des métiers exercés dans les établissements, un observatoire prospectif des métiers et des qualifications fonctionne au sein de la CPNEFP.

Cet observatoire est piloté par une instance paritaire composée de membres de la CPNEFP.

Le règlement intérieur de la CPNEFP précise ses conditions de fonctionnement.

Il conduit ses travaux sous la responsabilité et le contrôle de la CPNEFP.

Il prend en compte les conclusions transmises par les observatoires et organismes sociaux, par les différentes commissions paritaires nationales professionnelles, et plus généralement, par les différentes instances habilitées.

Il fait appel en tant que de besoin à l'OPCA ou à des organismes d'études et de recherche pour le recueil des informations et données utiles.

L'OPCA contribue à son financement selon les dispositions légales en vigueur (cf. art. 5.2.4, paragraphe 4 ci-dessus).

Article 6.3

Commission de suivi de l'accord

6.3.1. Composition

Les signataires du présent accord constituent une commission de suivi de l'accord.

Elle comprend paritairement deux collèges composés selon la règle suivante :

- collège des salariés : deux représentants pour chacune des organisations syndicales représentatives au plan national dans un des champs définis à l'article 1.1, signataires du présent accord ;
- collège des employeurs : un nombre de représentants des organisations employeurs signataires égal au nombre total de représentants des organisations syndicales de salariés.

6.3.2. Compétences

Cette commission a pour mission de :

- suivre la mise en place des diverses dispositions du présent accord ;
- interpréter le texte même du présent accord ;
- proposer aux organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans son champ d'application, des adaptations du présent accord à d'éventuelles mesures législatives ou réglementaires nouvelles ;
- répondre soit à des salariés, soit à des employeurs, soit à une organisation signataire de salariés ou d'employeurs, sur des difficultés d'application du présent accord.

6.3.3. Fonctionnement

La commission est présidée alternativement par mandat de 2 ans par un représentant de chacun des deux collèges ci-dessus désignés.

Un secrétaire est désigné dans les mêmes conditions dans le collège autre que celui du président.
Le secrétariat administratif de la commission est assuré par le collège employeur.
La commission se réunit au moins une fois par an.

6.3.4. Saisine

Les demandes de saisine de la commission lui sont adressées par courrier simple ou par courriel.
Le président et le secrétaire sont informés de l'arrivée de tout courrier adressé à la commission.
Ils sont habilités à déterminer la recevabilité des questions posées. Au besoin, ils interrogent la commission à ce sujet lors de la réunion qui suit l'arrivée du courrier.
Dans tous les cas, ils informent la commission de l'ensemble des courriers arrivés.

6.3.5. Autorisation d'absence et remboursement des frais

Tout salarié dûment mandaté a le droit de s'absenter de son établissement pour représenter son organisation syndicale au sein de la commission de suivi, à condition d'en avertir son chef d'établissement. Son salaire est maintenu. L'OPCA rembourse ce salaire (charges comprises) à son employeur dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur.

Les frais de déplacement, d'hébergement et de restauration exposés par les membres de la commission de suivi pour leur mission dans le cadre de cette commission sont pris charge par l'OPCA dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur relatives au financement du paritarisme.

Section 7

Durée et dispositions diverses

Article 7.1

Révision. – Dénonciation

7.1.1. Révision

L'une ou l'autre des organisations signataires peut demander la révision de certains articles du présent accord ou de l'accord lui-même en faisant connaître son intention 3 mois à l'avance par lettre recommandée, adressée aux autres parties signataires, et au président de la commission de suivi. La lettre précise alors les articles dont la révision est demandée.

Le président de la commission de suivi convoque les organisations représentatives dans le champ de l'accord qui doivent être réunies dans le mois qui suit l'expiration du délai de prévenance.

7.1.2. Dénonciation

L'une ou l'autre des organisations signataires peut dénoncer le présent accord totalement ou partiellement en faisant connaître sa décision 6 mois à l'avance par lettre recommandée, adressée aux autres parties signataires et au président de la commission de suivi.

Le président de la commission de suivi convoque les organisations représentatives dans le champ de l'accord qui doivent être réunies dans le mois qui suit la lettre de dénonciation.

Cette dénonciation donne lieu à dépôt conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Article 7.2

Extension de l'accord

Dès sa signature, le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension.

Article 7.3

Durée de l'accord et date d'effet

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il annule et remplace l'accord national interbranches sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle continue dans l'enseignement privé sous contrat du 26 mai 2005 modifié par l'accord du 29 mars 2007, et l'accord national interbranches du 26 mai 2005 portant création de la CPNEFP du 26 mai 2005 dans l'enseignement privé sous contrat.

Les parties signataires conviennent de renégocier tous les trois ans au sujet des priorités, des objectifs et des moyens de la formation professionnelle continue, ainsi que sur l'égal accès à la formation des salariés selon leur catégorie professionnelle et la taille de leur entreprise, la portabilité du DIF, la validation des acquis de l'expérience, la mise en œuvre du passeport orientation et formation, le développement du tutorat et la valorisation de la fonction de tuteur, et l'accès aux certifications.

Le présent accord entre en application dès la publication de l'arrêté d'extension.

Article 7.4

Accord de branche et accord d'entreprise

Chaque entreprise peut conclure un accord d'entreprise portant amélioration des dispositions évoquées dans cet accord de branche.

En aucun cas, un accord d'entreprise ne peut introduire de dérogation aux dispositions de l'accord de branche.

Article 7.5

Dépôt officiel

Le présent accord est déposé par la partie la plus diligente :

- auprès des services centraux du ministre chargé du travail, et de ceux du ministre chargé de l'agriculture ;
- au greffe du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions fixées par les articles L. 2231-5 et suivants et D. 2231-1 et suivants du code du travail.

Une version est transmise par voie électronique.

Fait à Paris, le 27 juin 2011.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I
CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

Article 1^{er}

Principes généraux

Article 1.1

Philosophie du dispositif et priorités de branche

Les signataires soulignent l'intérêt des certificats de qualification professionnelle (CQP) au sein de leurs branches professionnelles pour :

- répondre aux besoins en qualification des établissements ;
- offrir des trajectoires professionnelles aux salariés en place dans les entreprises ;
- sécuriser les parcours en professionnalisant les salariés et les nouveaux arrivants, au sein des branches professionnelles en développant la reconnaissance métier ;
- développer l'attractivité des métiers existants dans la branche.

Les CQP des branches sont rendus prioritaires dans leur mise en œuvre quelque soit le dispositif (plan de formation, période de professionnalisation, contrat de professionnalisation, VAE, DIF, etc.).

Article 1.2

Définition du certificat de qualification professionnelle

Le CQP vise à reconnaître l'acquisition et la maîtrise de compétences nécessaires à l'exercice du métier visé et reconnu dans la classification des emplois des branches professionnelles.

Le CQP est composé :

- d'un référentiel d'activité et de compétences ;
- d'un référentiel de formation ;
- d'un référentiel de certification.

Article 1.3

Modalités de création, de renouvellement et de suppression

Les organisations professionnelles, représentées à la CPNEFP, proposent la création d'un CQP pour un des métiers relevant du champ d'application du présent accord.

La CPNEFP examine la proposition au regard d'un cahier des charges spécifique à chaque CQP, présenté par l'organisation professionnelle concernée.

Ce cahier des charges comprend :

- l'opportunité de création du CQP au regard des évolutions métiers ;
- la description du poste (lieu d'exercice de l'activité, mission principale, liaisons hiérarchiques, niveau de classification) ;
- les prérequis d'accès (niveaux de compétences et/ou d'expérience, de formation initiale) ;
- la durée maximale des actions de formations (y compris, le cas échéant des actions de personnalisation du parcours de formation, et d'accompagnement externe) ;
- le référentiel d'activités et de compétences ;
- le référentiel de formation ;
- le référentiel de certification.

Chaque CQP est créé pour une période probatoire de 2 ans qui donne lieu à l'expérimentation prévue par la loi.

Au terme de cette période, le CQP se trouve :

- soit reconduit tacitement pour une durée de 3 ans renouvelable ;
- soit reconduit après modifications décidées par la CPNEFP, pour une durée de 3 ans renouvelable.

Les modifications adoptées sont appliquées à tout cycle de formation débutant après la décision de la CPNEFP.

- soit supprimé par la CPNEFP.

Dans un tel cas les actions de formation en cours sont menées à leur terme jusqu'à la délivrance des certificats dont les titulaires peuvent se prévaloir.

Cette suppression peut être décidée notamment en cas d'inadéquation du CQP face aux évolutions des emplois dans les branches professionnelles mais aussi des diplômes ou des titres.

Article 1.4

Classification

Au regard des expériences menées depuis la création des CQP, les signataires de la présente décident qu'une fois le CQP obtenu par la voie de la formation, le titulaire accède au niveau de la classification définie dans l'avenant créant le CQP, après 6 mois d'ancienneté dans le métier et dans le poste correspondant au niveau de la classification.

Le point de départ de ce délai est celui de la date de la délivrance du CQP par la CPNEFP.

Le salarié ayant obtenu le CQP par la voie de la VAE accède au niveau de classification défini dans l'avenant créant le CQP, dès la délivrance du certificat par la CPNEFP, à la condition qu'il occupe le poste correspondant.

Article 1.5

Enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)

Tout CQP créé est enregistré au RNCP après une période probatoire de 2 années.

L'enregistrement au RNCP vise à élargir la communication et l'attractivité des certificats des branches professionnelles auprès d'un large public ainsi qu'à permettre une prise en charge plus importante des actions de formation.

Article 1.6

Personnes concernées

Les CQP peuvent être délivrés par la CPNEFP :

- à des salariés dans un des métiers visés dans le champ d'application de la présente et ce quel que soit le dispositif d'accès (contrat et période de professionnalisation, plan de formation, DIF, etc.) ;
- à toute personne salariée ou non ayant défini un projet professionnel au sein de la branche professionnelle (convention de reclassement personnalisée, contrat de transition professionnelle, congé individuel de formation, congé de reclassement, congé de mobilité, congé pour création ou reprise d'entreprise ; etc.).

Article 2

Modalités d'accès

Article 2.1

Accès par la voie de la formation

Les différents CQP de la branche sont accessibles par toutes les voies prévues par la formation professionnelle continue (DIF, CIF, plan de formation, contrats et périodes de professionnalisation, etc.).

Les signataires s'entendent sur un développement à l'échelon national des CQP grâce à une habilitation, par la CPNEFP, d'un réseau d'organismes de formation.

La CPNEFP peut décider du retrait de l'habilitation notamment dans les cas suivants :

- non-respect de la convention d'habilitation ;
- modifications dans la situation juridique et/ou économique de l'organisme de formation.

Article 2.2

Accès par la voie de la validation des acquis de l'expérience

Les CQP sont accessibles par la VAE pour les salariés des branches professionnelles. Ils doivent avoir au moins 3 ans d'expérience professionnelle dans un ou plusieurs emplois en rapport avec le CQP visé.

Les signataires s'accordent sur la mise en place du dispositif d'accès à un CQP des branches professionnelles par la VAE comprenant :

- un stage « démarche VAE » de 7 heures réalisé par un organisme habilité à cet effet par la CPNEFP ;
- un accompagnement de 24 heures réalisé par l'organisme habilité par la CPNEFP à cet effet ;
- un appui formatif d'une durée maximale de 150 heures dispensé par des organismes habilités par la CPNEFP.

Il peut être mis en œuvre, durant l'accompagnement, si la nécessité est avérée, et être renouvelé, dans les mêmes conditions, en cas de validation par la commission de certification d'une partie des domaines de compétences du CQP visé :

- une certification dont la durée est fixée par l'avenant créant chaque CQP.

Article 3

Modalités d'attribution

Article 3.1

Procédure d'attribution

Dans tous les cas, le CQP est délivré par la CPNEFP, suite :

- aux propositions de la commission de certification ;
- à l'étude du dossier du candidat.

La commission de certification émet un avis à la CPNEFP sur l'attribution du CQP à partir des points suivants :

- les éléments apportés dans le dossier du candidat (notamment : évaluations et avis du tuteur, éléments de preuves apportées dans le dossier dans le cadre de la VAE) permettent de traduire l'acquisition et la maîtrise par le candidat de l'ensemble des compétences relatives au CQP visé ;
- les éléments complémentaires apportés par le candidat lors des épreuves de certification, témoignent de la maîtrise de l'ensemble des compétences relatives au CQP visé.

La décision de la CPNEFP est communiquée au candidat par courrier.

Article 3.2

Recours de la décision de CPNEFP

Dans les 6 mois qui suivent la décision de la CPNEFP refusant l'attribution du certificat, le candidat peut saisir la CPNEFP.

La CPNEFP reste souveraine dans sa décision.

Elle peut confirmer sa position initiale ou proposer au candidat qu'il se représente à une commission de certification dont la date lui sera communiquée.

Les signataires conviennent par ailleurs, que le CQP reconnaissant un ensemble de compétences rattachées à un métier, ces dernières ne peuvent être dissociées les unes des autres, le candidat doit repasser toutes les épreuves.

Compte tenu de la spécificité de la démarche VAE, les candidats s'étant présentés aux épreuves de certification et n'ayant pas obtenu le CQP ont 5 ans maximum pour se représenter devant une commission de certification. Au terme de ce délai, les éléments de leur dossier (preuves, avis de la commission de certification, etc.) ne peuvent être pris en compte pour une nouvelle instruction du dossier.

Article 4

Participation à un jury d'examen ou de validation de l'expérience

Peuvent s'imputer sur le plan de formation, à la demande de l'employeur, les frais de transport, d'hébergement et de restauration, la rémunération du salarié pendant son absence pour participation à un jury d'examen ou de validation de l'expérience lorsque ce jury intervient pour délivrer des certifications professionnelles inscrites au répertoire national des certifications professionnelles.

Accord professionnel
ENSEIGNEMENT PRIVÉ SOUS CONTRAT

ACCORD DU 27 JUIN 2011
RELATIF À LA CRÉATION D'UN OPCA

NOR : ASET1151322M

PRÉAMBULE

Les parties prennent acte :

- de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation tout au long de la vie ;
- de la modification, par le décret du 22 septembre 2010 pris en application de la loi du 24 novembre 2009, du seuil de collecte nécessaire pour qu'un organisme collecteur paritaire agréé puisse obtenir l'agrément des pouvoirs publics ;
- de la disparition de l'OPCA EFP, du fait du relèvement du seuil de collecte.

En application des dispositions législatives et réglementaires susvisées, les parties conviennent, en conséquence, de se réunir afin de désigner un OPCA et d'y créer une section paritaire professionnelle (SPP).

Les parties signataires rappellent que l'OPCA EFP a été un acteur essentiel du système de formation professionnelle au sein de la branche de l'enseignement privé sous contrat.

L'OPCA EFP a accompagné depuis sa création, la mise en œuvre de la politique de formation de la branche de l'enseignement privé sous contrat. Suivant les directives des organes paritaires de ce secteur, il a développé des outils nécessaires à une gestion appropriée des fonds de la formation professionnelle notamment en direction des TPE/PME qui composent la majorité des employeurs adhérents à l'OPCA EFP.

L'OPCA EFP a, en outre, développé un véritable service de conseil et d'ingénierie en matière de formation professionnelle.

Les parties affirment par la présente leur souhait de conserver ces savoir-faire acquis par l'OPCA EFP à travers un délégataire au sein du nouvel OPCA en charge des missions de gestion, d'information, de conseil et d'ingénierie dans le cadre du nouveau dispositif législatif et réglementaire en vigueur.

Les parties à cet accord rappellent que la présente désignation doit permettre :

- le développement de la politique de formation définie et déjà menée par la branche de l'enseignement privé sous contrat et déterminée par ses instances paritaires compétentes ;
- le financement optimal de cette politique et l'accès à des ressources complémentaires ;
- l'association effective du secteur dans les projets globaux ou intersectoriels menés par l'OPCA qui sera rejoint.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord concerne :

- les établissements d'enseignement privés ayant majoritairement des classes sous contrat avec l'Etat (contrat d'association ou contrat simple), relevant de l'article L. 442-1 du code de l'éducation et les établissements catholiques d'enseignement agricole relevant de l'article L. 813-8 du code rural ;
- les personnels salariés de ces établissements.

Il s'applique en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer.

Article 2

Désignation de l'OPCA

Les parties signataires désignent OPCALIA comme OPCA de la branche enseignement privé sous contrat.

A compter du 1^{er} janvier 2012, les entreprises relevant de l'accord du 26 mai 2005 modifié par avenant du 29 mars 2007 relatif à la formation professionnelle dans les établissements d'enseignement privés sous contrat versent à OPCALIA les contributions obligatoires au titre de la formation Professionnelle continue précédemment versées à l'OPCA-EFP, selon les modalités définies par les accords de l'interbranche en vigueur dans ce domaine.

Article 3

Création d'une section paritaire professionnelle. – Délégation à un mandataire

Les signataires du présent accord associent la présente désignation à la création au sein d'OPCALIA d'une section paritaire professionnelle (SPP) pour le secteur de l'enseignement privé ainsi que la délégation des missions de gestion, d'information, de conseil et d'ingénierie à un opérateur paritaire de branche dans le cadre du nouveau dispositif législatif et réglementaire en vigueur.

Article 4

Révision des accords

L'accord mentionné ci-dessus est révisé par le présent accord en toutes ses clauses contraires.

Article 5

Modalité de dépôt et d'extension

Le présent accord sera déposé auprès de l'administration par la partie la plus diligente, qui mettra en œuvre les procédures nécessaires à son extension.

Article 6

Dénonciation, révision et durée du présent accord

Le présent accord peut être dénoncé ou révisé dans les conditions légales relatives à la dénonciation ou à la révision des accords de branche.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Fait à Paris, le 27 juin 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNOGEC ;

SNCEEL ;

UNETP ;
SYNADIC ;
EPLC ;
SYNADEC ;
FFNEAP ;
UNEAP.

Syndicats de salariés :

SPELC ;
FEP CFDT ;
SNEC CFTC ;
SNPEFP CGT ;
SNEPL CTFC ;
SYNEP CGE-CGC.

Brochure n° 3221

Convention collective nationale
IDCC : 1278. – **PERSONNELS PACT ET ARIM**
(Centres pour la protection, l'amélioration
et la conservation de l'habitat
et associations pour la restauration immobilière)

AVENANT DU 22 MARS 2011
À L'AVENANT N° 2 DU 14 DÉCEMBRE 1990
RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1151307M

IDCC : 1278

Entre :

La FNCPACT,

D'une part, et

La CFTC ;

La FEC FO ;

La FNCB CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le 4 de l'article 3 de l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 est désormais rédigé comme suit :

« 4. Décès. – Rente éducation

En cas de décès ou d'invalidité permanente et absolue, une rente temporaire est versée au profit de chaque enfant à charge.

Le montant de cette rente est fixé à 15 % du salaire annuel brut. Ce montant ne pourra toutefois pas être inférieur à 15 % de la valeur du Smic majoré de 5 %.

Sont considérés à charge pour l'attribution de la rente éducation indépendamment de la position fiscale, dans les cas suivants :

- les enfants à naître ;
- les enfants nés viables ;
- les enfants recueillis (c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un pacs, du participant 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.

Sont également considérés comme enfants à charge au moment du décès du participant, les enfants du participant, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- jusqu'à leur 18^e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26^e anniversaire, et sous condition,

soit :

- de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
- d'être en apprentissage ;
- de poursuivre 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'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès de Pôle emploi comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;
- d'être employés dans un centre d'aide par le travail ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés ;
- sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 26^e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile, sous réserve d'être âgés de moins de 26 ans à la date du décès du parent participant.

En tout état de cause, les enfants répondant aux définitions et conditions ci-dessus doivent obligatoirement être également à la charge du bénéficiaire. »

Article 2

Le 4 *bis* « Rente de conjoint » du 4 de l'article 3 de l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 est désormais rédigé comme suit :

« 4 *bis*. Décès. – Rente de conjoint

Lors du décès du salarié cadre (relevant des articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947), il est versé à son conjoint (voir définition ci-après) une rente viagère d'un montant annuel de 10 % du salaire de référence limité aux tranches A et B tel que défini au 5° de l'article 3.

Cette rente est versée trimestriellement et par avance.

La prestation prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant la date du décès.

Bénéficient du versement de la prestation le conjoint, le concubin ou le partenaire lié par un pacs, du salarié cadre décédé.

Le concubin ou la concubine survivant(e) doit apporter la preuve qu'il ou elle a vécu jusqu'au moment du décès au moins deux ans en concubinage notoire avec le participant décédé. De plus, il ou elle doit être au regard de l'état civil, ainsi que le participant décédé, libre de tout autre lien de mariage ou de contrat de pacs.

En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin, ce délai de 2 ans n'est pas exigé. »

Article 3

L'article 5 de l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 est modifié comme suit :

« Article 5

Répartition des cotisations

Le taux global de cotisation est fixé comme suit :

(En pourcentage.)

GARANTIE	ENSEMBLE DU PERSONNEL hors catégorie cadre		ENSEMBLE DU PERSONNEL cadre (relevant des art. 4 et 4 bis de la CCN du 14 mars 1947)	
	TA	TB	TA	TB
Incapacité de travail	0,28	0,56	0,28	0,56
Invalidité	0,23	0,49	0,23	0,49
Décès	0,22	0,22	0,56	0,57
Frais d'obsèques	0,04	0,04	0,04	0,04
Rente de conjoint			0,25	0,25
Rente éducation	0,06	0,06	0,06	0,06
Décès accidentel			0,08	0,08
Cotisation totale	0,83	1,37	1,50	2,05

La cotisation globale est répartie à hauteur de 60 % à la charge de l'employeur et de 40 % à la charge du salarié. Toutefois, concernant le personnel cadre (relevant des art. 4 et 4 bis de la convention collective nationale du 14 mars 1947) la cotisation 1,50 % TA est intégralement à la charge de l'employeur. »

Article 4

Le présent avenant prendra effet le 1^{er} juillet 2010.

Article 5

5.1. Les accords d'entreprise ne peuvent déroger aux dispositions du présent article, sauf dispositions plus favorables.

5.2. Le présent article vise les organismes et les salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale étendue des PACT ARIM. En conséquence, il s'applique à l'ensemble du territoire national y compris les DOM.

Article 6

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à effectuer les formalités de dépôt et à en demander l'extension auprès des services du ministère compétent.

Fait à Paris, le 22 mars 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3221

Convention collective nationale
IDCC : 1278. – PERSONNELS PACT ET ARIM
(Centres pour la protection, l'amélioration
et la conservation de l'habitat
et associations pour la restauration immobilière)

AVENANT N° 6 DU 17 MAI 2011
RELATIF AU FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION PARITAIRE

NOR : ASET1151308M
IDCC : 1278

Entre :

La FNCPACT,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC ;

La FEC FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En vertu notamment des articles L. 2232-9 et L. 2232-10 du code du travail, l'article 2 « Durée. – Révision. – Dénonciation » de la CCN PACT-ARIM est complété par des articles 2 *bis*, 2 *ter*, 2 *quatro* et 2 *cinquies* ainsi rédigés :

« Article 2 *bis*

Participation des salariés mandatés aux instances paritaires

1. Indemnisation du temps passé

Tout salarié des organismes relevant de la présente convention peut être désigné par son organisation syndicale pour la représenter aux négociations et aux commissions paritaires de la branche, de même que des salariés hors la branche mandatés par leur organisation syndicale. Le temps passé par les salariés dûment mandatés par leurs organisations syndicales pour participer aux commissions paritaires de la branche est considéré comme temps d'absence autorisé et ne fait l'objet d'aucune retenue de salaire. De plus, le titulaire et le suppléant bénéficient chacun de 4 heures de temps de préparation par réunion de la commission paritaire à laquelle leur organisation est présente. Les salariés concernés sont tenus d'informer leurs employeurs au moins 1 semaine avant la date de chaque réunion.

2. Remboursement des frais

Une somme forfaitaire, actualisée chaque année en fonction de la valeur du point d'indice dans la présente branche, est versée chaque année à chaque syndicat pour les vacations relatives à la participation de ses représentants à la commission paritaire.

Pour l'année 2010 : le forfait est de 387,57 € par réunion compte tenu d'une règle d'actualisation (au départ 350 €).

Les syndicats devront remettre une demande de prise en charge à la fédération des PACT au moins une fois par an et au plus tard le 31 janvier de l'année suivante.

Article 2 *ter*

Commission paritaire d'interprétation

Une commission paritaire d'interprétation est instituée. Elle est chargée de régler les problèmes d'interprétation de la convention collective nationale, avec, en cas de divergence d'opinion, la possibilité de saisir, dans les conditions prévues à l'article L. 2271-1 du code du travail, la commission nationale de la négociation collective.

Cette commission comporte deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés et un nombre de représentants des organisations d'employeurs égal à celui des représentants salariés. Les commissaires seront choisis de préférence parmi les membres de la commission mixte paritaire.

La présidence de la commission sera assurée alternativement par un représentant salarié et par un représentant employeur. Le secrétariat est assuré par la fédération des PACT qui est chargée de la préparation des réunions et de l'instruction des dossiers.

La commission se réunit soit sur convocation du président, soit à la demande écrite d'une organisation membre de la commission mixte paritaire.

Les votes s'effectuent par organisation, dans le respect du principe du paritarisme salariés-employeurs. Les décisions de la commission sont prises à la majorité de ses membres.

Suivant qu'elles sont formulées par un employeur ou un salarié, les questions d'interprétation sont présentées par l'intermédiaire d'une organisation d'employeurs ou d'une organisation syndicale de salariés représentative.

L'avis d'interprétation sera diffusé sous forme de circulaire d'interprétation.

Article 2 *quatro*

Observatoire paritaire de la négociation collective

Il est institué un observatoire paritaire de la négociation collective. Cet observatoire est destinataire des accords d'entreprise conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative et a pour mission de les conserver et de les enregistrer (art. L. 2232-10 du code du travail).

Cette obligation concerne les accords conclus selon les règles de droit commun, mais également ceux conclus selon les modes dérogatoires, c'est-à-dire avec les représentants élus du personnel ou avec des salariés mandatés.

L'observatoire se réunit dans le cadre de la commission paritaire de la convention collective nationale.

Une synthèse récapitulative des accords recueillis, par thème, association et syndicats signataires sera transmise lors de chaque commission paritaire de la convention collective nationale à l'ensemble de ses membres.

A cet effet, concomitamment à l'accomplissement des mesures de dépôt de leurs accords, les organismes relevant de la présente convention collective s'engagent à adresser tout accord d'entreprise conclu par elle à l'observatoire paritaire de la négociation.

Article 2 *cinquies*

Modalités de prise en compte des demandes relatives aux thèmes de négociation émanant d'une ou des organisations syndicales de salariés représentatives

Les organisations syndicales de salariés ont la possibilité de saisir la commission paritaire de nouveaux thèmes de négociation, conformément aux dispositions de l'article L. 2222-3 du code du travail. A cet effet, ils devront en informer la fédération des PACT au plus tard 4 semaines avant la date de la prochaine commission paritaire, afin qu'elle soit en mesure de porter ces thèmes à l'ordre du jour. »

Article 2

Champ d'application et portée

2.1. Les accords d'entreprise ne peuvent déroger aux dispositions du présent article, sauf dispositions plus favorables.

2.2. Le présent article vise les organismes et les salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale étendue des PACT ARIM. En conséquence, il s'applique à l'ensemble du territoire national y compris les DOM.

Fait à Paris, le 17 mai 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3100

Convention collective nationale

**IDCC : 43. – ENTREPRISES DE COMMISSION, DE COURTAGE
ET DE COMMERCE INTRACOMMUNAUTAIRE
ET D'IMPORTATION-EXPORTATION DE FRANCE MÉTROPOLITAINE
(CCNIE)**

AVENANT N° 3 DU 24 JANVIER 2011
À L'ACCORD DU 19 DÉCEMBRE 1994
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1151311M

IDCC : 43

Entre :

La FICIME ;

La FIPA,

D'une part, et

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT,

D'autre part,

Vu les dispositions prévues à l'article 9.2 de l'ANI du 5 décembre 2003 concernant notamment le principe de développement des formations en apprentissage et la possibilité de cofinancer ces formations en apprentissage par l'utilisation des fonds de professionnalisation des entreprises de la branche ;

Vu les articles L. 6332-16 et R. 6332-78 du code du travail prévoyant la nécessité d'un accord de branche concernant l'utilisation et la mise en œuvre des fonds de professionnalisation au profit des formations par la voie de l'apprentissage et le versement de ces fonds aux centres de formation d'apprentis conventionnés par l'Etat ou les régions ;

Considérant la nécessité de développer l'insertion de jeunes collaborateurs qualifiés dans notre profession ; où les entreprises sont en recherche constante de jeunes professionnels spécialisés ;

Considérant la nécessité de générer des formations par la voie de l'apprentissage, permettant ainsi de conforter le début d'un réseau pédagogique et son développement par l'amélioration de son financement et de des actions,

à la demande des membres de la CPNEFP, il a été convenu ce qui suit.

Article 1^{er}

Objet de l'accord

En matière d'apprentissage, les parties signataires incitent les entreprises à développer leurs actions et l'affectation de la taxe d'apprentissage dans une perspective pluriannuelle et dans le cadre d'une priorité économique et professionnelle.

A cet effet, il est prévu que, le cas échéant, des fonds mutualisés de la professionnalisation peuvent être affectés aux dépenses de fonctionnement des CFA des professions de la branche.

Article 2

Principe d'utilisation des fonds de la professionnalisation au profit de l'apprentissage

Article 2.1

Montant transférable pour l'apprentissage

La CPNEFP propose à la CPN un pourcentage maximum d'utilisation des disponibilités des fonds de professionnalisation dont dispose l'OPCA de la branche.

Ce pourcentage s'élève à 10 % en 2011 et peut être revu chaque année avant le 30 juin.

Article 2.2

Définitions des domaines et actions prioritaires

Le domaine des actions éligibles concerne les actions développées par la voie de l'apprentissage existantes ou en création dans les centres de formation d'apprentis (CFA) au profit des entreprises de la branche telles que définies à l'article 2 de l'accord du 19 décembre 1994 modifié).

Il appartient à la CNPE d'établir les priorités en matière de développement de l'apprentissage et, plus particulièrement, les évolutions souhaitables des effectifs d'apprentis dans les centres de formation d'apprentis. Ce développement de l'apprentissage s'adresse aux apprentis :

- embauchés par des entreprises entrant dans le champ d'application de la CCNIE n° 3100 ;
- et préparant un titre ou diplôme professionnel notamment « techniciens », « vendeurs » ou « conseillers » en avant vente ou après vente « figurant dans la classification de la CCNIE n° 3100.

Le choix des actions est révisé annuellement et proposé par la CPNEFP à la CPN de la branche.

Article 2.3

Définitions des CFA bénéficiaires

La CPNEFP propose à la CPN une liste de CFA habilités à recevoir ces fonds. Cette liste est établie chaque année avant le 30 juin par la CPN.

Les CFA doivent être conventionnés avec l'Etat ou les régions.

Article 2.4

Types de dépenses éligibles

Seules les dépenses de fonctionnement des CFA pour développer les actions habilitées par la CPNE sont éligibles.

Les dépenses d'investissement des CFA concernés ne sont pas éligibles.

Article 3 *Gestion du dispositif*

Article 3.1 *Gestion paritaire du dispositif*

La CPN de la branche est responsable de la gestion paritaire du présent accord. Elle confie à la CPNEFP le travail préparatoire annuel concernant la liste des actions prioritaires, celle des CFA éligibles et les analyses financières afférents.

Organisme OPCA gestionnaire du dispositif au nom de la branche

La CPN confie le suivi financier du présent accord à l'OPCA de la branche le FORCO, qui assure l'exécution des décisions paritaires tant au niveau des versements aux CFA concernés que des modalités de contrôle et de suivi définies en liaison avec l'instance paritaire de gestion de l'OPCA.

Article 3.2 *Instruction des demandes des CFA*

Les CFA concernés présentent à la CPNEFP une demande motivée au plan administratif, pédagogique et financier, avant le 15 mars de chaque année ; demande validée par le conseil de perfectionnement du CFA.

La CPNEFP propose à la CPN un avis motivé sur chaque demande.

La CPN délibère et informe l'OPCA de ses décisions et modalités de mise en œuvre de celles-ci.

Article 3.3 *Conditions d'utilisation des fonds*

Les CFA concernés utilisent ces fonds pour financer les dépenses de fonctionnement des actions de formation en apprentissage en cours ou à venir pendant l'année civile de perception de ces fonds.

Article 3.4 *Modalités de contrôle des décisions paritaires*

Un rapport d'exécution est fourni par chaque CFA bénéficiaire selon une trame proposée par l'OPCA et acceptée par la CPNEFP.

De même, l'OPCA propose et soumet un rapport d'exécution annuel à la CPN.

Enfin, l'OPCA s'assure du bon usage et de la légalité des sommes affectées par les CFA aux actions de formation en apprentissage.

Article 4 *Durée*

Cet accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

Un bilan de l'application des dispositions du présent article sera réalisé par la CNP 2 ans après l'entrée en vigueur du présent accord, afin d'apprécier l'opportunité du maintien du dispositif de financement des centres de formation d'apprentis qu'il met en place et, le cas échéant, des modifications à apporter à ses modalités d'application.

Article 5 *Extension de l'accord*

Le dépôt légal du présent accord sera effectué à la direction des relations du travail et au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Le présent accord sera soumis à la procédure d'extension et d'élargissement à l'ensemble du territoire national.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3168

Convention collective nationale
IDCC : 1147. – PERSONNEL DES CABINETS MÉDICAUX

AVENANT N° 56 DU 24 AOÛT 2011
RELATIF AU PARITARISME ET À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE
NOR : ASET1151325M
IDCC : 1147

I. – Préambule

Par le présent accord, les parties signataires confirment leur attachement à développer une politique de dialogue social et de négociations conventionnelles de qualité.

Afin de permettre un tel développement et en tenant compte des différentes structures déjà mises en place, les parties signataires entendent définir le cadre de fonctionnement de leurs travaux afin de garantir le droit des salariés et des employeurs, et mettre en œuvre les moyens et les financements appropriés aux missions.

En conséquence, il a été convenu :

- de renforcer l'expression de la branche professionnelle ;
- d'anticiper, de coordonner et d'accompagner l'application des dispositifs conventionnels ;
- de faciliter la présence des mandatés au sein des commissions paritaires, par la prise en charge des frais et maintien des rémunérations ;
- de développer l'impact du dialogue social auprès des employeurs et des salariés ;
- de faciliter les actions valorisant les métiers de la branche ;
- d'encourager les politiques d'embauche en sensibilisant les acteurs de la branche professionnelle à l'évolution des emplois et des besoins de compétence et de qualification.

A cet effet, il est institué un fond de fonctionnement et de développement du paritarisme.

II. – Champ d'application

Le présent accord est applicable à tous les cabinets médicaux du territoire national identifiés sous le code APE 851-C en tenant compte des textes légaux et réglementaires en vigueur.

Il constitue une annexe à la convention collective étendue par arrêté du 15 janvier 1982.

III. – Financement : contributions des entreprises de la branche

Les organismes signataires du présent accord conviennent d'organiser la contribution au budget nécessaire au bon fonctionnement du paritarisme.

Afin de disposer des ressources nécessaires au financement de ce budget, il est institué, à compter de la publication de l'arrêté d'extension du présent accord, une contribution annuelle à la charge des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des cabinets médicaux.

Le financement du fond pour le paritarisme est assuré par une cotisation annuelle, à la charge des employeurs, assise sur la masse salariale brute de l'effectif salariés des cabinets médicaux.

Le taux de cotisation est fixé à 0,02 %. Les organismes signataires du présent accord s'engagent à procéder à une évaluation dès la fin de la première année du montant de la cotisation.

Au titre de la première année, la contribution sera assise sur la masse salariale de l'année précédente et elle sera proportionnelle au nombre de mois restant à courir entre le premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension du présent accord et le 31 décembre.

IV. – Recouvrement des contributions

Les parties signataires mandatent l'OPCA-PL pour recouvrer auprès des cabinets médicaux cette cotisation, suivant les modalités suivantes :

- la cotisation est appelée en même temps, mais distinctement, des contributions de financement à la formation continue des salariés ;
- les modalités de recouvrement pour le compte de l'association paritaire de gestion et de reversement à cette dernière seront définies par une convention établie entre l'OPCA-PL et l'association paritaire de gestion définie à l'article VI du présent accord ;
- l'OPCA-PL devra tenir une comptabilité distincte de celle tenue pour les fonds de la formation professionnelle.

V. – Affectation des fonds

Les parties signataires conviennent que les fonds recouvrés annuellement doivent permettre à l'association de gestion du paritarisme et à la commission paritaire nationale de validation des accords, définie à l'article VI du présent accord, de faire fonctionner les instances paritaires dans les conditions suivantes :

Après déduction des frais dûment justifiés de recouvrement par l'OPCA-PL et des frais de tenue comptable de l'association de gestion prévue à l'article 6 et des frais de commissariat aux comptes, les fonds sont destinés :

- pour 40 %, au financement :
 - des travaux diligentés par les instances paritaires de la branche (CPNE/FP – Commission paritaire nationale...) ;
 - des frais de secrétariat et de mise à disposition des locaux ;
 - des frais de fonctionnement et d'investissement de l'association de gestion et plus généralement, tout autre frais décidé par les instances paritaires en vue de développer la négociation collective ;
- et, pour 60 %, au financement :
 - des frais engagés par les organisations représentatives pour siéger dans les instances paritaires.

50 % sont répartis entre le collège salarié ;

50 % sont répartis entre le collège employeur.

Chaque collège se charge de la répartition des fonds attribués aux différentes organisations siégeant effectivement dans les instances paritaires de la branche et le communique au conseil d'administration de l'association d'aide au paritarisme.

Chaque organisation fera son affaire des remboursements des frais de transport, de repas, d'hébergement et de perte de ressources de ses représentants appelés à participer aux travaux des diverses instances paritaires mises en place dans le cadre de la convention collective nationale.

Un état annuel des dépenses de chaque organisation sera annexé au rapport annuel de trésorerie de l'association d'aide au paritarisme.

VI. – Association de gestion du paritarisme

Les signataires du présent accord conviennent de créer une association de gestion du paritarisme dénommée : association d'aide au paritarisme dans les cabinets médicaux (AAP-CM), sous l'égide de la loi de 1901. Elle est composée d'un représentant par organisation syndicale représentative de salariés signataires du présent accord et d'autant de représentants des organisations d'employeurs représentatives de la branche signataires du présent accord.

L'association est administrée par un conseil d'administration paritaire composé d'un représentant par organisation syndicale des salariés représentative signataire du présent accord et d'autant de représentants des organisations patronales signataires qui désignent un bureau exécutif.

Le bureau est composé :

- d'un président ;
- d'un vice-président ;
- d'un trésorier ;
- d'un trésorier adjoint.

Dès sa constitution, l'association est chargée :

- d'établir ses statuts et son règlement intérieur ;
- de désigner son bureau ;
- de fixer les règles de financement de ses activités et d'établir un budget prévisionnel, conformément à l'article V du présent accord.

Annuellement, elle est chargée :

- de vérifier la conformité de l'utilisation des fonds aux règles définies pour le financement de ses activités ;
- de tenir une comptabilité et d'établir un budget en début d'année et un bilan en fin d'année ;
- de présenter à la commission paritaire de la branche, le bilan de fonctionnement et le bilan financier de l'année écoulée ainsi que ses propositions éventuelles sur la répartition des fonds.

Un règlement intérieur peut être établi.

VII. – Bilan de fonctionnement

Les signataires du présent accord conviennent de se revoir 3 ans après la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension, afin de faire un bilan des conditions d'application du présent accord et d'en tirer les conséquences à la lumière de l'évolution de la situation de l'emploi dans la branche.

Les parties signataires conviennent que les dispositions du présent accord, pourront être modifiées, notamment, en fonction de l'examen des statistiques portant sur l'utilisation des fonds.

Annuellement, la commission paritaire de branche examinera le bilan de fonctionnement de l'association d'aide au paritarisme.

VIII. – Durée. – Révision. – Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord pourra être révisé, par avenant et par chaque partie signataire ou ayant adhéré en totalité ultérieurement, selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision sera adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires et adhérentes, et comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée ainsi que les propositions de remplacement ;
- à réception de la lettre, les parties susvisées devront ouvrir dans un délai de 3 mois maximum, une négociation pour rédiger un avenant ou un nouvel accord ;

- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension faisant suite à la conclusion d'un avenant ou d'un nouvel accord.

L'avenant portant révision de tout ou partie de l'accord collectif se substitue de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie et, est opposable, dans les conditions fixées aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail, à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par la convention ou l'accord collectif de travail.

L'accord pourra être dénoncé par les parties signataires, dans les conditions de l'article L. 2261-6 à L. 2261-10 du code du travail, en respectant un préavis de 3 mois.

IX. – Date d'application

Les parties signataires conviennent que le présent accord s'applique impérativement le 1^{er} du mois suivant la date de signature, soit le 1^{er} octobre 2011.

X. – Publicité – Dépôt. – Extension

Le présent accord sera déposé conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

L'extension du présent accord sera demandée auprès du ministre du travail par l'une des organisations signataires.

Fait à Paris, le 24 août 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CSMF ;
FMF ;
SML.

Syndicats de salariés :

FNSS CFDT ;
FNSCP CFTC ;
FSAS CGT ;
FFSAS CGC ;
FPSPS FO.

Brochure n° 3168

Convention collective nationale
IDCC : 1147. – PERSONNEL DES CABINETS MÉDICAUX

AVENANT N° 58 DU 24 AOÛT 2011
RELATIF À LA COMMISSION DE VALIDATION DES ACCORDS
NOR : ASET1151326M
IDCC : 1147

PRÉAMBULE ET PRÉSENTATION DU DISPOSITIF

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.

Article 1^{er}

Thèmes de négociation

Les thèmes ouverts à ce type de négociation sont les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception de ceux mentionnés à l'article L. 12333-21 du code du travail, soit les accords « de méthode » relatifs à la procédure de licenciement.

Article 2

Moyens accordés aux représentants élus du personnel

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 :

1. Indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;
2. Elaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ;
3. Concertation avec les salariés ;
4. Faculté de prendre l'attache des organisations syndicales représentatives de la branche.

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. En outre, chaque élu titulaire appelé à participer à une négociation bénéficiera du crédit d'heures tel que défini par l'article L. 2232-23 du code du travail.

L'employeur informe les organisations syndicales représentatives dans la branche de sa décision d'engager des négociations.

Dès lors que l'employeur prendra la décision d'engager une négociation avec la représentation élue du personnel, un accord de méthode conclu à la majorité des membres élus du comité d'en-

treprise ou de la délégation unique du personnel ou à défaut à la majorité des délégués du personnel, définira les moyens particuliers mis à disposition des représentants élus du personnel pour le déroulement loyal de cette négociation (temps consacré aux réunions préparatoires, documents d'information...).

A défaut d'avoir pu conclure un accord de méthode, l'employeur s'engage à fournir à l'instance concernée, les informations nécessaires à la négociation au moins 8 jours avant la première réunion de négociation. Lors de la première réunion, l'employeur fixera, en concertation avec la représentation élue du personnel concernée, le calendrier prévisionnel.

Article 3

Validation des accords

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 ainsi conclu ne pourra acquérir la qualité d'accord d'entreprise qu'après validation par la commission paritaire nationale de validation, dans les conditions définies à l'article 9 ci-après.

Article 4

Fonctionnement de la commission paritaire

4.1. Rôle

La commission paritaire nationale de validation (CPNV) a pour objet de se prononcer sur la validité des accords conclus entre l'employeur, ou son représentant, et les représentants élus du comité d'entreprise, ou les membres de la délégation unique du personnel ou les délégués du personnel.

La validation opérée par la CPNV porte exclusivement sur la conformité de l'accord d'entreprise aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables.

4.2. Composition

La CPNV est constituée des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche au plan national ainsi que des fédérations patronales de la branche des cabinets médicaux.

La CPNV est composée de :

- pour le collège salarié : 1 siège par organisation syndicale représentative au niveau de la branche au plan national. Chaque organisation syndicale représentative a la possibilité de désigner un suppléant ;
- pour le collège patronal : autant de sièges réparti entre la CSMF, le SML et la FME. Ces organisations syndicales peuvent également désigner des suppléants.

La CPNV se réunit valablement dès lors que la majorité des représentants de chaque collège est présente.

4.3. Financement

Le financement du fonctionnement de la CPNV est assuré sur les fonds du paritarisme, qui feront l'objet d'une évaluation dès la fin de la première année de mise en place de l'accord.

Article 5

Saisine de la commission paritaire nationale de validation

La saisine de la commission paritaire nationale de validation s'effectue auprès de la fédération patronale de l'entreprise concernée : CSMF – SML – FME.

La saisine s'effectue dans les conditions suivantes : envoi par lettre recommandée avec avis de réception au secrétariat de la commission d'une demande de validation avec l'accord d'entreprise signé par l'employeur les représentants élus du personnel, accompagnée des documents suivants :

- une fiche signalétique dûment complétée et signée par l'employeur et les représentants élus du personnel signataires de l'accord, comportant les informations suivantes : identification de l'entreprise, effectif de l'entreprise sur les 12 mois précédant la mise en place de l'accord (cf. annexe) ;
- une copie du procès-verbal des dernières élections professionnelles ;
- une copie du compte rendu d'approbation de l'accord par les élus ;
- une copie des accords d'entreprise cités dans l'accord soumis à la validation ;
- un rappel des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles sur lequel l'accord se fonde.

Si le secrétariat de la CPNV constate que le dossier est incomplet, il demande par lettre recommandée avec avis de réception aux signataires de l'accord de compléter le dossier.

Lorsque le dossier est complet (c'est-à-dire s'il comporte l'ensemble des documents énumérés ci-dessus), cette saisine fait courir le point de départ du délai de 4 mois tel que prévu à l'article L. 2232-21 du code du travail.

Chaque saisine de la CPNV donnera lieu à la création d'un dossier comportant les pièces du demandeur. Ce dossier est numéroté et inscrit par ordre chronologique sur un registre.

Article 6

Secrétariat de la CPNV

Le secrétariat sera assuré par l'une des fédérations employeurs qui sera chargée de l'organisation logistique de la commission.

Article 7

Réunion de la CPNV

La commission se réunit par convocation adressée par le secrétariat au plus tard 15 jours avant la réunion et dans les 3 mois après la saisine par l'entreprise.

Ces délais commencent à courir dès réception du dossier complet.

Les partenaires sociaux s'engagent à respecter la confidentialité des dossiers préalablement communiqués.

Chaque séance de la commission est présidée alternativement par un membre d'une organisation syndicale de salariés et par un représentant des organisations patronales.

En cas d'absence, un membre de la commission pourra donner pouvoir à un autre membre, ce pouvoir devra être présenté aux membres présents avant le vote sur la validation de l'accord.

Article 8

Conditions de validation

L'accord est validé si les conditions cumulatives suivantes sont remplies :

- les mesures concernées ne peuvent être mises en œuvre que par accord collectif en application des dispositions légales ;
- elles sont conformes aux dispositions légales ;
- elles sont conformes aux dispositions réglementaires ;
- elles sont conformes aux dispositions conventionnelles.

La commission examine si les conditions ainsi rappelées sont respectées.

L'entreprise est informée de la décision motivée de la CPNV dans les 15 jours qui suivent cette décision.

Article 9

Modalités de validation

L'accord est validé s'il a obtenu, au sein du collège représentant les employeurs et au sein du collège représentant les salariés, la majorité des voix des membres présents ou représentés.

Si les collèges sont en désaccord (un collège pour la validation, un collège contre la validation), il est procédé à un deuxième vote. Dans cette hypothèse, l'accord est validé s'il obtient la majorité des voix des membres de la commission, présents ou représentés.

Si la commission ne peut se prononcer du fait d'une nouvelle égalité constatée à l'issue de ce deuxième vote, l'accord est validé s'il a obtenu un vote unanime des membres du comité d'entreprise ou des délégués du personnel ayant voix délibérative et ayant participé au vote au sein de cette instance.

Article 10

Observatoire de la CPNV

Un bilan annuel par secteur des décisions de la CPNV ainsi que les thèmes abordés par les accords d'entreprise soumis à la validation seront mis à l'ordre du jour de la CMP. Il sera présenté un bilan annuel lors de la CMP du premier trimestre de l'année N + 1.

Article 11

Durée. – Date d'effet

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa date d'effet.

Il prend effet à l'issue du délai d'opposition prévu à l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 12

Publicité. – Dépôt

Le présent accord sera déposé en 2 exemplaires, auprès de la DGT, une version signée du présent accord sur support papier et une version sur support électronique. Un exemplaire sera adressé au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 24 août 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CSMF ;

FMF ;

SML.

Syndicats de salariés :

FNSS CFDT ;

FNSCP CFTC ;

FFSAS CGC ;

FPSPS FO.

Brochure n° 3344

Convention collective
IDCC : 2630. – MÉTALLURGIE
(Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence)

AVENANT DU 20 JUIN 2011
RELATIF À LA MISE À JOUR DE LA CONVENTION

NOR : ASET1151317M

IDCC : 2630

Entre :

L'UIMM Provence-Alpes,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC,

il a été convenu d'apporter les modifications suivantes à la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et des Alpes-de-Haute-Provence du 19 décembre 2006.

Article 1^{er}

L'article 21 « Travail temporaire » des dispositions générales est réécrit comme suit :

« Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail. Toutefois, il peut être recouru au travail temporaire dans les limites et conditions définies par la loi.

Les salariés liés par un contrat de travail temporaire sont régis par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur. »

L'article 22 « Contrat à durée déterminée » des dispositions générales est modifié comme suit :

« Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail. Toutefois, il peut être recouru au contrat de travail à durée déterminée dans les limites et conditions définies par la loi.

Les salariés liés par un contrat de travail à durée déterminée sont régis par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur. »

Article 2

L'article 3 « Période d'essai » de l'avenant « Mensuels » est annulé et remplacé par un nouvel article 3 ainsi rédigé :

« Article 3

Période d'essai

1. Objet de la période d'essai

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

La période d'essai s'entend d'une période d'exécution normale du contrat de travail. En conséquence, les éventuelles périodes de suspension du contrat de travail survenant pendant la période d'essai prolongent celle-ci d'une durée identique.

2. Existence de la période d'essai

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles doivent figurer expressément dans la lettre d'engagement ou dans le contrat de travail.

3. Durée de la période d'essai

Les signataires rappellent qu'aucun lien n'existe – ni ne doit être établi – entre les catégories servant à la détermination de la durée des périodes d'essai et la composition des collèges sur la base desquels sont organisées les élections professionnelles.

La durée de la période d'essai est librement fixée de gré à gré par les parties au contrat de travail, sous les réserves suivantes :

- la durée maximale de la période d'essai du contrat de travail à durée déterminée est fixée conformément à la loi ;
- la durée maximale initiale de la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée ne peut être supérieure aux durées suivantes :
 - 2 mois pour les salariés classés aux niveaux I à III (coefficients 140 à 240), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
 - 3 mois pour les salariés classés aux niveaux IV et V (coefficients 255 à 365), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

En application de l'article L. 1243-11, alinéa 3, du code du travail, lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, la relation contractuelle de travail se poursuit avec la même entreprise, la durée de ce contrat à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat.

En application de l'article L. 1251-38, alinéa 2, du code du travail, lorsque, après une mission de travail temporaire, l'entreprise utilisatrice embauche le salarié mis à sa disposition par l'entreprise de travail temporaire, la durée des missions effectuées par l'intéressé dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant l'embauche, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat de travail.

En application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, lorsque l'entreprise utilisatrice continue de faire travailler un salarié temporaire après la fin de sa mission sans avoir conclu avec lui un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition, ce salarié est réputé lié à l'entreprise utilisatrice par un contrat de travail à durée indéterminée, et l'ancienneté du salarié, appréciée en tenant compte du premier jour de sa mission au sein de cette entreprise, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

Sans préjudice des 3 alinéas précédents, lorsque, au cours des 6 mois précédant son embauche, le salarié a occupé, dans l'entreprise, la même fonction, dans le cadre d'un ou plusieurs contrats de travail à durée déterminée ou dans celui d'une ou plusieurs missions de travail temporaire, la durée de ces contrats à durée déterminée et celle de ces missions de travail temporaire sont déduites de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

En application de l'article L. 1221-24 du code du travail, en cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

4. Renouvellement de la période d'essai

La période d'essai du contrat de travail à durée déterminée n'est pas renouvelable.

La période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée des salariés classés aux niveaux I et II (coefficients 140 à 190), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, n'est pas renouvelable.

Sans préjudice de l'alinéa précédent, la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée peut être renouvelée une fois, d'un commun accord des parties et pour une durée librement fixée de gré à gré entre elles. Toutefois, la durée du renouvellement de la période d'essai ne peut excéder celle de la période d'essai initiale. En tout état de cause, la durée totale de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut être supérieure à :

- 3 mois pour les salariés classés au niveau III (coefficients 215 à 240), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
- 4 mois pour les salariés classés au niveau IV (coefficients 255 à 285), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
- 5 mois pour les salariés classés au niveau V (coefficients 305 à 365), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

En application de l'article L. 1221-24 du code du travail, lorsque le salarié a été embauché à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite non seulement de la période d'essai initiale, mais encore de la durée du renouvellement éventuel de celle-ci, sans que cela ait pour effet de réduire la durée totale de la période d'essai convenue, renouvellement compris, de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

La période d'essai ne peut être renouvelée que si cette possibilité a été expressément prévue par la lettre d'engagement ou par le contrat de travail.

5. Cessation de la période d'essai

En application de l'article L. 1221-25 du code du travail, la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

En cas d'inobservation par l'employeur de tout ou partie du délai de prévenance, la cessation du contrat de travail intervient, au plus tard, le dernier jour de la période d'essai. Le salarié bénéficie alors d'une indemnité de prévenance dont le montant est égal aux rémunérations qu'il aurait perçues s'il avait travaillé pendant la partie du délai de prévenance qui n'a pas été exécutée.

a) Cessation à l'initiative de l'employeur

Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail, en cours ou au terme de la période d'essai, il est tenu de respecter, à l'égard du salarié, un délai de prévenance dont la durée ne peut être inférieure aux durées suivantes :

- 48 heures au cours du 1^{er} mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Ces délais de prévenance sont applicables au contrat de travail à durée déterminée lorsque la durée de la période d'essai convenue est d'au moins 1 semaine.

Lorsque le délai de prévenance est d'au moins 2 semaines, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi, en une ou plusieurs fois, en accord avec l'employeur, pour les durées suivantes :

- 25 heures pour un délai de prévenance de 2 semaines ;
- 50 heures pour un délai de prévenance de 1 mois.

Ces absences n'entraînent pas de réduction de salaire. Elles cessent d'être autorisées dès que l'intéressé a trouvé un emploi. Les heures peuvent, avec l'accord de l'employeur, être bloquées.

Après 45 jours de période d'essai, le salarié dont le contrat de travail a été rompu par l'employeur et qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi peut quitter l'entreprise, avant l'expiration du délai de prévenance, sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai.

b) Cessation à l'initiative du salarié

Lorsque le salarié met fin au contrat de travail, en cours ou au terme de la période d'essai, il est tenu de respecter, à l'égard de l'employeur, un délai de prévenance qui ne peut être supérieur aux durées suivantes :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures pour une présence d'au moins 8 jours. »

Article 3

Après l'article 30 « Préavis », il est créé un article 30 *bis* « Rupture conventionnelle » ainsi rédigé :

« Article 30 bis

Rupture conventionnelle

En cas de rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée, dans les conditions prévues par les articles L. 1237-11 et suivants du code du travail, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle prévue par l'article L. 1237-13, alinéa 1^{er}, du code du travail n'est pas inférieure à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 31. Elle est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux articles L. 1234-9, L. 1234-11, R. 1234-1 et R. 1234-2 du code du travail.

Lorsque le contrat de travail à durée indéterminée faisant l'objet de la rupture conventionnelle contient une clause de non-concurrence, l'employeur ne peut se décharger de l'indemnité de non-concurrence, en libérant le salarié de l'interdiction de concurrence, que par une mention expresse figurant dans la convention de rupture. »

Article 4

L'article 31 « Indemnité de licenciement » de l'avenant « Mensuels » est annulé et remplacé par un nouvel article 31 ainsi rédigé :

« Article 31

Indemnité de licenciement

Le salarié licencié alors qu'il compte, à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, une année d'ancienneté au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Le taux de cette indemnité et ses conditions d'attribution sont fixés comme suit :

ANCIENNETÉ du salarié	MONTANT de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)
≥ 1 < 2 ans	0,4
≥ 2 < 3 ans	0,6
≥ 3 < 4 ans	0,8
≥ 4 < 5 ans	1,0
≥ 5 < 6 ans	1,2
≥ 6 < 7 ans	1,4
≥ 7 < 8 ans	1,6
≥ 8 < 9 ans	1,8
≥ 9 < 10 ans	2,0
≥ 10 < 11 ans	2,2
≥ 11 < 12 ans	2,7
≥ 12 < 13 ans	3,0
≥ 13 < 14 ans	3,4
≥ 14 < 15 ans	3,7
≥ 15 < 16 ans	4,0
≥ 16 < 17 ans	4,4
≥ 17 < 18 ans	4,7
≥ 18 < 19 ans	5,0
≥ 19 < 20 ans	5,4
≥ 20 < 21 ans	5,7
≥ 21 < 22 ans	6,0
≥ 22 < 23 ans	6,4
≥ 23 < 24 ans	6,7
≥ 24 < 25 ans	7,0
≥ 25 < 26 ans	7,4
≥ 26 < 27 ans	7,7
≥ 27 < 28 ans	8,0
≥ 28 < 29 ans	8,4
≥ 29 < 30 ans	8,7
≥ 30 < 31 ans	9,0
≥ 31 < 32 ans	9,4
≥ 32 < 33 ans	9,7
≥ 33 < 34 ans	10,0
≥ 34 < 35 ans	10,4

ANCIENNETÉ du salarié	MONTANT de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)
≥ 35 < 36 ans	10,7
≥ 36 < 37 ans	11,0
≥ 37 < 38 ans	11,4
≥ 38 < 39 ans	11,7
≥ 39 < 40 ans	12,0
≥ 40 < 41 ans	12,4
≥ 41 < 42 ans	12,7
≥ 42 < 43 ans	13,0
≥ 43 < 44 ans	13,4
≥ 44 < 45 ans	13,7
≥ 45 < 46 ans	14,0
≥ 46 < 47 ans	14,4
≥ 47 < 48 ans	14,7
≥ 48 < 49 ans	15,0
≥ 49 < 50 ans	15,4
≥ 50 < 51 ans	15,7
≥ 51 < 52 ans	16,0
≥ 52 < 53 ans	16,4
≥ 53 < 54 ans	16,7
≥ 54 < 55 ans	17,0

Pour l'application du tableau ci-dessus, l'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du préavis, exécuté ou non. Toutefois, la première année d'ancienneté, qui ouvre le droit à l'indemnité de licenciement, est appréciée à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement.

Les circonstances entraînant la suspension du contrat de travail, en vertu de dispositions législatives, d'une convention ou d'un accord collectif, de stipulations contractuelles, d'un usage d'entreprise ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, ne rompent pas l'ancienneté du salarié appréciée pour la détermination du droit à l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, par dérogation à l'article 8 de l'avenant mensuel, si la durée continue de la période de suspension est supérieure à un an, elle n'entre pas en compte pour la détermination de la durée d'ancienneté exigée pour bénéficier de l'indemnité de licenciement, à moins que cette période de suspension n'ait été assimilée, par la disposition dont elle résulte, à une période de travail pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Par dérogation à l'article 8 de l'avenant mensuel, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;

- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;
- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

Les signataires précisent qu'il n'y a pas lieu d'ajouter, aux différents montants de l'indemnité de licenciement prévus par le tableau ci-dessus, un complément d'indemnité au titre des éventuelles années incomplètes d'ancienneté. En effet, pour l'établissement du tableau et afin de tenir compte des mois de service accomplis au delà des années pleines, il a été ajouté forfaitairement, à la valeur de l'indemnité de licenciement correspondant à chaque nombre d'années pleines (égale au produit de ce nombre d'années pleines par un 1/5 de mois, et par 2/15 de mois par année au delà de 10 ans), la valeur de 11/12 de 1/5 de mois, ainsi que, au-delà de 10 ans, la valeur de 11/12 de 2/15 de mois.

L'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus est calculée sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération des 12 derniers mois de présence de l'intéressé précédant la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période. La rémunération prise en considération inclut tous les éléments de salaire dus au salarié en vertu du contrat de travail, d'un usage d'entreprise, d'un engagement unilatéral de l'employeur ou d'un accord collectif. En cas de suspension du contrat de travail, pour quelque cause que ce soit, au cours des 12 mois, il est retenu, au titre de chacune de ces périodes de suspension, la valeur de la rémunération que le salarié aurait gagnée s'il avait travaillé durant la période de suspension considérée, à l'exclusion de toutes les sommes destinées à se substituer aux salaires perdus (telles que les indemnités de maladie) éventuellement perçues par l'intéressé au titre de la période de suspension.

Les signataires de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 portant modernisation du marché du travail ont entendu que le montant de l'indemnité de licenciement soit identique quel que soit le motif – économique ou personnel – du licenciement. En conséquence, la majoration de 20 % prévue par l'article 37 de l'accord national du 12 juin 1987 sur la sécurité de l'emploi n'est pas applicable à l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Le présent alinéa ne fait pas obstacle à l'application, dans les conditions prévues à l'article 37 précité, de la majoration de 20 % aux indemnités de licenciement calculées conformément aux clauses en vigueur – relatives à l'indemnité de licenciement – des conventions collectives territoriales de la métallurgie, dès lors que ces clauses ont été conclues avant l'entrée en vigueur de la loi du 25 juin 2008.

Les dispositions du présent article ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du travail, sauf pour les clauses conclues entre le 25 juin 2008 et le 21 juin 2010, relatives à l'indemnité de licenciement, figurant dans les conventions et accords collectifs.

Article 5

L'article 34 « Départ et mise à la retraite » est annulé et remplacé par un nouvel article 34 « Départ volontaire à la retraite » et il est créé un article 35 « Mise à la retraite » supplémentaire :

Ces articles sont ainsi rédigés :

« Article 34

Départ volontaire à la retraite

1. Définition

Constitue un départ volontaire à la retraite le fait par un salarié de résilier unilatéralement son contrat de travail à durée indéterminée pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

Le départ volontaire à la retraite ne constitue pas une démission.

2. Délai de prévenance

En cas de départ volontaire à la retraite, le salarié respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, pour une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification du départ à la retraite ;
- 2 mois, pour une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification du départ à la retraite.

3. Indemnité de départ à la retraite

Le départ volontaire à la retraite ouvre droit pour le salarié à une indemnité de départ à la retraite, qui ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 0,5 mois après 2 ans ;
- 1 mois après 5 ans ;
- 2 mois après 10 ans ;
- 3 mois après 20 ans ;
- 4 mois après 30 ans ;
- 5 mois après 35 ans ;
- 6 mois après 40 ans.

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite est le même que celui servant au calcul de l'indemnité de licenciement. L'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du délai de prévenance, exécuté ou non.

Par dérogation à l'article 8, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;
- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

Article 35

Mise à la retraite

1. Définition

Constitue une mise à la retraite le fait par un employeur de résilier unilatéralement, dans les conditions et sous les réserves prévues par l'article L. 1237-5 du code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié.

La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement.

2. Délai de prévenance

En cas de mise à la retraite, l'employeur respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, pour une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite ;
- 2 mois, pour une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite.

3. Indemnité de mise à la retraite

La mise à la retraite ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de mise à la retraite.

En application de l'article L. 1237-7 du code du travail, l'indemnité de mise à la retraite est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux articles L. 1234-9, L. 1234-11, R. 1234-1 et R. 1234-2 du code du travail.

En tout état de cause, l'indemnité de mise à la retraite ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 0,5 mois après 2 ans ;
- 1 mois après 5 ans ;
- 2 mois après 10 ans ;
- 3 mois après 20 ans ;
- 4 mois après 30 ans ;
- 5 mois après 35 ans ;
- 6 mois après 40 ans.

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite est le même que celui servant au calcul de l'indemnité de licenciement. L'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du délai de prévenance, exécuté ou non.

Par dérogation à l'article 8, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;
- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition. »

Article 6

Le présent avenant s'applique à partir de la date fixée par l'article L. 2261-1 du code du travail. Toutefois, l'entrée en vigueur des dispositions relatives à la période d'essai (art. 2) est subordonnée à l'extension du présent avenant.

Article 7

Le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

Fait à Marseille, le 20 juin 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3304

Convention collective nationale
IDCC : 2190. – MISSIONS LOCALES ET PAIO

AVENANT N° 43 DU 29 JUILLET 2011
PORTANT RÉVISION DU TITRE II DE LA CONVENTION

NOR : ASET1151313M
IDCC : 2190

Entre :

L'UNML,

D'une part, et

La FFASS CFE-CGC ;

La FNPOS ;

Le SYNAMI,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Modification du titre II de la convention collective nationale des missions locales et PAIO

Ce nouveau titre II est rédigé comme suit :

« TITRE II

LIBERTÉ D'OPINION. – DROIT SYNDICAL
REPRÉSENTATION DU PERSONNEL. – NÉGOCIATION COLLECTIVE

Article 2.1

Droit syndical

2.1.1. Liberté d'opinion

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion et s'engagent à la respecter réciproquement. Elles reconnaissent également le droit pour l'employeur comme pour les salariés, d'adhérer librement à un syndicat constitué en vertu du livre I^{er}, 2^e partie du code du travail.

Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail. Les salariés s'engagent à respecter la liberté d'opinion et la liberté syndicale des autres salariés.

Les parties signataires veilleront à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et s'emploieront auprès de leurs ressortissants respectifs à en faire assurer le respect intégral.

Si l'une des parties contractantes conteste le respect du droit syndical, les parties au litige s'emploient à mettre en œuvre une procédure amiable qui ne fait pas obstacle au droit d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé s'il est avéré.

2.1.2. Exercice du droit syndical

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les structures.

Prenant en considération la structure et les activités des organismes concernés par la présente convention, les parties signataires reconnaissent que le droit syndical doit s'exercer sans qu'il en résulte de gêne dans le fonctionnement du service et en respectant la nécessaire discrétion envers les usagers.

2.1.3. Sections syndicales

2.1.3.1. Constitution de la section syndicale

La section syndicale peut être constituée par :

1. Tout syndicat représentatif dans la structure, qui dispose d'au moins deux adhérents dans la structure ;
2. Un syndicat affilié à une organisation reconnue représentative au niveau national et interprofessionnel qui dispose de plusieurs adhérents dans la structure ;
3. Tout autre syndicat qui :
 - dispose de plusieurs adhérents dans la structure ;
 - satisfait au critère des valeurs républicaines ;
 - satisfait au critère d'indépendance ;
 - est légalement constitué depuis au moins 2 ans ;
 - dont le champ professionnel et géographique couvre la structure concernée.

2.1.3.2. Droits conférés à la section syndicale

La section syndicale permet :

- pour les syndicats non représentatifs dans la structure de désigner un représentant de la section syndicale ;
- pour les syndicats représentatifs dans la structure de désigner un délégué syndical et de bénéficier d'un crédit supplémentaire pour préparer la négociation des conventions et accords.

La section syndicale permet à tous les syndicats habilités de :

- collecter les cotisations. La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée dans l'enceinte des structures ;
- disposer de panneaux d'affichage. L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur les panneaux réservés à cet usage pour chaque syndicat habilité et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel, du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel (délégués du personnel et comité d'entreprise) et du CHSCT. Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis préalablement à l'employeur ;
- diffuser des publications et des tracts. Il pourra être procédé à la diffusion des publications et tracts de nature syndicale aux salariés des structures dans l'enceinte de celles-ci. Les lieux et heures de diffusion, si celles-ci ne se placent pas aux heures d'entrée et de sortie du personnel, sont fixés par accord entre l'employeur et les syndicats habilités. Un accord d'entreprise peut autoriser la mise à disposition des publications et tracts de nature syndicale, soit sur un site syndical mis en place sur l'intranet de l'entreprise, soit par diffusion sur la messagerie électronique de l'entreprise. Dans ce dernier cas, cette diffusion doit être compatible avec les exigences de

bon fonctionnement du réseau informatique de l'entreprise et ne doit pas entraver l'accomplissement du travail. L'accord d'entreprise définit les modalités de cette mise à disposition ou de ce mode de diffusion, en précisant notamment les conditions d'accès des organisations syndicales et les règles techniques visant à préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message ;

- organiser une réunion syndicale mensuelle dans la structure. Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de la structure en dehors des horaires de travail, suivant les modalités fixées en accord avec l'employeur.

Les réunions mensuelles ont lieu en dehors du temps de travail des adhérents, à l'exception des représentants du personnel qui peuvent se réunir pendant leurs heures de délégation.

Dans la mesure du possible, les horaires de service seront aménagés pour permettre au personnel de participer aux réunions mensuelles.

Les sections syndicales peuvent, après information de l'employeur, inviter des personnalités syndicales extérieures à la structure à participer à des réunions organisées par elles dans leur local syndical ou, avec l'accord de l'employeur dans d'autres locaux mis à leur disposition.

Des personnalités extérieures autres que syndicales peuvent être invitées par les sections syndicales à participer à une réunion, sous réserve de l'accord de l'employeur.

- dès que l'effectif est supérieur ou égal à 50 salariés : obligation d'un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués, dont les modalités d'aménagement et d'utilisation sont fixées par accord avec le chef d'entreprise.

2.1.4. Représentant de la section syndicale

Il est désigné dans l'attente des élections professionnelles qui vont éventuellement permettre à son syndicat d'être reconnu représentatif, et exerce les attributions dévolues à la section syndicale, mais ne peut négocier et conclure des accords qu'à titre exceptionnel et jamais dans les structures de moins de 200 salariés.

2.1.4.1. Désignation et contestation de la désignation

Le représentant de la section syndicale ne peut être désigné que par un syndicat non représentatif. Le nom du RSS est porté à la connaissance de l'employeur soit par lettre recommandée avec avis de réception soit par lettre remise contre récépissé.

En cas de contestation, le recours doit être introduit dans les 15 jours suivant l'information de la désignation à l'employeur.

Structure de 50 salariés et plus :

Peut être désigné tout salarié qui remplit les conditions suivantes :

- être âgé de 18 ans révolus ;
- travailler dans la structure depuis 6 mois au moins et n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques. Ce délai de 1 an est réduit à 4 mois en cas de création de structure ou d'établissement.

Structure de moins de 50 salariés :

Peut être désigné un délégué du personnel qui remplit les conditions suivantes :

- être âgé de 18 ans révolus ;
- travailler dans la structure depuis 6 mois au moins et n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques. Ce délai de 6 mois est réduit à 4 mois en cas de création de structure ou d'établissement.

2.1.4.2. Heures de délégation et liberté de déplacement

Le RSS dispose de 4 heures par mois. Ces heures sont considérées comme temps de travail effectif et sont payées à échéance normale, sauf dans les structures de moins de 50 salariés, où le délégué du personnel désigné comme RSS n'a pas de crédit d'heures spécifique.

Le RSS dispose d'une liberté de déplacement y compris hors de la structure.

2.1.4.3. Durée du mandat du RSS

Le mandat du RSS prend fin à l'issue des premières élections professionnelles qui suivent sa désignation, lorsque le syndicat qui l'a désigné n'a pas été reconnu représentatif.

L'ancien titulaire du mandat de RSS ne peut plus être désigné RSS jusqu'aux 6 mois précédant les dates des élections professionnelles dans l'entreprise.

Toutefois, rien n'empêche le syndicat qui n'a pas été reconnu représentatif de désigner à l'issue des élections un autre salarié que celui qui a exercé son mandat jusque-là comme représentant de la section syndicale. En tout état de cause, l'organisation syndicale non représentative ne peut désigner qu'un seul représentant par section syndicale.

2.1.5. Informations syndicales

Chaque salarié relevant de la présente convention collective, dispose d'un crédit annuel de 2 demi-journées d'information syndicale, considéré comme temps de travail effectif.

2.1.6. Délégués syndicaux

2.1.6.1. Désignation du délégué syndical

Structure de 50 salariés et plus :

Tout syndicat représentatif dans la structure qui constitue une section syndicale peut désigner un délégué syndical.

Peut être désigné comme délégué syndical tout salarié qui se présente comme candidat pour un syndicat et qui a recueilli au moins 10 % des voix sur son nom propre, en tant que membre titulaire ou membre suppléant, dans les collèges dans lesquels il se présente au premier tour des dernières élections professionnelles, que ce soit aux élections du comité d'entreprise ou des délégués du personnel ou encore de la délégation unique du personnel et quel que soit le nombre de votants, même si le quorum n'a pas été atteint.

Si, entre deux élections professionnelles, l'organisation syndicale représentative ne dispose plus de candidats aux élections professionnelles qui remplissent ces conditions, elle a la faculté de désigner un délégué syndical parmi ses candidats aux élections n'ayant pas obtenu 10 % des voix ou bien, à défaut de candidats, parmi ses adhérents.

En outre, le délégué syndical doit :

- être âgé de 18 ans révolus ;
- travailler dans l'entreprise depuis 1 an au moins. Ce délai de 1 an est réduit à 4 mois en cas de création de structure ;
- n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques.

Structure de moins de 50 salariés :

Les syndicats représentatifs au niveau de la structure peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel titulaire comme délégué syndical. La condition des 10 % n'a pas à s'appliquer.

2.1.6.2. Mandat du délégué syndical

Le mandat du délégué syndical prend fin lorsque les conditions non cumulatives suivantes sont remplies :

- le syndicat qui a désigné le délégué syndical a réalisé une audience inférieure à 10 % des suffrages aux élections professionnelles et n'est donc plus représentatif ;
- en tant que candidat, le délégué syndical obtient moins de 10 % de suffrages sur son nom aux élections professionnelles ;
- l'effectif de la structure ou de l'établissement est devenu inférieur à 50 salariés sur une période de 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes.

2.1.6.3. Heures de délégation

L'activité des délégués syndicaux désignés par leur organisation syndicale s'exerce dans le cadre de la loi.

Chaque délégué syndical dispose d'un crédit mensuel d'heures de délégation de :

- 10 heures dans les structures employant de 50 à 150 salariés ;
- 15 heures dans les structures employant de 151 à 500 salariés.

Dans les établissements de 11 à 49 salariés, lorsque le délégué du personnel est également délégué syndical, il bénéficie de 4 heures mensuelles de délégation qui s'ajoutent aux heures de délégation au titre de délégué du personnel.

Ce crédit d'heures considéré comme temps de travail effectif, ne peut être dépassé, sauf en cas de circonstances exceptionnelles.

2.1.7. Absences pour raisons syndicales

Les absences prévues aux alinéas ci-dessus ne donnent pas lieu à réduction de salaire et ne viennent pas en déduction des congés annuels.

Des autorisations d'absence seront accordées aux salariés dûment mandatés par leur organisation syndicale, dans les cas suivants :

2.1.7.1. Participation aux commissions paritaires officielles ou constituées d'un commun accord par les parties signataires de la convention collective nationale

Les autorisations d'absence seront accordées aux salariés dûment mandatés par leur organisation syndicale et justifiant d'une convocation écrite adressée à leur organisation syndicale, précisant les lieux et dates, et présentées 5 jours ouvrés avant la date de la commission.

2.1.7.2. Participation aux congrès et assemblées statutaires

Les autorisations d'absence seront accordées aux salariés dûment mandatés par leur organisation syndicale à concurrence de 5 jours ouvrés par an, fractionnables, par organisation syndicale et par structure, sur convocation écrite présentée 1 mois à l'avance, sauf cas d'urgence, par leur organisation syndicale.

2.1.7.3. Exercice d'un mandat syndical électif

Des autorisations d'absence seront accordées aux salariés dûment mandatés par leur organisation syndicale à concurrence de 12 jours ouvrables par an, fractionnés ou non, sur convocation écrite présentée une semaine à l'avance par leur organisation syndicale, aux personnels membres des instances statutaires des syndicats au niveau national, régional, départemental ou local, désignés conformément aux dispositions des statuts de leur organisation et pouvant justifier du mandat dont ils sont investis et pour l'exercice duquel ils sont régulièrement convoqués.

2.1.7.4. Chéquier syndical

Conformément à l'article 9.7.5 de la convention collective nationale, des autorisations d'absence seront accordées aux salariés dûment mandatés par une organisation syndicale bénéficiant d'un chéquier syndical, sur présentation du chéquier 5 jours ouvrés avant la date de l'absence.

Les organisations syndicales peuvent utiliser leur chéquier syndical pour des absences distinctes des participations aux CPN, des participations aux congrès et assemblées statutaires et des participations relatives à l'exercice d'un mandat syndical électif.

Article 2.2

Suspension ou interruption du contrat de travail pour exercice d'un mandat syndical

Lorsqu'un salarié, après au moins 1 an de présence quitte la structure pour exercer un mandat syndical dans la branche professionnelle, son contrat de travail est suspendu pour une durée maximale de 3 ans.

Son déroulement de carrière correspondra aux dispositions prises pour les autres salariés.

Lorsqu'un salarié, après au moins 3 ans de présence, quitte la structure pour exercer une fonction syndicale hors de la branche professionnelle, il jouira, pendant 6 ans à compter de son départ, d'une priorité de retour dans son emploi initial ou dans un emploi identique pendant l'année qui suit l'expiration de son mandat. La demande de réemploi doit être présentée au plus tard dans le mois qui suit l'expiration de son mandat.

Article 2.3

Atteinte à la liberté d'opinion et à la liberté syndicale

S'il est constaté qu'un salarié a été licencié en violation des dispositions incluses dans les articles ci-dessus, les parties signataires s'emploieront à apporter au cas litigieux une solution équitable dans le cadre de la commission paritaire nationale de conciliation.

Dans le cas où un accord ne serait pas trouvé, cette procédure ne fait pas obstacle aux droits pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

La CPNC peut être saisie dès la moindre sanction envers un délégué syndical afin d'apporter une solution de médiation.

Article 2.4

Durée du mandat des délégués du personnel, des membres du comité d'entreprise et de la délégation unique du personnel

La durée du mandat des délégués du personnel, des membres du comité d'entreprise et de la délégation unique du personnel est de 2 ans.

Cette durée de 2 ans s'applique aux premières élections qui seront organisées après la date d'application du présent article dans la structure.

Pour les élections organisées postérieurement au 1^{er} novembre 2006, la durée du mandat des représentants élus du personnel est de 2 ans.

Article 2.5

Règles relatives aux élections professionnelles

2.5.1. Protocole d'accord préélectoral

Peuvent participer à la négociation du protocole préélectoral et présenter des candidats au premier tour des élections professionnelles :

- les syndicats représentatifs dans la structure ;
- les syndicats affiliés à une organisation reconnue représentative aux niveaux national et inter-professionnel ;
- tout syndicat qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines, d'indépendance, qui est légalement constitué depuis au moins 2 ans, et dont le champ professionnel et géographique couvre la structure concernée.

L'ensemble de ces organisations syndicales a ainsi la possibilité de faire la preuve de sa représentativité dans l'entreprise, à l'issue des élections professionnelles.

2.5.2. Règles de validité des accords préélectoraux

La loi du 20 août 2008 a entraîné la modification des règles relatives au mode de conclusion et à la validité du protocole préélectoral.

La validité de l'accord préélectoral est subordonnée à une double condition de majorité :

- il doit être signé par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation ;
- parmi ces organisations signataires, il doit y avoir les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles, ou lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans la structure.

Cette double condition de majorité devient donc le principe pour :

- la répartition du personnel entre les collèges DP et CE ;
- la répartition des sièges entre les collèges DP et CE ;
- la détermination des établissements distincts DP et CE ;
- la perte de la qualité d'établissement distinct DP et CE ;
- les conditions de mise en place des délégués de site ;
- le nombre de membres du CE.

Il ne peut être dérogé par voie d'accord, fût-il unanime, aux dispositions légales imposant la création d'un collège spécial au CE pour les cadres lorsque leur nombre est au moins égal à 25.

2.5.3. Candidatures aux élections professionnelles

Le premier tour du scrutin des élections professionnelles est donc ouvert à toutes les organisations syndicales qui sont les mêmes que celles qui peuvent négocier le protocole préélectoral :

- les syndicats représentatifs dans la structure ;
- les syndicats affiliés à une organisation reconnue représentative aux niveaux national et interprofessionnel ;
- tout syndicat qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines, d'indépendance, est légalement constitué depuis au moins 2 ans, et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée.

2.5.4. Electorat et éligibilité

Sont électeurs aux élections des représentants du personnel, les salariés âgés de 16 ans accomplis, ayant travaillé au moins 3 mois de manière continue ou non dans l'établissement à la date du 1^{er} tour des élections, qui n'ont encouru aucune condamnation privative du droit de vote et qui ne sont pas parents, enfants, frères, sœurs ou alliés au même degré de l'employeur, ou collaborateurs appelés à représenter l'employeur auprès des élus du personnel.

Sont éligibles aux élections des représentants du personnel, les salariés électeurs ayant 18 ans accomplis au 1^{er} tour des élections, ayant travaillé dans la structure depuis un an au moins et qui ne sont pas parents, enfants, frères, sœurs ou alliés au même degré de l'employeur, ou collaborateurs appelés à représenter l'employeur auprès des élus du personnel.

Les protections sont assurées conformément aux dispositions des articles L. 2421-3 à L. 2412-3 et L. 2411-1 du code du travail.

Les cadres détenant sur un service, un département ou un établissement de l'entreprise une délégation particulière d'autorité établie par écrit permettant de les assimiler au chef d'entreprise sont exclus de l'électorat et de l'éligibilité aux fonctions de délégués du personnel et de membres du comité d'entreprise pour la durée d'exercice de cette délégation particulière. Il en va de même pour

les cadres qui représentent effectivement l'employeur devant les institutions représentatives du personnel. Dans ce dernier cas, l'exigence d'une délégation particulière d'autorité n'est pas exigible.

2.5.5. Règles relatives à la prise en compte dans l'effectif, dans l'électorat et dans l'éligibilité des salariés mis à disposition

Les salariés mis à disposition sont décomptés dans les effectifs de la structure utilisatrice, à due proportion de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents, dès lors que deux conditions sont remplies :

- ils sont présents dans les locaux de la structure utilisatrice. Par local, il faut entendre tout lieu de travail dont la structure est propriétaire ou locataire ou détentrice en vertu d'une convention de mise à disposition ;
- ils travaillent dans la structure utilisatrice depuis au moins 1 an.

Les salariés mis à disposition, dès lors qu'ils sont comptabilisés dans les effectifs de la structure utilisatrice, peuvent bénéficier, sous certaines conditions et selon les élections en cause, des droits d'électorat et d'éligibilité.

Elections des délégués du personnel

Les salariés mis à disposition sont électeurs si :

- ils remplissent les conditions pour être décomptés dans les effectifs de la structure utilisatrice ;
- ils sont présents dans la structure utilisatrice depuis 12 mois continus.

Les salariés mis à disposition sont éligibles si :

- ils remplissent les conditions pour être décomptés dans les effectifs de la structure utilisatrice ;
- ils sont présents dans la structure utilisatrice depuis 24 mois continus.

Les salariés mis à disposition doivent choisir s'ils exercent leur droit de vote et de candidature dans l'entreprise qui les emploie ou dans la structure utilisatrice.

Elections des représentants du personnel au comité d'entreprise

Pour les élections des membres du comité d'entreprise, les salariés mis à disposition sont électeurs si :

- ils remplissent les conditions pour être décomptés dans les effectifs de la structure utilisatrice ;
- ils sont présents dans la structure utilisatrice depuis 12 mois continus.

Les salariés mis à disposition ne sont jamais éligibles au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel.

Les salariés mis à disposition doivent choisir s'ils exercent leur droit de vote et de candidature dans la structure qui les emploie ou dans la structure utilisatrice.

Les salariés mis à disposition ne peuvent pas être désignés représentants syndicaux au comité d'entreprise de la structure utilisatrice.

Article 2.6

Délégués du personnel

2.6.1. Elections des délégués du personnel

Conformément aux dispositions légales, il est institué des délégués du personnel.

Dans les structures de moins de 50 salariés, les délégués du personnel ont une fonction élargie à celle des délégués au comité d'entreprise en ce qui concerne la fonction économique ainsi que les attributions du CHSCT dans le cadre des délégations et moyens dont disposent les délégués du personnel.

L'employeur est tenu d'afficher les modalités des élections en fonction de la loi et selon le protocole d'accord électoral négocié avec les organisations syndicales intéressées. L'employeur informe également les organisations syndicales signataires de la présente convention.

Lorsqu'il existe déjà des délégués du personnel, les mesures prévues à l'alinéa précédent sont prises 1 mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice.

Lorsqu'il n'existe pas encore de délégués du personnel, si l'employeur est invité à organiser des élections sur demande émanant d'un salarié ou d'une organisation syndicale, ces mesures sont prises dans le mois suivant la demande.

2.6.2. Calcul de l'effectif

Le nombre de délégués du personnel est fonction de l'effectif. L'effectif de 8 salariés doit être atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes.

En cas de regroupement de structures qui ne forme plus alors qu'une seule entité juridique, l'effectif est décompté en faisant la somme des effectifs des structures regroupées.

Pour le décompte de 8 salariés, au maximum 3 salariés travaillant à mi-temps ou plus sont pris en compte chacun pour un temps plein. Au-dessus de 8 salariés le calcul de l'effectif s'effectue conformément au code du travail.

Ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif, les contrats aidés à l'exception des contrats d'apprentissages, des CEC et des CIE en contrat à durée indéterminée, des contrats de professionnalisation et des CUI à durée indéterminée.

Les salariés mis à disposition de la structure par un organisme extérieur, conformément à l'article L. 2312-8 du code du travail, sont pris en compte dans le calcul de l'effectif au prorata de leur temps de présence dans celle-ci au cours des 12 mois précédents.

2.6.3. Nombre de délégués du personnel

EFFECTIF de l'établissement	NOMBRE DE DÉLÉGUÉS du personnel	
	Titulaires	Suppléants
Moins de 26	1	1
26 à 74	2	2
75 à 99	3	3
100 à 124	4	4
124 à 174	5	5
175 à 249	6	6

2.6.4. Utilisation des heures de délégation

Dans les structures de moins de 50 salariés, pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués titulaires ont un crédit d'heures qui ne peut excéder 10 heures par mois.

Dans les structures d'au moins 50 salariés, pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués du personnel titulaires ont un crédit d'heures qui ne peut excéder 15 heures par mois.

Les délégués du personnel exercent leur fonction de CHSCT dans le cadre des heures de délégation dont ils bénéficient en qualité de délégués du personnel.

Dans les structures de 50 salariés et plus, les délégués du personnel qui exercent les missions du CHSCT disposent des mêmes moyens que les membres dudit comité et bénéficient notamment d'un crédit d'heures mensuel dont le montant dépend de l'effectif de la structure.

Ce crédit ne peut être dépassé, sauf circonstances exceptionnelles. Il est considéré comme temps de travail effectif.

A la demande d'un délégué titulaire, une partie des heures légales de délégation peut être utilisée par son suppléant.

2.6.5. Missions

Les délégués du personnel ont pour mission :

- de participer au dialogue social au sein de leur structure ;
- de présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives à la présente convention collective et à ses annexes, aux salaires, et à l'application du code du travail, et des autres lois et réglementations concernant la protection sociale, l'hygiène, la sécurité et la prévoyance complémentaire ;
- de saisir l'inspection du travail de toutes plaintes ou observations relatives à l'application des prescriptions légales et réglementaires dont elle est chargée ;
- d'assurer le contrôle et d'accompagner, s'il le désire, l'inspecteur du travail dans ses visites.

Les délégués du personnel seront invités aux assemblées générales de leur structure.

2.6.6. Conseil d'établissement

Pour l'élargissement de la fonction de délégué du personnel à celle de comité d'entreprise, il est institué un conseil d'établissement.

Ce conseil n'a pas pour effet de faire remplir aux délégués du personnel le rôle d'un comité d'entreprise tant au regard de ses attributions que des moyens dont il dispose.

Dans le cadre du temps du conseil d'établissement, les délégués du personnel peuvent communiquer à l'employeur toutes les suggestions tendant à l'amélioration du service et à l'organisation générale de la structure. Ils sont consultés pour les mesures prises afin de faciliter l'insertion dans le milieu ordinaire de travail des travailleurs handicapés (art. L. 5211-1 du code du travail).

Ils assurent avec l'employeur le fonctionnement de toutes les actions sociales existant dans la structure, sachant que tout acte de gestion dans ce domaine requiert l'accord de la majorité des délégués et celui de l'employeur. Ils peuvent gérer le budget des œuvres sociales, s'il existe dans la structure.

Le conseil d'établissement fonctionne dans le cadre des réunions mensuelles normales des délégués du personnel.

Les attributions du CHSCT sont celles définies à l'article L. 4612-6 du code du travail.

2.6.7. Exercice des fonctions de délégué du personnel

Les délégués du personnel disposent d'une heure par trimestre pour réunir les salariés sur le temps et le lieu de travail, après fixation de la date d'un commun accord avec l'employeur. Ce temps de réunion est considéré comme travail effectif.

Il sera tenu compte des nécessités de service pour planifier cette heure de réunion trimestrielle.

Les délégués du personnel sont reçus ensemble par l'employeur ou son représentant au moins une fois par mois. Ce temps n'est pas imputable sur le temps de délégation.

En dehors de ces réunions périodiques, les délégués sont reçus :

- collectivement, en cas d'urgence sur leur demande ou celle de l'employeur ;
- individuellement sur leur demande, sur les questions à traiter.

Les délégués du personnel remettent à l'employeur, 2 jours ouvrables avant la date où ils doivent être reçus, une note exposant l'objet de leur demande. La copie de cette note est transcrite sur le

registre des délégués du personnel avec mention de la réponse de l'employeur dans un délai n'excédant pas 6 jours ouvrables après la réunion.

Il est tenu un registre des comptes-rendus des réunions des délégués du personnel. Ce registre est mis à disposition des délégués du personnel et de l'inspecteur du travail. Les salariés ont la faculté de consulter ce registre pendant les heures de travail.

L'employeur doit mettre à la disposition des représentants du personnel, dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions, un local leur permettant de remplir leur mission. Ils ont accès aux moyens de communication de la structure (télécopie, téléphone, courrier électronique...). Les contraintes de fonctionnement sont prises en compte pour mettre en œuvre cette faculté.

Les délégués du personnel se réunissent en tant que CHSCT au moins une fois par trimestre, sur convocation de l'employeur et également à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ou à la demande de 2 membres.

Article 2.7

Comité d'entreprise

Il est institué un comité d'entreprise dans les structures à partir de 50 salariés qui fonctionne dans les conditions prévues au titre II du livre III, 2^e partie du code du travail.

2.7.1. Attributions

Le comité d'entreprise a des attributions professionnelles, des attributions économiques et des attributions sociales et culturelles qu'il exerce dans les conditions définies par la loi et notamment :

Attributions professionnelles :

Il formule, examine toutes propositions de nature à améliorer les conditions de travail et d'emploi des salariés ainsi que leurs conditions de vie dans la structure.

Il est obligatoirement consulté sur les problèmes généraux relatifs à la formation et au perfectionnement professionnel ainsi qu'à leur adaptation à l'emploi compte tenu de l'évolution des techniques.

Il donne son avis sur les plans annuels et pluriannuels de formation.

Il donne son avis sur le règlement intérieur et sur les modifications éventuelles.

En cas de licenciement collectif, il intervient suivant les dispositions légales dans le cadre du plan social mis en place.

Attributions d'ordre économique :

En matière économique, le comité d'entreprise exerce ses attributions à titre consultatif. Il bénéficie dans ce but d'une information particulière sur les questions concernant l'organisation, la gestion et la marche générale de la structure et notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou les effectifs et la durée du travail.

Il est invité à donner son avis une fois par an sur les orientations ou objectifs, en matière d'extension, de conversion, d'équipement et le contenu des projets techniques ainsi que des moyens à mettre en œuvre pour leur réalisation.

Chaque année, il sera appelé à donner son avis sur les prévisions budgétaires de la structure. Pour lui permettre d'émettre un avis motivé, il recevra préalablement communication écrite au minimum des comptes principaux assortis des informations et éventuellement, des documents nécessaires à leur compréhension, dans des délais suffisants.

Attributions d'ordre social et culturel :

Conformément à l'article L. 2325-5 du code du travail, le comité d'entreprise assure ou contrôle la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans la structure au profit des salariés ou de leurs familles ou participe à cette gestion, quel qu'en soit le mode de financement.

La gestion des activités sociales et culturelles est financée par une contribution dont le montant est négocié localement. Toutefois, cette contribution ne peut être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de la structure atteint au cours des 3 dernières années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles par le comité d'entreprise. Cette contribution est indépendante de la participation légale au fonctionnement du comité d'entreprise, de 0,2 % de la masse salariale brute.

2.7.2. Financement

Le fonctionnement du comité d'entreprise et la formation économique des membres élus sont supportés financièrement dans les conditions fixées par la loi.

Pour exercer ses attributions propres, le comité d'entreprise, peut faire appel à des experts.

2.7.3. Nombre de délégués

EFFECTIF de l'établissement	DÉLÉGUÉS titulaires	DÉLÉGUÉS suppléants
50 à 74	3	3
75 à 99	4	4
100 à 124	5	5
125 à 149	6	6
150 à 174	7	7
175 à 199	8	8

2.7.4. Crédit d'heures

Les membres titulaires disposent d'un crédit mensuel de 20 heures pour l'exercice de leurs fonctions.

Ce crédit d'heures est considéré comme du temps de travail effectif. Il ne peut être ni dépassé (excepté en cas de circonstances exceptionnelles), ni reporté d'un mois sur l'autre.

A la demande d'un délégué titulaire, une partie des heures légales de délégation peut être utilisée par son suppléant.

2.7.5. Mutualisation des fonds des œuvres sociales

La mutualisation des fonds affectables aux œuvres sociales est une voie d'évolution souhaitée de la présente convention collective.

Les travaux à conduire pour déboucher sur un avenant organisant cette mutualisation prendront en compte la nécessité du maintien des prérogatives de gestion dans les structures ayant un comité d'entreprise.

Article 2.8

Délégation unique du personnel

La délégation unique du personnel prévue à l'article L. 2326-1 du code du travail, peut être mise en place par accord préélectoral dans les structures d'au moins 50 salariés.

Article 2.9

Négociation dans les structures

2.9.1. Négociation avec le délégué syndical

Dès lors qu'au moins un délégué syndical est désigné dans une structure, la négociation collective doit se dérouler avec cet interlocuteur.

Un accord d'entreprise ou d'établissement est valable s'il est signé par un ou des syndicats représentatifs qui ont recueilli 30 % des suffrages exprimés au premier tour des élections professionnelles, quel que soit le nombre de votants et même si le quorum n'a pas été atteint, 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 (50 %) au premier tour des élections professionnelles. Cette opposition majoritaire doit être exprimée dans les 8 jours suivant la notification de l'accord.

2.9.2. Négociation avec des élus

Cette négociation est possible avec des membres du comité d'entreprise ou, à défaut des délégués du personnel, en l'absence de délégué syndical, dans les structures de moins de 200 salariés.

2.9.2.1. Conditions de validité de ces accords

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 dix salariés ou plus, mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail.

L'employeur doit informer les organisations syndicales représentatives de la branche dont relève la structure de sa décision d'engager des négociations.

Ces accords doivent être conclus 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.

Enfin, ces accords conclus avec des élus doivent être transmis à une commission paritaire de branche qui se prononce dans les 4 mois.

Cette instance sera dénommée : commission paritaire nationale de validation (CPNV).

2.9.2.2. CPNV

Les dispositions relatives à la composition, l'objet, le fonctionnement et le financement de cette commission sont situées à l'article 9.8 de la présente convention collective nationale.

2.9.3. Négociation avec des salariés mandatés

2.9.3.1. Conditions de cette négociation

La négociation avec des salariés mandatés par une ou des organisations syndicales représentatives dans la branche peut se dérouler dans les structures de plus de 8 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),

2.9.3.2. Validité de ces accords

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 dix salariés ou plus, mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail.

L'employeur doit informer les organisations syndicales représentatives de la branche dont relève la structure de sa décision d'engager des négociations.

En outre, ces accords doivent être approuvés 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

Les parties signataires de cet avenant s'engagent à en demander l'extension.

Article 3

Date d'effet de l'avenant

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 29 juillet 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3104

Convention collective nationale

IDCC : 176. – **INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE**

Brochure n° 3063

Convention collective nationale

IDCC : 1555. – **FABRICATION ET COMMERCE DES PRODUITS
À USAGE PHARMACEUTIQUE, PARAPHARMACEUTIQUE
ET VÉTÉRINAIRE**

AVENANT DU 9 FÉVRIER 2011
PORTANT ADHÉSION À L'ACCORD DU 20 AVRIL 2006
RELATIF À LA CPNEIS
NOR : ASET1151318M
IDCC : 176, 1555

Entre :

La FACOPHAR ;

Les entreprises du médicament (LEEM) ;

La SIMV ;

L'ANSVADM ;

Le SFRL,

D'une part, et

La FCE CFDT ;

La FCMTE CFTC ;

La FNP FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

*Adhésion à l'accord du 20 avril 2006 relatif à la commission paritaire nationale
de l'emploi des industries de santé (CPNEIS)*

Les dispositions de l'accord du 20 avril 2006 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi des industries de santé sont rendues applicables à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, étendue par arrêté du 20 avril 1990.

Article 2

Extension

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi et de la santé, l'extension du présent accord collectif.

Article 3

Dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services centraux du ministère chargé du travail et remis au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 4

Entrée en vigueur

Le présent accord collectif entre en vigueur à compter du 9 février 2011.

Fait à Paris, le 9 février 2011.

(Suivent les signatures.)

Accord collectif

**FONDS D'ASSURANCE FORMATION
DES PROFESSIONS LIBÉRALES**

(28 octobre 1992)

(Etendu par arrêté du 15 décembre 2000,
Journal officiel du 21 décembre 2000)

AVENANT DU 24 AOÛT 2011

À L'ACCORD DU 15 NOVEMBRE 2000

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : ASET1151314M

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 ;

Vu les articles L. 6332-1 et suivants du code du travail relatifs à l'agrément des organismes collecteurs agréés ;

Vu l'article R. 6332-16 du code du travail relatif à l'acte de constitution d'un organisme collecteur paritaire ;

Vu l'article L. 6332-7 du code du travail relatif au fonds d'assurance formation ;

Vu l'accord cadre interprofessionnel relatif à la formation permanente et à la création du FAF-PL (fonds d'assurance formation des professions libérales) du 9 juillet 1987 ;

Vu l'accord collectif relatif au FAF-PL du 28 octobre 1992 ;

Vu l'avenant du 17 janvier 1995 ;

Vu l'accord du 15 décembre 2000 portant modification du FAF-PL en OPCA-PL ;

Vu l'avenant n° 3 à l'accord interprofessionnel relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des salariés des professions libérales du 28 février 2005, destiné à assurer le développement de la formation et la sécurisation des parcours professionnels de ces salariés, du 16 décembre 2010,

Considérant :

- leur volonté commune de continuer à agir pour le développement de la formation tout au long de la vie pour les salariés des professions libérales par l'intermédiaire de l'OPCA-PL ;
- leur volonté commune d'ouvrir le champ d'intervention actuel de l'OPCA-PL, à l'occasion du renouvellement de l'agrément, à d'autres branches professionnelles qui souhaiteraient adhérer au présent accord ;
- leur volonté commune de développer les missions de l'OPCA-PL, au-delà de celle de collecteur et de gestionnaire de la contribution des entreprises, vers une mission d'accompagnement et de conseil de proximité, des entreprises relevant de son champ d'intervention,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Demande de renouvellement de l'agrément de l'OPCA-PL

Conformément aux dispositions de l'article L. 6332-1 du code du travail les parties signataires du présent accord sollicitent le renouvellement de l'agrément de l'OPCA-PL accordé par l'arrêté ministériel du 15 décembre 2000 (*JORF* n° 295 du 21 décembre 2000).

En raison de la diversité des secteurs professionnels représentés dans le champ d'intervention de l'OPCA-PL (voir art. 2 et annexes), les parties signataires demandent à bénéficier d'un agrément en qualité d'OPCA interprofessionnel en application de l'article L. 6332-1 du code du travail, ainsi que d'un agrément en qualité d'OPCA multibranches.

Conformément aux dispositions de l'article L. 6332-7 du code du travail, les signataires demandent l'agrément de l'OPCA-PL par l'Etat au titre :

- du plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés ;
- du plan de formation des entreprises de 10 à moins de 50 salariés ;
- du plan de formation des entreprises de 50 salariés et plus ;
- du DIF et de la professionnalisation.

La demande ne porte pas sur l'agrément au titre du congé individuel de formation (CIF).

Article 2

Forme juridique et dénomination

L'OPCA-PL dispose des prérogatives d'un fonds d'assurance formation constitué en application des articles L. 6332-7 et L. 6332-8 du code du travail. Les organes de ce fonds d'assurance formation, sont ceux d'une association régie par la loi de 1901. En raison de l'ouverture de son champ d'intervention à des entreprises n'ayant pas la qualité juridique de professions libérales, la dénomination statutaire « OPCA-PL » sera complétée par un « nom d'usage » rendant compte de l'identité professionnelle des diverses branches relevant de son champ d'intervention.

Article 3

Champ d'intervention

Le champ d'intervention de l'OPCA-PL est défini comme suit :

- les entreprises libérales représentées par les organisations dont la liste est donnée à l'annexe II ;
- les entreprises relevant de l'accord d'adhésion au présent accord conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés du secteur de l'hospitalisation privée dont la liste est donnée à l'annexe III.

Les entreprises libérales, ne relevant pas d'un accord de branche désignant un OPCA, peuvent exercer leur choix pour un OPCA interprofessionnel compétent « à défaut d'accord de branche », en optant pour l'OPCA-PL.

Article 4

Objet

L'objet de l'OPCA-PL est celui d'un fonds d'assurance formation tel qu'il est défini par l'article L. 6332-7 du code du travail et précisé dans les statuts annexés au présent accord.

Les dispositions du présent accord annulent et remplacent toute autre disposition antérieure ayant le même objet.

Article 5

Gouvernance et gestion de l'OPCA-PL

Les statuts annexés au présent accord, et qui en constituent un élément indissociable, organisent la gouvernance et la gestion de l'OPCA en conformité avec les dispositions législatives et réglementaires applicables en la matière.

Les parties signataires veilleront au respect de la transparence de la gouvernance de l'OPCA-PL, à la publicité des comptes et à l'application de « la charte des bonnes pratiques pour les organismes paritaires collecteurs agréés » publiés par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

Article 6

Ressources

Les ressources de l'OPCA-PL proviennent des contributions légales et conventionnelles versées par les entreprises relevant de son champ d'intervention. La liste des accords collectifs de travail traitant du financement de la formation et instituant des obligations de versement à l'OPCA-PL à la charge des entreprises comprises dans son champ d'intervention, est annexée au présent accord.

Les contributions conventionnelles, non imputables sur l'obligation légale de financement de la formation, sont gérées par l'OPCA-PL de manière distincte. Les coûts de gestion de cette collecte sont prélevés sur les versements dans les conditions définies par le conseil d'administration.

L'OPCA-PL est habilité à percevoir et à gérer des versements fixés par accord de branche n'entrant pas directement dans le champ réglementaire de la formation professionnelle, mais concourant au dialogue social et à la réussite du projet de développement professionnel des salariés. Ces versements sont gérés de manière distincte. Les coûts de gestion de ces contributions sont prélevés sur les versements, dans les conditions définies par le conseil d'administration.

Enfin l'OPCA-PL peut percevoir et gérer les concours financiers apportés par les collectivités publiques, et toute autre ressource compatible avec son objet et les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 7

Dépôt

Après signature, le dépôt du présent accord sera fait par la partie la plus diligente, conformément à la réglementation en vigueur.

Article 8

Dossier d'agrément

Le présent accord conclu à des fins d'agrément en application de l'article L. 6332-1 du code du travail sera joint au dossier d'agrément élaboré avec le concours de l'OPCA-PL et sera transmis aux pouvoirs publics avant le 1^{er} septembre 2011 par la partie la plus diligente.

Article 9

Durée et dénonciation

Cet accord est à durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé, à tout moment, sous respect d'un préavis de 3 mois, conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. Dans un délai de 3 mois suivant l'issue du préavis, les parties se rencontreront, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, en vue de négocier un accord de substitution. Tant que celui-ci ne sera pas conclu, et au plus tard dans le délai de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis, le présent accord continuera de produire effet.

Article 10

Adhésion

Sous réserve de l'accord unanime des parties signataires, toute organisation professionnelle d'employeurs, toute organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel pourra adhérer au présent accord. La demande d'adhésion est signifiée à l'ensemble des parties signataires.

Si la nouvelle adhésion entraîne une modification du champ d'application, elle fera l'objet d'un avenant au présent accord, ainsi que prévu à l'article 3. Une demande d'arrêté portant modification du champ et de l'agrément de l'OPCA-PL sera présentée à l'autorité administrative compétente.

L'adhésion prendra effet au lendemain du jour de la parution au *Journal officiel* de l'arrêté modificatif de l'agrément.

Toute adhésion est notifiée selon les voies réglementaires en vigueur auprès des services compétents du ministère du travail, de l'emploi et de la santé ainsi qu'aux organisations signataires du présent accord.

Fait à Paris, le 24 août 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UNAPL.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT- FO.

ANNEXE I

I. – BUTS ET COMPOSITION DE L'ASSOCIATION

Article 1^{er}

Personnalité morale. – Composition

L'OPCA-PL dispose des prérogatives d'un fonds d'assurance formation constitué en application des articles L. 6332-7 et L. 6332-8 du code du travail. Il est constitué sous forme d'association loi 1901.

Sont membres de l'association, les organisations syndicales de salariés représentatives de droit au niveau national et interprofessionnel et les organisations d'employeurs signataires des présents statuts et signataires de l'accord du 24 août 2011 portant demande de renouvellement de l'agrément de l'OPCA-PL et celles qui y adhèreraient ultérieurement.

Article 2

Dénomination

L'association est dénommée OPCA-PL. Le conseil d'administration pourra prendre une délibération pour adopter un nom d'« usage » qui prenne en compte l'adhésion de nouvelles branches professionnelles.

Article 3

Objet

L'OPCA-PL a pour objet de contribuer au développement de la formation professionnelle continue.

Il informe et accompagne les entreprises dans l'analyse de leurs besoins.

Il assure un service de proximité adapté au service des plus petites entreprises.

Il met en œuvre au bénéfice des entreprises de ses branches adhérentes les moyens financiers d'ingénierie et de conseil leur permettant de faire face à leurs besoins en matière de formation professionnelle.

Il suscite des actions de formation interprofessionnelles, des synergies entre les branches et, plus généralement, il a pour objet de leur faciliter la pratique de la mutualisation des moyens.

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

Article 4

Durée

La durée de l'association est illimitée.

Article 5

Siège

L'association a son siège au 52-56, rue Kléber, 92309 Levallois-Perret, transféré au 4-8, rue du Colonel-Driant, 75001 Paris, au 1^{er} janvier 2012. Le siège pourra être transféré en tout lieu sur décision du conseil d'administration.

Article 6

Champ d'intervention

Le champ de compétence de l'OPCA-PL résulte de la définition de l'article 3 de l'accord du 24 août 2011, des annexes II et III ainsi que de l'arrêté d'agrément.

Article 7

Missions

L'OPCA-PL a notamment pour mission de :

7.1. Missions au bénéfice des branches professionnelles :

- mettre en œuvre les dispositions définies par les partenaires sociaux au travers des accords relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie, dans chacun des secteurs interprofessionnels et chacune des branches professionnelles relevant du champ de compétence de l'OPCA-PL ;
- prendre en compte les orientations définies annuellement par les CPNEFP des branches professionnelles et la CPNEFP-PL interprofessionnelle ;
- mener une politique incitative en matière de professionnalisation et de développement de la formation continue des salariés ;
- apporter son appui aux branches professionnelles pour concevoir des certifications professionnelles ;
- apporter son appui aux branches professionnelles qui engagent des actions permettant aux salariés d'obtenir une certification reconnue dans la grille de classification d'une branche, un titre ou un diplôme professionnels ;
- apporter un soutien et un appui technique dans toutes les études prospectives et travaux de recherche engagés par les branches professionnelles ;
- apporter son appui aux branches professionnelles pour construire les outils d'évaluation de l'offre de formation ;
- apporter un soutien aux branches professionnelles dans l'ouverture de la VAE aux salariés désirant accéder à un certificat, un titre ou un diplôme, que le salarié soit de la branche ou non.

7.2. Missions au bénéfice des entreprises et salariés :

- contribuer à l'information générale des entreprises et des salariés sur la formation professionnelle, les dispositifs, les droits et moyens de formation existants ;
- accompagner les entreprises dans la définition de leurs besoins et dans l'élaboration de leur plan de formation ;
- participer à la sécurisation des parcours professionnels ;
- apporter un accompagnement dans le domaine de l'ingénierie de formation, du diagnostic compétences, de l'aide au montage de dossiers de financement, de l'aide à l'élaboration de cahiers des charges et de tout type d'action favorisant la mise en œuvre de la GPEC.

7.3. Missions de collecte et recherche de ressources :

- percevoir et gérer les contributions financières des entreprises, dans le respect des accords conclus au niveau interprofessionnel et par chaque branche professionnelle et notamment :
 - les contributions dues au titre de la professionnalisation et du DIF de l'ensemble des entreprises relevant de son champ de compétence ;
 - les contributions dues au titre du plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés ;
 - les contributions dues au titre du plan de formation des entreprises occupant de 10 à moins de 50 salariés ;
 - les contributions dues au titre du plan de formation des entreprises occupant 50 salariés et plus,
- percevoir et gérer les contributions conventionnelles instituées par accord de branche ;

- optimiser les fonds disponibles en recherchant les financements complémentaires notamment auprès du FPSPP et de l'Union européenne.

7.4. Missions de financement :

- prendre en charge et financer selon des priorités et modalités définies interprofessionnellement par le conseil d'administration :
 - les dépenses consenties au titre des contrats et périodes de professionnalisation et du DIF prioritaire interprofessionnel, de la VAE, des bilans de compétences et des actions de formation interprofessionnelle ;
 - des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis ;
 - des dépenses de fonctionnement des observatoires prospectifs des métiers et qualifications,
- prendre en charge et financer les priorités des CPNEFP des branches professionnelles selon des modalités définies par chaque section professionnelle, dans le cadre des agréments au titre du plan de formation :
 - des entreprises de moins de 10 salariés ;
 - des entreprises de 10 salariés à moins de 50 salariés ;
 - des entreprises de 50 salariés et plus,
- prendre en charge et financer les actions de formation en engageant tous types de financements complémentaires, notamment :
 - les attributions du FPSPP au titre de la péréquation pour le financement des contrats de professionnalisation ; les cofinancements du FPSPP au titre des appels à projet pour la qualification et la requalification des salariés et demandeurs d'emploi ;
 - les financements provenant notamment de l'Etat, des régions, de l'union européenne, de Pôle emploi ;
 - s'engager dans des cofinancements de programmes présentés par le FPSPP.

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

II. – ADMINISTRATION ET FONCTIONNEMENT

Article 8

Conseil d'administration

8.1. Désignations au conseil d'administration

L'OPCA PL est administré par un conseil d'administration paritaire composé au maximum de 40 membres.

Pour les organisations de salariés : 4 représentants par confédération de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord ou y ayant adhéré ultérieurement.

Pour la partie patronale : un nombre égal de représentants désignés par l'UNAPL en application d'un protocole conclu entre les organisations d'employeurs.

Les administrateurs sont désignés pour un mandat d'une durée de 2 ans.

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

8.2. Missions du conseil d'administration

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

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

Il détermine les orientations relatives aux activités de l'association telles que définies dans son objet.

Il arrête le budget, les comptes et approuve l'état statistique ainsi que le rapport de gestion tel que prévu par l'article R. 6332-31 du code du travail.

Il détermine les orientations en matière de politique de rémunération, de politique sociale, de politique d'investissements et financière et de politique organisationnelle.

8.3. Contrôle interne

Le conseil d'administration veille à l'instauration d'un système de contrôle interne adéquat.

Il surveille l'efficacité des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques de l'OPCA-PL.

Il dote l'OPCA-PL d'un dispositif de contrôle interne.

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

Le conseil d'administration de l'OPCA-PL nomme un comité des risques et d'audit pour l'assister dans la réalisation de ses missions relatives au contrôle interne.

8.4. Fonctionnement du conseil d'administration

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

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

Lorsque le quorum n'est pas atteint, le conseil est à nouveau convoqué dans un délai de 30 jours et peut alors délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents ou valablement représentés. Les décisions sont alors adoptées à la majorité simple des voix des membres présents ou valablement représentés.

En cas de partage égal des voix, la décision est remise à une réunion ultérieure qui se tiendra dans un délai de 30 jours.

Article 9

Bureau

Le conseil d'administration constitue en son sein un bureau paritaire composé de 10 membres, soit 5 membres du collège employeurs et 5 membres du collège salariés représentant chacune des organisations syndicales représentatives.

Les représentants de chacun de ces deux collèges sont désignés par les organisations définies à l'article 8.1 ci-dessus.

Le bureau désigne en son sein :

- un président et un vice-président ;
- un trésorier et un trésorier adjoint.

La présidence alterne tous les 2 ans entre le collège des salariés et celui des employeurs. Le président et le trésorier adjoint appartiennent à un collège, le vice-président et le trésorier à l'autre.

Le président et le vice-président assurent la représentation de l'OPCA-PL à l'égard des tiers.

Le bureau est chargé de l'administration de l'OPCA-PL et de l'exécution des décisions du conseil d'administration dont il prépare les travaux et projets de délibération.

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

Article 10

Présidence

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

Le président préside le bureau et le conseil d'administration et le comité des risques et d'audit.

En accord avec le vice-président, il établit l'ordre du jour des réunions du conseil d'administration, du bureau et du comité des risques et d'audit.

Le président assisté du vice-président est responsable du suivi de l'organisation et de la mise en œuvre efficiente du contrôle interne de l'OPCA-PL.

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

Le président et le vice-président de l'OPCA-PL sont respectivement directeurs de la publication et rédacteur en chef de l'ensemble des publications éditées sur l'initiative de l'OPCA-PL et sont membres du comité de rédaction.

Le président et le vice-président, assistés des trésoriers, examinent les candidatures du directeur général, du directeur administratif et financier, du directeur du contrôle interne de l'OPCA-PL et les soumettent au bureau.

Article 11

Sections paritaires professionnelles (SPP)

En application de l'article R. 6332-16-2 du code du travail, le conseil d'administration de l'OPCA-PL décide de la création de sections paritaires professionnelles en tant que de besoin.

11.1. Composition des sections paritaires professionnelles

Chaque section dispose d'un comité paritaire composé de 20 membres maximum, désignés par les organisations d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ de la section. Deux membres sont désignés par chaque organisation syndicale de salariés et 10 désignés par les organisations patronales. Le comité paritaire de section choisit, en son sein, un président et un vice-président, appartenant chacun à un collège différent. La présidence alterne tous les 2 ans, au cours du trimestre pendant lequel s'effectue le changement d'alternance de la présidence du conseil d'administration de l'OPCA-PL.

11.2. Missions des sections paritaires professionnelles

Par délégation du conseil d'administration, chaque section exerce les missions suivantes :

- elle prépare, suit et aménage le budget de la section ;
- elle applique et suit la mise en œuvre des politiques de formation définies par les CPNEFP ;
- elle applique et suit la mise en œuvre des politiques de formation interprofessionnelles définies par le conseil d'administration de l'OPCA-PL ;

- la section paritaire professionnelle peut sur délégation du conseil d'administration rechercher tout complément de financement auprès d'instances nationales, régionales ou européennes au bénéfice des entreprises relevant de sa branche ;
- elle assure l'animation du service de proximité dans son domaine d'intervention ;
- dans le respect des dispositions des accords de branche et des prérogatives du conseil d'administration, elle gère :
 - les actions de formation relevant de la professionnalisation et du DIF ;
 - celles relevant des agréments au titre du plan de formation,
- elle suit la mise en œuvre des projets relevant de la recherche et du développement de l'OPCA PL réalisées pour le compte des professions représentées dans la section ;
- elle conduit une réflexion sur les politiques incitatives au développement de la formation et à la sécurisation des parcours professionnels ;
- elle propose au conseil d'administration les modalités de prise en charge des actions de formation relevant du plan prioritaire des branches professionnelles en définissant, autant que faire se peut, des règles communes pour l'ensemble des professions relevant de la section.

Article 12

Gestion des sections financières

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

- celle de la professionnalisation et du DIF ;
- celles au titre du plan de formation :
 - des entreprises de moins de 10 salariés ;
 - des entreprises de 10 à moins de 50 salariés ;
 - des entreprises de 50 salariés et plus.

Le conseil d'administration décide chaque année de la mise en œuvre de la mutualisation élargie.

Il fixe chaque année les critères d'attribution de fonds mutualisés.

Article 13

Autre instance de gouvernance : le comité des risques et d'audit

Le comité des risques et d'audit est composé conformément aux principes définis dans la charte de gouvernance et de pilotage en contrôle interne approuvés par le conseil d'administration de l'OPCA-PL.

Le périmètre des missions du comité des risques et d'audit, ses modalités de fonctionnement et les responsabilités de ses membres sont fixés par délibération du conseil d'administration, sur proposition du bureau.

Article 14

Exercice des fonctions d'administrateur

14.1. Règles de compatibilité des mandats

En application de l'article L. 6332-2-1, tous les administrateurs titulaires d'un mandat au sein de l'OPCA-PL, au conseil d'administration ou en comité paritaire de section, leur permettant de participer à des prises de décision sur l'engagement de financement, ne peuvent être salarié ou administrateur d'un organisme de formation. S'ils sont salariés ou administrateurs d'un établissement de crédit, ils doivent le porter à la connaissance du commissaire aux comptes.

14.2. Prise en charge des frais liés à l'exercice du mandat

Les modalités de prise en charge des frais exposés par les administrateurs, dans l'exercice de leur mandat, sont définies dans le règlement intérieur de l'OPCA-PL.

14.3. Formation des administrateurs

Les frais de formation des administrateurs, pour l'exercice de leur mandat, sont financés dans le cadre des dispositions prévues par les textes en vigueur fixant les frais du paritarisme et à hauteur de 5 jours de formation par an.

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

Article 15

Fonction de direction

La direction de l'OPCA-PL est assurée par :

- un directeur général ;
- un directeur administratif et financier ;
- un directeur du contrôle interne.

Ils sont nommés par le conseil d'administration sur proposition du bureau. Leurs fonctions respectives sont définies par le règlement intérieur.

III. – ORGANISATION FINANCIÈRE

Article 16

Ressources

Les ressources de l'OPCA-PL sont celles définies à l'article 6 de l'accord constitutif du 24 août 2011. Elles sont gérées conformément aux dispositions législatives et réglementaires et conventionnelles applicables à chaque catégorie de ressources.

Article 17

Dépenses

Les dépenses de l'OPCA-PL sont engagées conformément aux dispositions législatives réglementaires et conventionnelles en vigueur. Les modalités d'engagement sont fixées par le règlement intérieur.

Article 18

Financement du paritarisme

Les règles et procédures applicables en la matière sont définies dans le règlement intérieur de l'OPCA-PL.

Article 19

Commissaires aux comptes et expert-comptable

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

IV. – DISPOSITIONS DIVERSES

Article 20

Règlement intérieur

Le conseil d'administration élabore le règlement intérieur de l'organisme qui précise notamment :

- les modalités de fonctionnement du conseil d'administration ;

- les modalités de fonctionnement des divers organes qui contribuent au fonctionnement de l'OPCA ;
- les procédures d'engagement des dépenses.

Article 21

Modification des statuts

Les présents statuts ne peuvent être modifiés que par un avenant négocié entre les organisations signataires ou y ayant adhéré ultérieurement.

Article 22

Dissolution. – Liquidation

La dissolution de l'organisme ne peut avoir lieu que par la dénonciation de l'accord collectif du 24 août 2011 et si les pouvoirs publics n'accordent pas son agrément à l'association ou venait à la lui retirer.

En cas de dissolution, les biens et les droits détenus par l'association seront transmis dans les conditions légales et réglementaires.

Article 23

Dépôt des statuts

Les présents statuts feront l'objet d'un dépôt auprès de la préfecture du siège de l'organisme, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 24 août 2011.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE II

OPCA-PL

Champ d'intervention

Le champ d'intervention de l'OPCA-PL est national et interprofessionnel. Il est axé sur l'identité des professionnels libéraux, identité qui repose elle-même sur quatre éléments techniques et juridiques fondamentaux :

- les critères établis par la commission nationale de concertation des professions libérales ;
- la loi ;
- les particularités des professionnels libéraux rappelées dans les accords relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie signés par l'UNAPL le 28 février 2005 et le 16 décembre 2010 ;
- un acte volontaire d'adhésion à l'UNAPL.

1. Critères établis par la commission nationale de concertation des professions libérales

Sont des professions libérales les professions réglementées ou non réglementées qui répondent aux critères fondamentaux suivants :

- la compétence garantie par une formation conférant un diplôme, un titre ou une certification ;
- le secret professionnel pour maintenir le climat de confiance indispensable à tout exercice libéral ;
- le respect d'une éthique et d'une déontologie professionnelle ;
- l'indépendance du professionnel libéral dans son exercice et la réalisation de ses actes, hors de toute exigence de rentabilité financière étrangère à l'exercice libéral ;
- la responsabilité civile professionnelle pour la garantie du client et du patient ;
- le libre choix réciproque du client ou du patient du professionnel libéral, quelle que soit la structure dans laquelle il exerce ;
- l'exercice de proximité au service du public, des entreprises et des collectivités locales.

La liste des professions répondant à ces critères figure pages 3, 4 et 5.

2. Loi

Est un professionnel libéral celui qui est identifié comme tel en vertu d'un texte de loi.

3. Particularités des professionnels libéraux rappelées dans les accords relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie signés par l'UNAPL le 28 février 2005 et le 16 décembre 2010

Ces particularités sont liées à la taille généralement modeste des entreprises libérales et à la dimension sociale et humaine de l'activité.

4. Adhésion à l'UNAPL

L'adhésion à l'UNAPL est un acte volontaire qui suppose la reconnaissance par la profession elle-même de sa qualité de professionnel libéral par la voie de l'organisation professionnelle qui la représente ou défend ses intérêts.

La liste des organisations qui adhèrent à l'UNAPL figure pages 6 et 7.

Liste des professions concernées

PROFESSION CONCERNÉE	CODE NAF	CODE NAF ASSOCIÉ
Pharmaciens d'officine	4773 Z	6619 A (forme juridique en SCM) 8219 Z (forme juridique en SCM)
Médecins	8621 Z (médecins généralistes) 8622 A (médecins électroradiologues) 8622 C (médecins spécialisés)	6619 A (forme juridique en SCM) 8219 Z (forme juridique en SCM) 8622 B (activités chirurgicales)
Chirurgiens-dentistes	8623 Z	6619 A (forme juridique en SCM) 8219 Z (forme juridique en SCM)
Kinésithérapeutes	8690 E	
Infirmiers	8690 D	
Orthophonistes	8690 E	
Orthoptistes	8690 E	
Podologues	8690 E	
Diététiciens	8690 F	
Biologistes	8690 B	6619 A (forme juridique en SCM) 8219 Z (forme juridique en SCM)
Vétérinaires	7500 Z	6619 A (forme juridique en SCM) 8219 Z (forme juridique en SCM)
Avocats	6910 Z	9411 Z (activités des organisations patronales et consulaires) 9412 Z (activités des organisations professionnelles) 9499 Z (autres organisations professionnelles fonctionnant par adhésion volontaire)
Avoués	6910 Z	
Conseils en propriété intellectuelle	6910 Z	
Administrateurs judiciaires	6910 Z	6619 A (forme juridique en SCM) 8219 Z (forme juridique en SCM)
Mandataires judiciaires	6910 Z	6619 A (forme juridique en SCM) 8219 Z (forme juridique en SCM)
Notaires	6910 Z	9412 Z (activités des organisations professionnelles)
Commissaires priseurs et sociétés de ventes volontaires	6910 Z	6619 A (forme juridique en SCM) 8219 Z (forme juridique en SCM) 9412 Z (activités des organisations)
Greffiers des tribunaux de commerce	6910 Z	9412 Z (activités des organisations)
Huissiers de justice	6910 Z	6619 A (forme juridique en SCM) 8219 Z (forme juridique en SCM) 9412 Z (activités des organisations)

PROFESSION CONCERNÉE	CODE NAF	CODE NAF ASSOCIÉ
Architectes	7111 Z	6619 A (forme juridique en SCM) 8219 Z (forme juridique en SCM) 9412 Z (activités des organisations professionnelles)
Architectes d'intérieur Géomètres experts Géomètres-topographes Photogrammètres	7111 Z	
Experts fonciers	7112 A	
Economistes de la construction Mètres-vérificateurs	7490 A	
Experts agricoles et fonciers Immobilier	7112 B	6619 A (forme juridique en SCM) 8219 Z (forme juridique en SCM) 9412 Z (activités des organisations professionnelles)
Géologues	7112 B	
Agents commerciaux et mandataires	4611 Z	
Experts auprès des compagnies d'assurance	6621 Z	
Experts automobiles	6621 Z	6619 A (forme juridique en SCM) 8219 Z (forme juridique en SCM)
Experts judiciaires	6621 Z 7490 B (activités spécialisées, scientifiques et techniques diverses)	
Détectives privés et enquêteurs	8010 Z (activités de sécurité privée) 8020 Z (activités liées aux systèmes de sécurité) 8030 Z (activités d'enquête)	
Interprètes, traducteurs	7430 Z	
Formateurs et conseils en formation	8559 A	
Psychologues-psychothérapeutes-psychoanalystes	8690 F (psychothérapeutes)	
Conservateurs-restaurateurs	9003 A	
Graphologues-conseils	9609 Z	

Liste des organisations professionnelles adhérant à l'UNAPL

Professions de la santé :

- confédération des syndicats médicaux français (CSMF) ;
- syndicat des médecins libéraux (SML) ;

- confédération nationale des syndicats dentaires (CNSD) ;
- union des jeunes chirurgiens-dentistes – union dentaire (UJCD) ;
- syndicat des femmes chirurgiens-dentistes (SFCD) ;
- fédération française des masseurs kinésithérapeutes rééducateurs (FFMKR) ;
- syndicat national des masseurs-kinésithérapeutes rééducateurs (SNMKR) ;
- fédération nationale des infirmiers (FNI) ;
- fédération des syndicats pharmaceutiques de France (UNPF) ;
- union nationale des pharmacies de France (UNPF) ;
- syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral (SNVEL) ;
- fédération nationale des orthophonistes (FNO) ;
- fédération nationale des podologues (FNP) ;
- syndicat national autonome des orthophonistes (SNAO) ;
- syndicat des biologistes (SDB) ;
- syndicat des laboratoires de biologie clinique (SGLBC) ;
- organisation nationale des syndicats de sages-femmes (ONSSF) ;
- union nationale des syndicats de sages-femmes françaises (UNSSF) ;
- association des diététiciens de langue française (ADLF) ;
- syndicat national des chirurgiens de chirurgie esthétique (SNCCE).

Professions du droit :

- syndicat national des notaires (SNN) ;
- confédération nationale des avocats (CNA) ;
- fédération nationale des unions de jeunes avocats (FNUJA) ;
- syndicat des avocats de France (SAF) ;
- association nationale des jeunes avoués (AJA) ;
- association syndicale des avoués (ASA) ;
- chambre nationale des commissaires priseurs (CNCPJ) ;
- association française des avocats conseils d'entreprises (ACE) ;
- association nationale des conseils en propriété industrielle (ACPI) ;
- conseil national des greffiers des tribunaux de commerce (CNGTC) ;
- syndicat national des huissiers de justice (SNHJ) ;
- association syndicale professionnelle d'administrateurs judiciaires (ASPAJ) ;
- institut français des praticiens de procédures collectives (IFPPC).

Professions des techniques et du cadre de vie :

- AGEA – fédération nationale des syndicats d'agents généraux d'assurances (FNSAGA) ;
- union nationale des syndicats d'architectes (UNSFA) ;
- fédération nationale des syndicats d'architectes d'intérieur qualifiés (FNSAI) ;
- union nationale des géomètres experts (UNGE) ;
- chambre des ingénieurs conseils de France (CICF) ;
- union nationale des économistes de la construction (UNTEC) ;
- compagnie nationale des experts judiciaires en environnement (CNEJE) ;
- institut français des experts-comptables, union nationale des commissaires aux comptes (IFEC-UNCC) ;
- fédération nationale des experts-comptables de France (FNECF) ;
- chambre nationale des conseils et experts financiers (CNCEF) ;
- compagnie des experts agréés (CEA) ;
- compagnie nationale des ingénieurs experts (CNIE) ;

- chambre syndicale nationale des experts automobiles de France (CSNEAF) ;
- fédération nationale des agents commerciaux et mandataires (FNAC) ;
- groupement syndical des praticiens de la psychologie-psychanalyse-psychothérapie (PSY'G) ;
- syndicat national des psychologues (SNP) ;
- syndicat des psychologues en exercice libéral (SPEL) ;
- groupement des graphologues conseils de France (GGCF) ;
- syndicat national des généalogistes (SNG) ;
- association des interprètes de conférences libéraux de France (AICLF) ;
- association française des sténotypistes de conférences (AFSC) ;
- société française des traducteurs (SFT) ;
- fédération nationale de l'enseignement privé laïque (FNAEPL) ;
- chambre syndicale des professionnels de la formation (CSFC) ;
- fédération des conservateurs restaurateurs (FCR) ;
- confédération nationale des détectives et enquêteurs professionnels (CNDEP).

ANNEXE III

ACCORD DE BRANCHE PORTANT DÉSIGNATION D'UN ORGANISME PARITAIRE COLLECTEUR AGRÉÉ (OPCA) AU SEIN DE LA BRANCHE SANITAIRE ET MÉDICO-SOCIALE À STATUT COMMERCIAL

TITRE I^{ER}

CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord national concernent les établissements privés de diagnostic et de soins (avec ou sans hébergement), les établissements d'hébergement pour personnes âgées, de quelque nature que ce soit, à caractère commercial, sur l'ensemble du territoire national comprenant les départements d'outre-mer, et notamment ceux visés par la nouvelle nomenclature des activités économiques sous les rubriques :

- 86.10 : services hospitaliers ;
- 86.10Z : activités hospitalières ;
- 87.10A : hébergement médicalisé pour personnes âgées ;
- 87.10B : hébergement médicalisé pour enfants handicapés ;
- 87.10C : hébergement médicalisé pour adultes handicapés et autres hébergements médicalisés ;
- 87.30A : hébergement social pour personnes âgées ;
- 88.10B : accueil ou accompagnement sans hébergement d'adultes handicapés ou de personnes âgées.

TITRE II

DÉSIGNATION DE L'ORGANISME COLLECTEUR NATIONAL PROFESSIONNEL AU SEIN DE LA BRANCHE DE L'HOSPITALISATION PRIVÉE

Conformément aux dispositions de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie et du décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010 relatif aux organismes collecteurs paritaires agréés des fonds de la formation professionnelle continue, les parties au présent accord décident de la désignation de l'OPCA-PL en tant qu'organisme paritaire collecteur agréé au sein de la branche sanitaire et médico-sociale à statut commercial en lieu et place de FORMAHP.

L'OPCA ainsi désigné détiendra l'agrément pour le compte de la branche sanitaire et médico-sociale à statut commercial et sera destinataire notamment des versements effectués en application de l'article 87 de la convention collective du 18 avril 2002 à compter du 11 janvier 2012.

TITRE III

DISPOSITIONS D'ADAPTATION

Une négociation sera ouverte dès la signature du présent accord à l'effet d'adapter l'ensemble des dispositions conventionnelles pour tenir compte des conséquences de la conclusion du présent accord.

TITRE IV

DURÉE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé à tout moment, conformément aux articles L. 2222-6 et L. 2222-5 du code du travail et aux dispositions conventionnelles.

TITRE V

BILAN DE L'ACCORD

Les partenaires sociaux reconnaissent l'importance de dresser un bilan qualitatif et quantitatif de ce nouveau dispositif dans les 3 ans qui suivent son entrée en vigueur.

A cet effet, il est institué une commission paritaire de branche qui aura en charge le suivi du présent accord et ses modalités d'application.

Cette commission paritaire restreinte se réunira une fois par an et sera composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales des salariés représentatives signataires ou adhérentes et d'un nombre égal de représentants des organisations employeurs signataires ou adhérentes.

Le mandat au sein de la commission de suivi est d'une durée de 1 an, renouvelable par tacite reconduction.

TITRE VI

DISPOSITIONS FINALES

Le présent accord s'appliquera au plus tôt au 1^{er} janvier 2012. Si l'extension intervient après cette date, il s'appliquera au 1^{er} janvier 2012 pour les entreprises adhérentes aux organisations patronales signataires du présent accord et au 1^{er} jour du mois suivant son extension pour les autres.

Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Le présent accord ne prendra effet que si l'OPCA-PL obtient le renouvellement de son agrément permettant l'adhésion de la branche.

Dans le cas contraire, les parties s'engagent à se réunir dans le délai maximum de 1 mois suivant la notification du rejet de la demande d'agrément.

Fait à Paris, le 27 juillet 2011.

ANNEXE IV
BRANCHES ADHÉRENTES À L'OPCA-PL
ACCORDS RELATIFS AUX TAUX CONTRIBUTIFS

IDCC : 2332 – Entreprises d'architecture (avenant n° 5 du 7 juillet 2010 relatif à la formation professionnelle).

IDCC : 1726 – Cabinets d'économistes de la construction et de métreurs-vérificateurs (collaborateurs salariés) (avenant n° 13 du 30 juin 2010 relatif à la modification des taux contributifs au titre de la formation professionnelle tout au long de la vie [étendu par l'arrêté du 14 juin 2011]).

IDCC : 2543 – Cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers (avenant n° 13 du 30 juin 2010 relatif à la modification des taux).

IDCC : 1619 – Cabinets dentaires (accord du 4 juin 2010 relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels).

IDCC : 1875 – Cabinets et cliniques vétérinaires (personnel salarié) (avenant n° 41 du 16 juin 2010 relatif à la formation professionnelle continue).

IDCC : 2564 – Vétérinaires (praticiens salariés) (avenant n° 17 du 16 juin 2010 relatif à la formation professionnelle continue).

IDCC : 1147 – Personnel des cabinets médicaux (avenant n° 55 du 2 juin 2010 relatif à la formation professionnelle).

IDCC : 1996 – Pharmacie d'officine (avenant du 1^{er} décembre 2010 à l'accord du 4 juillet 2005 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie), et pharmacie d'officine (accord du 4 juillet 2005 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle [étendu par arrêté du 18 octobre 2006]).

IDCC : 1951 – Cabinets ou entreprises d'expertises en automobiles (avenant n° 24 du 19 décembre 2006 portant des modifications à la formation professionnelle [étendu par l'arrêté du 16 juillet 2007]).

IDCC : 1850 – Cabinets d'avocats (avocats salariés) (avenant n° 14 du 28 mai 2010 relatif à la formation professionnelle continue [étendu par l'arrêté du 5 avril 2011]).

IDCC : 1000 – Cabinets d'avocats (personnel salarié) (avenant n° 97 *bis* à la convention collective nationale du 20 février 1979 réglant les rapports entre les avocats et leur personnel).

IDCC : 1921 – Personnel des huissiers de justice (avenant n° 39 du 7 juillet 2010 relatif aux taux de contribution à la formation professionnelle [étendu par l'arrêté du 14 février 2011]).

IDCC : 240 – Personnel des greffes des tribunaux de commerce (14 novembre 1957) (avenant n° 75 du 7 octobre 2010 relatif aux taux contributifs à la formation professionnelle continue).

IDCC : 2205 – Notariat (avenant n° 17 du 21 octobre 2010 relatif à la participation financière des employeurs à la formation).

IDCC : 2785 – Commissaires-priseurs judiciaires (avenant du 16 décembre 2010 relatif à la formation professionnelle continue).

Etudes d'avoués (accord du 18 novembre 2004).

Administrateurs et mandataires judiciaires (accord du 28 septembre 2007 relatif à la formation professionnelle du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires).

Brochure n° 3137

Convention collective nationale
IDCC : 614. – INDUSTRIES DE LA SÉRIGRAPHIE
ET DES PROCÉDÉS D'IMPRESSION NUMÉRIQUE CONNEXES

ACCORD DU 12 SEPTEMBRE 2011
RELATIF À LA DÉSIGNATION D'UN ORGANISME COLLECTEUR
DES FONDS DE FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1151321M
IDCC : 614

PRÉAMBULE

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 ;

Vu le décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010 relatif aux organismes collecteurs paritaires agréés des fonds de la formation professionnelle continue ;

Vu l'ensemble des textes régissant l'organisation juridique et le fonctionnement des organismes agréés pour la collecte et la gestion des fonds affectés à la formation professionnelle continue des salariés,

les parties signataires du présent accord décident :

Article 1^{er}

Désignation

De désigner AGEFOS-PME en tant qu'organisme collecteur unique des fonds affectés à la formation professionnelle continue des salariés.

Article 2

Champ d'application

Que la présente désignation s'applique aux entreprises relevant de la convention collective nationale des industries de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes exerçant leur activité sur le territoire français, y compris les départements et territoires d'outre-mer.

Article 3

Fonctionnement

Que cette désignation est faite sous réserve de la création au sein de l'OPCA AGEFOS-PME d'une section paritaire professionnelle dont les conditions de fonctionnement seront déterminées dans un protocole d'accord portant sur l'organisation de ladite section paritaire professionnelle ;

Que cette désignation est faite sous réserve d'une représentation effective, au sein de l'OPCA AGEFOS-PME, notamment par voie de siège dans la section paritaire professionnelle des entre-

prises et des salariés ressortant du champ d'application de la convention collective nationale des industries de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes.

Article 4

Versement des contributions

A compter du 1^{er} janvier 2012, les entreprises relevant de la convention collective nationale des industries de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes verseront leur contribution à la formation professionnelle telle que définie par les textes légaux et conventionnels à AGEFOS-PME.

Article 5

Contreparties à l'adhésion

En contrepartie de ces versements, les entreprises accéderont aux services d'AGEFOS-PME dans les conditions définies par la section professionnelle paritaire de branche.

Les fonds collectés auprès des entreprises relevant du champ d'application du présent accord feront l'objet d'un rapport annuel portant tant sur la collecte que sur l'utilisation des fonds.

Ce rapport sera communiqué à la commission paritaire nationale de l'emploi des industries de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes.

Article 6

Révision et dénonciation de l'accord

6.1. Révision

Le présent accord pourra faire l'objet à tout moment d'une demande de révision par l'une ou l'autre des parties signataires conformément aux dispositions légales en vigueur.

Toute demande de révision devra être formulée par lettre recommandée avec avis de réception, adressée à chacune des parties signataires qui devra également se voir communiquer le projet de révision.

La commission paritaire nationale sera alors convoquée dans un délai de 2 mois.

Un avenant portant révision du présent accord pourra être conclu selon les dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les 6 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord ou de la dernière révision, sauf demande émanant de l'ensemble des signataires du texte.

6.2. Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions légales en vigueur à la date de dénonciation.

Article 7

Extension de l'accord

Les organisations signataires s'engagent à demander l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 12 septembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

GPSE.

Syndicats de salariés :

CFTC ;

CFE-CGC ;

FL CGT-FO.

Accord professionnel national

**CRÉATION DE L'AFDAS
(12 septembre 1972)**

ACCORD DU 5 JUILLET 2011
RELATIF AU FONDS D'ASSURANCE FORMATION
NOR : ASET1151388M

PRÉAMBULE

Cet avenant a pour objet de compléter la convention portant création de l'AFDAS et d'adapter son fonctionnement compte tenu de l'évolution du livre III de la 6^e partie du code du travail, et tout particulièrement des modifications issues de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie ainsi que les décrets et arrêtés pris pour son application.

Les organisations professionnelles d'employeurs et les syndicats de salariés des branches d'activités spectacle vivant et enregistré, exploitation cinématographique, distribution de films, publicité, loisirs, distribution directe, presse écrite et agences de presse constatent que le nouveau cadre juridique, issu de ces textes, nécessite des adaptations mais ne met en cause ni les orientations de la politique de formation des branches regroupées au sein de l'AFDAS, ni l'outil mis en place pour leur mise en œuvre.

Les entreprises des secteurs de la culture, de la communication et des loisirs considèrent que la formation professionnelle est un des facteurs de développement économique et social et qu'elle facilite la mobilité des salariés et la sécurisation de leur parcours.

Les parties signataires du présent accord sont convaincues que le regroupement au sein d'un même OPCA et OPACIF renforcera le service de proximité en matière de formation, ainsi qu'une plus grande capacité à gérer des parcours collectifs.

Les parties signataires s'accordent pour réaffirmer l'importance qu'elles attachent à une politique de formation, définie et mise en œuvre au niveau des diverses composantes de leur champ professionnel. Politique qui doit répondre tout à la fois aux impératifs de développement et d'adaptation des entreprises, et à ceux de la qualification sous CDI, CDD de droit commun et CDD d'usage. Elles considèrent que la négociation collective et la gestion paritaire constituent, au niveau des branches professionnelles, des voies adaptées pour atteindre les objectifs qu'elles se fixent. Elles décident, en conséquence, de poursuivre l'expérience jugée positive de près de 40 ans d'assurance formation, tout en élargissant le champ d'application, en lui apportant les adaptations rendues nécessaires par l'évolution du cadre juridique, et en prenant en compte les enseignements tirés de l'expérience.

Article 1^{er}

Champ d'application

Les organisations professionnelles d'employeurs et les syndicats de salariés confirment leur choix exclusif de l'AFDAS comme OPCA et OPACIF agréés par l'Etat pour les contributions obligatoi-

rement mutualisées dans les secteurs spectacle vivant et enregistré, exploitation cinématographique, distribution de films, publicité, loisirs, distribution directe, presse écrite et agences de presse, ainsi que dans le champ d'application de l'accord national professionnel des intermittents du spectacle.

Les organisations professionnelles d'employeurs et les syndicats de salariés des secteurs choisissent l'AFDAS comme OPCA et OPACIF agréés par l'Etat pour leurs contributions obligatoirement mutualisées.

L'annexe I définit le champ d'application détaillé du présent accord.

Pourront adhérer à l'AFDAS les secteurs professionnels dont la demande d'adhésion, conforme aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail, aura été acceptée par le conseil d'administration.

Le conseil d'administration veille au respect de la cohérence du champ professionnel de l'AFDAS et demande au ministère du travail et de l'emploi l'extension de son agrément au titre du ou des nouveaux secteurs professionnels.

L'adhésion est signifiée aux signataires du présent accord, et, en outre, fait l'objet du dépôt prévu à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 2

Organisation de l'AFDAS

L'AFDAS est un fonds d'assurance formation national professionnel multi-branches. Il est administré par un conseil d'administration paritaire. Chaque branche fondatrice ou adhérente constituera une section professionnelle ou rejoindra une section déjà constituée administrée par un conseil paritaire.

La gestion des congés individuels de formation, congés VAE et congés bilans de compétences est assurée par le conseil paritaire des congés individuels de formation, selon les modalités prévues par l'accord national professionnel en vigueur.

La gestion des droits à formation des intermittents du spectacle est assurée par le conseil paritaire prévu à cet effet, selon les modalités prévues par l'accord national professionnel, tel que prévu par l'article L. 6331-55 du code du travail, en vigueur.

La gestion des droits à formation des salariés rémunérés à la pige est assurée par le conseil paritaire prévu à cet effet selon les modalités prévues par l'accord national professionnel en vigueur.

Les compétences respectives du conseil d'administration de l'AFDAS et des conseils paritaires, mentionnés aux paragraphes ci-dessus, sont précisées par les statuts de l'AFDAS.

Article 3

Obligations des entreprises vis-à-vis de l'AFDAS

3.1. Assiette et taux des contributions

3.1.1. Assiette

L'assiette de la contribution 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, la contribution est assise sur les rémunérations brutes réellement perçues.

3.1.2. Taux des contributions

Les entreprises employant au minimum 10 salariés (hors salariés intermittents du spectacle) doivent verser à l'AFDAS, pour les salariés occupés sous contrat à durée indéterminée ou sous contrat

à durée déterminée, les contributions selon les taux établis conventionnellement par les branches professionnelles, taux qui ne peuvent être inférieurs à ceux fixés aux articles L. 6331-9 et L. 6331-14 du code du travail.

Les entreprises employant moins de 10 salariés (hors salariés intermittents du spectacle) doivent verser à l'AFDAS, pour les salariés occupés sous contrat à durée indéterminée ou sous contrat à durée déterminée, les contributions selon les taux établis conventionnellement par les branches professionnelles, taux qui ne peuvent être inférieurs à ceux fixés par l'article L. 6331-2 du code du travail.

Les entreprises employant au moins 1 salarié sous contrat à durée déterminée (hors salariés intermittents du spectacle) doivent verser à l'AFDAS une contribution dont le taux est au moins égal à celui fixé par l'article L. 6322-37 du code du travail sur l'assiette définie ci-dessus versée au cours d'une année civile à ces salariés, sauf si le contrat à durée déterminée s'est poursuivi par un contrat à durée indéterminée, et sauf si le contrat à durée déterminée est conclu dans le cadre d'un contrat d'insertion avec une obligation de formation (apprentissage, professionnalisation...).

Les entreprises employant au moins 1 intermittent du spectacle doivent verser à l'AFDAS une contribution selon le taux établi conventionnellement par accord inter-branches qui ne peut être inférieur à celui fixé par l'article L. 6331-55 du code du travail, sur l'assiette définie ci-dessus versée au cours d'une année civile à ces salariés.

3.2. Modalités de déclaration et de versement

L'entreprise doit faire connaître, chaque année au plus tard le 15 février de l'année qui suit l'année de versement du salaire, le montant des salaires versés aux salariés qui relèvent de l'AFDAS (CDI, CDD et intermittents du spectacle) sur un bordereau fourni par l'AFDAS.

En fonction de critères définis par le conseil d'administration et portés à la connaissance des entreprises, certaines sont tenues d'établir, en plus de la déclaration annuelle, des déclarations semestrielles, trimestrielles ou mensuelles.

Elles doivent alors les retourner au plus tard à la date limite de retour inscrite sur le bordereau d'appel des contributions.

Les entreprises qui organisent un spectacle vivant et qui n'ont pour activité principale ou pour objet ni l'exploitation de lieux de spectacles, de parcs de loisirs ou d'attractions, ni la production ou la diffusion de spectacles vivants doivent utiliser le guichet unique mis en place en application de l'article L. 7122-22 du code du travail.

Le versement des contributions doit être simultané à l'envoi de la déclaration.

3.3. Sanctions pour déclaration ou versement tardif

Lorsque le versement des contributions exigibles n'est pas reçu le 1^{er} mars, l'AFDAS est en droit d'appliquer des majorations de retard dont le taux, appliqué sur les cotisations dues, sera fixé par le conseil d'administration. Ce taux doit être compris entre 0,75 % et le pourcentage obtenu en majorant d'un point le 1/12 du taux de l'intérêt légal annuel pour le premier mois de retard et pour les mois suivants, tout mois commencé étant décompté comme 1 mois entier.

Lorsque le recouvrement des contributions augmentées des majorations de retard nécessite les prestations d'un avocat, des frais forfaitaires de dossiers et de précontentieux s'ajoutent.

Ils sont fixés par le conseil d'administration sans pouvoir être inférieurs à 150 € HT.

Lorsque le recouvrement des contributions augmentées des majorations de retard et des frais forfaitaires nécessite l'usage des voies du droit, tous les frais et honoraires exposés à l'occasion des poursuites sont à la charge de l'entreprise poursuivie.

Article 4

Dispositifs de formation gérés par l'AFDAS

L'AFDAS a pour mission de gérer l'ensemble des dispositifs de formation existants afin de :

- contribuer au développement de la formation professionnelle continue dans les entreprises relevant de son champ de compétences et de leurs salariés ;
- mener une politique incitative au développement de la professionnalisation et de la formation professionnelle continue des salariés ainsi qu'à la sécurisation des parcours professionnels, au bénéfice des salariés, des jeunes et des demandeurs d'emploi ;
- coordonner et développer tous les moyens de formation professionnelle capables de satisfaire les besoins des branches professionnelles relevant de son champ d'application ;
- déterminer les mesures et les actions de formation pouvant répondre aux objectifs contenus dans les accords de branches professionnels ;
- mobiliser les moyens nécessaires aux objectifs définis par les partenaires sociaux au sein des différentes instances paritaires compétentes des différentes branches d'activité.

4.1. Salariés et demandeurs d'emploi de droit commun

4.1.1. Plan de formation

Le conseil d'administration sur proposition des conseils paritaires, et, par délégation, les conseils paritaires, déterminent les formations prioritaires et les modalités de prise en charge des actions de formation qui relèvent de leur domaine de compétence, en respectant les principes suivants :

- les contributions légales et conventionnelles au titre du plan de formation (pour les entreprises occupant moins de 10 salariés et pour les entreprises occupant de 10 salariés à moins de 50 salariés) perçues par l'AFDAS sont mutualisées dès leur réception et dans le respect des articles L. 6332-3 et L. 6332-3-1 du code du travail ;
- les contributions légales et conventionnelles au titre du plan de formation pour les entreprises occupant 50 salariés ou plus sont mutualisées au plus tard le 31 octobre dans le respect de l'article L. 6332-3-1 du code du travail ;
- pour les secteurs d'activités relevant de l'AFDAS qui imposent, par accord collectif étendu, le versement d'une partie de l'obligation légale au titre du plan de formation des entreprises de 50 salariés et plus, le conseil paritaire compétent détermine les actions de formation et leurs modalités de prise en charge financées par cette contribution spécifique. Ces contributions sont mutualisées au plus tard le 31 octobre et sont gérées dans le respect de l'article L. 6332-3-1 du code du travail.

4.1.2. Préparation opérationnelle à l'emploi

Dans le cadre de la sécurisation des parcours professionnels, l'AFDAS signe des conventions avec Pôle emploi pour contribuer au financement du coût pédagogique des actions suivies par les demandeurs d'emploi se préparant à une offre d'emploi déposée par une entreprise relevant de l'AFDAS.

4.1.3. Contrats de professionnalisation

Les contrats de professionnalisation sont gérés conformément aux dispositions légales et aux accords de branche par le conseil paritaire de la section professionnelle compétent. A défaut d'accord de branche, les dispositions suivantes s'appliquent :

4.1.3.1. 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 présent accord doivent permettre à leurs bénéficiaires d'acquérir une qualification qui est :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
- soit reconnue dans les classifications d'une des conventions collectives d'une des branches relevant de l'AFDAS ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle, et de favoriser leur insertion ou leur réinsertion professionnelle.

4.1.3.2. 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 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, cette durée est portée à 24 mois pour :

- les personnes sans qualification reconnue ;
- lorsque la qualification retenue dans le contrat de professionnalisation est enregistrée dans le RNCP et que la durée de l'action de formation exigée pour l'obtention de ladite qualification est supérieure à 400 heures ;
- les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail.

4.1.3.3. Durée de l'action de formation, d'évaluation et d'accompagnement

Les actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement sont d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation.

Néanmoins, cette durée peut être supérieure à 25 % pour les personnes pour lesquelles la durée du contrat peut être portée à 24 mois.

4.1.3.4. Modalités de prise en charge des coûts

Le conseil paritaire de la section professionnelle compétent détermine les montants forfaitaires de prise en charge des coûts pédagogiques et des frais induits.

4.1.4. Périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation sont gérées conformément aux dispositions légales et aux accords de branches par le conseil paritaire de la section professionnelle compétent.

A défaut d'accord de branche, les dispositions suivantes s'appliquent :

4.1.4.1. Objet

Les périodes de professionnalisation visent à permettre aux salariés d'acquérir une qualification qui est :

- soit enregistrée dans le RNCP ;
- soit reconnue dans les classifications d'une des conventions collectives d'une des branches relevant de l'AFDAS ;
- soit ouvrant droit à un CQP.

4.1.4.2. Salariés concernés

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes aux salariés mentionnés à l'article L. 6324-2 du code du travail, et tout particulièrement à ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

4.1.4.3. Modalités de prise en charge des coûts

Le conseil paritaire de la section professionnelle compétent détermine les montants forfaitaires de prise en charge des coûts pédagogiques et des frais induits.

4.1.5. Droit individuel à la formation prioritaire

Les DIF prioritaires sont gérés conformément aux accords de branche par le conseil paritaire compétent dans la branche.

Ce conseil détermine les actions prioritaires ainsi que les modalités de prise en charge.

4.1.6. Portabilité du droit individuel à la formation

Les DIF portés sont gérés par le conseil paritaire de branche de l'entreprise accueillant le salarié qui souhaite bénéficier de son droit à DIF acquis auprès de son précédent employeur ou par le conseil paritaire de l'entreprise auprès duquel le DIF a été acquis lorsqu'il est réalisé pendant la période de recherche d'emploi.

4.1.7. Congés individuels de formation, congés bilans de compétences, congés VAE

Les congés de formation sont gérés par le conseil paritaire des congés individuels de formation, conformément à l'accord interbranche en vigueur.

Ce conseil détermine les actions prioritaires ainsi que les modalités de prise en charge.

4.2. Intermittents du spectacle

L'ensemble des dispositifs de formation sont ouverts aux intermittents du spectacle.

Les conditions d'accès, les actions prioritaires, ainsi que les modalités de prise en charge sont gérées par le conseil paritaire des intermittents du spectacle, conformément à l'accord interbranches en vigueur.

4.3. Salariés rémunérés à la pige

L'ensemble des dispositifs de formation sont ouverts aux salariés rémunérés à la pige.

Les conditions d'accès, les actions prioritaires, ainsi que les modalités de prise en charge sont gérées par le conseil paritaire des salariés rémunérés à la pige, dans le cadre des accords signés par les partenaires sociaux concernés.

Article 5

Dispositions diverses

Le présent accord complète, en tant que de besoin, à compter de sa date d'effet, l'ensemble des dispositions figurant dans la convention du 12 septembre 1972 telle que modifiée par les précédents avenants.

En cas de contradiction entre le texte de cet avenant et les textes antérieurs, le texte de cet avenant prévaut.

5.1. Durée. – Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du 1^{er} janvier 2012.

Il est déposé, ainsi que ses avenants, par les organisations professionnelles d'employeurs, conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

5.2. Révision

Chaque signataire ou adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les négociations débutent en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée restent en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, sont maintenues ;
- les dispositions de l'avenant portant révision, se substituent de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et sont opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui est expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suit son dépôt auprès du service compétent.

5.3. Dénonciation

L'accord peut être dénoncé conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents.

La dénonciation est notifiée par son auteur par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion du présent avenant.

Si la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou de la totalité de signataires salariés, le présent accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du texte qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration d'un préavis de 3 mois.

Si la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur du présent accord entre les autres signataires. Dans ce cas, les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent également à l'auteur de la dénonciation.

Si le présent accord est dénoncé par la totalité de signataires employeurs ou la totalité des signataires salariés, les dispositions suivantes s'appliquent :

- elle entraîne l'obligation pour tous les signataires ou adhérents de se réunir le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations ;
- durant les négociations, l'accord reste applicable sans aucun changement ;
- si un nouvel accord est signé dans le délai prévu par l'article L. 2261-10 du code du travail, les dispositions du nouvel accord se substituent intégralement à l'accord dénoncé.

Passé le délai susvisé, et à défaut d'accord de substitution, le texte de l'accord cesse de produire ses effets sous réserve des avantages acquis à titre individuel et pour autant que la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou de la totalité des signataires salariés.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles employeurs se rencontreront conformément aux dispositions de l'article L. 2241-6 du code du travail pour procéder à un bilan de l'application de ce dernier et pour négocier, le cas échéant, les adaptations nécessaires.

5.4. Extension

Le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNDF ;
FNCF ;
SNEP ;
FFAP ;
SPQR ;
SPQD ;
AACC ;
UPE ;
PRESSPACE ;
SNES ;
CSDDEM ;
SYNDEAC ;
AFPF ;
SNDLL ;
UPF ;
USPA ;
SPG ;
SIRTI ;
CNRA ;
SRN ;
SNELAC ;
SPFA ;
SRGP ;
SYNPASE ;
FICAM ;
SNSP ;
FPPR ;
SNA ;
SNPTV ;
ACCES ;
SPI ;
SYNOLYR ;
SIRRP ;
PRODISS ;
SNRC ;
SDD ;
SPMO ;
API ;
SNTTP ;
SCJF ;

STP ;
CSCAD ;
SEPP ;
SNRL ;
ASPEC PRO ;
SMA ;
SCC ;
SPECT ;
SYNAVI ;
APC ;
SPQN ;
SNDTP ;
PROFEDIM ;
SPM ;
SFAAL ;
FNPS ;
SPIIL.

Syndicats de salariés :

SNTPCT ;
SNJ ;
SRCTA ;
UNSA SPEC ;
SICS UNSA ;
SNJ CGT ;
FEC FO ;
FCCS CFE-CGC ;
FS CFTC ;
FILPAC ;
FNSAC ;
FASAP ;
F3C CFDT ;
FPT CFTC ;
FL CGT-FO ;
FFSCEGSA CFTC ;
SNSAVL CFTC.

ANNEXE I

CHAMP D'APPLICATION

Spectacle vivant

Les entreprises qui relèvent des secteurs d'activité du spectacle vivant sont celles ayant une des activités suivantes :

- production de spectacles (théâtrales, concerts, opéra, danse et autres productions analogues) y compris lorsque cette activité est associée à une activité de restauration ou de service de boissons (cabarets, cafés-concerts, spectacles de revues, spectacles de variétés...) ;
- organisation de tournées et la diffusion de spectacles lorsqu'elles comprennent la responsabilité artistique du spectacle ;
- activités de soutien au spectacle vivant assurant des prestations de services techniques pour le son, l'éclairage, le décor, le montage de structures, la projection d'images ou de vidéo, les costumes, etc. ;
- activités de production, de promotion et d'organisation de spectacles ne comprenant pas la responsabilité artistique du spectacle ;
- exploitation de lieux ou salles de spectacles aménagés pour des représentations publiques : salles de concert, de théâtre, de danse, de music hall, cirques, etc.,

généralement identifiés dans la nomenclature d'activités française, par les codes NAF en vigueur au 1^{er} janvier 2008 suivants : 56.10A ; 56.30Z ; 90.01Z ; 90.02Z ; 90.04Z.

Spectacle enregistré

Audiovisuel

Les entreprises qui relèvent du secteur d'activité de l'audiovisuel sont celles ayant une des activités suivantes :

- production de films et de programmes pour la télévision ;
- production de films institutionnels et publicitaires ;
- production de films pour le cinéma ;
- post-production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision ;
- activités photographiques uniquement pour les laboratoires photos adhérents au groupement national des laboratoires professionnels de l'image ;
- édition et diffusion de programmes radio ;
- édition de chaînes généralistes ;
- édition de chaînes thématiques,

généralement identifiées dans la nomenclature d'activités française par les codes NAF en vigueur au 1^{er} janvier 2008 suivants : 59.11A ; 59.11B ; 59.11C ; 59.12Z ; 60.10Z ; 60.20A ; 60.20B ; 74.20Z,

ainsi que l'Institut national de l'audiovisuel.

Edition musicale et enregistrements sonores et vidéo

Les entreprises qui relèvent des secteurs d'activités de l'édition musicale et enregistrements sonores et vidéo sont celles ayant une des activités suivantes :

- reproduction d'enregistrements ;
- enregistrement sonore et édition musicale,

généralement identifiées dans la nomenclature d'activités française par les codes NAF en vigueur au 1^{er} janvier 2008 suivants : 18.20Z ; 59.20Z.

Exploitation cinématographique et distribution de films

Les entreprises qui relèvent des secteurs d'activité de l'exploitation cinématographique et de la distribution de films sont celles ayant une des activités suivantes :

- projection de films cinématographiques ;
- distribution de films cinématographiques ;
- édition et distribution vidéo,

généralement identifiées dans la nomenclature d'activités française par les codes NAF en vigueur au 1^{er} janvier 2008 suivants : 59.13A ; 59.13B ; 59.14Z.

Publicité et distribution directe

Les entreprises qui relèvent des secteurs d'activité de la publicité et de la distribution directe sont celles ayant une des activités suivantes :

- conception et diffusion de publicités dans les journaux et les périodiques, à la radio et à la télévision, sur internet et dans d'autres médias ;
- conception et diffusion de publicités à l'extérieur, par exemple sur des panneaux, sur des vitrines, dans des magasins, sur des voitures et des autobus, etc. ;
- publicité aérienne ;
- distribution de prospectus et d'échantillons publicitaires ;
- création de stands et d'autres structures et sites d'affichage ;
- promotion de produits ;
- marketing dans les points de vente, (à l'exclusion des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 tel que modifié notamment par l'avenant du 18 septembre 2001) ;
- publipostage ;
- conseil en marketing ;
- pose d'affiches fixes ou mobiles, aménagement et entretien des panneaux publicitaires ;
- régie publicitaire pour la vente ou la revente de temps d'antenne et d'espaces publicitaires ;
- centrales d'achat d'espace,

ainsi que les entreprises dont l'activité principale est assimilée à la publicité et qui ne relèvent pas d'autres accords de branche relatifs à la formation professionnelle continue,

généralement identifiées dans la nomenclature d'activités française par les codes NAF en vigueur au 1^{er} janvier 2008 suivants : 73.11Z ; 73.12Z.

Loisirs pour les entreprises de droit privé à but lucratif

Entreprises relevant de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels du 5 janvier 1994 en application de l'avenant n° 26 ter du 13 novembre 2009

Les entreprises concernées sont celles qui gèrent des installations et/ou exploitent à titre principal des activités à vocation récréative et/ou culturelle, dans un espace clos et aménagé avec des installations fixes et permanentes comportant des attractions de diverse nature (manèges secs et/ou aquatiques ; spectacles culturels ou de divertissements avec présentation ou non d'animaux ; décors naturels ou non ; expositions ; actions continues ou ponctuelles d'animation pédagogiques ou non).

Elles reçoivent un public familial, à titre onéreux :

- avec un droit d'entrée unique et/ou paiement aux attractions ;
- et ce tout au long de l'année et/ou de manière saisonnière.

Les entreprises concernées exercent, d'une manière générale, une ou plusieurs activités ludiques et/ou culturelles, en y associant : restauration, attractions, boutiques, destinées, dans le cadre urbain et/ou rural, et/ou commercial, à un marché familial.

Elles organisent et assument la maîtrise d'une sécurité permanente des biens et des personnes par des équipements techniques et un encadrement adaptés, le public n'ayant pas à mettre en œuvre de connaissance technique particulière.

Les entreprises concernées exercent une des activités suivantes :

- parc d'attractions ;
- parc à thème ou non ;
- parc aquatique ;
- aquarium ;
- transport d'agrément ;
- gestion des musées ;
- gestion des sites et monuments historiques et des attractions touristiques similaires (à l'exclusion des monuments historiques et palais nationaux) ;
- conservation du patrimoine naturel ;
- gestion de jardins botaniques, des réserves et parcs naturels (à l'exclusion des zoos) ;
- discothèques (établissements équipés d'une piste de danse, animés par un professionnel de la musique enregistrée ou non et qui vendent des boissons destinées à être consommées sur place),

généralement identifiées dans la nomenclature d'activités française par les codes NAF en vigueur au 1^{er} janvier 2008 suivants : 56.30Z ; 91.02Z ; 91.03Z ; 91.04Z ; 93.19Z ; 93.21Z ; 93.29Z.

*Entreprises assurant la gestion d'équipements de sports
et de loisirs en délégation de service public*

Les entreprises concernées exercent une des activités suivantes :

- piscines ;
- patinoires ;
- stades ;
- installations de sports de raquette ;
- installations de plein air.

généralement identifiées dans la nomenclature d'activités française par le code NAF en vigueur au 1^{er} janvier 2008 suivant : 93.11Z.

Organisation de jeux de hasard et d'argent (à l'exclusion des casinos)

Les entreprises concernées exercent une activité de cercle de jeux, généralement identifiées dans la nomenclature d'activités française par le code NAF en vigueur au 1^{er} janvier 2008 suivant : 92.00Z.

Presse écrite et agence de presse

Les entreprises qui relèvent des secteurs d'activité de la presse écrite et des agences de presse sont celles ayant une des activités suivantes :

- édition de journaux ;
- édition de revues et périodiques ;
- imprimerie de journaux ;
- acheminement de journaux ;
- agences de presse,

généralement identifiées dans la nomenclature d'activités française par les codes NAF en vigueur au 1^{er} janvier 2008 suivants : 18.11Z ; 5310Z ; 58.13Z ; 58.14Z ; 92.24Z.

« Autres activités »

- Peuvent adhérer volontairement au présent accord les entreprises ayant une des activités suivantes :
- les activités exercées par des agents ou agences pour le compte de particuliers et consistant habituellement à leur obtenir un engagement dans des films, des productions théâtrales, d'autres spectacles ou des manifestations sportives et à placer des livres, des pièces de théâtre, des œuvres d'art, des photos, etc., chez des éditeurs, des producteurs, etc. ;
 - qui représentent et placent les artistes ou qui gèrent les droits attachés aux œuvres artistiques, littéraires, musicales ;
 - les activités des agences et bureaux de casting, telles que les agences de distribution de rôles, généralement identifiées dans la nomenclature d'activités françaises, par les codes NAF en vigueur au 1^{er} janvier 2008 suivants : 74.90B ; 78.10Z.
 - les organisations professionnelles signataires de cet accord ;
 - les organismes sociaux spécifiques aux activités des entreprises relevant du présent accord.

Intermittents du spectacle

Les entreprises employant au moins un intermittent du spectacle, c'est-à-dire un artiste ou un technicien employé sous CDD d'usage dans le cadre d'un spectacle vivant ou enregistré, relèvent, en ce qui les concerne, également de cet accord quel que soit le code NAF qui leur est attribué.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

OPCA TRANSPORTS

ACCORD DU 26 MAI 2011
RELATIF À L'ORGANISME COLLECTEUR OPCA TRANSPORTS
NOR : ASET1151309M

Vu l'accord national portant création de l'OPCA transports du 28 décembre 1994 ;
Vu l'accord unique d'adhésion du 29 janvier 1998 (transports routiers de marchandises et activités auxiliaires du transport ; transport fluvial de fret et de passager ; transports maritimes ; agences de voyages et de tourisme ; transports publics urbains de voyageurs ; manutention portuaire) ;
Vu l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 ;
Vu la loi du 24 novembre 2009 ;
Vu le décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010 relatif aux OPCA ;
Vu l'accord national du 28 décembre 1994, notamment son article 3, portant création de l'OPCA transports ;
Vu les statuts de l'OPCA transports du 28 décembre 1994 portant création de l'association loi de 1901 dénommée « OPCA transports » ;
Vu le règlement intérieur modifié de l'OPCA transports pris en application desdits statuts,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle tout au long de la vie prévue par les textes cités ci-dessus, et en vue du renouvellement par les pouvoirs publics, au plus tard le 1^{er} janvier 2012, de l'agrément des OPCA, le présent accord a pour objet de :

- déterminer le champ d'intervention professionnel et géographique de l'organisme collecteur ci-après nommé « OPCA transports » ;
- fixer ses principes généraux de fonctionnement ;
- définir les principes financiers généraux de gestion à mettre en œuvre dans le cadre de la réglementation et du nouveau plan comptable en cours d'adoption ;
- préciser son organisation de gestion et sa structure opérationnelle, tant au niveau national que régional ;
- fixer les principes de sa gouvernance paritaire ;
- demander au ministère du travail l'agrément de l'OPCA transports.

Par ailleurs, le présent accord détermine les modalités du « vivre ensemble » des branches professionnelles qui ont choisi, ou choisiront, de se regrouper dans l'OPCA transports.

Elle se situe dans la continuité de l'association existante. Les dispositions du présent accord se substituent à celles de l'accord du 28 décembre 1994 qui ont le même objet.

L'adhésion au présent accord s'effectuera dans les conditions prévues par les articles L. 2261-3, L. 2261-5 et L. 2261-6 du code du travail.

Dans le cadre des dispositions régissant l'association loi de 1901 OPCA transports, les statuts et le règlement intérieur seront révisés et mis en harmonie avec le présent accord dans l'année suivant la date d'agrément.

Article 1^{er}

Champ d'intervention professionnel et géographique de l'OPCA transports

1.1. L'OPCA transports est un OPCA multibranches constitué autour de l'axe mobilité/déplacements/transports des biens et personnes, tous modes confondus.

Il regroupe ou est susceptible de regrouper :

- les activités de transport de fret, de biens, de valeurs et de personnes ;
- les activités de logistique et de manutention ;
- les activités liées à l'environnement ;
- les activités de gestion d'infrastructures de transports ;
- toutes autres activités annexes ou connexes.

1.2. Dans le cadre du présent accord, l'OPCA transports a un champ d'intervention géographique conforme au champ d'application des conventions collectives et accords de branche de ses adhérents. Ces champs figurent en annexe du présent accord.

En cas d'adhésion de secteurs d'activités qui conduiraient à modifier le champ d'intervention professionnel et/ou géographique de l'OPCA transports, les parties conviennent de demander au ministère du travail une modification du champ de l'agrément.

1.3. L'OPCA transports est attaché à faciliter le regroupement d'activités professionnelles et de métiers à fortes caractéristiques communes :

- mobilité des biens et des personnes ;
- sûreté et sécurité, y compris environnementale, dans l'utilisation du domaine public ;
- respect de normes et de contraintes nationales et internationales obligatoires, conventionnelles ou réglementaires ;
- technicité marquée de nombreux métiers ;
- etc.

1.4. L'OPCA transports affirme sa volonté de répondre aux besoins de ses adhérents, et de s'élargir, en conservant la capacité d'apporter à tous un réel soutien basé sur une connaissance précise des spécificités professionnelles de chaque branche et sur l'existence de services de proximité compétents et qualifiés.

Article 2

Principes généraux de fonctionnement

2.1. L'OPCA transports réaffirme sa volonté de respecter l'identité de ses branches adhérentes et de leurs entreprises, en assurant à chacun une représentation et un droit d'expression équitables.

2.2. L'OPCA transports considère que sa capacité de gestion paritaire, sans recours à délégation pour la mise en œuvre des décisions du conseil d'administration, de même que le montant de ses coûts de fonctionnement et de ses frais de gestion, répondent aux exigences de la réforme en cours.

Ils constituent des atouts qu'il convient de sauvegarder afin de favoriser un fonctionnement transparent et rigoureux, et la mise en œuvre de moyens simples de suivi et d'évaluation des résultats en matière de formation.

2.3. Afin de répondre au mieux aux besoins de formation des branches adhérentes, et de respecter le choix de leurs priorités, l'OPCA transports s'engage à mettre en place un processus de déconcentration des prises de décision.

Ce choix volontariste se traduit par le renforcement du rôle des sections paritaires professionnelles techniques (SPP) de branches en matière de travaux préparatoires, de définition des besoins et de la mise en œuvre des politiques et priorités de formation, en liaison avec les CPNE et les observatoires respectifs.

2.4. L'OPCA transports, qui dispose déjà d'un échelon national structuré de gestion de la collecte et des dispositifs de formation et d'information de ses adhérents (entreprises et salariés), basé sur la dématérialisation de documents et l'utilisation de techniques performantes de diffusion de données et d'informations, renforce ses actions en ce domaine afin de répondre aux objectifs généraux de la réforme.

Il assure, notamment à l'aide de ces outils, la transparence de la gouvernance souhaitée par les pouvoirs publics.

Par ailleurs, l'OPCA transports, qui est déjà doté de services extérieurs de proximité, placés auprès des entreprises et des salariés dans 21 régions administratives, renforce les implantations existantes et généralise ses implantations régionales afin d'accroître les services de proximité offerts, en particulier aux TPE et PME.

2.5. Enfin, l'OPCA transports recherche des opportunités de partenariat avec le FPSPP, Pôle emploi, les collectivités territoriales et locales, les autres organismes paritaires collecteurs agréés, et toute autre partie intéressée par les problématiques de renforcement des compétences et des qualifications, de reclassement et d'insertion des salariés, des demandeurs d'emplois et des personnes en difficulté.

Article 3

Principes généraux de gestion financière

3.1. A compter du 1^{er} janvier 2012, et conformément aux termes de la réglementation en vigueur :

- la collecte recueillie au titre de la professionnalisation est mutualisée dès réception ;
- il est créé trois sections financières au titre du plan de formation :
 - entreprises de 1 à 9 salariés ;
 - entreprises de 10 à 49 salariés ;
 - entreprises de 50 salariés et plus.

Les sommes collectées dans les deux premières sections financières ci-dessus sont mutualisées à réception de la collecte.

Pour la section financière des entreprises de 50 salariés et plus, les sommes sont mutualisées au niveau des sections professionnelles. La date de mutualisation entre les sections professionnelles est fixée au 31 octobre de chaque année.

3.2. L'OPCA transports, en complément de ce dispositif réglementaire, applique les principes suivants :

a) Chaque SPP de branche est appelée, au cours du dernier trimestre de chaque année, à présenter ses besoins prévisionnels chiffrés.

b) Ces demandes seront satisfaites au travers de deux modes de financement.

L'un sur la base de la collecte obligatoire « professionnalisation » de la branche dont le montant brut sera :

- augmenté du montant des annulations des 12 mois précédents ;
- diminué d'un montant affecté au fonds interne de gestion collective (FIGECO) ;
- diminué du reversement au FPSPP ;
- diminué de la participation aux frais de fonctionnement de l'OPCA transports ;
- éventuellement diminué d'un versement au dispositif apprentissage si cela est prévu par l'accord de branche.

L'autre par utilisation du fonds interne de gestion collective (FIGECO).

Les prélèvements sur ce fonds seront arbitrés, si nécessaire, par le conseil d'administration dans le respect de la cohérence budgétaire globale de l'OPCA transports.

Sous la responsabilité du conseil d'administration, la SPP de branche a donc la libre disposition des fonds ainsi affectés afin de financer la politique et les priorités déterminées par la branche.

Le règlement intérieur de l'OPCA transports précise, en tant que de besoin, les modalités pratiques de mise en œuvre de ces dispositifs.

c) S'agissant du financement de la portabilité du DIF, des frais d'études et d'observatoires, des opérations de cofinancement (Pôle emploi ; FPSPP ; régions ou autres collectivités territoriales ; etc.), les dépenses à charge de l'OPCA transports sont affectées en priorité sur le fonds interne de gestion collective.

Toutefois, le conseil d'administration de l'OPCA transports peut décider d'imputer certaines de ces opérations à la SPP concernée.

3.3. S'agissant de l'application du principe de contractualisation des objectifs et des moyens de l'OPCA au 1^{er} janvier 2012, les services administratifs de l'OPCA et la commission financière sont en charge de la préparation du dossier de négociation avec les pouvoirs publics.

Ce dossier est approuvé en conseil d'administration.

Article 4

Principes généraux d'organisation

4.1. Au plan administratif, l'OPCA transports est dirigé par un directeur général ou un directeur, dont les attributions et la désignation sont effectuées en conseil d'administration sur proposition du bureau.

4.2. Au niveau fonctionnel, l'OPCA comporte des services centraux structurés autour de 4 pôles :

- administration générale, budget, comptabilité ;
- gestion et suivi des dossiers de formation ;
- audit et contrôle ;
- communication, information des entreprises et des salariés, gestion et développement du centre serveur.

Cette organisation, qui peut être modifiée en tant que de besoin, est adaptée aux nouvelles missions confiées aux OPCA par la réforme.

Notamment, le site internet sera mis en état de répondre aux nouveaux objectifs suivants :

- publicité des priorités, critères et conditions de prise en charge des dossiers présentés par les employeurs ;
- information générale et sensibilisation des entreprises et information des salariés ;
- présentation des comptes annuels et du rapport des commissaires aux comptes ;
- publication d'une liste des organismes de formation bénéficiant des fonds de l'OPCA.

4.3. Sur le plan territorial, l'OPCA transports est implanté dans 21 régions administratives et a développé un réseau de proximité dont l'ambition est de répondre aux demandes et besoins de toutes les branches adhérentes dans toutes les régions de la France métropolitaine.

Les responsables régionaux de l'OPCA transports, sous l'autorité du délégué à la direction en charge du réseau, ont pour mission de développer le rôle de conseil de l'OPCA auprès des entreprises et de leurs salariés.

En outre, ils ont aussi pour mission de valoriser les actions des branches auprès des pouvoirs publics régionaux et locaux, des administrations compétentes en matière d'emploi, de développement des compétences, d'insertion, de lutte contre l'illettrisme, etc., des organisations professionnelles et syndicales des branches adhérentes, des OPMQ et/ou autres organismes économiques et statistiques des secteurs de compétence de l'OPCA transports.

4.4. Dans l'objectif de renforcer sa volonté affichée de respecter l'identité et les choix politiques des branches en matière de formation, l'OPCA transports met en place des « conseillers référents » par secteurs d'activités, au fait des caractéristiques des métiers exercés, et capables de renforcer le lien entre les services de l'OPCA, les SPP, et les entreprises et salariés concernés.

4.5. Par ailleurs, afin de sécuriser l'utilisation des fonds collectés et veiller à leur bonne utilisation, la mission d'audit et de contrôle est renforcée et peut faire appel à des missions de contrôle externalisées.

Article 5

Principes généraux de gouvernance

5.1. Aux termes des textes susvisés portant création de l'association loi de 1901 « OPCA transports ».

L'association est administrée par un conseil paritaire d'administration de 36 membres composé de deux collèges :

- un collège salarié composé de trois représentants de chacune des six organisations syndicales représentatives des salariés signataires de l'accord du 28 décembre 1994 et du présent accord ;
- un collège employeurs composé du même nombre de représentants que le collège salarié, pour l'ensemble des organisations professionnelles patronales signataires de l'accord du 28 décembre 1994 et du présent accord.

Les membres du conseil d'administration sont désignés pour 2 ans renouvelables par leurs organisations syndicales ou professionnelles respectives.

Il est mis en place un bureau du conseil d'administration composé de douze membres, soit un administrateur par organisation syndicale signataire de l'accord national du 28 décembre 1994 (soit six membres) et un nombre égal d'administrateurs représentant l'ensemble des organisations professionnelles patronales (soit six membres).

Le président et le vice-président de l'OPCA sont élus par le conseil d'administration. Il est ensuite procédé à l'élection d'un trésorier, d'un trésorier adjoint, d'un secrétaire et d'un secrétaire adjoint.

Le conseil procède aussi à l'élection d'une commission financière paritaire.

Les statuts et le règlement intérieur modifié de l'OPCA transports, fixent par ailleurs les modalités de fonctionnement du dispositif ci-dessus.

5.2. Le présent accord, nouvel acte fondateur de l'association dite « OPCA transports », en vue du renouvellement de son agrément par les pouvoirs publics au 1^{er} janvier 2012, s'inscrit dans la continuité des principes de gouvernance ci-dessus, sans préjudice de l'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles.

5.3. Dans l'objectif réaffirmé par le présent accord de respecter au mieux la diversité des métiers des salariés du transport et de leurs entreprises, de favoriser le dialogue et l'expression des besoins

des uns et des autres, d'assurer une représentation équitable des branches adhérentes au sein de l'OPCA :

Il est mis en place une assemblée générale paritaire des branches adhérentes à l'OPCA transports.

Toutes les organisations syndicales et patronales signataires du présent accord, soit lors de sa première adoption, soit par adhésion ultérieure, ont le droit de siéger à l'assemblée générale. Elles disposent globalement d'un droit de vote proportionnel à l'importance économique de leur branche, mesurée par le nombre de salariés travaillant au sein de la branche.

Afin d'assurer au mieux le respect du droit d'expression des « branches minoritaires » ces droits de vote comporteront une partie fixe minimale et une partie proportionnelle au nombre de salariés recensés dans la branche.

L'assemblée générale se réunit annuellement pour entendre et se prononcer sur le rapport annuel d'activité, le rapport financier et les comptes, le rapport des commissaires aux comptes et donner quitus au conseil d'administration.

L'assemblée générale est informée des orientations des politiques de formation conduites et financées dans le cadre des actions de l'OPCA transports.

L'assemblée générale se prononce sur les demandes éventuelles d'adhésion de branches souhaitant rejoindre l'OPCA transports. Ces demandes sont instruites en conseil d'administration.

Le président et le vice-président ont pouvoir de convoquer les assemblées générales annuelles.

5.4. Conformément au dernier paragraphe du préambule du présent accord, les statuts et le règlement intérieur de l'OPCA transports seront modifiés et adaptés aux nouveaux rôles et aux nouvelles missions, étant entendu :

- que les SPPT deviennent des sections paritaires professionnelles (SPP) ;
- que de nouvelles SPP peuvent être créées, avec l'approbation et sous la responsabilité du conseil d'administration, pour exprimer les besoins et modalités de formation d'une nouvelle branche adhérente ou d'une partie significative des métiers d'une branche ;
- qu'une étroite coordination doit être assurée entre SPP de l'OPCA, CPNE et observatoires.

5.5. Il est aussi précisé que les président et vice-président d'une CPNE de branche peuvent être invités à siéger avec voix consultative aux SPP dont ils ne seraient pas membres. De même, les SPP doivent s'appuyer sur les travaux conduits par les OPMQ.

Par ailleurs, les président et vice-président de SPP se réunissent, au minimum deux fois par an, avec le président et le vice-président de l'OPCA transports, dans le but d'assurer une coordination optimale des travaux au sein de l'OPCA.

Enfin, les président et vice-président des SPP peuvent être entendus en conseil d'administration ou en bureau pour tout sujet concernant leurs travaux.

Article 6

Entrée en vigueur de l'accord

Les parties conviennent de demander l'extension du présent accord, qui entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension, à l'exception des dispositions du point 5.5 qui sont applicables dès la signature de l'accord.

Fait à Paris, le 26 mai 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SNAV ;

ADF ;

UNIM ;
CAF ;
UTP ;
UNOSTRA ;
FNAA ;
FNTS ;
FNAP ;
OTRE ;
TLF ;
CNSA ;
CSD ;
FEDESFI ;
FNTV ;
FNTR ;
FEDIMAG.

Syndicats de salariés :

FNCR ;
SGMF ;
FNECS CFE-CGC ;
UGICT ;
FS CFDT ;
FEC FO ;
FGTE CFDT ;
FETS FO ;
SNATT CFE-CGC ;
FNST CGT ;
FNPD CGT ;
UNCP FO ;
FGT CFTC ;
FNCTT CFE-CGC ;
FEETS FO ;
SNEPAT FO ;
SNPNS CFTC ;
SNEPS ;
FNT CGT-FO ;
FNT CFE-CGC ;
FNSM CGT ;
CNTPA ;
CFE-CGC marine marchande ;
SNTU CFDT.

ANNEXE

Transports routiers de marchandises et activités auxiliaires

Codes NACE :

- 49.41A Transports routiers de fret interurbain.
- 49.41B Transports routiers de fret de proximité.
- 49.41C Location de camions avec chauffeur.
- 49.42Z Services de déménagement.
- 52.10B Entreposage et stockage non frigorifiques valeurs.
- 52.21Z Services auxiliaires des transports terrestres.
- 52.29A Messagerie, fret express.
- 52.29B Affrètement et organisation des transports.
- 53.20Z Autres activités de poste et courrier.
- 77.11A Location de courte durée de voitures et de véhicules automobiles légers.
- 77.12Z Location et location bail de camions.
- 80.10Z Activités de sécurité privée (transports de fonds et valeurs).

Convention collective nationale de rattachement : convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport (IDCC 16, brochure 3085).

Champ géographique : territoire métropolitain.

Transports routiers de personnes

Codes NACE :

- 49.32Z Transports de voyageurs par taxis (grande remise).
- 49.39A Transports routiers réguliers de voyageurs.
- 49.39B Autres transports routiers de voyageurs.
- 86.90A Ambulances.

Convention collective nationale de rattachement : convention collective nationale des transports routiers (IDCC 16, brochure 3085, A 85/Transport routier de personnes).

Champ géographique : territoire métropolitain.

Transports fluviaux de fret et de passagers

Codes NACE :

- 50.30Z Transports fluviaux de fret.
- 50.40Z Transports fluviaux de passagers.

Conventions collectives nationales de rattachement :

Convention collective des ouvriers de la navigation intérieure de marchandises (IDCC 3).

Convention collective nationale du personnel sédentaire des entreprises de transports de navigation intérieure (IDCC 2174, brochure 3153).

Convention collective nationale du personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure (IDCC 1974, brochure 3293).

Champ géographique : France métropolitaine.

Agences de voyages et de tourisme

Codes NACE :

79.11Z Activités des agences de voyages.

79.12Z Activités de voyagistes.

79.90Z Autres de services de réservation et activités connexes.

Conventions collectives nationales de rattachement :

Personnel des agences de voyages et de tourisme (IDCC 1710, brochure CCN 3061).

Guides accompagnateurs et accompagnateurs au service des agences de voyages et de tourisme (IDCC 412, brochure CN 3094).

Champ géographique : territoire français transports maritimes.

Codes NACE :

50.10Z Transports maritimes et côtiers de passagers.

50.20Z Transports maritimes et côtiers de fret.

52.29B Affrètement et organisation des transports (activités spécifiques de transports maritimes).

52.22Z Services auxiliaires des transports par eau (remorquage et pilotage).

Conventions collectives nationales de rattachement :

Convention collective nationale des officiers de la marine marchande (IDCC 5520, brochure 3604).

Convention collective nationale du personnel navigant d'exécution de la marine marchande (IDCC 5521, brochure 3607).

Convention collective nationale du personnel sédentaire des entreprises de navigation libre (IDCC 23, brochure 3216).

Manutention portuaire

Code NACE : 52.24A Manutention portuaire.

Convention collective nationale de rattachement : convention collective nationale de la manutention portuaire (IDCC 1763, brochure 3273).

Champ géographique : France métropolitaine.

Transports urbains de voyageurs

Code NACE : 49.31Z Transports urbains et suburbains de voyageurs.

Convention collective rattachée : Convention collective nationale des réseaux de transports urbains de voyageurs (IDCC 1424, brochure CCN 3099).

Champ géographique : territoire métropolitain et Corse.

Brochure n° 3086

Convention collective nationale
IDCC : 1170. – INDUSTRIE DES TUILES ET BRIQUES

ACCORD DU 1^{ER} JUIN 2011
RELATIF À LA CRÉATION D'UNE COMMISSION DE VALIDATION DES ACCORDS

NOR : ASET1151312M
IDCC : 1170

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux signataires rappellent l'importance du dialogue social et de la négociation collective. Les syndicats représentatifs sont par définition les interlocuteurs privilégiés de l'employeur ou de son représentant au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

Conformément à l'article L. 2232-21 du code du travail, les entreprises de moins de 200 salariés dépourvus de délégué syndical, ont la possibilité de négocier et conclure des accords collectifs avec les représentants du personnel sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif. Cela, à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail.

La commission paritaire de validation de la branche se prononce sur la validité des accords collectifs conclus avec les élus du comité d'entreprise ou d'établissement, ou avec la délégation unique du personnel, ou à défaut avec les délégués du personnel, dans le délai de 4 mois qui suit sa saisine faite dans le respect des dispositions prévues par le présent accord, conformément aux articles L. 2232-21, L. 2232-22 et L. 2232-23 du code du travail.

Les partenaires sociaux rappellent les objectifs et déterminent les modalités de fonctionnement de la commission paritaire de validation, modalités qui constituent le règlement intérieur de ladite commission, lorsqu'elle se réunit dans le cadre de l'application des dispositions mentionnées ci-dessus.

Article 1^{er}

Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salarié(e)s relevant de la convention collective nationale des tuiles et briques en vigueur sur le territoire métropolitain et les DOM, conformément à son article G1 et aux articles L. 2232-21 et suivants du code du travail.

Article 2

Rôle de la commission paritaire de validation

Le rôle de la commission est de contrôler, en vue de leur validation, que les accords collectifs conclus en application de l'article L. 2232-21 n'enfreignent pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

La commission paritaire de validation n'exerce aucun contrôle sur l'opportunité de l'accord et ne fait pas de propositions de modification des accords soumis.

Article 3

Composition de la commission paritaire de validation et sa présidence

La commission paritaire de validation se compose de :

- un représentant titulaire et un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
- un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs dans la branche.

Les représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche sont désignés par les fédérations nationales de ces mêmes organisations. Celles-ci doivent faire connaître par écrit le nom de leurs représentants titulaires et suppléants.

Les représentants des organisations professionnelles d'employeurs sont désignés par la FFTB.

Les représentants suppléants assistent aux travaux de la commission aux côtés de représentants titulaires qu'ils ont vocation à remplacer en cas d'absence de ceux-ci. Ils n'ont voix délibérative sur l'accord examiné qu'en l'absence du titulaire.

La présidence de la commission est assurée par alternance, tous les 2 ans, par un représentant issu d'une organisation syndicale de salariés ou issu de la commission employeurs.

Lors du premier mandat de fonctionnement, la présidence de la commission sera assurée par un représentant des employeurs.

Lorsque l'un des membres de la commission fait partie de l'entreprise dans laquelle l'accord collectif soumis à validation a été conclu, ce membre ne peut siéger à ladite session de validation lors de l'examen dudit accord.

En revanche, il est recommandé à l'entreprise ayant saisi la commission de venir présenter l'accord conclu accompagné d'un représentant élu du personnel signataire.

Article 4

Siège et secrétariat de la commission paritaire de validation

Le siège de la commission est situé à l'adresse de la FFTB.

Le secrétariat de la commission paritaire de validation est assuré par la FFTB (fédération française des tuiles et briques), qui effectue la gestion des demandes de validation en :

- accusant réception des demandes de validation ;
- vérifiant le contenu de chaque dossier ;
- réclamant, le cas échéant, les pièces manquantes pour tout dossier incomplet ;
- adressant par courrier (papier ou mail) une copie de la demande accompagnée du dossier aux membres de la commission dans un délai minimum de 15 jours calendaires avant la tenue de chaque réunion (art. 6) ;
- assurant la convocation à chacune des réunions ;
- rédigeant le procès-verbal de chacune des réunions ;
- notifiant les décisions de la commission (art. 10).

Au titre de service, la FFTB est habilitée à facturer des frais de dossiers pour les entreprises non adhérentes dont l'accord d'entreprise serait soumis à la validation de la commission.

Article 5

Information aux organisations syndicales

L'information préalable prévue par l'article L. 2232-21 du code du travail relative à la décision d'engager des négociations avec les élus du personnel devra être adressée par l'employeur à chacune

des organisations syndicales représentatives de la branche au niveau national dont les adresses figurent en annexe I. Toute modification d'adresse devra être indiquée à la FFTB, par lettre recommandée avec avis de réception.

Cette information devra également être transmise en lettre recommandée avec accusé de réception au secrétariat de la FFTB.

Le thème de la négociation doit figurer dans cette information.

Article 6

Saisine de la commission

La commission paritaire de validation est saisie par l'employeur.

Cette saisine s'effectue par lettre recommandée avec avis de réception, adressée au secrétariat de ladite commission.

La lettre de saisine est accompagnée du dossier constitué des pièces suivantes (annexe II) :

- un exemplaire de l'original de l'accord soumis à validation, en version papier et un exemplaire en version numérique, et éventuellement les accords ou avenants en lien avec l'accord soumis à validation ;
- une copie de l'information préalable, prévue par l'article L. 2232-21 du code du travail, adressée par l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, à l'ensemble des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche ;
- une copie de l'information préalable, prévue par l'article L. 2314-3 du code du travail, adressée par l'employeur à l'ensemble des organisations syndicales représentatives relatif à la mise en place ou renouvellement des institutions représentatives du personnel ;
- une attestation mentionnant, à la date de signature de l'accord, l'effectif de l'entreprise calculé selon les règles posées à l'article L. 1111-2 du code du travail ;
- un double du formulaire Cerfa de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord ;
- les nom et adresse de l'entreprise, la nature de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été conclu ainsi que le nom et prénom des représentants élus ayant signé l'accord.

Tout dossier de demande incomplet, sera déclaré irrecevable jusqu'à réception de l'ensemble des pièces.

Dès que le dossier est complet, le secrétariat de la commission adresse, au moins 15 jours calendaires avant la date de réunion, par courrier et par messagerie électronique, une copie de l'ensemble du dossier à chacun des membres de la commission paritaire de validation.

Article 7

Réunions de la commission

La commission paritaire de validation se réunit trois fois l'an pour se prononcer sur les dossiers.

Elle se réunit à l'occasion d'une autre réunion paritaire se déroulant le même jour.

Il est précisé que dans l'hypothèse où aucun dossier complet n'est arrivé dans les 30 jours calendaires précédant la réunion, celle-ci est annulée.

Article 8

Organisation du vote

La commission ne pourra délibérer valablement que si deux membres au minimum par collège sont présents.

La validation par la commission paritaire est acquise à la majorité simple des voix des présents.

Le calcul du nombre de voix est le suivant :

A l'occasion de chaque décision, le collège des employeurs et celui des salarié(es) doivent disposer d'un nombre égal de voix.

Le nombre de voix pour chacun des collèges est calculé selon l'opération suivante : nombre de titulaires présents du collège « employeurs » \times nombre de titulaires présents du collège « salarié(es) ».

Exemple 1

Collège « salariés » : 2 présents.

Collège « employeurs » : 2 présents.

Nombre de voix : $2 \times 2 = 4$ voix par collège.

Chaque membre de chaque collège dispose du même nombre de voix.

Exemple 1

Collège « salariés » : 5 présents.

Collège « employeurs » : 2 présents.

Donc $5 \times 2 = 10$.

Chaque collège a 10 voix à partager entre les membres présents :

- 2 voix pour chacun des membres du collège « salariés » ;
- 5 voix pour chacun des membres du collège « employeurs ».

Exemple 2

Collège « salariés » : 2 présents.

Collège « employeur » : 3 présents.

Donc $2 \times 3 = 6$.

Chaque collège a 6 voix à partager entre les membres présents :

- 3 voix pour chacun des membres du collège « salariés » ;
- 2 voix pour chacun des membres du collège « employeurs ».

Article 9

Décisions de la commission paritaire de validation

Pour chaque accord qui lui est soumis, la commission paritaire de validation rend :

1. Soit une décision d'irrecevabilité qui doit être motivée :
 - la demande de validation ne comporte pas l'ensemble des pièces constitutives du dossier complet ;
 - l'accord n'entre pas dans le champ d'application de la convention collective nationale des tuiles et briques.
2. Soit une décision de validation : l'accord est conforme aux dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles.
3. Soit une décision de rejet qui doit être motivée : l'accord ne respecte pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles. Il y a eu égalité des voix lors du vote.

Conformément aux règles de l'article L. 2232-22 du code du travail, il est rappelé que le contrôle de la commission ne peut pas porter sur l'opportunité de l'accord.

En cas d'égalité de voix, la commission constate qu'elle n'a pas pu se prononcer et prend une décision de rejet.

Le résultat du vote ainsi que la décision de la commission et les motifs en cas de rejet et d'irrecevabilité, sont consignés dans le procès-verbal, établi en séance par le secrétariat. Le procès-verbal est signé par tous les membres de la commission paritaire de validation présents.

Le procès-verbal indiquera les membres présents, le nombre de voix en faveur ou en défaveur de l'accord.

Lorsque la commission valablement saisie n'a pas pris sa décision dans un délai de 4 mois à compter de la réception de la demande de validation avec le dossier complet, l'accord est réputé valide, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail.

Article 10

Notification des décisions

La décision de la commission paritaire de validation est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception, par son secrétariat à l'employeur qui a saisi la commission dans un délai de 15 jours calendaires à compter de la date de la réunion au cours de laquelle la décision a été prise.

Article 11

Indemnisation des membres de la commission

Les salariés désignés par leur organisation syndicale représentative dans la branche pour siéger à la commission paritaire de validation bénéficient, sur justification, d'une autorisation d'absence sans perte de rémunération pour participer aux réunions plénières de cette commission et de l'indemnisation fixée par la convention collective nationale des tuiles et briques.

Article 12

Durée de l'accord et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions relatives au présent accord entreront en vigueur au jour de la signature.

Article 13

Dépôt de l'accord et extension

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et pour le dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-5, L. 2231-6, D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 14

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non signataire pourra y adhérer par lettre recommandée avec accusée de réception. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

Article 15

Révision. – Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail. Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires.

Fait à Paris, le 1^{er} juin 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FFTB.

Syndicats de salariés :

FNCB CFDT ;

SCAMIC CFE-CGC.

ANNEXE I

LISTE DES ADRESSES DES ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIÉS REPRÉSENTATIVES DANS LA BRANCHE DU NÉGOCE DES MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION

FNCB CFDT	Le secrétariat national de la branche	Fédération construction et bois (FNCB CFDT), 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19
CFTC	Le secrétariat national de la branche	Fédération BATIMAT TP, 251, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris
CFE-CGC	Le secrétariat national de la branche	Fédération nationale de la construction SCAMIC, syndicat national des cadres, agents de maîtrise et techniciens des industries céramiques, 15, rue de Londres, 75009 Paris
CGT	Le secrétariat national de la branche	Fédération nationale des travailleurs du verre et de la céramique, case 417, 263, rue de Paris, 93514 Montreuil Cedex
CGT-FO	Le secrétaire général	Fédération générale Force ouvrière 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, 170, avenue Parmentier, CS 20006, 75479 Paris Cedex 10

ANNEXE II

SAISINE DE LA CPV : EXEMPLE DE FICHE À REMPLIR

A retourner au secrétariat de la CPV, par lettre recommandée avec avis de réception et par voie électronique.

Attention : le dossier doit être retourné au secrétariat de la CPV **1 mois avant la date de la réunion**.

Tout dossier incomplet ne sera pas présenté.

Nom de l'établissement

Adresse

Nom de la personne à contacter

Téléphone : Fax :

EFFECTIF	CODE APE	CONVENTION collective appliquée

Cochez le signataire de l'accord :

☐ Membre(s) du CE

☐ Membre(s) de la DUP

☐ DP

Liste des documents à transmettre :

☐ Copie de l'information préalable, prévue par l'article L. 2232-21 du code du travail, adressée par l'employeur, par AR, à l'ensemble des partenaires sociaux représentatifs de salariés de la branche (cf. liste annexe I).

☐ Copie de l'information préalable, prévue par l'article L. 2314-3 du code du travail, adressée par l'employeur à l'ensemble des organisations syndicales représentatives relatif à la mise en place ou renouvellement des institutions représentatives du personnel.

☐ Attestation mentionnant, à la date de signature de l'accord, l'effectif de l'entreprise calculé selon les règles posées à l'article L. 1111-2 du code du travail.

☐ Un exemplaire de l'original de l'accord soumis à validation, en version papier et un exemplaire en version numérique, et éventuellement les accords ou avenants en lien avec l'accord soumis à validation.

☐ Double du formulaire CERFA de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord.

☐ Les nom et adresse de l'entreprise, la nature de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été conclu ainsi que les nom et prénoms des représentants élus ayant signé l'accord (uniquement si ces renseignements n'apparaissent pas clairement dans l'accord soumis à validation ou sur le courrier de saisine).

Brochure n° 3333

Convention collective nationale
IDCC : 2198. – ENTREPRISES DE VENTE À DISTANCE

AVENANT DU 19 JUILLET 2011
À L'ACCORD DU 24 MARS 2005 RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1151310M
IDCC : 2198

Entre :

Le SEVCNE ;

La VAD,

D'une part, et

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT ;

L'USN VAD,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord a pour objet, dans le cadre de l'article L. 6332-18 portant création du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), de fixer les modalités permettant de répartir les sommes mentionnées aux 1 et 2 de l'article L. 6332-19 du code du travail.

Les parties signataires décident :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises telles que définies à l'article 1^{er} « Champ d'application » de la convention collective nationale des entreprises de vente à distance (VAD).

Article 2

Répartition

Le montant calculé selon les modalités fixées par l'article L. 6332-19 du code du travail est réparti comme suit :

- 70 % au titre de la professionnalisation ;
- 30 % au titre du plan de formation. Ce montant s'impute sur l'obligation conventionnelle qui résulte de l'article 12.12.1 de l'accord du 25 mars 2005 sur la formation professionnelle dans la vente à distance, dans la limite de cette obligation.

Article 3

Date d'application

Cette décision s'applique à compter de la collecte 2012.

Les parties conviennent de se revoir dans la mesure où les besoins de financement résultant des engagements de formation pris par le FORCO au titre de la professionnalisation et du plan de formation ou l'évolution des taux tels qu'ils résultent de l'article L. 6332-19 du code du travail conduiraient à modifier cette répartition. La décision sera prise par les parties signataires du présent accord, au vu du bilan annuel demandé au FORCO.

Article 4

Dénonciation. – Révision

La dénonciation du présent accord s'effectue selon les dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

La demande de révision du présent accord peut s'effectuer par l'un des signataires conformément à la procédure prévue aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Article 5

Dépôt. – Extension

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

Fait à Marcq-en-Barœul, le 19 juillet 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3333

Convention collective nationale
IDCC : 2198. – ENTREPRISES DE VENTE À DISTANCE

ADHÉSION PAR LETTRE DU 9 SEPTEMBRE 2011
DE L'UNSA À LA CONVENTION

NOR : ASET1151320M
IDCC : 2198

Bagnolet, le 9 septembre 2011.

*L'UNSA fédération des commerces et des services, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, à la
DDTEFP de Paris, service des conventions collectives, 210, quai de Jemmapes, 75462 Paris
Cedex 10.*

Monsieur,

Nous avons le plaisir de vous faire savoir, qu'après décision du bureau fédéral de la fédération des commerces et des services UNSA, prise à l'unanimité, nous adhérons à la convention collective ventes à distance IDCC n° 2198.

Une copie de ce courrier a été adressée aux organisations signataires :

Syndicat des entreprises de vente par catalogue du nord et de l'est de la France, lettre avec avis de réception n° 1A 060 586 3038 1 ;

Syndicat national des entreprises de vente à distance, lettre avec avis de réception n° 1A 060 586 et n° 30398 ;

CGT-FO, lettre avec avis de réception n° 1A 046 787 1318 7 ;

FECTAM CFTC, lettre avec avis de réception n° 1A 046 787 1319 4 ;

CFE-CGC, lettre avec avis de réception n° 1A 046 787 1320 0.

Veuillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

Le secrétaire général.

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DE L'ALIMENTATION,
DE LA PÊCHE, DE LA RURALITÉ
ET DE L'AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2011/40

AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Conserveries (coopératives et SICA) : avenant n° 116 du 13 juillet 2011	143

Brochure n° 3607

Convention collective nationale

**IDCC : 7003. – CONSERVERIES
COOPÉRATIVES ET SICA**

AVENANT N° 116 DU 13 JUILLET 2011

NOR : AGRS1197096M

IDCC : 7003

Entre :

La section fruits et légumes transformés de FELCOOP,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCOA CFE-CGC ;

La FNAF CGT ;

La FGTA FO ;

L'UNSA2A,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Compte tenu des évolutions législatives, les partenaires sociaux ont procédé à une révision de la convention collective nationale des conserveries coopératives et SICA du 10 mars 1970 (étendue par arrêté du 17 novembre 1971) qui a conduit à une nouvelle rédaction.

Article 1^{er}

Objet

Le présent avenant abroge et remplace l'ensemble des dispositions de la convention collective nationale des conserveries coopératives et SICA du 10 mars 1970 ainsi que ses avenants et annexes antérieurs au 1^{er} mai 2011.

Les dispositions ci-après s'y substituent.

Article 2

« I. – CLAUSES GÉNÉRALES

Article 1^{er}

Champ d'application

La présente convention a pour objet de régler, sur l'ensemble du territoire métropolitain, les rapports entre employeurs et salariés de coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA fabriquant des conserves de fruits et légumes, des plats cuisinés et des spécialités telles que définies par l'article 2 du décret n° 55-241 du 10 février 1955 et de leurs filiales visées à l'article L. 722-20 du code rural et de la pêche.

Les travailleurs saisonniers en bénéficient selon les modalités définies à l'article 4 *bis*.

Il pourra être conclu une convention annexe pour les directeurs ayant directement ou par substitution une délégation de pouvoirs de leur conseil d'administration.

Article 2

Avantages acquis

La présente convention ne peut être la cause pour aucun salarié d'une réduction de l'ensemble de la rémunération globale annuelle, y compris tous avantages en espèces ou en nature, acquis antérieurement.

Tout accord ou convention antérieur sera, s'il y a lieu, harmonisé avec la présente convention dans le cadre de l'article 4 ci-après.

Article 3

Durée, dénonciation, révision

La présente convention est conclue pour la durée de 1 an. Elle se poursuivra d'année en année par tacite reconduction.

Les organisations signataires peuvent s'opposer à la tacite reconduction en dénonçant la présente convention par lettre recommandée avec avis de réception, adressée à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France et aux autres organisations signataires, 3 mois avant la date de son expiration.

Lorsque la dénonciation émane de l'organisation patronale signataire ou de la totalité des organisations de salariés signataires, la présente convention continuera de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

La dénonciation par une partie des organisations de salariés signataires ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention entre les autres parties signataires.

La révision de la convention peut être demandée par chacune des organisations signataires. Elle doit être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle.

Cependant, en raison du caractère saisonnier des industries visées par la présente convention, il est recommandé qu'aucune discussion n'ait lieu entre le 1^{er} juin et le 31 août.

La demande de révision doit être adressée à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France et aux autres organisations signataires en vue de la réunion d'une commission mixte constituée conformément aux articles L. 2261-19 et L. 2261-20 du code du travail. Ce délai devra être au maximum de 30 jours ouvrables à dater de la demande de révision. Si aucun accord n'intervient, la convention restera en vigueur.

Article 4

Conventions régionales, départementales ou locales et accords d'entreprise ou d'établissement

Les conventions régionales, locales et les accords d'entreprise ne pourront comporter de clauses dérogeant à la présente convention collective que dans un sens plus favorable au salarié.

Article 4 *bis*

Travailleurs saisonniers

1. Bénéficient des avantages de la convention collective nationale des conserveries coopératives et SICA, au prorata de l'ancienneté dans l'entreprise, calculée ainsi qu'il est indiqué ci-dessous, les travailleurs dont l'activité professionnelle, menée à terme dans un temps limité en fonction des contraintes inhérentes au rythme des saisons, est appelée à se répéter chaque année, par des campagnes successives, et pour lesquels le ou les contrats successifs atteignent l'ancienneté minimale permettant l'ouverture des droits aux dispositions de la présente convention :

- a) Soit 1 050 heures de travail réparties sur au moins 9 mois consécutifs ;
- b) Soit 1 050 heures de travail réparties sur une période de moins de 9 mois, pendant chacune des 2 années civiles consécutives.

Cependant, lorsque le nombre d'heures offertes dans l'année par l'employeur est exceptionnellement inférieur à 1 050 heures, les travailleurs ayant précédemment acquis au 1^{er} janvier de l'année considérée une ancienneté au moins égale à 2 ans bénéficieront d'un droit d'ancienneté de 1 mois par tranche de 135 heures de travail.

Compte tenu du motif de recours à ce type de contrat, le contrat du travailleur saisonnier cesse de plein droit à la fin des campagnes sans ouvrir droit à une indemnité de fin de contrat, ni aux dispositions de l'article 31 de la convention collective nationale relatif au préavis.

Il est convenu également que les directions prendront toutes dispositions utiles dans la programmation des campagnes de fabrications pour réduire au maximum les périodes de non-emploi de cette catégorie de personnel.

Les présentes dispositions ne peuvent être la cause d'une réduction des avantages acquis.

2. Les travailleurs saisonniers qui ne réunissent pas les conditions prévues à l'alinéa 1 du point 1. de ce même article sont exclus de l'application des dispositions des articles 21, 38 *bis* et 39.

II. – DROIT SYNDICAL ET LIBERTÉ D'OPINION

Article 5

Droit syndical

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail ⁽¹⁾.

Chaque syndicat dans l'entreprise peut constituer une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres.

Chaque syndicat représentatif qui constitue une section syndicale dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical pour le représenter auprès du chef d'entreprise.

(1) Cf. article L. 2141-5 du code du travail.

Article 6

Délégués syndicaux

Le délégué syndical représente en permanence son organisation auprès de l'employeur.

Notamment, il peut assister les délégués du personnel dans l'exercice de leurs fonctions, il participe à l'organisation des élections des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise et à l'élaboration d'accords d'entreprise et/ou d'établissement ; il peut en outre, au cours de ses heures de délégation, se déplacer dans et hors de l'entreprise dans l'exercice de son mandat propre en informant préalablement son supérieur hiérarchique de façon à ne pas perturber le fonctionnement de l'entreprise.

Les fonctions de délégué syndical sont compatibles avec celles de délégué du personnel, de représentant du personnel ou de représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement ou au sein de la délégation unique du personnel.

Les délégués syndicaux doivent être âgés de 18 ans accomplis, travailler dans l'entreprise depuis 1 an au moins et n'avoir encouru aucune des condamnations prévues aux articles L. 5 et L. 6 du code électoral.

Le nom des délégués syndicaux est porté à la connaissance du chef d'entreprise soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, soit par lettre remise au chef d'entreprise contre récépissé. Il doit être affiché sur les panneaux réservés aux communications syndicales.

Les délégués syndicaux bénéficient d'une protection spécifique en cas de licenciement conformément à l'article L. 2411-3 du code du travail.

Le licenciement d'un délégué syndical ne peut intervenir notamment qu'après accord de l'inspecteur du travail. Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer, à titre provisoire, la mise à pied immédiate de l'intéressé.

Dans les entreprises ou établissements dont l'effectif ne dépasse pas 500 salariés, le délégué désigné par la section syndicale dispose d'autant de fois 5 heures de délégation que son organisation compte de délégués du personnel titulaires élus avec un minimum de 10 heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant moins de 151 salariés, 15 heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant de 151 à 500 salariés. Le nombre d'heures de délégation ainsi attribué à chaque délégué syndical ne peut excéder 20 heures. Il peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

Dans les entreprises ou établissements dont l'effectif est supérieur à 500 salariés, le nombre d'heures de délégation attribué à chaque délégué syndical est de 20 heures. Ce nombre peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

Article 7

Collecte des cotisations, affichage, réunions

La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise.

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel, du comité d'entreprise et de la délégation unique du personnel.

Un exemplaire des communications syndicales est transmis au chef d'entreprise simultanément à l'affichage.

Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant les modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du travail.

Un local approprié sera mis à la disposition des organisations syndicales :

- dans les entreprises ou établissements de plus de 200 salariés ;
- dès que possible pour les entreprises ou établissements de moins de 200 salariés.

Chaque section syndicale de l'entreprise a le droit de réunir ses adhérents à raison d'une heure payée tous les 2 mois, prise sur le temps de travail, après avoir fixé le lieu, les dates, heures et autres modalités en accord avec le chef d'entreprise.

Article 8

Droit de grève

Sauf cas de faute lourde imputable au salarié, la grève n'entraîne pas la rupture du contrat de travail et aucune sanction ne peut être prise pour fait de grève.

Tout mouvement de grève relatif aux salaires doit être subordonné au dépôt des revendications.

III. – COMMISSION PARITAIRE. – CONCILIATION. – ARBITRAGE

Article 9

Commission nationale d'interprétation et de conciliation

Une commission nationale d'interprétation et de conciliation est instituée dont l'objet est de régler les conflits collectifs de travail.

Cette commission est composée d'un représentant de chaque organisation de salariés signataire de la présente convention et d'un nombre égal de représentants employeurs. Ces divers membres ainsi que leurs suppléants sont désignés par leurs organisations syndicales respectives. La présidence, limitée à 1 an, est alternativement assurée par un membre salarié et par un membre employeur. Elle concorde avec la présidence de la commission paritaire nationale.

Il est créé un secrétariat de la commission pour une durée de 1 année renouvelable par tacite reconduction dont le siège est à la Felcoop, section fruits et légumes transformés.

Il est convenu que lorsqu'une commission nationale d'interprétation et de conciliation sera convoquée, l'entreprise concernée prendra en charge les frais de salaire et de déplacement de deux représentants salariés par organisation syndicale représentée.

Article 10

Procédure de règlement des conflits collectifs

Compte tenu du caractère périssable des denrées traitées, les parties contractantes recommandent vivement de respecter, en cas de conflit collectif propre à l'entreprise concernant les salaires, l'application de la convention collective nationale ou de l'accord d'entreprise ou d'établissement, préalablement à toute grève, la procédure de conciliation suivante :

Les demandes de revendications doivent être déposées par écrit au siège de l'entreprise. Le conseil d'administration ou tout autre organisme mandaté à cet effet dispose d'un délai de 6 jours francs pour procéder à l'examen et faire connaître son avis.

En l'absence de solution, le litige est déféré par la partie la plus diligente à la commission nationale d'interprétation et de conciliation par lettre recommandée avec accusé de réception.

La lettre doit être adressée au président de la commission nationale d'interprétation et de conciliation des conserveries coopératives et SICA, aux bons soins de la Felcoop section fruits et légumes transformés ».

La partie demanderesse devra joindre à la lettre recommandée un exposé succinct du conflit indiquant obligatoirement :

- 1° La nature et l'objet du conflit (article de la convention ou de l'accord d'établissement) ;
- 2° La ou les coopératives ou unions de coopératives ou SICA intéressées ;
- 3° La catégorie et le nombre de salariés concernés ;
- 4° Les revendications déposées par écrit ;
- 5° La réponse faite par l'organisme employeur.

Le texte relatif au conflit sera joint à la convocation des membres de la commission nationale d'interprétation et de conciliation.

Les parties en cause au niveau du conflit seront convoquées et assisteront à la réunion. La non-comparution de la partie directement intéressée qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande. Chaque représentation pourra demander, en cours de réunion et à tout instant, le retrait des comparants.

La commission devra faire connaître son avis dans un délai de 10 jours francs à partir de la date à laquelle elle aura été saisie par lettre recommandée avec accusé de réception.

A défaut d'acceptation de la recommandation de la commission nationale d'interprétation et de conciliation, les parties reprendront leur liberté.

Dans tous les cas, la commission rédige un procès-verbal qui est établi par le secrétariat et qui est remis à chacune des parties.

En cas de non-conciliation, le procès-verbal comporte les positions respectives des parties et, le cas échéant, la ou les recommandations de la commission.

Ce procès-verbal doit constater l'accord ou le désaccord partiel ou total des parties et il doit être signé des parties.

Si, au niveau de la commission nationale d'interprétation et de conciliation, la tentative de conciliation aboutit, la minute de l'accord dûment signé de tous les membres de la commission est déposée à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France.

En cas de non-conciliation, dans le cas contraire, le conflit peut être soumis soit à la médiation, soit, après accord entre les parties directement intéressées au conflit, à l'arbitrage.

Dans cette hypothèse, le procès-verbal de non-conciliation rédigé en double original, dont l'un est remis au médiateur ou à l'arbitre, doit mentionner les points litigieux soumis à la médiation ou à l'arbitrage.

L'arbitre appelé à statuer est choisi par accord écrit entre les parties.

Les parties feront connaître à la commission nationale d'interprétation et de conciliation les résultats de la médiation ou de l'arbitrage.

Article 11

Commission paritaire nationale

Une commission mixte nationale est instituée dont l'objet est de négocier sur un certain nombre de thèmes.

Conformément aux articles L. 2241-3 et suivants du code du travail, la commission mixte nationale se réunit :

- au moins une fois par an pour négocier sur les salaires ;
- au moins une fois tous les 3 ans :
 - sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;

- sur les conditions de travail et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences des salariés âgés et sur la prise en compte de la pénibilité du travail ;
- sur les mesures tendant à l’insertion professionnelle et au maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés ;
- sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés ;
- au moins une fois tous les 5 ans, pour :
 - examiner la nécessité de réviser les classifications ;
 - engager une négociation sur l’institution d’un ou plusieurs plans d’épargne interentreprises ou plans d’épargne pour la retraite collectifs interentreprises lorsqu’il n’existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière.

A la demande de représentants des organisations syndicales représentatives ou de représentants des employeurs, des négociations pourront être engagées sur d’autres sujets.

Cette commission est composée au maximum de 3 représentants de chaque organisation syndicale représentative et d’un nombre égal de représentants employeurs.

Ces divers membres ainsi que leurs suppléants sont désignés par leurs organisations syndicales respectives.

La présidence, limitée à 1 an, est alternativement assurée par un membre salarié et par un membre employeur.

Article 11 *bis*

Indemnisation des salariés participant aux commissions paritaires nationales et aux commissions nationales d’interprétation et de conciliation

Les salariés des coopératives et SICA visés par le champ d’application de la convention collective nationale participant aux réunions de la commission mixte nationale sont rémunérés sur la base de l’horaire effectif par l’entreprise à raison de deux délégués par centrale syndicale pour deux réunions par an, en sus des heures de délégation.

Les salariés des coopératives et SICA visés par le champ d’application de la convention collective nationale participant aux réunions des commissions mixtes restreintes ainsi qu’aux commissions nationales d’interprétation et de conciliation sont rémunérés sur la base de l’horaire effectif par l’entreprise à raison d’un délégué par centrale syndicale pour chaque commission mixte restreinte, en sus des heures de délégation.

Les frais de transport des salariés des coopératives et SICA visés aux alinéas 1 et 2 du présent article sont remboursés par Felcoop section fruits et légumes transformés sur la base du tarif SNCF 2^e classe.

Les frais de repas des salariés des coopératives et SICA visés aux alinéas 1 et 2 du présent article sont remboursés par Felcoop section fruits et légumes transformés sur la base du tarif de prise en charge ACOSS et à raison d’un repas par journée de réunion.

IV. – DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL. – COMITÉ D’ENTREPRISE OU D’ÉTABLISSEMENT COMITÉ D’HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 12

Délégués du personnel

Dans chaque établissement occupant habituellement plus de 6 salariés, il est institué des délégués du personnel titulaires et suppléants.

Le nombre de ces délégués élus par le personnel de l'entreprise est fixé comme suit :

EFFECTIF	NOMBRE DE TITULAIRES	NOMBRE DE SUPPLÉANTS
De 6 à 25	1	1
De 26 à 49	2	2
De 50 à 99	3	3
De 100 à 174	5	5
De 175 à 249	6	6
De 250 à 499	7	7
De 500 à 749	9	9
De 750 à 999	9	9
A partir de 1 000	9 + 1 par tranche supplémentaire de 250 salariés	9 + 1 par tranche supplémentaire de 250 salariés

Les délégués sont élus pour 4 ans et rééligibles.

Toutefois, par dérogation, un accord d'entreprise peut fixer une durée du mandat comprise entre 2 et 4 ans.

Les délégués du personnel bénéficient d'une protection spécifique en cas de licenciement conformément aux articles L. 2411-1 et suivants du code du travail.

Les délégués du personnel titulaires bénéficient d'un crédit d'heures mensuel rémunéré de 15 heures. Le temps consacré aux réunions collectives avec l'employeur ne s'impute pas sur ce crédit d'heures.

Les délégués du personnel peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer dans et hors de l'entreprise sous réserve de ne pas entraver la bonne marche de l'entreprise et pour des activités conformes à leur mandat.

Article 13

Fonctionnement et attributions des délégués

1. Organisation interne

Les délégués du personnel sont reçus collectivement par l'employeur au moins une fois par mois. En cas d'urgence, ils sont reçus sur leur demande.

L'employeur peut se faire assister par des collaborateurs. Ensemble ils ne peuvent être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires.

Les délégués du personnel sont également reçus par l'employeur, sur leur demande, soit individuellement, soit par catégorie, soit par atelier, service ou spécialité professionnelle selon les questions qu'ils ont à traiter ⁽¹⁾.

Les délégués peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale.

Sauf circonstances exceptionnelles, les délégués du personnel remettent au chef d'établissement, 2 jours ouvrables avant la date où ils doivent être reçus, une note écrite exposant l'objet des demandes présentées.

L'employeur répond par écrit à ces demandes au plus tard dans les 6 jours ouvrables suivant la réunion.

(1) Article L. 2315-8 du code du travail.

Les demandes des délégués et les réponses motivées de l'employeur sont soit transcrites sur un registre spécial, soit annexées à ce registre.

L'affichage des communications des délégués s'effectue librement sur les panneaux réservés à cet usage. Un exemplaire doit en être transmis simultanément à l'employeur.

Le chef d'établissement mettra à la disposition des délégués du personnel un local pour leur permettre de se réunir et de rendre compte de leur mission.

2. Attributions

Les délégués du personnel ont pour mission de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, ainsi que de la convention et des accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise.

Les délégués ont également pour mission de saisir l'inspection du travail de toutes plaintes ou observations relatives à l'application des prescriptions légales ou réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Les salariés conservent la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations à l'employeur ou à son représentant.

Lorsqu'il existe un comité d'entreprise, les délégués du personnel ont qualité pour lui communiquer les suggestions et observations du personnel relatives à toutes les questions entrant dans le champ de sa compétence.

Il en est de même quand il existe un comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail.

Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise, dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés, ou suite à une carence constatée, les délégués du personnel exercent collectivement les attributions économiques et sociales du comité d'entreprise définies aux articles L. 2323-6 à L. 2323-85 du code du travail.

Conformément aux dispositions de la convention collective nationale du 30 juillet 1969 sur la sécurité de l'emploi dans la coopération agricole, modifiée par l'avenant du 10 mai 1976, en l'absence de comité d'entreprise ou d'établissement, les délégués du personnel seront réunis et consultés si l'employeur projette d'effectuer un licenciement collectif pour motif économique d'ordre conjoncturel ou structurel.

A défaut de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués exerceront les fonctions dévolues à ce comité conformément aux dispositions de l'article L. 4611-2 du code du travail.

Article 14

Comité d'entreprise ou d'établissement

Les comités d'entreprise ou d'établissement sont constitués dans toutes les entreprises ou établissements concernés par la présente convention employant au moins 50 salariés conformément aux dispositions légales.

Le comité d'entreprise est composé du chef d'entreprise ou de son représentant qui préside et d'une délégation élue du personnel. Cette délégation, composée de membres titulaires et suppléants, comporte les effectifs suivants :

EFFECTIF	NOMBRE DE TITULAIRES	NOMBRE DE SUPPLÉANTS
De 6 à 25	1	1
De 26 à 49	2	2
De 50 à 99	3	3

EFFECTIF	NOMBRE DE TITULAIRES	NOMBRE DE SUPPLÉANTS
De 100 à 174	5	5
De 175 à 249	6	6
De 250 à 499	7	7
De 500 à 749	9	9
De 750 à 999	9	9
A partir de 1 000	9	9
	+ 1 par tranche supplémentaire de 250 salariés	+ 1 par tranche supplémentaire de 250 salariés

Chaque organisation syndicale, si elle compte au moins deux élus au sein du comité d'entreprise ou d'établissement, peut désigner un représentant syndical au comité qui doit être salarié dans l'entreprise concernée.

Ce représentant syndical assiste aux réunions du comité d'entreprise avec voix consultative.

Conformément à l'article L. 2324-25 du code du travail, les membres du comité d'entreprise ou d'établissement sont élus pour 4 ans, sauf dérogation par accord d'entreprise prévoyant une durée du mandat comprise entre 2 et 4 ans.

Ce mandat est renouvelable.

Les membres du comité d'entreprise et les représentants syndicaux bénéficient d'une protection spécifique en cas de licenciement conformément à l'article L. 2421-3 du code du travail.

Les membres titulaires du comité d'entreprise et, dans les entreprises de plus de 50 salariés, les représentants syndicaux, bénéficient d'un crédit mensuel rémunéré de 20 heures.

Le temps consacré aux séances du comité ainsi qu'aux réunions des commissions prévues aux articles L. 2325-26 et suivants du code du travail ne s'impute pas sur ce crédit d'heures.

Les membres du comité d'entreprise peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer dans et hors de l'entreprise sous réserve de ne pas entraver la bonne marche de l'entreprise et pour des activités conformes à leur mandat.

Article 15

Fonctionnement et attributions du comité

1. Fonctionnement

La présidence du comité incombe au chef d'entreprise ou à son représentant.

Il appartient notamment au président de faire désigner un bureau et un secrétaire est désigné parmi les membres titulaires.

Le comité doit se réunir au moins une fois par mois ou tous les 2 mois dans le cas visé par l'alinéa 2 de l'article L. 2325-14 du code du travail.

Il peut, en outre, à la demande de la majorité de ses membres, tenir une seconde réunion dans le mois.

L'ordre du jour est arrêté par le président du comité d'entreprise et le secrétaire.

Il est communiqué aux membres du comité par l'employeur au moins 6 jours avant la réunion, avec la convocation.

2. Formation de commissions internes

Conformément aux articles L. 2325-23 et suivants du code du travail, il est créé :

- une commission de la formation, chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise prévues aux articles L. 2323-33 et suivants du code du travail, dans les entreprises de 150 salariés et plus.

Cette commission est, en outre, chargée d'étudier les moyens propres à favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à l'information de ceux-ci dans ce domaine.

Elle étudie également les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des handicapés ;

- une commission d'information et d'aide au logement dans les entreprises industrielles et commerciales de 300 salariés et plus ;
- une commission de l'égalité professionnelle notamment chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise prévues à l'article L. 2323-57 du code du travail, dans les entreprises de 200 salariés et plus ;
- une commission économique chargée d'étudier les documents économiques et financiers recueillis par le comité d'entreprise, dans les entreprises de 1 000 salariés et plus.

Le comité peut constituer d'autres commissions spéciales pour l'examen de problèmes particuliers.

3. Secret professionnel et obligation de discrétion

Les membres du comité d'entreprise et les représentants syndicaux sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication et, en outre, à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le chef d'entreprise ou son représentant.

4. Ressources

Le comité d'entreprise jouit de la personnalité civile et gère son patrimoine. Pour son fonctionnement et le financement des œuvres sociales et culturelles, le comité dispose notamment d'une contribution qui ne pourra être inférieure à :

- 0,2 % de la masse des salaires bruts pour son fonctionnement ;
- 0,8 % de la masse des salaires bruts pour les œuvres sociales et culturelles.

La contribution au financement des institutions sociales et culturelles par l'employeur ne pourra être inférieure à celle définie par l'article L. 2323-86 du code du travail et en aucun cas inférieure à 0,8 % de la masse des salaires bruts.

5. Attributions

Les attributions des comités d'entreprise sont celles énumérées aux articles L. 2323-1 et suivants du code du travail.

Seront communiqués au comité d'entreprise, avant leur présentation à l'assemblée générale des actionnaires ou des associés :

- les comptes annuels : bilan, compte de résultat, annexes ;
- le rapport de gestion présenté par le conseil d'administration, le directoire ou la gérance ; les observations du conseil de surveillance dans les SICA-SA ou les coopératives agricoles de ce type ;
- le rapport des commissaires aux comptes ;
- les projets de résolutions.

Conformément aux dispositions de la loi n° 84-148 du 1^{er} mars 1984 et du décret n° 85-295 du 1^{er} mars 1985, seront également communiqués au comité d'entreprise :

- dans les 8 jours de leur établissement, les documents prévisionnels (compte de résultat prévisionnel, plan de financement prévisionnel) et de gestion (situation de l'actif réalisable et disponible, valeurs d'exploitation exclues, et du passif exigible – tableau de financement) ainsi que le rapport du conseil d'administration ou du directoire ou de la gérance complétant et commentant l'information donnée par ces documents ;
- le rapport du commissaire aux comptes établi en cas d'inobservation des dispositions de la loi n° 84-148 du 1^{er} mars 1984 relatives à l'établissement des documents prévisionnels et de gestion ou si le rapport établi à propos de ces documents par le conseil d'administration ou le directoire ou la gérance appelle des commentaires de sa part. Ce rapport est adressé au comité d'entreprise dans le mois qui suit l'expiration des délais prévus par le décret n° 85-295 du 1^{er} mars 1985 pour l'établissement des documents prévisionnels et de gestion.

Le comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert-comptable de son choix en vue de l'examen annuel des comptes (bilan, compte de résultat, annexes) et, dans la limite de deux fois par exercice, en vue de l'examen des documents et rapports visés aux deux alinéas qui précèdent. Cet expert-comptable sera rémunéré par l'entreprise.

Article 16

Délégation unique du personnel

Conformément aux dispositions de l'article L. 2326-1 du code du travail, dans les entreprises de moins de 200 salariés, l'employeur peut décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise. Il ne peut prendre cette décision qu'après avoir consulté les délégués du personnel et, s'il existe, le comité d'entreprise.

La faculté de mettre en place une délégation unique est ouverte lors de la constitution du comité d'entreprise ou de son renouvellement.

La durée du mandat des délégués du personnel est prorogée jusqu'à la mise en place du comité d'entreprise ou de son renouvellement. Elle peut être réduite lorsque le mandat du comité d'entreprise vient à échéance avant celui des délégués du personnel.

Dans ce cadre, les délégués du personnel et le comité d'entreprise fonctionnent comme deux institutions distinctes, conservant l'ensemble de leurs attributions.

Article 17

Elections

Les dispositions de cet article sont valables à la fois pour les élections des délégués du personnel et les élections des représentants du personnel au comité d'entreprise.

a) Négociation du protocole d'accord préélectoral

Un mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice, l'employeur invitera les organisations syndicales intéressées à négocier le protocole d'accord préélectoral et à dresser la liste des candidats. Le premier tour des élections aura lieu dans la quinzaine qui précède l'expiration de ce mandat.

b) Liste électorale

Sont électeurs les salariés des deux sexes, âgés de 16 ans accomplis à la date des élections, travaillant depuis 3 mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune des condamnations prévues aux articles L. 5 et L. 6 du code électoral.

La liste électorale établie par l'employeur sera affichée 4 jours au moins avant les élections.

c) Collèges électoraux

Pour assurer la représentation des différentes catégories de salariés, il est prévu au minimum deux collèges électoraux.

Le nombre et la composition des collèges peuvent être modifiés par accord d'entreprise ou protocole préélectoral et obligatoirement transmis à l'inspecteur du travail.

La répartition des sièges entre les différentes catégories et la répartition du personnel dans les collèges électoraux doivent faire l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise ou son représentant et les organisations syndicales intéressées. A défaut d'accord, l'inspecteur du travail procédera à cette répartition.

d) Liste des candidats

Sont éligibles, à l'exception des conjoints, ascendants, descendants, frères, sœurs ou alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs âgés de 18 ans accomplis et travaillant sans interruption depuis 1 an au moins dans l'entreprise.

Il appartient aux organisations syndicales d'établir pour le premier tour de scrutin la liste des candidats qu'elles entendent présenter. En cas de deuxième tour de scrutin, elles ne disposent plus de ce monopole des candidatures.

e) Organisation matérielle

Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales représentatives. Cet accord doit respecter les principes généraux du droit électoral.

f) Scrutin

Les élections ont lieu au scrutin de liste à deux tours avec représentation proportionnelle.

Les électeurs peuvent sur une liste intervertir l'ordre des candidats, rayer des noms, mais ne peuvent remplacer un nom par celui d'un candidat figurant sur une autre liste.

Il doit être procédé à des votes séparés pour les titulaires et pour les suppléants.

Au cas où, lors du premier tour de scrutin, le nombre des votants ne serait pas égal à la moitié des électeurs inscrits ou s'il y a eu carence des organisations syndicales, il sera procédé à un deuxième tour de scrutin dans un délai maximum de 15 jours.

Aucun quorum ne sera dès lors requis et les électeurs pourront alors voter pour des candidats autres que ceux présentés par des organisations syndicales.

Les résultats du dépouillement effectué par le bureau de vote seront consignés dans un procès-verbal.

g) Résultats du scrutin

Il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueilli par elle contient de fois le quotient électoral. Le quotient électoral est égal au nombre total des suffrages valablement exprimés par les électeurs du collège divisé par le nombre de sièges à pourvoir.

Au cas où il n'aurait pu être pourvu aucun siège ou s'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restants sont attribués sur la base de la plus forte moyenne ⁽¹⁾.

A cet effet, le nombre de voix obtenu pour chaque liste est divisé par le nombre augmenté d'une unité des sièges attribués à la liste. Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes obtenues. Le premier siège pourvu est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne.

Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges non pourvus jusqu'au dernier.

(1) Cf. exemple.

Dans le cas où deux listes ont la même moyenne et où il ne reste qu'un siège à pourvoir, ledit siège est attribué à la liste qui a le plus grand nombre de voix.

Si deux listes ont également recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé des deux candidats susceptibles d'être élus.

Exemple :

Soit une entreprise de 390 salariés procédant à l'élection des membres du comité d'entreprise.

Compte tenu de son effectif, 5 sièges doivent être attribués aux titulaires et 5 sièges doivent être attribués aux suppléants.

Deux listes sont en présence : A et B.

360 suffrages ont été valablement exprimés, soit 150 pour la liste A et 210 pour la liste B.

Le quotient électoral est égal à :

$$\frac{360}{5} = 72$$

Attribution des sièges suivant le QE (quotient électoral) :

$$\frac{\text{Nombre de voix recueillies par la liste}^{(1)}}{\text{QE}}$$

Liste A :

$$\frac{150}{72} = 2,08, \text{ soit 2 sièges.}$$

Liste B :

$$\frac{210}{72} = 2,91, \text{ soit 2 sièges.}$$

Attribution des sièges restant à pourvoir à la plus forte moyenne :

$$\frac{\text{Nombre de voix recueillies par la liste}}{\text{Nombre de sièges déjà attribués}} + 1$$

Liste A :

$$\frac{150}{2 + 1} = 50$$

Liste B :

$$\frac{210}{2 + 1} = 70$$

C'est donc la liste B qui se verra attribuer le 5^e siège.

Article 18

Représentants au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Selon l'article L. 4611-1 du code du travail, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est constitué dans tout établissement de 50 salariés et plus.

(1) Hypothèse où les listes sont complètes car en cas de ratures (c'est-à-dire que si les candidats de la liste n'ont pas le même nombre de voix), il convient de retenir la moyenne des voix obtenues pour la liste.

La mise en place d'un comité n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins 50 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes.

Cette instance se compose nécessairement du chef d'établissement ou de son représentant qui préside la réunion et des représentants du personnel, désignés par les membres élus titulaires du comité d'entreprise et des délégués du personnel conformément à l'article L. 4613-1 du code du travail ou de la délégation unique du personnel.

Le comité assure son fonctionnement et exerce ses attributions conformément aux articles L. 4612-1 et suivants du code du travail.

Les représentants du personnel au CHSCT bénéficient de la formation prévue à l'article L. 4614-14 du code du travail.

Elle a pour objet de développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et à analyser les conditions de travail.

Cette formation, qui revêt un caractère théorique et pratique, tend à initier ceux qui en bénéficient aux méthodes et aux procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

Elle est dispensée à chaque intéressé selon un programme préétabli qui tient compte des caractéristiques de la branche professionnelle à laquelle se rattache son établissement. Elle répond également au caractère spécifique de ces établissements ainsi qu'au rôle propre du bénéficiaire au sein de celui-ci.

Conditions d'exercice du stage de formation :

1. Durée du stage de formation.

Le stage de formation est d'une durée maximum de 5 jours ouvrables, il est pris en une seule fois à moins que le bénéficiaire et l'employeur ne décident d'un commun accord qu'il sera pris en deux fois.

2. Demande de stage de formation.

Le représentant au CHSCT qui entend bénéficier d'un stage de formation en fait la demande à son employeur. Cette demande précise la date à laquelle il souhaite prendre son stage, la durée de celui-ci, son prix, ainsi que le nom de l'organisme qui serait chargé de l'assurer.

La demande de stage doit être présentée au moins 30 jours avant le début de celui-ci. A sa date de présentation, elle est imputée par priorité sur le contingent de bénéficiaires de congés de formation économique, sociale et syndicale dont le nombre maximum est fixé par arrêté du ministre chargé du travail.

L'employeur ne peut refuser le stage, après consultation du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel, que si l'absence du salarié devait avoir des conséquences préjudiciables à la production ou à la marche de l'entreprise.

La réponse de l'employeur doit être notifiée à l'intéressé dans un délai de 8 jours à compter de la réception de la demande.

Organismes chargés d'assurer la formation :

Les organismes habilités à dispenser la formation des représentants du personnel au CHSCT figurent sur la liste arrêtée par le ministre chargé du travail ou le préfet de région et qui comporte les organismes ou instituts nationaux ainsi habilités.

Ces organismes délivrent à la fin du stage une attestation d'assiduité que l'intéressé remet à son employeur lorsqu'il reprend son travail.

Prise en charge de la formation, des frais de déplacement et maintien de la rémunération des intéressés conformément aux dispositions des articles R. 4614-33 et suivants du code du travail et dans

la limite d'un salarié par an pour les établissements occupant entre 50 et 99 salariés et de 2 salariés par an pour les établissements occupant entre 100 et 299 salariés :

L'employeur prend en charge :

- le maintien de la rémunération des intéressés pendant la durée du stage ;
- les frais de déplacement à concurrence du tarif de seconde classe des chemins de fer applicable au trajet le plus direct depuis le siège de l'établissement jusqu'au lieu où est dispensée la formation ;
- les frais de séjour à concurrence du montant de l'indemnité de missions des fonctionnaires du groupe II fixée en application du décret du 10 août 1966 ;
- les dépenses afférentes à la rémunération des organismes de formation à concurrence d'un montant qui ne peut excéder, par jour et par stagiaire, une fois et demie le montant de l'aide financière accordée par l'Etat pour la formation des conseillers prud'hommes.

V. – SALAIRE ET ACCESSOIRE DU SALAIRE

Article 19

Classification hiérarchique

La classification de l'emploi fait l'objet de l'annexe I de la présente convention.

Tout salarié doit être classé au poste dont la définition correspond au travail réellement effectué, et bénéficier au moins du coefficient hiérarchique minimum attribué à l'emploi occupé.

Les salariés appelés à effectuer à titre temporaire des travaux dans une catégorie inférieure à leur qualification conserveront leur salaire. Les employés et ouvriers appelés à effectuer des travaux dans une catégorie supérieure à leur qualification percevront le salaire de cette qualification pour le temps pendant lequel ils sont employés.

Article 20

Base minimale de rémunération

Les salaires minima font l'objet d'une négociation annuelle conformément aux articles L. 2241-1 et L. 2241-2 du code du travail.

Lorsque la négociation aboutit, les parties concluent un avenant qui reprend les nouveaux salaires minima conventionnels applicables pour les entreprises de la branche.

1. Entreprises qui ne font pas varier la durée travail sur tout ou partie de l'année

Rémunération mensuelle

La rémunération est faite au mois et est, pour un horaire de travail déterminé et effectivement accompli pendant le mois ou la période mensuelle considérée, indépendante du nombre d'heures et de jours travaillés dans le mois.

Pour une durée hebdomadaire de 35 heures, la rémunération mensuelle minimale est obtenue en multipliant le salaire horaire de l'intéressé par 151,67 heures.

Lorsque l'horaire de travail de 35 heures n'est pas accompli du fait du salarié, la rémunération mensuelle subit un abattement égal au nombre d'heures de travail non effectuées, soit 1/151,67 par heure non effectuée.

Rémunération des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires bénéficient d'une majoration de salaire suivant les modalités définies à l'article L. 3121-22, alinéa 1, du code du travail.

Toutefois, la rémunération des heures supplémentaires ainsi que celle de leur majoration peut être remplacée par un repos compensateur équivalent selon les modalités définies aux articles L. 3121-24 et L. 3121-25 du code du travail.

2. Entreprises qui font varier la durée du travail sur tout ou partie de l'année

Rémunération mensuelle

La rémunération est faite au mois et est, pour un horaire de travail déterminé et effectivement accompli pendant le mois ou la période mensuelle considérés, indépendante du nombre d'heures et de jours travaillés dans le mois.

La rémunération mensuelle minimale des salariés fera l'objet d'un lissage sur la période de référence ou sur la durée du contrat de travail pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée.

Une rémunération mensuelle moyenne indépendante de l'horaire réel effectué est prévue pour les salariés dont l'horaire de travail varie sur tout ou partie de l'année. Le « lissage » de la rémunération est prévu par l'article L. 3122-5 du code du travail.

En cas de périodes non travaillées, mais donnant lieu à indemnisation, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération lissée.

Les absences non indemnisées font l'objet d'une régularisation sur la base du temps réel de travail.

Rémunération des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires définies à l'article L. 3122-4 du code du travail bénéficient d'une majoration de salaire dans les conditions fixées à l'article L. 3121-22, alinéa 1, du code du travail.

Bilan en fin de période de référence

Le décompte des heures travaillées est fait à la fin de la période de référence.

Si la durée travaillée excède la durée du travail de référence, l'entreprise applique les dispositions suivantes :

Régularisation :

Les heures supplémentaires non payées au cours de la période de référence sont payées à la fin de celle-ci ou portées sur un compte épargne-temps.

Contreparties :

Si la durée travaillée excède la durée du travail de référence et est supérieure à la durée du travail correspondant à une durée hebdomadaire moyenne de travail de 35 heures, les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire ou à un repos compensateur de remplacement, au choix du salarié.

Les parties incitent les entreprises à appliquer en priorité le repos compensateur de remplacement.

Le repos compensateur de remplacement sera pris dans un délai de 3 mois qui suit la fin de la période de variation de la durée du travail ou après la première période de pointe qui suit la fin de la période de variation de la durée du travail.

III. – Dispositions communes : régime des heures de nuit et de dimanche

Les heures effectuées les dimanches ainsi que celles effectuées la nuit de 22 heures à 5 heures (art. 3 de l'avenant n° 97 du 18 juin 2002) donnent lieu à une majoration de 25 % indépendante des majorations légales pour heures supplémentaires.

Cette majoration peut être remplacée par un repos compensateur équivalent.

Article 21

Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Article 22

Salaire des jeunes

Les jeunes salariés au-dessous de 18 ans sont soumis à la réglementation spécifique les concernant. Toutefois, ils ne subiront aucun abattement en matière de rémunération.

Article 23

Travailleurs handicapés

Les travailleurs handicapés bénéficient des avantages visés aux articles L. 5211-1 et suivants du code du travail.

Article 24

Bulletin de paie

A l'occasion du paiement du salaire, il est délivré à tout salarié un bulletin de paie comportant ⁽¹⁾ :

1. Le nom et l'adresse de l'employeur ainsi que, le cas échéant, la désignation de l'établissement dont dépend le salarié ;
2. La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations d'assurance sociale, le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées et le numéro de la nomenclature des activités économiques (code NAF) caractérisant l'activité de l'entreprise ou de l'établissement ;
3. L'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié ;
4. Le nom du salarié et l'emploi occupé (classification et coefficient hiérarchique) ;
5. La période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire en distinguant, s'il y a lieu, les heures qui sont payées au taux normal et celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires ou pour toute autre cause et en mentionnant le ou les taux appliqués aux heures correspondantes.

Pour les salariés dont la rémunération est déterminée sur la base d'un forfait, il faut indiquer la nature et le volume de forfait auquel se rapporte le salaire.

Pour les salariés qui relèvent d'un dispositif d'aménagement du temps de travail, la durée du travail mensuelle sur la base de laquelle est calculée la rémunération lissée devra apparaître sur le bulletin de paie ainsi que le nombre d'heures réellement effectuées au cours du mois considéré ⁽²⁾.

Un document annexé au bulletin de paie mentionnant les heures accomplies depuis le début de la période de référence doit être remis au salarié à la fin de cette période ou lors du départ du salarié si celui-ci a lieu en cours de période ⁽³⁾ ; la même information pourra être effectuée mensuellement et portée sur le bulletin de salaire.

6. Le montant de la rémunération totale brute ;
7. Le montant de la CSG et celui de la CRDS ;
8. La nature et le montant des cotisations salariales et patronales retenues sur cette rémunération brute en application des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles ;

(1) Article R. 3243-1 du code du travail.

(2) Article L. 3122-5 modifié du code du travail.

(3) Article D. 3171-13 du code du travail.

9. La nature et le montant des autres déductions éventuellement effectuées sur la rémunération ;
10. La nature et le montant des sommes s'ajoutant à la rémunération et non soumises aux cotisations mentionnées au 8 ;
11. Le montant de la rémunération nette effectivement perçue ;
12. La date de paiement de la rémunération ;
13. Les dates du congé et le montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée ;

Le bulletin de paie, ou un document annexe selon les cas, sert de support à l'information du salarié sur certains droits : repos compensateur, participation et intéressement, allocations publiques de chômage partiel, complément de rémunération alloué aux handicapés au titre de la garantie de ressources...

Il ne doit être fait mention ni de l'exercice du droit de grève, ni de l'activité de représentation des salariés. La nature et le montant de la rémunération de l'activité de représentation figurent sur une fiche annexée au bulletin de paie qui a le même régime juridique que celui-ci et que l'employeur est tenu d'établir et de fournir au salarié.

Le bulletin de paie doit comporter en termes apparents une mention incitant le salarié à le conserver sans limitation de durée.

Article 25

Durée et organisation du travail

Préambule

Les conserveries coopératives et SICA entendent favoriser l'aménagement de l'organisation et de la durée du travail afin de répondre aux contraintes d'entreprises agroalimentaires traitant de matières premières agricoles et qui se caractérisent par :

- des variations d'activité saisonnières et des contraintes liées à la nature des produits traités ;
- des périodes de consommation irrégulière qui induisent des commandes exceptionnelles.

L'aménagement de l'organisation et de la durée du travail doit permettre aux entreprises :

- de contribuer au maintien et au développement de l'emploi ;
- d'améliorer les conditions de travail et de vie des salariés ;
- de limiter le recours au chômage partiel ;
- d'améliorer la qualité des produits finis et des services ;
- de favoriser le développement de la formation professionnelle dans ces entreprises.

Cet article a pour objet de rappeler les règles applicables en matière de durée et d'organisation du travail en l'absence d'accord et en cas d'accord de variation du temps de travail conclu par les entreprises.

La durée hebdomadaire du temps de travail s'entend du temps de travail effectif.

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

TITRE I^{ER}

ENTREPRISES QUI NE FONT PAS VARIER LA DURÉE DU TRAVAIL SUR TOUT OU PARTIE DE L'ANNÉE

1. Répartition de la durée hebdomadaire du travail

La durée hebdomadaire du travail peut faire l'objet d'une répartition sur 4 à 6 jours dans la semaine.

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel s'il en existe sont consultés sur les modifications de l'horaire de travail conduisant les salariés à travailler le 6^e jour de la semaine.

2. Durée maximale de travail

La durée maximale hebdomadaire absolue du travail est fixée à 45 heures et la durée maximale hebdomadaire moyenne à 43 heures calculées sur 12 semaines consécutives.

3. Contingent d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 100 heures par an.

4. Contrepartie en repos

Les heures effectuées au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos conformément aux dispositions de l'article L. 3121-11 du code du travail.

TITRE II

ENTREPRISES QUI FONT VARIER LA DURÉE DU TRAVAIL SUR TOUT OU PARTIE DE L'ANNÉE

La mise en place de la variation de la durée du travail sur tout ou partie de l'année est ouverte aux entreprises dont la durée annuelle du travail ne dépasse pas le plafond défini à l'article L. 3122-4 du code du travail et sous réserve d'avoir conclu un accord d'entreprise ou d'établissement.

La variation de la durée du travail pourra être établie sur l'année civile ou sur une période de 12 mois consécutifs ou encore sur une partie quelconque de la période retenue.

L'amplitude de la variation de la durée hebdomadaire du travail sera fixée au niveau de chaque entreprise et pourra être différente selon les établissements, les services ou les unités de travail de l'entreprise.

Les salariés sous contrat de travail à durée déterminée soumis à l'horaire collectif de travail pourront être visés par la variation de la durée de travail selon les règles en vigueur dans l'entreprise.

Le décompte des heures de travail sera effectué sur la durée de leur contrat de travail ou sur la période de référence.

1. Programmation indicative de la durée du travail

La programmation indicative annuelle de la durée du travail porte sur la répartition de la durée du travail.

La programmation indicative annuelle de la durée du travail sera soumise pour avis au comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, aux délégués du personnel s'il en existe.

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, la programmation indicative annuelle de la durée du travail sera établie dans le cadre de la négociation annuelle prévue aux articles L. 2242-1 et suivants du code du travail.

Les conditions de suivi de la programmation indicative de la durée du travail seront précisées par accord d'entreprise ou d'établissement.

Dans le cadre d'une variation d'activité, les salariés seront prévenus du changement d'horaire de travail dès connaissance de l'événement et au plus tard dans un délai de 48 heures.

Face à cette situation particulière, dans le cas de produits saisonniers, les entreprises devront prévoir une contrepartie.

2. Amplitude de la variation du temps de travail

La durée hebdomadaire de travail pourra varier de 0 à 48 heures par semaine tout en respectant la durée hebdomadaire moyenne du travail de 46 heures calculée sur 12 semaines consécutives ainsi que la durée quotidienne de travail de 10 heures.

Les accords d'entreprise ou d'établissement doivent prévoir une durée minimale de temps de travail hebdomadaire dans le cadre de l'amplitude ci-dessus.

Face à des contraintes particulières, des accords dérogatoires d'entreprise ou d'établissement pourront adapter les dispositions du présent paragraphe.

3. Contingent d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 180 heures par an.

4. Traitement des heures

1) Les heures traitées dans la limite de 43 heures par semaine ne font l'objet d'aucune majoration.

2) Les heures accomplies au-delà de 43 heures par semaine et dans la limite des plafonds de variation font l'objet d'une majoration de 10 % (paiement ou repos compensateur de remplacement).

3) Les heures effectuées aux points 1) et 2) ne sont pas imputables sur le contingent d'heures supplémentaires.

4) Sont assimilées à des heures supplémentaires :

- les heures effectuées en cours d'année au-delà de l'amplitude haute hebdomadaire de variation définie dans l'accord ;
- les heures effectuées au-delà du plafond annuel défini à l'article L. 3122-4 du code du travail déduction faite des heures déjà payées.

Ces heures s'imputent sur le contingent annuel.

5. Dépassement du contingent d'heures supplémentaires

L'entreprise peut recourir exceptionnellement à des heures supplémentaires dépassant le contingent après avis, s'ils existent, du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel.

Conformément à l'article L. 3121-11 du code du travail, un accord collectif d'entreprise ou d'établissement détermine les modalités d'exécution d'heures supplémentaires au-delà du contingent.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires donnent droit à une contrepartie obligatoire en repos de :

- 50 % pour les entreprises de 20 salariés au plus ;
- 100 % pour les entreprises de plus de 20 salariés.

TITRE III

CHÔMAGE PARTIEL

Les entreprises pourront recourir à la procédure de chômage partiel conformément aux conditions légales et conventionnelles en vigueur :

- si un solde négatif d'heures est constaté en fin de trimestre, l'entreprise étant dans l'impossibilité de faire exécuter les heures perdues sur le reste de la période de référence ;
- ou si un solde négatif d'heures est constaté à la fin de la période de référence,
- ou en cas de suspension de l'accord de variation de la durée du travail.

Les conditions d'indemnisation du chômage partiel sont définies par l'accord Coop de France du 15 avril 2009.

TITRE IV

MISE EN PLACE D'HORAIRES INDIVIDUALISÉS

Les salariés qui utilisent un aménagement de leur temps de travail comportant des plages fixes et mobiles peuvent avoir des reports d'heures d'une semaine à une autre dont les limites et le cumul sont fixés par accord d'entreprise.

Dans les entreprises dans lesquelles il n'existe pas de sections syndicales d'organisations représentatives, les dispositions de l'article R. 3122-2 du code du travail relatives à la limite et au cumul des reports d'heures sont applicables.

Le report d'heures n'entraîne pas le paiement des majorations pour heures supplémentaires.

Article 26

Temps partiel

Le présent article permet de préciser pour les salariés travaillant à temps partiel les garanties en matière d'emploi, de conditions de travail, de rémunération, sans préjudice des dispositions légales et réglementaires relatives aux conventions d'aide au passage à mi-temps du Fonds national de l'emploi. Il permet également d'encadrer les conditions de mise en place d'horaires de travail à temps partiel dans les entreprises.

1. Statut des salariés travaillant à temps partiel

Les salariés travaillant à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés travaillant à temps complet.

Les salariés travaillant à temps partiel bénéficient d'un traitement équivalent aux autres salariés de même qualification professionnelle et de même ancienneté en ce qui concerne les possibilités de promotion, de déroulement de carrière et d'accès à la formation professionnelle.

La période minimale de travail continu par journée de travail est fixée à 2 heures. Il ne peut y avoir plus d'une interruption d'activité par journée de travail (en sus du temps de repas).

2. Contenu du contrat de travail

Le contrat de travail contient les mentions énumérées à l'article L. 3123-14 du code du travail.

3. Modification de la répartition de la durée du travail

Les salariés seront prévenus dans un délai de 7 jours avant la modification de la répartition de la durée du travail mentionnée dans leur contrat de travail.

En cas de circonstances exceptionnelles, ce délai pourra être réduit sans, toutefois, descendre au-dessous de 3 jours.

Les dispositions applicables aux salariés à temps partiel annualisé sont prévues au point 9 ci-après.

4. Utilisation des heures complémentaires

Le plafond d'heures complémentaires devant être mentionné dans le contrat de travail ne peut excéder 1/4 de la durée du travail mentionnée dans le contrat de travail.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail au niveau de la durée légale du travail.

Les dispositions applicables aux salariés à temps partiel annualisé sont prévues au point 9 ci-après.

5. Mise en place d'horaires de travail à temps partiel à la demande des salariés

Les salariés travaillant à temps complet pourront, sur leur demande, bénéficier du temps partiel si l'organisation du travail dans l'entreprise, l'établissement ou l'unité de travail ainsi que les conditions fixées au point 6, alinéa 3, le permettent.

6. Priorités

Les salariés qui travaillent à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel et les salariés qui travaillent à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

L'employeur porte à la connaissance des salariés visés à l'alinéa qui précède la liste des emplois disponibles correspondants.

Les conditions dans lesquelles les salariés qui demandent la mise en place d'horaires de travail à temps partiel pourront bénéficier des priorités définies à l'alinéa ci-dessus sont : les qualités professionnelles et/ou les charges de famille et/ou les événements familiaux et/ou la situation professionnelle et/ou l'ancienneté.

Des accords d'entreprise pourront modifier ces conditions.

7. Formalités

a) Formalités de demande de travail à temps partiel

Les demandes de travail à temps partiel des salariés travaillant à temps complet devront être faites par lettre manuscrite et recommandée avec avis de réception ou par lettre manuscrite remise en main propre contre décharge.

L'employeur formulera sa réponse aux demandes des salariés par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge dans un délai maximum de 2 mois à compter de la demande du salarié.

L'employeur pourra refuser les candidatures des salariés aux emplois disponibles à temps partiel s'ils ne justifient pas de la qualification professionnelle requise pour occuper ces emplois ou si les conditions d'attribution des emplois disponibles ne lui ont pas permis de retenir ces candidatures. La réponse de l'employeur devra être faite par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

b) Formalités de demande de travail à temps complet

Les demandes de travail à temps complet des salariés travaillant à temps partiel devront être faites par lettre manuscrite et recommandée avec accusé de réception ou par lettre manuscrite remise en main propre contre décharge.

L'employeur formulera sa réponse aux demandes des salariés par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge dans un délai maximum de 2 mois à compter de la demande du salarié.

L'employeur pourra refuser les candidatures des salariés aux emplois disponibles à temps complet s'ils ne justifient pas de la qualification professionnelle requise pour occuper ces emplois ou si les conditions d'attribution des emplois disponibles ne lui ont pas permis de retenir ces candidatures. La réponse de l'employeur devra être faite par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

8. Procédure

Les salariés auront la possibilité de demander des explications complémentaires sur le refus de leur demande de travail à temps partiel ou sur le refus de leur demande de travail à temps complet, par écrit, à l'employeur.

Les salariés qui contesteront le refus de leur demande de travail à temps partiel ou de leur demande de travail à temps complet pourront se faire assister d'un délégué du personnel ou d'un salarié appartenant à l'entreprise ou à l'établissement s'il n'existe pas de délégués du personnel dans l'entreprise.

9. Dispositions relatives au travail à temps partiel annualisé

a) Travail à temps partiel annualisé

Seuls les contrats de travail à temps partiel annualisé conclus sur le fondement de l'ancien article L. 212-4-3 du code du travail avant le 1^{er} février 2000 demeurent en vigueur.

Conformément aux dispositions légales, sont considérés comme salariés à temps partiel annualisé les salariés occupés selon une alternance de périodes travaillées et non travaillées, dont la durée de travail annuelle est inférieure d'au moins 1/5 à celle qui résulte de l'application sur cette même période de la durée légale du travail ou de la durée du travail fixée conventionnellement dans l'entreprise, diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux et conventionnels.

La répartition des heures de travail à l'intérieur des périodes travaillées s'effectue sur une base mensuelle.

Le nombre et la répartition des heures de travail peuvent ne pas être identiques d'une période travaillée à l'autre. La répartition des heures de travail peut être inégale à l'intérieur des périodes travaillées.

Les salariés seront prévenus dans un délai de 7 jours avant la modification de la répartition des heures de travail à l'intérieur des périodes travaillées.

En cas de circonstances exceptionnelles, ce délai pourra être réduit sans, toutefois, descendre au-dessous de 3 jours.

Le plafond d'heures complémentaires devant être mentionné dans le contrat de travail ne peut excéder 1/4 de la durée annuelle de travail mentionnée dans le contrat de travail.

La rémunération de ces heures complémentaires est fixée par l'article L. 3123-19 du code du travail.

Dans le contrat de travail doit être mentionnée une durée de travail annuelle au moins égale à 840 heures.

La durée du travail annuelle mentionnée dans le contrat de travail ne comprend pas les heures indemnisées au titre des congés payés annuels et des jours fériés.

b) Rémunération dans le cadre du travail à temps partiel annualisé

La rémunération est faite au mois et elle est, pour un horaire de travail déterminé et effectivement accompli pendant le mois ou la période mensuelle considérés, indépendante du nombre d'heures et de jours travaillés dans le mois.

La rémunération mensuelle minimale du salarié à temps partiel annualisé est lissée. Cette rémunération correspond à :

$$\frac{\text{Durée de travail annuelle} \times 52}{12 \times 45,33 \text{ semaines}}$$

Lorsque l'horaire de travail n'est pas accompli du fait du salarié, la rémunération mensuelle subit un abattement calculé à partir du rapport suivant :

$$\frac{\text{Heures non travaillées}}{\text{Nombre d'heures mensuelles lissées}}$$

Les dispositions conventionnelles sont appliquées sur la base de la rémunération lissée.

10. Bilan du travail à temps partiel

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-3 du code du travail, un bilan de travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise sera communiqué au moins une fois par an au comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, aux délégués du personnel s'il en existe. Ce bilan sera également communiqué aux délégués syndicaux de l'entreprise s'il en existe.

Article 26 *bis*

Travail de nuit

Préambule

La loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a mis le droit français en conformité avec le droit européen en supprimant l'interdiction du travail de nuit des femmes tout en encadrant le recours au travail de nuit pour les femmes et les hommes.

Elle pose le principe du caractère exceptionnel du recours au travail de nuit.

Le recours au travail de nuit « doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique » de l'entreprise.

Elle introduit un statut de travailleur de nuit. Elle contient des dispositions qui visent à améliorer les conditions de travail et de vie des salariés qui justifient des conditions pour bénéficier de ce statut ainsi qu'à protéger leur santé et leur sécurité.

Par le présent accord, les partenaires sociaux entendent encadrer le recours au travail de nuit dans les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des conserveries et SICA en prenant en considération les spécificités et contraintes de ces entreprises.

Ces entreprises sont des entreprises de première transformation (activité en lien avec l'exploitation agricole) tributaires de contraintes liées à la nature des produits traités et pour certains produits de périodes irrégulières de ventes et de consommation.

Le présent accord adapte un certain nombre de dispositions du statut légal du travailleur de nuit dans la mesure des possibilités offertes par la loi.

1. Définition du travail de nuit

Conformément aux dispositions légales, tout travail de nuit entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

Un accord d'entreprise ou d'établissement pourra prévoir une autre période de 9 heures consécutives d'heures de travail de nuit comprises entre 21 heures et 7 heures mais comprenant en tout état de cause l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures.

2. Recours au travail de nuit

Le recours au travail de nuit doit être justifié notamment par :

- la nécessité d'assurer la continuité du fonctionnement des équipements afin d'éviter la perte ou la dépréciation des produits en cours de fabrication ;
- la nécessité de traiter à la journée des matières susceptibles d'altération très rapide ;
- la nécessité d'allonger la durée d'utilisation des équipements afin de faire face au surcroît temporaire d'activité dans les entreprises ayant une activité saisonnière ;

- la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes par des activités de garde, de surveillance et de permanence.

La mise en place du travail de nuit ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement après consultation du comité d'hygiène et de sécurité ou à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe, sur les mesures destinées à prendre en compte une amélioration des conditions de travail et la protection de la santé des travailleurs de nuit.

3. Dispositions applicables aux travailleurs de nuit

1. Définition du travailleur de nuit.

Est travailleur de nuit tout travailleur qui accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire habituel de travail, au moins 3 heures de travail chaque semaine travaillée durant la période légale d'heures de travail de nuit ou durant une autre période de 9 heures consécutives définie conformément aux dispositions du 1, alinéa 2, ci-dessus.

A compter du 1^{er} mai 2002, est également travailleur de nuit tout travailleur qui accomplit, sur une période de 12 mois consécutifs, au moins 270 heures de travail pendant la période légale d'heures de travail de nuit, ou pendant une autre période de 9 heures consécutives définie conformément aux dispositions du 1, alinéa 2, ci-dessus.

2. Conditions de travail des travailleurs de nuit.

2.1. Temps de pause :

Les travailleurs de nuit prendront le temps de pause légal quotidien de 20 minutes entre la 2^e heure et la 5^e heure de travail.

En cas de dépassement de la durée maximale légale quotidienne de travail de 8 heures prévue au point 2.2 *a* ci-dessous, le temps de pause des travailleurs de nuit sera de 30 minutes ; il sera pris entre la 2^e et la 5^e heure de travail.

Une salle de repos, équipée des moyens matériels permettant de prendre un repas chaud, sera mise à la disposition des travailleurs de nuit.

2.2. Durée maximale du travail :

a) Durée maximale légale quotidienne du travail des travailleurs de nuit

Dérogation :

La durée maximale légale quotidienne de travail de 8 heures pourra être dépassée dans la limite de 10 heures :

- pour les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production ;
- en cas de surcroît temporaire d'activité, dans les entreprises ayant une activité saisonnière, pour la sauvegarde des produits. Dans ce cas, il sera nécessaire de consulter les représentants du personnel conformément aux dispositions du dernier alinéa de ce point 2.2 et d'en informer l'inspection du travail conformément aux dispositions réglementaires ;
- pour les activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes.

Le dépassement ci-dessus de la durée maximale quotidienne du travail est limité à 2 fois par semaine sur 2 semaines consécutives et 10 semaines par an.

b) Durée maximale hebdomadaire du travail des travailleurs de nuit

Durée maximale hebdomadaire absolue du travail des travailleurs de nuit, dérogation :

La durée maximale hebdomadaire absolue du travail est fixée à 46 heures. Cette limite pourra être dépassée sur autorisation de l'inspecteur du travail.

Durée maximale légale hebdomadaire moyenne du travail des travailleurs de nuit, dérogation :

La durée maximale légale hebdomadaire moyenne de 40 heures calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives pourra être dépassée dans la limite de 44 heures dans les cas prévus au point 2.2 *a* ci-dessus. Ce dépassement est limité à 10 semaines par an.

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel, s'il en existe, les délégués syndicaux, s'il en existe, seront consultés sur les modifications de l'horaire de travail conduisant les salariés à dépasser la durée maximale du travail.

3. Contrepartie en repos.

Hormis la majoration de 25 % prévue par la convention collective nationale (paiement ou récupération) pour les heures effectuées la nuit de 22 heures à 5 heures, les travailleurs de nuit bénéficieront, à compter du 1^{er} mai 2002, de la contrepartie en repos suivante : 1 jour de repos pour 270 heures de travail de nuit auquel s'ajoute une demi-journée par tranche de 130 heures travaillées la nuit, soit :

- 530 heures travaillées la nuit : 2 jours ;
- 660 heures travaillées la nuit : 2,5 jours ;
- 1 050 heures travaillées la nuit : 4 jours ;
- 1 180 heures travaillées la nuit : 4,5 jours ;
- 1 310 heures travaillées la nuit : 5 jours ;
- 1 440 heures travaillées la nuit : 5,5 jours ;
- 1 570 heures travaillées la nuit : 6 jours.

Le repos est octroyé par demi-journée ou journée entière.

4. Protection des travailleurs de nuit.

4.1. Protection médicale des travailleurs de nuit :

a) Surveillance médicale

Les travailleurs de nuit bénéficient d'une surveillance médicale particulière avant leur affectation sur un poste de nuit et ensuite à intervalles réguliers d'une durée ne pouvant excéder 6 mois, dans les conditions prévues par la réglementation.

Le comité d'hygiène et de sécurité, ou à défaut, les délégués du personnel, s'il en existe, seront consultés sur la fréquence de la surveillance médicale prévue au premier alinéa ci-dessus. Cette fréquence pourra varier en fonction des postes de travail sans toutefois pouvoir excéder 6 mois. Une attention particulière sera portée sur les postes présentant un risque pour la santé et la sécurité des salariés.

b) Inaptitude au poste comportant le travail de nuit

Le travailleur de nuit, lorsque son état de santé constaté par le médecin du travail l'exige, doit être transféré à titre définitif ou temporaire sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

Si l'entreprise est dans l'impossibilité de proposer à ce travailleur de nuit un poste dans les conditions prévues à l'alinéa précédent, elle doit rechercher un poste de jour au sein de l'entreprise ou au sein des entreprises du groupe. Dans ce cas, l'employeur proposera une formation d'adaptation au salarié si le poste l'impose.

L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail du travailleur de nuit du fait de son inaptitude au poste comportant le travail de nuit que s'il justifie par écrit du refus du salarié d'accepter le reclassement qui lui aura été proposé.

Le comité d'entreprise, le CHSCT, ou à défaut, les délégués du personnel, s'il en existe, sont consultés et associés à la recherche de solutions de reclassement et au suivi de la démarche de reclassement.

La diminution de rémunération (perte des majorations de nuit et primes éventuelles) liée à un reclassement, dans l'entreprise ou au sein de l'une des entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient, dans un poste de jour, du fait d'une inaptitude à occuper un poste de nuit, est compensée par un complément temporaire dégressif exprimé en pourcentage de la différence entre les anciens appointements et les nouveaux.

Le complément temporaire dégressif est de 100 % pendant les 3 premiers mois, de 80 % le 4^e mois, de 60 % le 5^e mois et de 50 % le 6^e mois.

4.2. Protection des salariées en état de grossesse médicalement constatée ou ayant accouché, travailleuses de nuit :

La salariée en état de grossesse médicalement constatée ou ayant accouché est affectée à un poste de jour, sur sa demande, pendant la durée de sa grossesse et pendant la période de congé postnatal prévue à l'article L. 1225-17 du code du travail.

La salariée en état de grossesse médicalement constatée est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée postérieurement à l'accouchement, pour une durée n'excédant pas 1 mois, lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec l'état de la salariée ayant accouché. Les périodes de maladie qui suivent la fin du congé de maternité ne remettent pas en cause le droit à cette prolongation.

En cas d'allaitement justifié par certificat médical, le droit d'être affecté à un poste de jour est prolongé de 3 mois.

La salariée en état de grossesse médicalement constatée ou ayant accouché affectée à un poste de jour à sa demande ou à la demande du médecin du travail, bénéficie, pendant l'une ou l'autre des périodes d'affectation à un poste de jour prévue aux 3 alinéas qui précèdent, du maintien de l'intégralité de sa rémunération, y compris les majorations pour heures de nuit.

L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, les dispositions légales sont applicables.

5. Formation professionnelle.

Les travailleurs de nuit devront pouvoir bénéficier, comme les autres salariés, des actions de formation inscrites dans le plan de formation de l'entreprise, y compris celles relatives au capital temps formation, ainsi que des actions relatives au congé individuel de formation, à la validation des acquis professionnels, à la formation syndicale et sociale.

Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, les parties signataires engagent les entreprises à veiller aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue de ces salariés compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail et à en tenir informé le comité d'entreprise ou d'établissement au cours de l'une des réunions prévues aux articles L. 2323-34 et suivants du code du travail.

Tout salarié de nuit accomplissant une action de formation professionnelle ou syndicale disposera de la possibilité d'occuper un poste de jour le temps de sa formation. Dans ce cas, son coefficient et sa rémunération lui seront maintenus durant cette période.

6. Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La considération du sexe ne pourra pas être retenue par l'employeur :

- pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit ;
- pour muter un(e) salarié(e) d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle et d'évolution de carrière.

7. Articulation de l'activité nocturne des travailleurs de nuit avec l'exercice des responsabilités familiales et sociales.

Les entreprises faciliteront l'articulation de l'activité nocturne des travailleurs de nuit avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales.

L'entreprise s'assurera auprès du travailleur de nuit qu'il dispose d'un moyen de transport pour prendre et quitter son poste.

4. Dispositions applicables au travail de nuit

1. Rôle du médecin du travail.

Le médecin du travail est consulté avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit dans les conditions prévues par la réglementation.

2. Rapport annuel au CHSCT.

La question du travail de nuit est traitée spécifiquement dans le cadre du rapport annuel soumis par le chef d'établissement, pour avis, au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

3. Suivi des effets du travail de nuit sur les salariés qui travaillent la nuit.

Les représentants du personnel seront informés des constatations sur le recours au travail de nuit au sein de l'entreprise.

4. Dispositions diverses.

Les entreprises veilleront à ce que les salariés qui travaillent la nuit et exercent un mandat syndical ou de représentant du personnel puissent accomplir celui-ci dans de bonnes conditions.

Article 27

Retraite complémentaire

Les employeurs, pour l'ensemble de leur personnel, s'engagent à adhérer à un régime de retraite complémentaire agréé par le ministère de l'agriculture. Dans les entreprises qui viendront à se créer, le choix de la caisse sera fait après information et consultation du personnel.

Article 27 bis

Prévoyance

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention devront garantir leurs salariés en cas d'incapacité temporaire ou permanente de travail et en cas de décès dans les conditions définies ci-après.

1. Ouverture du droit

Les droits aux garanties incapacité temporaire et permanente de travail et décès telles que définies ci-après sont ouverts à tous les salariés qui ont bénéficié des dispositions de l'article 38 bis de la convention collective nationale.

Ainsi sont visés :

- les ouvriers et employés ;
- les techniciens et agents de maîtrise ;
- les cadres et ingénieurs.

2. Garanties

2.1. Garantie incapacité temporaire, à l'exclusion :

- des accidents ou maladies ayant pour origine la guerre ;
- des accidents ou maladies résultant du fait volontaire du bénéficiaire.

Les salariés en arrêt de travail, à l'issue des délais prévus par l'article 38 *bis* de la convention collective nationale, bénéficient d'un complément d'indemnisation afin d'assurer un revenu égal à 100 % du salaire net de référence compte tenu des modalités de calcul des indemnités journalières de la MSA actuelles en vigueur.

En aucun cas, le cumul des indemnités versées par la MSA et par l'organisme de prévoyance ne peut conduire le salarié à percevoir un revenu supérieur à 100 % du salaire net de référence.

Le salaire de référence net visé dans les alinéas ci-dessus correspond au salaire mensuel moyen net de base des 12 derniers mois précédant l'ouverture du droit à la garantie incapacité temporaire.

Les indemnités complémentaires sont versées tant que l'incapacité est indemnisée par la MSA, soit au plus tard jusqu'au 1 095^e jour d'arrêt de travail.

Les indemnités complémentaires cessent à la date d'attribution d'une pension d'invalidité ou à la date de liquidation de la pension vieillesse par la MSA et, en tout état de cause, à la date de liquidation d'une pension vieillesse.

Les indemnités complémentaires versées peuvent être réduites, suspendues ou supprimées en cas de reprise partielle du travail par le salarié sous réserve qu'il continue à percevoir un revenu égal à 100 % du salaire net de référence.

2.2. Garantie incapacité permanente, à l'exclusion :

- des accidents ou maladies ayant pour origine la guerre ;
- des accidents ou maladies résultant du fait volontaire du bénéficiaire.

Les salariés titulaires d'une pension dans le cadre de l'assurance invalidité ou d'une rente correspondant à un taux d'incapacité d'au moins 33 % dans le cadre de l'assurance des accidents du travail et maladies professionnelles bénéficient d'une pension ou d'une rente mensuelle complémentaire.

La pension ou la rente mensuelle complémentaire versée ne peut être inférieure à 25 % du salaire brut de référence pour la part du salaire inférieure ou égale au plafond mensuel de la sécurité sociale, ni à 60 % du salaire brut de référence pour la part du salaire supérieure audit plafond.

En aucun cas, le cumul d'un revenu d'activité, de la rente ou pension versée par la MSA et par l'organisme de prévoyance ne peut conduire le salarié à percevoir un revenu supérieur à 100 % du salaire net de référence.

Le salaire de référence brut visé dans les alinéas ci-dessus correspond au salaire mensuel moyen brut de base des 12 derniers mois précédant l'ouverture du droit à la garantie incapacité permanente.

Pour demander le bénéfice d'une pension mensuelle d'incapacité permanente, le participant ne doit pas avoir fait valoir ses droits à pension vieillesse.

La pension ou rente mensuelle complémentaire peut être réduite, suspendue ou supprimée en cas de réduction du degré d'incapacité ainsi qu'en cas de reprise d'activité professionnelle du salarié sous réserve qu'il continue à percevoir un revenu net au moins équivalent aux indemnités totales versées antérieurement à la réduction du degré d'incapacité ou à la reprise d'activité professionnelle.

En tout état de cause, elle cesse à la date de liquidation de la pension vieillesse par la MSA ou à la date de la liquidation d'une pension vieillesse.

2.3. Garantie décès et obsèques, à l'exclusion :

- des risques ayant pour origine la guerre ;
- du décès résultant du fait volontaire du bénéficiaire.

Capital décès :

En cas de décès du salarié, un capital décès est versé à ses ayants droit ou le cas échéant aux personnes nommément désignées, nonobstant la garantie décès prévue par l'article 7 de la convention collective de retraite des cadres du 14 mars 1947.

Le montant du capital décès versé est égal à 100 % du salaire annuel brut de référence dans la limite du plafond annuel de la sécurité sociale.

Le capital décès sera majoré de 50 % du salaire annuel brut de référence lorsque le salarié décédé laissera son conjoint survivant non séparé de corps, son concubin ou son cocontractant d'un Pacs.

On entend par concubinage au sens du code civil (art. L. 515-8) une union de fait, caractérisée par une vie commune présentant un caractère de stabilité et de continuité, entre deux personnes de sexe différent ou de même sexe, qui vivent en couple.

Le capital décès sera majoré à 25 % du salaire annuel brut de référence pour chaque enfant à charge à la date du décès.

On entend par enfant à charge au sens de l'article L. 313-3 du code de la sécurité sociale :

- les enfants non salariés, à la charge de l'assuré ou de son conjoint, qu'ils soient légitimes, naturels, reconnus ou non, adoptifs, pupilles de la nation dont l'assuré est tuteur, ou enfants recueillis jusqu'à 16 ans ;
- les enfants placés en apprentissage dans les conditions déterminées par le code du travail, les enfants qui poursuivent leurs études jusqu'à 18 ans ;
- les enfants qui, par suite d'infirmités ou de maladies chroniques, sont dans l'impossibilité permanente de se livrer à un travail salarié jusqu'à 20 ans.

Le salaire annuel de référence brut visé dans les alinéas ci-dessus correspond au salaire annuel brut de base des 12 derniers mois précédant l'ouverture du droit au capital décès.

Indemnité obsèques :

En cas de décès de son conjoint non séparé de corps, de son concubin, de son cocontractant d'un Pacs ou de l'un de ses enfants à charge, une indemnité obsèques est versée au salarié.

Le montant de l'indemnité obsèques versée est égale à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale.

La demande d'indemnité obsèques doit être déposée par le salarié dans les 6 mois du décès sous peine de déchéance.

3. Organisme de prévoyance

Les garanties énumérées ci-dessus seront contractées auprès d'un organisme de prévoyance.

4. Répartition des cotisations

Les cotisations sont réparties selon les dispositions ci-après :

- au minimum, à 60 % à la charge de l'employeur ;
- au maximum, à 40 % à la charge des salariés.

Les modalités du contrat souscrit avec un organisme de prévoyance devront être portées à la connaissance du personnel.

5. Clause de sauvegarde

Par exception, les entreprises qui ont conclu un contrat de prévoyance avant le 16 juillet 2004 pourront maintenir leur adhésion au régime antérieur, à condition que celui-ci assure des garanties équivalentes aux salariés.

Article 28

Prime d'ancienneté

Le personnel bénéficiera d'une prime d'ancienneté, calculée sur le salaire de base ⁽¹⁾, de :

- 2 % du salaire au-dessus de 3 ans de présence dans l'entreprise ;
- 3 % du salaire au-dessus de 5 ans de présence dans l'entreprise ;
- 4 % du salaire au-dessus de 7 ans de présence dans l'entreprise ;
- 5 % du salaire au-dessus de 9 ans de présence dans l'entreprise ;
- 6 % du salaire au-dessus de 11 ans de présence dans l'entreprise ;
- 7 % du salaire au-dessus de 13 ans de présence dans l'entreprise ;
- 8 % du salaire au-dessus de 15 ans de présence dans l'entreprise.

Le temps de présence s'apprécie à compter de la dernière date d'entrée dans l'entreprise.

Article 28 bis

Prime de fin d'année

Le personnel salarié bénéficie d'une prime de fin d'année sous réserve de pouvoir justifier d'une ancienneté continue d'au moins 6 mois dans l'entreprise ou d'au moins 1 200 heures de travail dans l'année civile. Dans les entreprises dont l'horaire hebdomadaire est de 35 heures, cette prime de fin d'année est égale au salaire mensuel de base correspondant au coefficient de l'intéressé.

Cette prime est proratisée pour les salariés à temps partiel.

Sous réserve de satisfaire la condition d'ancienneté requise, les salariés ayant été en fonction une partie de l'année recevront une prime de fin d'année proportionnelle à leur temps de présence dans l'entreprise.

Sont assimilées à un temps de travail effectif ne donnant pas lieu à un abattement sur le calcul de la prime de fin d'année :

- la durée des congés payés ;
- la période de suspension du contrat pour cause de maternité et de paternité ;
- la période de suspension du contrat provoquée par un accident du travail ou une maladie professionnelle dans la limite des durées d'indemnisation prévues à l'article 38 bis qui peuvent courir sur deux années consécutives (180 jours maximum) ;
- la durée des congés de formation ;
- les périodes de suspension du contrat pour maladie et les absences dans la limite de trente jours par année ;
- les absences pour opérations chirurgicales.

Article 28 ter

Vêtements de travail

Le personnel ouvrier bénéficiera de vêtements de travail :

- soit fournis (à raison de 2 par an) par l'employeur. Le salarié se charge de l'entretien ;
- soit mis à disposition par l'employeur qui en assure l'entretien et le renouvellement en temps que de besoin.

(1) Par salaire de base on entend : taux horaire du coefficient du salaire multiplié par le nombre d'heures mensuelles contractuelles.

Cette mise à disposition intervient au plus tard à la fin de la période d'essai. D'autre part, des dispositions appropriées pourront être prises pour le personnel précaire dans les entreprises où les conditions d'emploi de ce personnel le justifient et le permettent.

VI. – EMBAUCHAGE. – ESSAI. – CONTRAT D'ENGAGEMENT

Article 29

Recrutement et engagement

La direction décide du recrutement. Elle fait connaître en temps utile ses besoins en personnel aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux.

Dès la fin de la période d'essai, chaque engagement est scellé par un contrat ou lettre d'engagement établi en double exemplaire et signé par les deux parties confirmant à l'intéressé sa fonction et son coefficient hiérarchique, sa rémunération horaire ou mensuelle, l'énumération des divers avantages et accessoires du salaire dont il peut bénéficier et la date de départ de son ancienneté qui doit correspondre à celle de l'entrée dans l'établissement. L'un des exemplaires du contrat est remis au salarié.

Un exemplaire à jour de la convention collective sera remis à tout salarié engagé.

Article 30

Période d'essai

1. Salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée

La durée de la période d'essai est fixée à :

- 1 mois pour les ouvriers et les employés ;
- 3 mois pour les techniciens et agents de maîtrise ;
- 4 mois pour les cadres.

La période d'essai peut être renouvelée pour la même durée. Cette faculté de renouvellement doit être expressément stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

Lorsque le renouvellement s'applique, le renouvellement doit être notifié au salarié (art. L. 1221-23 du code du travail) qui doit expressément l'accepter.

Pendant la période d'essai, les parties peuvent résilier le contrat sous réserve de respecter les délais de prévenance suivants :

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

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

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance (art. L. 1221-25 du code du travail).

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours (art. L. 1221-26 du code du travail).

2. Salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée

La période d'essai est régie par les dispositions de l'article L. 1242-10 du code du travail.

Elle ne peut excéder une durée calculée à raison de 1 jour par semaine, dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à 6 mois et de 1 mois dans les autres cas.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

Pendant la période d'essai, les parties peuvent résilier le contrat avec un préavis défini à l'article L. 1221-25 du code du travail.

VII. – CESSATION DU CONTRAT

Article 31

Préavis en cas de rupture du contrat de travail

1. Licenciement

Lorsque le licenciement n'est pas motivé par une faute grave ou lourde, le salarié a droit à un préavis :

- de 1 mois jusqu'à 2 ans d'ancienneté ;
- de 2 mois après 2 ans d'ancienneté ;
- de 3 mois pour les techniciens, agents de maîtrise et cadres.

Pour les travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés visés à l'article L. 5212-13 du code du travail, la durée de préavis en cas de licenciement est doublée dans la limite de 3 mois.

En cas de licenciement d'un salarié retrouvant un emploi avant la fin de la période de préavis, toute facilité lui sera offerte pour occuper son nouveau poste, sans obligation de terminer le préavis.

2. Démission

De même, en cas de départ volontaire, le salarié doit respecter un délai de préavis :

- de 1 mois jusqu'à 2 ans d'ancienneté ;
- de 2 mois après 2 ans d'ancienneté ;
- de 3 mois pour les techniciens, agents de maîtrise, cadres.

A la demande du salarié et sous réserve de l'accord de l'employeur, la durée du préavis en cas de démission peut être réduite.

Article 32

Absences pour recherche d'un nouvel emploi

Pendant la période de préavis, qu'il s'agisse d'un licenciement ou d'une démission, les salariés sont autorisés, pour rechercher un nouvel emploi, à s'absenter 2 heures par jour, dans la limite de 30 heures si le préavis est de 1 mois et de 50 heures s'il est supérieur.

Les techniciens, agents de maîtrise et cadres sont autorisés, pour rechercher un nouvel emploi, à s'absenter 2 heures par jour, dans la limite de 60 heures.

Ces absences sont fixées d'un commun accord entre l'employeur et l'intéressé, en tenant compte dans la mesure du possible des heures d'ouverture des bureaux. En cas de désaccord, elles sont prises un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié.

Ces heures d'absence peuvent en cas de besoin et à la demande de l'intéressé, compte tenu des nécessités du service, être bloquées en une ou plusieurs fois.

Ces heures d'absence sont obligatoirement payées au salarié licencié. Toutefois, le salarié ayant trouvé un emploi ne peut, à partir de ce moment, se prévaloir de ces dispositions.

Article 32 bis

Formalités liées à la rupture du contrat de travail

L'employeur délivre au salarié qui le demande, dès l'ouverture du préavis, une attestation indiquant sa qualification, la date de cessation du contrat de travail et ses droits en matière de DIF.

L'employeur doit communiquer au salarié dont le contrat de travail a été rompu, les documents suivants :

- un certificat de travail ;
- un reçu pour solde de tout compte ;
- une attestation d'assurance chômage,
- etc.

Article 33

Licenciement collectif

Tout licenciement collectif ne peut être prononcé par l'employeur que s'il est justifié par un ou des motifs entrant dans le cadre des articles L. 1233-2 et L. 1233-3 du code du travail.

Tout licenciement collectif est régi selon la procédure et les modalités prévues par la loi et par les textes conventionnels.

Article 34

Indemnité de licenciement

Une indemnité de licenciement distincte du préavis visé à l'article 31 est instituée pour les salariés licenciés ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise et n'ayant commis aucune faute grave ou lourde.

Le montant de cette indemnité est fonction de l'ancienneté du salarié.

Les ouvriers et employés percevront une indemnité qui ne pourra être inférieure à 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté auquel s'ajouteront 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Les techniciens, agents de maîtrise et cadres percevront une indemnité égale à 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ;
- soit 1/3 des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

La rémunération visée au présent article s'entend de la rémunération brute.

L'ancienneté sera calculée à partir de la dernière date d'entrée dans l'entreprise.

Article 35

Indemnité de fin de carrière

Tout membre du personnel faisant valoir ses droits à la retraite et ayant 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise percevra une indemnité de fin de carrière.

Cette indemnité sera :

- pour une ancienneté comprise entre 10 et 20 ans, de 1 mois de salaire ;
- pour une ancienneté comprise entre 20 et 25 ans, de 2 mois de salaire ;
- au-delà de 25 ans d'ancienneté, de 3 mois de salaire.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de fin de carrière est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit 1/12 de la rémunération des 2 derniers mois précédant la rupture ;
- soit 1/3 des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

La rémunération visée au présent article s'entend de la rémunération brute.

L'ancienneté sera calculée à partir de la dernière date d'entrée dans l'entreprise.

Article 35 bis

Compte épargne-temps

Le compte épargne-temps a pour objet de permettre au salarié qui le désire d'accumuler des droits lui permettant de prendre un congé rémunéré de longue durée.

L'usage et l'alimentation du compte épargne-temps par le salarié relèvent de la volonté de celui-ci.

1. Condition pour bénéficier du compte épargne-temps en vigueur étendu

Peuvent bénéficier d'un compte épargne-temps, les salariés justifiant d'une ancienneté continue d'au moins 12 mois dans l'entreprise.

2. Alimentation du compte épargne-temps en vigueur étendu

Les salariés pourront affecter au compte épargne-temps :

- a) Des jours de congés supplémentaires ou conventionnels dans la limite de 10 jours ouvrables par an ;
- b) La cinquième semaine de congés payés (6 jours ouvrables) durant un maximum de 6 ans lorsqu'un salarié sera désireux de prendre un congé pour création d'entreprise ou un congé sabbatique.

Le salarié devra informer l'employeur de sa décision au plus tard le 1^{er} mars de chaque année pour les droits acquis au 31 mai de l'année précédente ;

- c) Des jours de réduction du temps de travail dans la limite de la moitié du nombre de ces jours dans les règles définies par l'accord d'entreprise ou d'établissement relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.

Le salarié devra informer l'employeur de sa décision au plus tard 6 mois avant l'échéance de la période de référence ;

- d) La totalité ou une partie de la prime de fin d'année.

L'affectation de la totalité ou d'une partie de la prime de fin d'année ouvrira droit à un nombre de jours ouvrables de congés équivalent au nombre d'heures affecté au compte épargne-temps.

Le salarié devra informer l'employeur de sa décision au plus tard le 31 octobre de l'année considérée.

- e) Tout ou partie du repos compensateur de remplacement ainsi que les heures excédentaires issues de l'application de l'annualisation de la durée du travail.

Dans ce cas, les modalités d'alimentation du compte épargne-temps devront être précisées par accord d'entreprise.

Le salarié devra informer l'employeur de sa décision au plus tard à la fin de la période de référence.

Des accords d'entreprise ou d'établissement pourront compléter les dispositions du présent article.

3. Abondement du compte épargne-temps en vigueur étendu

Lors de l'alimentation du compte épargne-temps, l'entreprise majorera le temps acquis de 5 %.

Chaque année, une situation du compte en temps sera transmise au salarié en précisant l'acquis et l'abondement.

4. Utilisation du compte épargne-temps en vigueur étendu

a) Le compte épargne-temps peut servir à indemniser :

- le congé parental prévu aux articles L. 1225-47 et suivants du code du travail ;
- le congé pour création d'entreprise prévu aux articles L. 3142-78 et suivants du code du travail ;
- le congé sabbatique prévu aux articles L. 3142-91 et suivants du code du travail.

Les conditions d'ancienneté et les modalités de prise de congé seront celles prévues par la loi pour ces congés.

b) Le compte épargne-temps peut également servir à indemniser des congés pour convenance personnelle ou des congés de fin de carrière.

La demande de congé devra être adressée à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge dans un délai de 3 mois avant la date de départ du salarié en congé.

L'employeur devra formuler sa réponse par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge dans un délai de 1 mois.

Il pourra refuser la demande de congé si le pourcentage de salariés simultanément absents de l'entreprise au titre du compte épargne-temps atteint 2 %.

Un accord d'entreprise pourra prévoir des modalités différentes de prise des congés pour convenance personnelle et de fin de carrière.

c) Sous réserve de l'accord de l'entreprise, le salarié pourra prendre un congé d'une durée supérieure à celle correspondant au nombre de jours capitalisés dans le compte épargne-temps. Dans ce cas les jours excédentaires ne seront pas indemnisés.

d) La prise du congé épargné ne pourra avoir lieu qu'après une période d'épargne au moins égale à 2 ans.

Il sera possible de déroger à cette disposition en cas de survenance de l'un ou l'autre des événements suivants :

- mariage du salarié, sans préjudice des dispositions de l'article 45 de la convention collective nationale ;
- naissance ou adoption d'un 3^e enfant et suivants ;
- divorce si garde d'un enfant ;
- invalidité du salarié ou de son conjoint ;
- décès du conjoint, sans préjudice des dispositions de l'article 45 de la convention collective nationale ;
- acquisition de la résidence principale ou agrandissement de la surface habitable avec permis de construire ;
- création ou reprise d'entreprise par le salarié ou son conjoint ;
- commission de surendettement ;
- cas prévus à l'article 46, 2^e et 3^e alinéas, de la convention collective nationale.

Les justificatifs appropriés devront être fournis à l'appui de chacun de ces événements.

Conformément aux articles L. 3153-1 et L. 3153-2 du code du travail, le salarié pourra, à sa demande, soit bénéficier du temps épargné, soit, après accord de l'entreprise, percevoir une indemnité correspondant aux droits acquis.

5. Rémunération du compte épargne-temps en vigueur étendu

Rémunération du temps de repos : maintien du salaire de base mensuel qui reste versé aux échéances habituelles de paie.

Rémunération sous forme d'indemnité : calcul sur la référence du salaire de base mensuel au jour de l'octroi et, dans ce cas, l'abondement n'est pas dû.

6. Rupture du contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail, le salarié perçoit une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le compte épargne-temps et n'ayant pas fait l'objet d'une prise de congés. Cette indemnité sera calculée selon les modalités prévues à l'article 5 ci-dessus et ne sera pas intégrée dans la détermination de l'assiette servant au calcul des indemnités de rupture du contrat de travail ni de celle du 1/10 congés payés.

7. Transfert des droits du compte épargne-temps en vigueur étendu

En cas de mutation d'un établissement à un autre, les salariés conservent leurs droits à congés « épargnés ».

VIII. – SUSPENSION DU CONTRAT. – RÉINTÉGRATION

Article 36

Journée défense et citoyenneté

Tout salarié ou apprenti âgé de 16 à 25 ans bénéficie, dans le but exclusif de participer à l'appel de la préparation de la défense nationale, d'une autorisation d'absence exceptionnelle de 1 jour.

Cette absence exceptionnelle n'entraîne pas de réduction de rémunération et est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Article 37

Grossesse. – Maternité. – Paternité

1. Grossesse, maternité

L'interruption de travail due à l'état de grossesse médicalement constatée ou l'adoption d'enfants, donne lieu pendant l'interruption légale du travail au versement d'indemnités journalières par les assurances sociales. L'employeur complètera ces indemnités à concurrence du salaire net qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé (salaire de base + ancienneté).

Pour élever son enfant, le salarié peut, sous réserve d'en informer son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au moins 15 jours à l'avance, résilier son contrat de travail à l'issue du congé de maternité ou d'adoption prévu aux articles L. 1225-17 et suivants et L. 1225-37 et suivants du code du travail ou, le cas échéant, 2 mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant, sans être tenu de respecter le délai de préavis, ni de ce fait de payer une indemnité de rupture. Il peut, dans les deux années suivant la rupture de son contrat, solliciter dans les mêmes formes son réembauchage ; l'employeur est alors tenu, pendant 2 ans, de l'embaucher par priorité dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

2. Paternité

Conformément aux dispositions de l'article L. 1225-35 du code du travail, le père salarié bénéficie d'un congé de paternité. L'intéressé doit avertir son employeur au moins 1 mois à l'avance de la date à laquelle il entend prendre son congé en précisant la date de son retour.

Article 38

Maladies et accidents

1. Maladies et accidents de la vie privée

Les absences justifiées par incapacité résultant de maladies ou d'accidents et dont l'employeur a été avisé, sauf cas de force majeure, par une notification écrite de l'intéressé dans les 48 heures à laquelle est joint un certificat médical indiquant la durée de l'absence, ne constituent pas un motif de rupture du contrat de travail mais une simple suspension de celui-ci. L'employeur a la faculté de faire procéder par le médecin de la coopérative à une contre-visite du salarié malade ou accidenté.

2. Maladies professionnelles et accidents du travail

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le contrat de travail est soumis aux dispositions des articles L. 1226-7 et suivants du code du travail.

Article 38 bis

Indemnisation de la maladie et de l'accident des employés et ouvriers

Chaque maladie ou accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite, s'il y a lieu, pris en charge par la mutualité sociale agricole donne lieu au versement d'indemnités, en fonction de la nature de l'arrêt et de l'ancienneté du salarié :

a) Absence pour maladie :

- 1 an d'ancienneté : indemnités versées du 4^e au 120^e jour ;
- 3 ans d'ancienneté : indemnités versées du 4^e au 150^e jour.

Le taux d'indemnisation après 1 an d'ancienneté est de 90 % du salaire brut de l'intéressé.

L'ancienneté s'apprécie à compter de la dernière date d'entrée dans l'entreprise.

b) Absence pour hospitalisation :

- 1 an d'ancienneté : indemnités versées du 1^{er} au 120^e jour ;
- 3 ans d'ancienneté : indemnités versées du 1^{er} au 150^e jour.

Le taux d'indemnisation après un an d'ancienneté est de 90 % du salaire brut de l'intéressé.

L'ancienneté s'apprécie à compter de la dernière date d'entrée dans l'entreprise.

c) Absence pour maladie professionnelle, accident du travail ou de trajet

Indemnités versées du 1^{er} au 180^e jour :

Le taux d'indemnisation est de 100 % du salaire brut de l'intéressé.

Modalités de calcul de l'indemnisation :

Les taux d'indemnisation ci-dessus précisés s'appliquent sur ce qu'aurait été le salaire brut de l'intéressé, s'il avait travaillé, calculé sur la base de l'horaire habituel du travail (ou de l'horaire en vigueur dans l'établissement pendant la période d'indemnisation, si ledit horaire a été modifié).

Cette garantie s'entend déduction faite des indemnités journalières que l'intéressé perçoit des assurances sociales (ou de l'équivalence s'il est hospitalisé) et, le cas échéant, de tout autre régime de prévoyance comportant participation de l'employeur.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toutes provenances, telles qu'elles sont définies ci-dessus, 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 de travailler sous, le cas échéant, déduction de la rémunération correspondant au délai de franchise.

Si, au cours de la période de 12 mois suivant le début de la première absence indemnisée, l'intéressé est à nouveau absent pour maladie ou accident, il sera à nouveau indemnisé dans les conditions de délai et de calculs indiqués aux paragraphes ci-dessus, sans que le nombre des journées indemnisées puisse, pendant les 12 mois considérés, dépasser au total les chiffres indiqués ci-dessus selon l'ancienneté de l'intéressé et la cause de l'absence. Toutefois, si la nouvelle absence est due à une rechute reconnue comme telle par les assurances sociales, elle ne donnera pas lieu à application d'un délai de franchise.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à indemnisation s'apprécie au premier jour de l'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.

Article 38 *ter*

Indemnisation de la maladie et de l'accident des techniciens, agents de maîtrise et cadres

Après 1 an de présence continue dans l'entreprise, en cas de maladie dûment constatée par certificat médical pouvant donner lieu à une contre-visite, les appointements du cadre ou du TAM sont maintenus pendant 3 mois.

Les indemnités journalières légalement dues par la mutualité sociale agricole ou par tout autre organisme d'assurance et de prévoyance notamment ceux auprès desquels un contrat d'assurance a été conclu devront être déduites des paiements versés par l'employeur au technicien, agent de maîtrise ou cadre absent pour cause d'accident ou de maladie lorsque ce dernier touche l'intégralité de son salaire.

Dans le cadre de la subrogation, l'employeur fera l'avance du versement de l'intégralité des appointements dus et fera le nécessaire en collaboration avec le technicien, l'agent de maîtrise ou le cadre pour se faire rembourser directement par la mutualité sociale agricole ou tout autre organisme.

IX. — JOURS FÉRIÉS. — CONGÉS ANNUELS. — CONGÉS SPÉCIAUX

Article 39

Jours fériés

Tous les jours fériés légaux tombant un jour habituellement travaillé sont indemnisés, qu'ils soient chômés ou non, sur la base du salaire effectivement perdu, majorations pour heures supplémentaires comprises.

Si un jour férié légal est chômé, il ne saurait faire l'objet d'une récupération. L'entreprise conserve toute latitude de programmer sur 6 jours de travail hebdomadaire selon les nécessités de son fonctionnement.

Les salariés travaillant un jour férié légal ont droit, en plus du salaire correspondant au travail effectué, à l'indemnité visée au premier alinéa.

A l'exception du 1^{er} Mai, toute absence irrégulière ou non motivée à l'occasion de la dernière journée de travail du salarié précédant le jour férié ou de la journée de travail suivant immédiatement ce jour, entraînera la perte de cette prise en charge.

A l'exception du 1^{er} Mai, les dispositions des alinéas 1, 3 et 4 ne sont applicables qu'aux salariés justifiant d'une ancienneté continue d'au moins 3 mois dans l'entreprise, ancienneté dont les

modalités de calcul sont définies à l'article 38 de la présente convention et conformément à l'article L. 3133-3 du code du travail.

Article 40

Durée des congés payés annuels

Dans le cadre des articles L. 3141-1 et suivants du code du travail, l'acquisition des congés payés annuels est de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif accompli dans l'établissement au cours de la période de référence, sans que l'acquisition totale du congé exigible puisse excéder une période de 30 jours ouvrables.

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables sauf dans le cas prévu par l'article L. 3141-17, alinéa 2, du code du travail.

Lorsque le droit à congé ne dépasse pas 12 jours ouvrables, il ne pourra pas être fractionné.

Les jours de congés acquis au-delà de ces 24 jours (5^e semaine et/ou jours supplémentaires liés au fractionnement) peuvent être fractionnés par l'employeur sans pour autant donner droit à des jours de congés supplémentaires.

Outre les congés prévus aux articles L. 3141-1 et suivants du code du travail, les salariés bénéficient :

- de 2 jours ouvrables supplémentaires de congés par an, par enfant à charge de moins de 17 ans et vivant au foyer pour tout(e) salarié(e), chef de famille (parent élevant seul son ou ses enfants de moins de 17 ans et vivant au foyer).

Ce congé supplémentaire est réduit à 1 jour si le congé prévu à l'alinéa 1 du présent article n'excède pas 6 jours. Ce congé ne se cumule pas avec le congé des mères de famille prévu à l'article L. 3141-9 du code du travail ;

- des avantages catégoriels ou individuels négociés par entreprise ;
- des congés exceptionnels pour événements familiaux prévus à l'article 45 de la présente convention.

Article 41

Période de prise des congés payés

Des accords particuliers d'entreprise ou d'établissement déterminent la période de prise des congés payés.

A défaut, elle est fixée par l'employeur conformément aux usages et après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

En cas de congé par roulement, l'ordre et la date des départs sont établis par l'employeur après avis des délégués du personnel, par catégorie, compte tenu de la situation de famille des bénéficiaires et de leur ancienneté dans l'entreprise.

Article 42

Fractionnement des congés payés

Dans le cadre des articles L. 3141-1 et suivants du code du travail, la période des congés pourra être fractionnée mais devra prévoir au moins 2 semaines consécutives.

Le salarié en congés payés, rappelé par l'employeur, aura droit à une prolongation de congé égale à ses délais de route.

Les frais de voyage ainsi occasionnés seront à la charge de l'entreprise.

Ces dispositions seront précisées par accord d'entreprise ou d'établissement.

Article 43

Indemnité de congés payés

L'indemnité de congés payés est égale 1/10 de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence sans pouvoir toutefois être inférieure au montant de la rémunération brute que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé pendant sa période de congés.

Le salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée bénéficie d'une indemnité compensatrice de congés payés dans les conditions de l'article L. 1242-16 du code du travail.

Article 44

Congés de naissance ou d'adoption

Tout salarié a droit à un congé à l'occasion de chaque naissance survenue à son foyer ou de l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption.

La durée de ce congé est fixée à l'article 45 de la présente convention. Après entente entre l'employeur et le bénéficiaire, ces jours peuvent ne pas être consécutifs mais doivent être inclus dans une période de 15 jours entourant la date de naissance ou d'adoption.

Tout salarié titulaire de l'agrément en vue d'adoption a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré de 6 semaines s'il se rend dans les Dom-Tom ou à l'étranger pour adopter un enfant.

Article 45

Congés exceptionnels pour événements familiaux

A l'occasion des circonstances de famille ci-après indiquées, il est accordé au personnel les congés exceptionnels payés suivants ne donnant pas lieu à récupération :

ÉVÉNEMENT FAMILIAL	SALARIÉ justifiant d'au moins 6 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise ou d'au moins 1 200 heures de travail dans l'année civile	SALARIÉ ne justifiant pas d'au moins 6 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise ni d'au moins 1 200 heures de travail dans l'année civile
Naissance ou adoption d'un enfant	3 jours*	3 jours*
Mariage d'un salarié	1 semaine calendaire	4 jours
Mariage d'un enfant	2 jours	1 jour
Décès du conjoint	4 jours	2 jours
Décès du partenaire lié par un Pacs	2 jours	2 jours
Décès d'un enfant	4 jours	2 jours
Décès du père ou de la mère	2 jours	1 jour
Décès d'ascendants directs (grands-parents, arrière-grands-parents)	2 jours	–
Décès du beau-père ou de la belle-mère (parents du conjoint)	1 jour	1 jour
Décès d'un frère ou d'une sœur	1 jour	1 jour
Décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur	1 jour	–
(*) Ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité ou d'adoption.		

Les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise bénéficieront de 1 jour de congé exceptionnel, si l'événement nécessite que le salarié se déplace à plus de 200 kilomètres de son lieu d'habitation.

Article 46

Congés sans solde

En cas d'accord de l'employeur et du salarié, le salarié peut obtenir des congés exceptionnels sans solde de courte durée ; il garde à son retour dans l'entreprise tous les avantages de son contrat de travail.

Tout salarié pourra bénéficier de 12 jours par année civile de congés sans solde pour soigner un enfant de moins de 16 ans, en cas de maladie grave, et sur production d'un certificat médical précisant la nécessité de la présence du père ou de la mère.

Tout(e) salarié(e) pourra bénéficier de 12 jours par année civile de congés sans solde pour soigner son conjoint en cas de maladie grave ou d'accident sur production d'un certificat médical précisant la nécessité de la présence du (de la) salarié(e).

Article 47

Congés spéciaux

Les salariés désireux de participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale ont droit, sur leur demande, à un ou plusieurs congés (art. L. 3142-7 et suivants du code du travail).

Ce congé est rémunéré par l'employeur, conformément aux dispositions légales, dans les entreprises occupant au moins 10 salariés.

La durée totale des congés pris dans l'année par un salarié ne peut excéder 12 jours.

Elle ne peut excéder 18 jours pour les animateurs des stages et sessions et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales.

La durée de chaque congé ne peut être inférieure à 2 jours.

Les travailleurs et apprentis de moins de 25 ans, désireux de participer aux activités des organismes qui favorisent la préparation et la formation ou le perfectionnement de cadres et animateurs pour la jeunesse peuvent obtenir un congé non rémunéré de 6 jours ouvrables par an, pouvant être pris en une ou plusieurs fois à la demande du bénéficiaire (art. L. 3142-43 et suivants du code du travail).

Les congés visés aux alinéas précédents doivent être pris en dehors des périodes de fabrication saisonnière, sauf accord avec l'employeur.

Cependant, pour les stages visés au 6^e alinéa, ceux-ci pourront être pris tout au long de l'année s'ils correspondent à des activités à l'échelon national ou régional auxquelles sont appelés à s'associer des travailleurs et apprentis originaires de différents départements.

Les demandes de congés visés aux alinéas précédents doivent être formulées un mois à l'avance et l'employeur peut s'y opposer dans les cas prévus par les textes légaux et réglementaires.

Article 47 bis

Congés statutaires

Les délégués syndicaux et les représentants élus du personnel peuvent obtenir un congé non rémunéré pour assister aux réunions statutaires de l'organisation syndicale qu'ils représentent sur présentation d'un document écrit émanant de celle-ci.

La demande de congé doit être formulée par le salarié à l'employeur 2 semaines à l'avance.

L'employeur dispose d'un délai de 8 jours pour formuler sa réponse.

La durée des congés peut atteindre au maximum 12 jours par an.

Toutefois, les congés ne sont accordés par l'employeur que dans la mesure où ils n'apportent pas de gêne à la production et à la marche de l'entreprise.

Le salarié bénéficiaire d'un congé doit procurer à l'employeur un justificatif de sa participation aux réunions prévues à l'alinéa 1 ci-dessus.

X. – DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX FEMMES ET AUX JEUNES TRAVAILLEURS

Article 48

Durée du travail des jeunes travailleurs

Les jeunes travailleurs ne peuvent être employés à un travail effectif excédant 8 heures par jour et 35 heures par semaine.

A titre exceptionnel, des dérogations à ces dispositions peuvent être accordées dans la limite de 5 heures par semaine par l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail de l'établissement.

La durée du travail des intéressés ne peut en aucun cas être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement (art. L. 3162-1 et suivants du code du travail).

Article 49

Travail de nuit des jeunes travailleurs

Est interdit :

- tout travail entre 22 heures et 6 heures, pour les jeunes travailleurs de plus de 16 ans et de moins de 18 ans ;
- tout travail entre 20 heures et 6 heures, pour les jeunes travailleurs de moins de 16 ans.

La durée minimale du repos quotidien des jeunes travailleurs ne peut être inférieure à 12 heures consécutives. Cette durée minimale est portée à 14 heures consécutives s'ils ont moins de 16 ans.

Article 50

Repos hebdomadaire. – Jours fériés

Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans bénéficient de 2 jours de repos consécutifs.

Toutefois, en période d'activité intense, ce repos hebdomadaire peut être ramené à une durée de 36 heures consécutives.

Les jeunes travailleurs ne peuvent être employés les jours de fête reconnus par la loi. Des dérogations exceptionnelles peuvent être obtenues pour les jeunes travailleurs après avis des délégués du personnel et des délégués syndicaux.

Article 51

Congés payés

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les salariés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables.

Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congé pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en plus de celles qu'ils ont acquises à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

Article 52

Dispositions particulières aux femmes

Les vestiaires, les douches, les lavabos, les cabinets d'aisances à l'usage féminin sont disposés indépendamment de ceux utilisés par les hommes.

Les mères allaitant leur enfant disposent à cet effet de 1 heure par jour (en périodes de 30 minutes) pendant les heures de travail. Les chefs d'entreprise mettront à leur disposition un local approprié. Cette heure sera rémunérée au tarif normal.

XI. – FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 53

Apprentissage

L'apprentissage est régi par les articles L. 6221-1 et suivants du code du travail.

Articles 54

Formation au sein de la coopération agricole

Les salariés relevant de la présente convention sont soumis aux accords suivants :

- accord-cadre du 3 février 1997 sur les objectifs et moyens de la formation professionnelle des salariés de la coopération agricole ;
- accord collectif national du 25 mars 2005 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans la coopération agricole ;
- accord collectif national du 20 février 2006 portant création d'une commission paritaire nationale interbranches de l'emploi et de la formation professionnelle dans la coopération agricole ;
- accord collectif national du 20 février 2006 portant création d'un observatoire des métiers, des qualifications et de l'emploi dans la coopération agricole ;
- accord collectif national du 20 février 2006 sur le financement de la formation professionnelle tout au long de la vie dans la coopération agricole ;
- accord collectif national du 10 décembre 2009 relatif à la répartition de la contribution versée au fond paritaire de sécurisation des parcours professionnels dans la coopération agricole.

Article 55

Formation au sein de la branche

Préambule

Considérant que pour maintenir leur compétitivité les entreprises doivent appréhender et maîtriser les évolutions engendrées par le progrès scientifique et les nouvelles technologies ;

Considérant que la qualité est devenue un critère d'évolution de leur activité ;

Considérant que les entreprises doivent affronter la concurrence internationale et faire face aux contraintes environnementales,

les partenaires sociaux entendent donner aux entreprises les moyens d'assurer à leurs salariés une formation adaptée.

1. Les actions de formation professionnelle continue visées par le présent accord sont les actions d'adaptation, de promotion, de prévention, de conversion, d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances.

Ces actions viseront à développer les compétences des salariés et la compétitivité des entreprises ainsi qu'à maintenir et développer l'emploi. Un effort prioritaire sera fait pour le personnel dont la qualification correspond au niveau V de la nomenclature officielle des diplômes ou est inférieure à ce niveau.

Ces actions porteront sur :

- le développement du potentiel humain au moyen d'outils pédagogiques en vue de :
 - favoriser l'accès à la formation professionnelle et l'adaptabilité au changement par l'acquisition de savoirs de base donnant accès aux savoirs professionnels ;

- développer la communication ;
- former les formateurs internes et les tuteurs ;
- le développement des connaissances scientifiques nécessite notamment par la création de produits nouveaux et la maîtrise de celle-ci par les salariés ;
- la maîtrise des nouvelles technologies, notamment des automatismes (conduite des procédés, conditionnement, entretien, maintenance) ;
- la maîtrise de la qualité des produits, des services, liée aux systèmes d'assurance de la qualité, à l'hygiène et à la sécurité dans l'entreprise et la filière (problèmes d'amont et d'aval) ;
- la commercialisation : formation aux nouvelles techniques de marketing, administration des ventes, logistique, mécanismes liés à l'exportation ;
- la gestion des ressources humaines et l'amélioration du management ;
- l'apprentissage et le perfectionnement en langues étrangères ;
- les formations sectorielles.

2. La branche mettra à disposition des entreprises des certificats de qualification professionnelle qui auront pour effet de valider, après formation, des compétences professionnelles à un poste précis.

Le domaine des certificats de qualification professionnelle ainsi que l'organisation de la formation donnant lieu à la délivrance de ceux-ci seront précisés par avenant au présent accord.

Les certificats de qualification professionnelle feront l'objet d'une reconnaissance de la convention collective nationale.

3. Les entreprises favoriseront l'insertion des jeunes par le recours aux contrats d'insertion en alternance et/ou par la voie de l'apprentissage.

Pour l'exercice du tutorat, il sera tenu compte des dispositions de l'accord cadre Coop de France sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés de la coopération agricole ainsi que des dispositions de l'article 1^{er} ci-dessus relatives à la formation des tuteurs.

4. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les membres du comité d'entreprise qui n'ont jamais suivi de stage en matière de mise en œuvre de la formation professionnelle peuvent, à leur demande, suivre en ce domaine une formation de 4 jours.

L'ensemble des frais afférents à cette formation est imputable sur le plan de formation.

La commission mixte nationale de Felcoop section fruits et légumes transformés établira une liste d'organismes de formation. Les membres du comité d'entreprise feront un choix sur cette liste. Au cours de la commission mixte nationale qui déterminera chaque année la liste des organismes de formation, un coût maximal de la journée de formation sera déterminé.

5. Les parties signataires rappellent les dispositions de l'accord-cadre Coop de France sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés de la coopération agricole, selon lesquelles :

a) « A compter du 1^{er} janvier 1997, les employeurs occupant moins de 10 salariés doivent consacrer 0,50 % de leur masse salariale, calculée selon les textes en vigueur en la matière, au financement des actions définies à l'article L. 6331-1 du code du travail. »

b) « Les employeurs occupant au minimum 10 salariés doivent consacrer, à partir du 1^{er} janvier 1997, au titre du plan de formation, au moins 1 % de leur masse salariale, calculée selon les textes en vigueur en la matière. »

Sur ces 1 %, 0,1 % de la masse salariale fera l'objet d'un versement obligatoire à l'OPCA2. Ces 0,1 % seront mutualisés dans le cadre d'une section de branche.

Les dispositions de l'alinéa qui précède sont valables pour une durée de 1 an, renouvelables par tacite reconduction sauf refus de reconduction par la partie employeurs ou par la partie syndicale

dans un délai de 3 mois précédant l'expiration du délai de 1 an. Dans ce cas, les dispositions relatives à la contribution de 0,1 % ne produiront plus d'effet sur l'année civile à venir.

6.1. Les sommes mutualisées au sein de la section de branche en application de l'article 5 seront gérées par une commission paritaire qui sera constituée au sein de l'OPCA2.

Cette commission comprendra 6 représentants titulaires de la commission sociale de la Felcoop section fruits et légumes transformés ainsi que 6 représentants titulaires des organisations syndicales de salariés représentatives de la branche.

Felcoop section fruits et légumes transformés ainsi que les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche désigneront leurs représentants par lettre adressée au président de l'OPCA2.

La commission paritaire sera présidée en alternance annuelle par un représentant de la délégation employeurs ou de la délégation salariés.

Elle se réunira 2 fois par an, sur convocation du président. Une réunion exceptionnelle pourra être convoquée à la demande de la moitié des membres de la commission paritaire.

Felcoop section fruits et légumes transformés assurera un suivi des budgets et aura en charge la préparation des commissions paritaires.

6.2. La commission paritaire aura pour rôle :

- de définir la nature des actions éligibles et de choisir les organismes chargés de réaliser des études et des travaux ;
- de répartir les sommes mutualisées entre les différentes actions ;
- d'assurer le contrôle, sur le plan technique et financier, des actions mises en œuvre ;
- de définir les modes d'affectation des sommes non comptabilisées en charge au 31 décembre de chaque exercice.

6.3. Les dispositions complémentaires relatives à la section de branche et à la commission paritaire seront précisées dans un règlement intérieur établi par celle-ci.

Les dispositions de cet article sont valables pour une durée de 1 an, renouvelables par tacite reconduction, sauf refus de reconduction par la partie employeurs ou par la partie syndicale dans un délai de 3 mois précédant l'expiration du délai de 1 an.

7. Les dispositions du présent article relatives à la section de branche prennent effet sur l'exercice 1997.

8. Au plus tard à l'aboutissement des négociations sur le capital de temps de formation au niveau de Coop de France, des négociations seront engagées en vue d'une adaptation dans la branche.

Article 56

Certificat de qualification professionnelle de conducteur de machine type 1 et type 2

Vu les dispositions de l'article L. 2241-6 du code du travail, qui prévoient la possibilité pour les branches professionnelles de reconnaître, par voie de la négociation, des qualifications acquises du fait d'actions de formation ;

Vu l'accord-cadre sur les objectifs et les moyens de formation professionnelle des salariés de la coopération agricole (accord Coop de France du 3 février 1997) et de l'article 55 de la convention collective nationale des conserveries coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole (SICA) ;

Considérant que l'accès à la formation professionnelle est nécessaire pour que les compétences des personnels qui relèvent de la convention collective nationale des conserveries coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole (SICA) s'adaptent aux évolutions du marché du travail et de l'emploi ;

Considérant que la mise en place des certificats de qualification professionnelle (CQP) constitue un des outils de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,

Qu'en tant que tel, le CQP permet à l'ensemble des personnels des entreprises de la branche de faire reconnaître ou de faire valider des compétences dans le cadre d'un dispositif négocié, qui a pour objectif de s'inscrire dans tout dispositif national en termes de formation professionnelle.

1. Mise en place de certificats de qualification pour les conducteurs de machines de type 1 et de type 2

Les organisations signataires, désireuses de développer une politique de validation de parcours de formation au moyen de certificats de qualification professionnelle (CQP), décident de créer des CQP conducteur de machines de type 1 et conducteur de machines de type 2.

1.1. Définition des CQP conducteur de machines

Le CQP conducteur de machines permet de valider les parcours de formation suivis par des salariés qui ont pour mission d'assurer la conduite d'une ou de plusieurs machines en conformité avec les instructions de production et les procédures qualité dans le respect des indicateurs de productivité et des consignes de sécurité.

Le conducteur de machines de type 1 procède aux opérations de maintenance de premier niveau et effectue les réglages dont il a la charge sur sa ou ses machines.

Le conducteur de machines de type 2 procède aux opérations de maintenance de premier niveau et effectue les réglages et changements de format dont il a la charge sur sa ou ses machines.

1.2. Caractéristiques de la démarche de certification

Une telle démarche pour chacun des CQP s'appuie sur deux référentiels, qui définissent les conditions dans lesquelles se dérouleront les parcours de formation nécessaires pour leur obtention :

- un référentiel métier-compétences, qui décrit les compétences permettant d'assurer la pleine maîtrise du poste ;
- un référentiel de formation, qui permet d'élaborer un parcours de formation correspondant au référentiel métier-compétences.

Pour la mise en place de CQP, une série de documents est tenue à disposition au niveau de la branche.

1.3. Public concerné

Le CQP conducteur de machines est ouvert à l'ensemble des salariés et/ou titulaires d'un contrat d'apprentissage.

2. Modalités d'évaluation des CQP

Une évaluation en continu est réalisée par les tuteurs et les formateurs et est enregistrée sur le livret de suivi du stagiaire.

Une évaluation finale est réalisée par un professionnel lors d'une mise en situation.

Ces évaluations permettent au jury de la branche de proposer l'octroi ou non du CQP.

Ce jury national, qui a été préalablement désigné par la commission mixte nationale, se compose :

- de 1 représentant de Felcoop section fruits et légumes transformés ;
- de 1 représentant des entreprises ;
- d'au moins 1 et au plus 2 représentants des salariés.

Il peut se faire assister par le ou les experts compétents s'il l'estime nécessaire.

Le rôle, les règles de fonctionnement et les critères de délibération de ce jury sont précisés dans le règlement intérieur relatif à la mise en place du CQP disponible au niveau de la branche.

3. Délivrance du CQP

Les certificats de qualification professionnelle conducteur de machines de type 1 et de type 2 bénéficient d'une reconnaissance nationale par la branche professionnelle.

La commission paritaire de la branche définie par l'article 11 de la présente convention entérine le résultat des délibérations du jury national et décerne le CQP.

4. Positionnement des CQP conducteur de machines de type 1 et de type 2 dans la grille de classification de la présente convention

Ce positionnement sera réalisé conformément à l'annexe II de la section 12 de la présente convention.

Les personnes ayant obtenu le CQP conducteur de machines de type 1 et occupant un tel poste relèvent d'un niveau hiérarchique au moins égal à B.

Les personnes ayant obtenu le CQP conducteur de machines de type 2 et occupant un tel poste relèvent d'un niveau hiérarchique au moins égal à C.

En cas de changement d'entreprise, les effets liés aux CQP conducteur de machines de type 1 ou de type 2 sont automatiquement transférés, sous réserve que le salarié soit affecté à un poste requérant les mêmes compétences.

5. Dispositions diverses

5.1. Suivi dans l'entreprise

Les représentants du personnel des entreprises concernées (le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel) sont informés et consultés sur les modalités de mise en place, de déroulement et de validation de CQP dans leur entreprise.

5.2. Commission paritaire d'évaluation

Une commission paritaire d'évaluation est créée au sein de la branche ; elle a la même composition que la commission paritaire mixte nationale prévue à l'article 11 de la présente convention.

La démarche CQP ainsi mise en place fera l'objet d'un bilan d'évaluation au terme des 2 premières années d'application puis, chaque année, la commission d'évaluation fera le point sur les certificats de qualification professionnelle délivrés.

XII. – DISPOSITIONS FINALES

Article 57

Adhésions ultérieures

Tout syndicat professionnel qui n'est pas partie à la présente convention peut y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues par la loi. »

Article 3

Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur au lendemain de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 4

Dépôt - Extension

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 13 juillet 2011.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Article 1^{er}

La structuration par niveau de la classification des emplois figurant à l'annexe II à la convention collective nationale sera actualisée en tenant compte notamment du caractère méthodologique de la révision de cette annexe.

Article 2

Un guide méthodologique d'évaluation des emplois sera élaboré à partir d'une méthode de critères classants.

Les entreprises procéderont à l'évaluation des emplois dans leurs établissements à l'aide de cette méthode.

Celles qui désireront maintenir leur propre méthode d'évaluation des emplois (critères classants) pourront le faire avec l'accord des organisations syndicales représentatives ou, en l'absence de sections syndicales, après avis de la commission nationale restreinte paritaire prévue à l'article 3.

Article 3

Les parties signataires se réuniront pour négocier sur :

- l'actualisation des niveaux visée à l'article 1^{er} ;
- la grille des critères pour ce qui concerne le guide méthodologique d'évaluation des emplois ;
- le fonctionnement d'une commission nationale restreinte paritaire d'interprétation qui sera créée à cette occasion.

La délégation employeurs rencontrera les centrales syndicales au terme de ses travaux qui seront validés au sein d'une commission mixte nationale.

Article 4

a) Dans chaque établissement, une description précise de chaque emploi sera effectuée. Les salaires seront associés à cette phase. La validation de celle-ci sera effectuée par un titulaire de l'emploi et la hiérarchie.

b) L'évaluation de chaque emploi sera ensuite réalisée à l'aide du guide national.

Les conclusions de l'évaluation des emplois seront soumises pour avis à une commission qui sera composée de représentants de l'employeur et de représentants des organisations syndicales représentatives ou dans les entreprises dans lesquelles il n'existe pas de sections syndicales, de délégués du personnel ou des membres du comité d'entreprise ou dans les entreprises pourvues d'une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, à une commission dont la composition fera l'objet d'un accord.

Cette commission aura également pour mission d'assurer un suivi annuel de la classification en vigueur dans l'établissement.

Les modalités de fonctionnement de cette commission seront définies par les entreprises par accord avec les représentants des organisations syndicales représentatives ou, dans les entreprises dans lesquelles il n'existe pas de sections syndicales, en fonction de la composition de la commission, après avis conforme des délégués du personnel ou des membres du comité d'entreprise, s'il en existe.

Article 5

Un bilan annuel sera établi et présenté aux organisations syndicales dans le cadre du bilan social de la branche.

Cette disposition n'entrera en vigueur que 1 an après la mise en application de ladite classification.

Article 6

La révision de l'annexe II à la convention collective nationale ne pourra entraîner une baisse de rémunération à la mise en application de ladite classification. Toutefois, elle pourra conduire, d'une part, à une modification substantielle de la base des coefficients hiérarchiques et, d'autre part, à ne pas garantir le niveau hiérarchique par rapport au niveau hiérarchique actuel.

Article 7

En application de l'article 3 ci-dessus, une commission nationale restreinte paritaire d'interprétation se réunira sur la demande d'une des parties signataires du présent accord.

Article 8

Les entreprises devront avoir mis en place la classification issue de l'application du présent accord au plus tard le 31 décembre 1999.

Niveaux de classification

Niveau A, échelon A1/A2

La tenue des emplois requiert des capacités à exécuter des travaux élémentaires ou simples, qui sont le plus souvent répétitifs, et peuvent nécessiter :

- l'adaptation à un rythme de machine et/ou de ligne ;
- un temps d'apprentissage au(x) poste(s) de courte durée ;
- le respect de consignes orales ou écrites précises qui fixent la nature des tâches à accomplir et les normes et règles à respecter ;
- dans certains cas, la mise en œuvre d'autocontrôles.

Les communications nécessaires au travail sont le plus souvent des échanges verbaux d'information.

Niveau B, échelon B1/B2

La tenue des emplois requiert des capacités à exécuter des travaux qualifiés qui demandent l'acquisition d'une pratique professionnelle au poste de travail.

La réalisation du travail nécessite :

- le respect de modes opératoires ou de procédures pour atteindre un résultat conforme ;
- la compréhension des principes de base du process utilisé ;
- une approche produit ;
- la connaissance du fonctionnement des machines, installations, afin de réagir aux aléas ;
- la mise en œuvre d'autocontrôles.

Des échanges d'informations avec le groupe de travail sont nécessaires.

Niveau C, échelon C1/C2/C3/C4

La tenue des emplois requiert la maîtrise de compétences spécifiques acquises soit par apprentissage et pratique au(x) poste(s) de travail, soit par diplôme de nature professionnelle.

La réalisation du travail nécessite :

- la connaissance et le respect de procédures pour atteindre un résultat conforme ;

- la connaissance et la compréhension du fonctionnement d’une installation des équipements d’un processus de travail et/ou du système de gestion, afin notamment d’interpréter voire d’anticiper les aléas ;
- la connaissance des produits et/ou services du secteur ;
- le suivi de son activité.

Dans certains cas, un rôle d’animation et de conseil auprès d’autres salariés peut être nécessaire.

Le travail peut s’exercer dans un contexte élargi qui nécessite des contacts avec d’autres services ou, le cas échéant, des contacts avec des clients et/ou des fournisseurs.

Le niveau de connaissances nécessaires à la tenue du poste est équivalent à celui des diplômes professionnels de niveaux V et IV complété par une expérience professionnelle significative.

Niveau D, échelon TAM D1/D2/D3/D4

La tenue des emplois requiert la parfaite maîtrise d’une ou de plusieurs spécialités professionnelles acquises par une longue expérience ou par un diplôme professionnel.

La réalisation du travail nécessite :

- la capacité à surmonter des difficultés techniques ;
- la capacité à optimiser le travail dans le respect de procédures ;
- la sélection et le traitement d’informations plus ou moins complexes ;
- le contrôle des résultats ;
- une transmission d’informations par écrit.

L’activité rend indispensable une capacité de compréhension de situations différentes à travers une conceptualisation globale d’une installation ou d’un système d’information.

Les titulaires des emplois peuvent être amenés à assurer de manière permanente ou occasionnelle :

- l’animation et/ou l’encadrement d’un groupe de travail ;
- une assistance technique auprès d’autres salariés.

Les relations professionnelles peuvent être élargies à divers partenaires internes et/ou externes.

Le niveau de connaissances nécessaires à la tenue de l’emploi est équivalent à celui des diplômes professionnels de niveaux IV et III complété par une expérience professionnelle significative.

Niveau E, échelon TAM E1/E2/E3/E4

Les emplois s’exercent dans le cadre de missions, d’objectifs de programmes de résultats attendus clairement identifiés.

Les titulaires des emplois organisent et optimisent l’utilisation des moyens qui sont mis à leur disposition dans le respect des règles techniques du métier et des procédures de l’entreprise.

La tenue des emplois nécessite la maîtrise conjointe d’une technicité particulière et des aspects législatifs et réglementaires du domaine exercé, élargi éventuellement à des spécialités connexes.

Les titulaires sont responsables des résultats qu’ils produisent ou de ceux produits par d’autres qu’ils encadrent et/ou qu’ils conseillent.

Des relations suivies voire des négociations avec différents interlocuteurs internes et externes (les adhérents, les fournisseurs ou les clients...) sont nécessaires pour la réalisation des missions.

Le niveau de connaissances mis en œuvre dans l’emploi est équivalent à celui des diplômes professionnels de niveaux III et II. Il peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l’expérience professionnelle complétée le plus souvent par une formation professionnelle.

Niveau F, échelon cadres F1/F2/F3

Les emplois s'exercent dans le cadre d'une stratégie d'entreprise connue et d'un budget alloué en vue d'atteindre des objectifs quantitatifs et qualitatifs.

Les titulaires sont associés à la définition des objectifs, ils organisent et optimisent les moyens pour atteindre les objectifs par eux-mêmes et/ou avec le groupe qu'ils animent et encadrent.

La tenue des emplois nécessite :

- une bonne maîtrise du domaine exercé, élargi à d'autres domaines ou fonctions notamment en intégrant les contraintes techniques, législatives ou réglementaires ;
- la mise en œuvre et la gestion de projets ;
- des relations professionnelles intégrant une dimension de négociation ;
- la gestion d'une entité.

Niveau G, échelon cadres supérieurs G1/G2/G3

Les emplois s'exercent dans le cadre de la stratégie d'entreprise à laquelle le titulaire participe et qu'il met en œuvre en interne et en externe.

La tenue des emplois nécessite :

- la conduite et le pilotage d'une entité ou d'une grande fonction de l'entreprise ;
- la gestion d'un budget d'une importance significative ;
- la conduite de projets stratégiques ;
- l'encadrement et l'animation de cadres.

Grille des critères

- A. – Exigences de compétences et de technicité professionnelles.
- B. – Exigences de durée d'apprentissage nécessaire pour acquérir la pleine maîtrise de la fonction.
- C. – Exigences de capacité d'autonomie.
- D. – Exigences de capacité d'animation, d'encadrement, de conseils techniques.
- E. – Exigences de capacités en communication et négociation.

A. – Exigences de compétences et de technicité professionnelles

Ce critère évalue le niveau de connaissances générales et/ou techniques et/ou procédurales et le niveau de technicité à mettre en œuvre pour tenir le poste ou la fonction.

Ces compétences peuvent être acquises par diplômes et/ou par expérience professionnelle.

1	Connaissance de base : lire, écrire, compter. Le titulaire connaît les règles d'hygiène de sécurité, qualité. Technicité : mise en œuvre d'une gestuelle.
2	Connaissance de base : lire, écrire, compter. Connaît les règles d'hygiène, sécurité et modes opératoires qualité. Technicité : les compétences sont acquises par la pratique sur le poste. Dans les emplois administratifs la technicité est liée à l'utilisation d'un logiciel type tableur, traitement de texte...
3	Connaissances à mettre en œuvre : règles techniques d'exécution d'un métier spécifique. Technicité : capacité à produire des résultats en conformité avec un modèle connu.
4	Connaissances à mettre en œuvre : règles techniques d'exécution d'un métier relevant de plusieurs spécialités professionnelles. Technicité : capacités à élaborer et/ou utiliser des documents de travail : diagrammes, graphiques, suivi d'activité, comptes rendus, etc., et à s'organiser.

5	Connaissances : maîtrise d'un métier et des processus mis en œuvre dans l'activité. Technicité : capacité à intervenir sur les différentes phases de l'activité préparation, exécution, contrôle, à intégrer les aléas et à proposer des aménagements.
6	Connaissances : maîtrise d'un métier spécifique élargi à des métiers ou techniques connexes. Technicité : capacité à analyser, transposer, contrôler, améliorer les principes de réalisation d'une activité.
7	Connaissances : maîtrise complète des concepts, principes, réglementations et pratiques d'un domaine et/ou fonction particuliers, élargis à d'autres domaines et/ou fonctions. Technicité : capacité à élaborer des méthodologies et optimiser la gestion d'une entité.
8	Connaissances : maîtrise complète des concepts, principes et pratiques de la gestion d'une entreprise, associés à la maîtrise d'une grande fonction. Technicité : capacité à concevoir, réaliser, une stratégie d'entreprise.

B. – Exigences de durée d'apprentissage nécessaire pour acquérir la pleine maîtrise de la fonction

Espace de temps qui s'écoule entre la prise de poste et le moment où l'on estime que la personne est opérationnelle et à maîtriser les principales difficultés liées au poste. On considère que le titulaire a déjà les connaissances préalables nécessaires identifiées au critère A.

1	A minima quelques heures.
2	A minima 1 semaine/15 jours.
3	A minima 1 mois.
4	A minima 3 mois.
5	A minima 6 mois.
6	A minima 1 an.
7	A minima 2 ans.

C. – Exigences de capacités d'autonomie

Autonomie :

Liberté pour un individu de disposer librement de soi.

Marge de manœuvre dans la situation de travail.

Ce critère appréhende le degré de liberté dont jouit le titulaire par rapport aux consignes, aux directives... et la difficulté des situations qu'il peut rencontrer.

1	Exécute son travail en respectant des consignes précises et permanentes. Alerte en cas d'anomalies.
2	Effectue son travail en respectant des modes opératoires, met en œuvre des autocontrôles, détecte et alerte en cas de non-conformité.
3	Agit dans le cadre de bonnes pratiques de fabrication précisant les limites, moyens et méthodes (instructions, procédures), fait face aux dysfonctionnements connus.
4	Agit dans le cadre d'objectifs liés aux résultats du travail. Procédures, moyens et méthodes ne sont pas tous définis. Recherche des solutions face à une situation imprévue pour atteindre l'objectif.
5	Participe à l'élaboration d'objectifs qui fixent le cadre de l'activité. Les situations rencontrées sont parfois difficiles mettant en jeu des données complexes. Assure le pilotage d'une entité, organise les moyens pour optimiser son activité et atteindre les résultats.

6	Assure le pilotage d'une entité dans le cadre d'une stratégie plus générale, fixe les objectifs, met en place et optimise les moyens, rend compte des résultats, peut être associé à l'élaboration des axes stratégiques.
7	Elabore les axes stratégiques de l'entité.

D. – Exigences de capacités d'animation, d'encadrement, de conseils techniques

Animation à l'intérieur d'un groupe, visant à faciliter les relations entre ses membres, à les coordonner, à faire vivre un groupe qui partage les mêmes objectifs.

Encadrement : action d'encadrer des personnes au sens hiérarchique ; notion d'autorité et de responsabilité à l'égard des personnes et de leur activité.

Conseils techniques : action d'assister au sens d'expertise une autre personne dans la direction technique de ses affaires.

Notion de responsabilité technique à l'égard de l'activité produite.

	FRÉQUENCE	
1	Peut effectuer l'accueil d'autres salariés et montrer le travail sur le poste.	
2	Peut assurer un rôle d'entraînement, d'assistance, d'information sur des savoir-faire auprès d'autres salariés.	2. Occasionnel 2 bis. Permanent
3	Anime un groupe, une équipe sans responsabilité hiérarchique : Coordination, planification, régulation du travail ou de l'activité, transmission des consignes, des informations. Du fait de sa technicité, est amené à donner des conseils (notion d'engagement de responsabilité) auprès d'opérateurs, d'employés.	3. Occasionnel 3 bis. Permanent
4	Anime et encadre les opérateurs ou employés à la responsabilité des résultats produits par ce personnel. Du fait de son expertise, assure une fonction d'assistance technique (notion d'engagement de responsabilité) auprès de techniciens et d'AM.	
5	Anime et encadre des agents de maîtrise à la responsabilité des résultats produits par ce personnel. Du fait de son expertise, assure une fonction d'assistance technique (notion d'engagement de responsabilité) auprès des cadres.	
6	Peut être amené dans le cadre de son expertise à conseiller et orienter régulièrement des cadres.	
7	Encadre des cadres.	
8	Encadre des cadres supérieurs.	

E. – Exigences de capacités en communication et négociation

Communiquer : action d'entretenir des relations de travail, verbales ou écrites, avec d'autres personnes.

Action d'exploiter et transmettre correctement des informations reçues.

Négociation : action qui vise à influencer son interlocuteur pour obtenir une coopération ; action qui vise à résoudre des conflits d'intérêts.

1	La réalisation du travail nécessite des échanges d'informations.
2	La réalisation du travail nécessite la prise en compte et l'intégration d'informations en provenance d'autres secteurs ou activités internes ou externes.

3	La réalisation du travail nécessite des relations de négociations avec d'autres secteurs ou activités internes et/ou externes.
4	La réalisation du travail nécessite des relations de négociations à enjeux financiers avec des fournisseurs, des clients, des partenaires...
5	Conduite de projets complexes mobilisant des partenaires divers.
6	Conduite de projets complexes à dimension stratégique mobilisant des partenaires divers.

Attribution des points

A Compétences		B Durée		C Autonomie		D Animation		E Communication	
Echelle	Points	Echelle	Points	Echelle	Points	Echelle	Points	Echelle	Points
1	416	1	950	1	367	1	50	1	217
2	583	2	1 067	2	467	2	100	2	317
3	917	3	1 184	3	567	2 bis	140	3	667
						3	180		
						3 bis	250		
4	1 167	4	1 300	4	1 300	4	500	4	917
5	1 584	5	1 417	5	1 084	5	917	5	1 084
6	1 917	6	1 534	6	1 834	6	1 100	6	1 300
7	2 317	7	1 750	7	2 417	7	1 284		
8	2 717					8	1 467		

Grille de raccordement aux niveaux

NIVEAU	ÉCHELON	FOURCHETTE DE POINTS	
A	1	2 000	2 133
	2	2 134	2 299
B	1	2 300	2 466
	2	2 467	2 633
C	1	2 634	2 800
	2	2 801	2 966
	3	2 967	3 133
	4	3 134	3 300
D	1	3 301	3 466
	2	3 467	3 633
	3	3 634	3 800
	4	3 801	3 966
E	1	3 967	4 217
	2	4 218	4 467
	3	4 468	4 633
	4	4 634	4 967

NIVEAU	ÉCHELON	FOURCHETTE DE POINTS	
F	1	4 968	5 633
	2	5 634	6 467
	3	6 468	7 934
G	1	7 935	8 967
	2	8 968	9 601
	3	9 602	10 000

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165110400-000911

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
