

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2011/42 DU 12 NOVEMBRE 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.....	96

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2011/42

AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Ameublement (négoce [Isère]) : accord du 11 juillet 2011 relatif à la fermeture le dimanche .	4
Assurances et/ou réassurances (entreprises de courtage) : accord du 8 juillet 2011 relatif à la formation professionnelle.....	7
Automobiles (cabinets d'expertises) : avenant n° 39 du 4 janvier 2011 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2011	9
Cafétérias (chaînes) : avenant n° 12 du 16 septembre 2011 relatif aux jours fériés	11
Commerces de détail non alimentaires : avenant n° 20 du 29 juin 2011 relatif aux salaires minima.....	13
Communication écrite directe (entreprises de logistique) : accord du 13 septembre 2011 relatif à la désignation de l'OPCA.....	15
Edition : avenant n° 8 du 24 juin 2011 relatif aux salaires minima pour 2011-2012.....	17
Edition : avenant n° 9 du 13 septembre 2011 relatif aux salaires minima pour 2011-2012 ..	28
Enseignement privé (administratifs et documentalistes) : dénonciation par lettre du 6 juin 2011 de la FNOGEC à la convention	32
Frigorifiques (exploitations) : accord du 30 mai 2011 relatif à l'égalité entre les hommes et les femmes	33
Fruits, légumes, épicerie (commerce de détail) : avenant n° 94 du 25 février 2011 relatif à la désignation de l'OPCA	44
Imprimerie (labeur et industries graphiques) : avenant du 2 février 2011 relatif à la classification et aux salaires dans la branche reliure-brochure-dorure.....	46
Papeterie, bureau (fabriques) : dénonciation par lettre du 29 septembre 2010 de la FAP à la convention.....	48
Pôle emploi : avenant du 30 juin 2011 portant modification de l'avenant du 16 décembre 2010 à la convention collective	49
Prestataires de services (secteur tertiaire) : accord du 28 juin 2011 relatif à la grille de classification des emplois du SORAP	51
Régime social des indépendants (personnel de direction, praticiens-conseils, employés et cadres) : accord du 2 avril 2008 relatif à la formation professionnelle.....	55
Régime social des indépendants (personnel de direction, praticiens-conseils, employés et cadres) : avenant n° 1 du 22 décembre 2009 relatif à la formation professionnelle	78

Retraite (salariés non cadres) : avenant n° 116 du 20 septembre 2011 portant modification de l'article 23 de l'annexe A	89
Retraite (salariés non cadres) : avenant du 20 septembre 2011 portant modification de la délibération 22 B.....	91
Retraite et prévoyance des cadres : avenant n° A-265 du 20 septembre 2011 portant modification des annexes I et IV	92
Retraite et prévoyance des cadres : avenant du 20 septembre 2011 portant modification des délibérations D25, D35 et D36.....	94
Spectacle (AFDAS) : adhésion par lettre du 28 septembre 2011 du syndicat national de l'édition (SNE) à l'avenant du 5 juillet 2011	95

Brochure n° 3056

Convention collective nationale
IDCC : 1880. – NÉGOCE DE L'AMEUBLEMENT

ACCORD DU 11 JUILLET 2011
RELATIF À LA FERMETURE LE DIMANCHE
(ISÈRE)

NOR : ASET1151383M
IDCC : 1880

PRÉAMBULE

Les parties signataires, conscientes des nombreux enjeux qui s'attachent au respect du repos dominical et du repos hebdomadaire.

Considérant que le respect de la règle du repos dominical permet de sauvegarder de nombreux équilibres de la société française liés à :

- des motifs religieux ;
- un héritage culturel et historique ;
- le nécessaire maintien de la cohésion sociale ;
- la sauvegarde de la cellule familiale ;
- la promotion de la vie associative et sportive.

Considérant que le respect du principe du repos dominical constitue à la fois une règle protectrice des salariés et une condition du maintien d'une concurrence loyale.

Considérant, d'autre part, la nécessité de satisfaire les besoins essentiels de la population le dimanche et de maintenir une certaine vie sociale et économique, nécessité consacrée par les dérogations de droit des articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du code du travail qui peuvent induire et légitimer des traitements différents selon les professions,

Ont estimé nécessaire de conclure le présent accord dans le cadre des dispositions de l'article L. 3132-29 du code du travail.

Article 1^{er}

Champ d'application territorial et professionnel

Le présent accord concerne les entreprises, établissements, magasins et plus globalement toutes les surfaces de vente ayant pour activité le commerce de détail d'articles neufs de l'ameublement, de l'équipement de la maison et de décoration relevant de la convention collective du négoce de l'ameublement.

Il s'applique sur l'ensemble du département de l'Isère.

Article 2

Fermetures dominicales

Après avoir constaté que l'article L. 3132-12 du code du travail tel que complété par l'article R. 3132-5 du code du travail permet aux établissements de commerce de détail de l'ameublement de pouvoir de plein droit déroger à la règle du repos dominical, les parties au présent accord souhaitent que le repos dominical ne puisse être supprimé que 6 dimanches maximum par an.

La partie la plus diligente saisira l'autorité préfectorale à l'effet de consacrer les dispositions ci-dessus par un arrêté de fermeture pris sur le fondement de l'article L. 3132-29 du code du travail, arrêté préfectoral abrogeant celui du 12 décembre 1995 qui réglementait les ouvertures des magasins de meubles le dimanche en Isère.

Article 3

Dates d'ouverture

Dans le cadre du quota prévu à l'article précédent, les périodes pendant lesquelles le repos dominical pourra être suspendu sont les suivantes :

- période du dernier dimanche de septembre au premier dimanche d'octobre ;
- période du 5 décembre au 24 décembre ;
- période des trois premiers dimanches de janvier ;
- période du 25 juin au 8 juillet.

Les signataires renoncent à l'utilisation des dérogations qui peuvent être accordées par les maires, sur les bases de l'article L. 3132-26 du code du travail.

La chambre syndicale de l'ameublement de l'Isère définira avant le 15 décembre de chaque année le calendrier précis applicable pour les 6 dimanches de suspension de l'année civile suivante. Elle le fera parvenir à la préfecture et à la DIRECCTE à la même date, et le portera à la connaissance des professionnels.

Article 4

Contreparties au travail du dimanche

Les heures de travail effectuées exceptionnellement le dimanche donnent lieu à une majoration de salaire de 100 % sauf dispositions plus favorables prévues par accord d'entreprise. Les salariés rémunérés à la commission devront être assurés de recevoir, pour ce jour de travail, un salaire au moins égal au double de la rémunération ramenée sur une base horaire moyenne des 12 derniers mois de travail hors travaux exceptionnels.

Ces contreparties salariales suivront l'évolution des garanties prévues par la convention collective du négoce de l'ameublement.

Chaque salarié privé de repos dominical devra bénéficier d'un repos compensateur d'une journée dans la quinzaine qui suit ou qui précède le dimanche travaillé.

Article 5

Commission de suivi

Une commission de suivi paritaire est constituée.

Elle est composée des représentants des organisations signataires.

La présidence est assurée par le président de la chambre syndicale de l'ameublement de l'Isère.

La DIRECCTE (ou son représentant) est invitée à participer à ces réunions.

La commission se réunit au moins 1 fois l'an, au début du 4^e trimestre de l'année civile, pour valider le calendrier des ouvertures que lui proposera la chambre syndicale de l'Isère ; elle examine

également les conditions dans lesquelles les entreprises d'une part ont respecté leurs obligations de fermeture dominicale, d'autre part ont appliqué les clauses de l'accord aux salariés concernés.

Article 6

Durée. – Révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une des parties syndicales.

Il pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires. La dénonciation sera effectuée par lettre recommandée avec avis de réception et déposée à la DIRECCTE et pour information au préfet.

La lettre de dénonciation fera courir un délai de survie de l'accord de 6 mois pendant lequel l'accord restera en vigueur. Pendant ce délai, une négociation devra s'engager à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Grenoble, le 11 juillet 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CSA Isère.

Syndicats de salariés :

UD CFE-CGC Isère ;

UD CGT-FO Isère ;

UD CFTC Isère.

Brochure n° 3110

Convention collective nationale

**IDCC : 2247. – ENTREPRISES DE COURTAGE D'ASSURANCES
ET/OU DE RÉASSURANCES**

ACCORD DU 8 JUILLET 2011
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1151386M

IDCC : 2247

Entre :

La CSCA,

D'une part, et

La FEC CGT-FO ;

Le SNECAA CFE-CGC ;

Le SN2A CFTC ;

La FBA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Désignation d'un organisme de collecte de fonds de formation

Considérant 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 le décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010 relatif aux organismes collecteurs paritaires agréés des fonds de la formation professionnelle continue ainsi que 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, la branche professionnelle constituée des entreprises relevant de la convention collective de travail des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances adhère à AGEFOS-PME.

Par cette adhésion, l'ensemble du secteur d'activité du courtage d'assurances et/ou de réassurances désigne AGEFOS-PME comme unique organisme collecteur des fonds affectés à la formation continue des salariés.

Le présent accord s'applique aux entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances exerçant sur le territoire français, y compris les départements et territoires d'outre-mer.

Article 2

Versement des cotisations

A compter du 1^{er} janvier 2012, les entreprises relevant de la convention collective de travail des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances verseront leur contribution à la formation professionnelle à AGEFOS-PME dans les limites légales et conventionnelles.

En contrepartie de ces versements obligatoires, les entreprises accèderont aux services d'AGEFOS-PME, dans les conditions déterminées dans le « Protocole d'accord sur le fonctionnement de la section paritaire professionnelle de la branche « courtage d'assurances et/ou de réassurances ».

Les fonds recueillis par AGEFOS-PME auprès du secteur ainsi que leur utilisation, feront l'objet d'un rapport semestriel qui sera communiqué à la CPNEFP de la branche professionnelle du courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Article 3

Extension de l'accord

La partie patronale s'engage à faire étendre le présent accord dès sa signature.

Article 4

Révision et dénonciation de l'accord

Révision

Le présent accord pourra à tout moment faire l'objet 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 accusé de réception à chacune des parties signataires et devra être accompagnée d'un projet de révision.

La commission paritaire sera 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.

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.

Fait à Paris, le 8 juillet 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3295

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

AVENANT N° 39 DU 4 JANVIER 2011
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2011

NOR : ASET1151377M
IDCC : 1951

Article unique

Grille des minima conventionnels

L'article 12.10 est ainsi rédigé :

« Le salaire minimum conventionnel, pour chacun des coefficients et pour la durée conventionnelle de travail effectif en vigueur (35 heures hebdomadaires), est déterminé à partir de l'évolution d'une valeur de point de base et d'une valeur du point hiérarchique.

Grille des salaires applicable au 1^{er} janvier 2011

(En euros.)

ADMINISTRATIFS			
Niveau	Echelon	Coefficient	Salaire
I	1	135	1 372,98
	2	137	1 389,52
	3	140	1 414,32
II	1	145	1 434,15
	2	147	1 450,45
	3	150	1 474,88
III	1	155	1 515,61
	2	160	1 556,35
	3	165	1 597,08
	4	180	1 719,27
IV	1	200	1 882,19
	2	230	2 126,85
	3	300	2 696,81
	4	320	2 859,73

TECHNICIENS			
III	1	165	1 597,08
	2	175	1 678,54
	3	180	1 719,27
	4	190	1 800,73
IV	1	230	2 126,58
	2	250	2 289,50
	3	300	2 696,81
	4	320	2 859,73
CADRES DE DIRECTION			
V		400	3 511,43

Fait à Paris, le 4 janvier 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après:

Organisation patronale :

ANEA.

Syndicats de salariés :

FS CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO ;

CFE-CGC assurances ;

FSE CGT.

Brochure n° 3297

Convention collective nationale
IDCC : 2060. – CAFÉTÉRIAS ET ASSIMILÉS
(Chaînes)

AVENANT N° 12 DU 16 SEPTEMBRE 2011
RELATIF AUX JOURS FÉRIÉS

NOR : ASET1151379M
IDCC : 2060

PRÉAMBULE

Par accord de branche du 24 juillet 2009 à la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998 relatif au contrat d'avenir pour le secteur de la restauration du 28 avril 2009, les parties signataires au présent accord avaient convenu d'aborder le thème des jours fériés à compter du calendrier social de branche de fin 2010.

Au terme des commissions mixtes paritaires qui se sont tenues entre le 24 septembre 2010 et le 17 juin 2011, le syndicat national de la restauration publique organisée (SNRPO) et les organisations syndicales sont convenues de conclure le présent avenant.

Article 1^{er}

Jours fériés

Le présent avenant n° 12 remplace et modifie l'article 31 relatif aux jours fériés du titre VII de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998 étendue par arrêté du 20 décembre 1999 dans les conditions suivantes :

« Article 31

Jours fériés

Pour le personnel présent depuis plus de 1 an dans l'entreprise, le nombre de jours fériés travaillés qui seront payés double ou compensés, au choix de l'employeur, est fixé à :

- 7 jours par an, plus le 1^{er} Mai à compter de 2012 ;
- 9 jours par an, plus le 1^{er} Mai à compter de 2013 ;
- 10 jours par an, plus le 1^{er} Mai à compter de 2014.

En cas de jour férié non travaillé par le salarié, aucune compensation n'est due.

En cas de jour férié chômé dans l'entreprise ou l'établissement, le salaire est maintenu.

Dans chaque entreprise, la liste de ces jours fériés est arrêtée par l'employeur dans le dernier trimestre de l'année précédente. »

Article 2

Durée. – Date d'effet

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 3

Publicité. – Dépôt. – Extension Modalités de révision et de dénonciation

Le présent avenant sera déposé à l'initiative du SNRPO, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail, auprès du ministère du travail, de l'emploi et de la santé, et au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Il fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail, de l'emploi et de la santé.

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998, les règles de révision ou de dénonciation qui lui sont applicables sont celles des articles 3 et 4 de ladite convention collective.

Fait à Paris, le 16 septembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNRPO.

Syndicats de salariés :

CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CSFV CFTC ;

CGT commerce ;

FGTA FO.

Brochure n° 3251

Convention collective nationale

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

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

AVENANT N° 20 DU 29 JUIN 2011

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA

NOR : ASET1151378M

IDCC : 1517

Dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires signée le 14 juin 1988 modifiée par l'avenant n° 2 du 9 novembre 1988 et de l'accord « Classifications » du 5 juin 2008, les parties signataires conviennent de fixer la grille des salaires minima mensuels pour 151,67 heures à compter du premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* de la République française, comme suit :

(En euros.)

NIVEAU (accord du 5 juin 2008)	SALAIRE MINIMUM MENSUEL pour 151,67 heures
I	1 405
II	1 415
III	1 440
IV	1 460
V	1 545
VI	1 690
VII	2 210
VIII	2 900
IX	3 250

Les parties signataires rappellent aux entreprises de la branche qu'elles doivent remédier aux inégalités constatées entre les hommes et les femmes en matière d'écart de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de conditions de travail et d'emploi.

Elles rappellent également le principe de l'égalité des femmes et des hommes tant en ce qui concerne l'accès à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle dans des niveaux et catégories supérieurs mieux rémunérés.

L'employeur doit assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les éléments servant à la détermination de la rémunération ainsi que les conditions d'octroi des compléments de rémunération, y compris les avantages en nature, doivent être exempts de toute forme de discrimination.

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et suivants du code du travail, le présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 29 juin 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SNCAO ;
SNAN ;
CSNEDT ;
CPGA ;
FNDMV ;
CSNEFBCM ;
CSMM ;
FFDDEFB.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;
FS CFDT.

Brochure n° 3261

Convention collective nationale
IDCC : 1611. – ENTREPRISES DE LOGISTIQUE
DE COMMUNICATION ÉCRITE DIRECTE

ACCORD DU 13 SEPTEMBRE 2011
RELATIF À LA DÉSIGNATION DE L'OPCA

NOR : ASET1151384M
IDCC : 1611

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 de la logistique de la communication écrite directe (IDCC : 1611) 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. Le secteur de la logistique de communication écrite directe devra avoir au moins un siège dans cette instance.

Article 4

Versement des contributions

A compter du 1^{er} janvier 2012, les entreprises relevant de la convention collective nationale de la logistique de la communication écrite directe 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 accèderont aux services d'AGEFOS-PME dans les conditions définies par la section paritaire professionnelle et conformément aux dispositions liées au secteur de la logistique de communication écrite directe.

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 de la formation continue et de l'emploi de la logistique de la communication écrite directe.

Article 6

Révision de l'accord. – 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 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 13 septembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SELCED.

Syndicats de salariés :

IP CFE-CGC ;

FILPAC CGT.

Brochure n° 3103

Convention collective nationale

IDCC : 2121. – ÉDITION

AVENANT N° 8 DU 24 JUIN 2011
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR 2011-2012

NOR : ASET1151375M

IDCC : 2121

Entre :

Le syndicat national de l'édition,

D'une part, et

La fédération de la culture et de la communication CFE-CGC ;

Le syndicat national de l'édition, de la librairie et de la distribution CFE-CGC ;

La fédération communication, conseil, culture CFDT ;

Le syndicat national livre-édition CFDT ;

La fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique et audiovisuelle CFTC ;

Le syndicat national du personnel de l'édition, de la librairie et des activités connexes CFTC ;

La fédération des employés et cadres CGT-FO ;

Le syndicat national de presse, d'édition et de publicité FO ;

Le syndicat national des correcteurs et des métiers connexes FO,

D'autre part,

après concertation, les parties ont adopté les modifications suivantes à la convention collective nationale de l'édition du 14 janvier 2000 :

Article 1^{er}

Barèmes de salaires minima

Les salaires minima garantis prévus par la convention collective nationale de l'édition sont revalorisés suivant les barèmes figurant aux tableaux en annexe au présent accord. Cette revalorisation produira des effets sur les salaires réels uniquement dans le cas où ceux-ci seraient inférieurs aux minima ainsi déterminés.

La revalorisation sera appliquée en deux fois avec une première étape à 50 % des progressions au 1^{er} octobre 2011. La totalité de la revalorisation proposée interviendra lors de la seconde étape, le 1^{er} janvier 2012.

Les parties conviennent d'un ajustement au 1^{er} janvier 2013 pour les catégories C3, C4, C5 avec une revalorisation telle qu'indiquée en annexe.

Article 2

Modification de l'article 3 « Barème de salaires minima » de l'annexe I

Le 2° de l'article 3 « Barème de salaires minima » de l'annexe I est modifié comme suit :

« 2° Le barème de salaires minima s'applique après 3 mois d'activité dans l'entreprise. Il est défini un barème de salaires minima à l'ancienneté après 1 an. Ce barème prévoit une progression après 1 an, 5 ans, 10 ans, et 15 ans de présence du salarié. La progression, appliquée au salaire minimum après un an de présence est de 3 % pour une ancienneté supérieure à 5 ans, 5,5 % pour une ancienneté supérieure à 10 ans et 8 % pour une ancienneté supérieure à 15 ans.

Avant 3 mois d'activité dans l'entreprise, les niveaux de salaires minima ci-après sont applicables :

Au 1^{er} octobre 2011

Valeurs mensuelles

(En euros.)

CATÉGORIE	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9
Minimum	1 224	1 224	1 224	1 224	1 224	1 239	1 254	1 259	1 300

Valeurs annuelles

(En euros.)

CATÉGORIE	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9
Minimum	15 912	15 912	15 912	15 912	15 912	16 107	16 302	16 367	16 900

Au 1^{er} janvier 2012

Valeurs mensuelles

(En euros.)

CATÉGORIE	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9
Minimum	1 285	1 285	1 285	1 285	1 285	1 298	1 314	1 320	1 360

Valeurs annuelles

(En euros.)

CATÉGORIE	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9
Minimum	16 705	16 705	16 705	16 705	16 705	16 877	17 087	17 165	17 675

Article 3

Modification de l'article 3 « Barème de salaires minima » de l'annexe II

Le 2° de l'article 3 « Barème de salaires minima » de l'annexe II est modifié comme suit :

« 2° Le barème de salaires minima s'applique après 3 mois d'activité dans l'entreprise. Il est défini un barème de salaires minima à l'ancienneté après 1 an. Ce barème prévoit une progression :

- après 1 an, 5 ans, 10 ans et 15 ans de présence du salarié jusqu'à la catégorie C3 A incluse ;
- après 1 an, 5 ans et 10 ans de présence du salarié pour les catégories C3B et C3C ;
- après 1 an pour les catégories C4 et C5.

La progression appliquée au salaire minimum après 1 an de présence est de 3 % pour une ancienneté supérieure à 5 ans, 5,5 % pour une ancienneté supérieure à 10 ans et 8 % pour une ancienneté supérieure à 15 ans.

Avant 3 mois d'activité dans l'entreprise, les niveaux de salaires minima ci-après sont applicables :

(Voir tableaux pages suivantes.)

Au 1^{er} octobre 2011

Valeurs mensuelles

(En euros.)

T1	T2	T3	T4	AM1	AM2	AM3	AM4	C1 A	C1 B	C2 A	C2 B	C2 C	C3 A	C3 B	C3 C	C4	C5
1 359	1 475	1 588	1 646	1 292	1 366	1 493	1 595	1 672	1 755	1 890	2 020	2 156	2 272	2 544	2 677	2 712	2 846

Valeurs annuelles

(En euros.)

T1	T2	T3	T4	AM1	AM2	AM3	AM4	C1 A	C1 B	C2 A	C2 B	C2 C	C3 A	C3 B	C3 C	C4	C5
17 667	19 175	20 644	21 398	16 796	17 758	19 409	20 735	21 736	22 815	24 570	26 260	28 028	29 536	33 072	34 801	35 256	36 998

Au 1^{er} janvier 2012

Valeurs mensuelles

(En euros.)

T1	T2	T3	T4	AM1	AM2	AM3	AM4	C1 A	C1 B	C2 A	C2 B	C2 C	C3 A	C3 B	C3 C	C4	C5
1 383	1 502	1 617	1 666	1 364	1 391	1 520	1 624	1 688	1 773	1 908	2 040	2 178	2 280	2 553	2 686	2 721	2 856

Valeurs annuelles

(En euros.)

T1	T2	T3	T4	AM1	AM2	AM3	AM4	C1 A	C1 B	C2 A	C2 B	C2 C	C3 A	C3 B	C3 C	C4	C5
17 979	19 526	21 021	21 658	17 732	18 083	19 760	21 112	21 931	21 737	24 479	26 169	27 937	29 640	33 189	34 918	35 373	37 128

Article 4

Autres dispositions

Les parties conviennent par ailleurs d'ouvrir la négociation de branche sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au dernier trimestre 2011 et de poursuivre le dialogue sur l'évolution de la grille des salaires minima et sur les classifications.

Article 5

Durée. – Révision. – Dénonciation. – Dépôt

Le présent accord obéit aux mêmes dispositions en matière de durée, de dénonciation et de révision que la convention collective (art. 2 de la convention collective nationale de l'édition).

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail. La partie la plus diligente remet également un exemplaire de l'accord au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion. En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Le présent accord prendra effet à compter de sa signature pour les entreprises ayant donné leur mandat au syndicat national de l'édition pour agir et à compter de la date de son extension, sans effet rétroactif, pour toutes les entreprises de la branche de l'édition.

En même temps que le dépôt effectué dans les conditions ci-dessus définies, les parties signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension.

Fait à Paris, le 24 juin 2011.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barèmes des minima mensuels au 1^{er} octobre 2011 avec minima d'ancienneté

(En euros.)

CAT.	MINIMUM après 3 mois et avant 1 an d'ancienneté	MINIMUM après 1 an d'ancienneté	MINIMUM après 5 ans d'ancienneté + 3 % sur les minima après 1 an	MINIMUM après 10 ans d'ancienneté + 5,5 % sur les minima après 1 an	MINIMUM après 15 ans d'ancienneté 8 % sur les minima après 1 an
E1	1 278	1 281	1 320	1 352	1 384
E2	1 278	1 281	1 320	1 352	1 384
E3	1 278	1 281	1 320	1 352	1 384
E4	1 278	1 281	1 320	1 352	1 384
E5	1 278	1 281	1 320	1 352	1 384
E6	1 294	1 297	1 336	1 368	1 401
E7	1 309	1 312	1 352	1 385	1 417
E8	1 315	1 318	1 358	1 391	1 424
E9	1 357	1 360	1 401	1 435	1 469
T1	1 417	1 420	1 463	1 499	1 534
T2	1 538	2 542	1 588	1 627	1 665
T3	1 656	1 660	1 710	1 751	1 793
T4	1 716	1 732	1 784	1 828	1 871
AM1	1 349	1 352	1 393	1 427	1 461
AM2	1 424	1 428	1 471	1 506	1 542
AM3	1 557	1 561	1 608	1 647	1 686
AM4	1 663	1 667	1 717	1 759	1 801
C1 A	1 742	1 776	1 829	1 874	1 918
C1 B	1 831	1 865	1 921	1 968	2 014
C2 A	1 971	2 008	2 068	2 118	2 168
C2 B	2 107	2 146	2 210	2 264	2 318
C2 C	2 250	2 291	2 360	2 417	2 474
C3 A	2 368	2 415	2 488	2 548	2 609
C3 B	2 651	2 704	2 785	2 853	
C3 C	2 789	2 845	2 930	3 002	
C4	2 826	2 882			
C5	2 966	3 025			

Nota 2 (art. 2 des annexes I et II). – Un salarié ne peut avoir gagné au cours de l'année moins que le cumul des salaires minima de la catégorie à laquelle il appartient, multiplié par 13 et divisé par 12. Dans le cas de 1 année incomplète, la garantie sera constituée au prorata par le cumul des minima de la période, multiplié par 13 et divisé par 12.

La garantie des appointements annuels bénéficie, au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise, aux seuls agents justifiant d'au moins 3 mois d'activité dans cette entreprise.

**Barèmes des minima annuels au 1^{er} octobre 2011
avec minima d'ancienneté**

(En euros.)

CAT.	MINIMUM après 3 mois et avant 1 an d'ancienneté	MINIMUM après 1 an d'ancienneté	MINIMUM après 5 ans d'ancienneté + 3 % sur les minima après 1 an	MINIMUM après 10 ans d'ancienneté + 5,5 % sur les minima après 1 an	MINIMUM après 15 ans d'ancienneté + 8 % sur les minima après 1 an
E1	16 614	16 653	17 153	17 569	17 985
E2	16 614	16 653	17 153	17 569	17 985
E3	16 614	16 653	17 153	17 569	17 985
E4	16 614	16 653	17 153	17 569	17 985
E5	16 614	16 653	17 153	17 569	17 985
E6	16 822	16 861	17 367	17 788	18 210
E7	17 017	17 056	17 568	17 994	18 420
E8	17 095	17 134	17 648	18 076	18 505
E9	17 641	17 680	18 210	18 652	19 094
T1	18 421	18 460	19 014	19 475	19 937
T2	19 994	20 046	20 647	21 149	21 650
T3	21 528	21 580	22 227	22 767	23 306
T4	22 308	22 516	23 191	23 754	24 317
AM1	17 537	17 576	18 103	18 543	18 982
AM2	18 512	18 564	19 121	19 585	20 049
AM3	20 241	20 293	20 902	21 409	21 916
AM4	21 619	21 671	22 321	22 863	23 405
C1 A	22 646	23 088	23 781	24 358	24 935
C1 B	23 803	24 245	24 972	25 578	26 185
C2 A	25 623	26 104	26 887	27 540	28 192
C2 B	27 391	27 898	28 735	29 432	30 130
C2 C	29 250	29 783	30 676	31 421	32 166
C3 A	30 784	31 395	32 337	33 122	33 907
C3 B	34 463	35 152	36 207	37 085	
C3 C	36 257	36 985	38 095	39 019	
C4	36 738	37 466			
C5	38 558	39 325			

Nota 1 (art. 2 des annexes I et II). – Le salaire brut réel comparé au barème est constitué par l'ensemble des éléments de rémunération, fixes ou variables, tels qu'ils sont reconnus par l'administration fiscale, au titre des traitements et salaires, à l'exception :

- des primes de langue et de sous-sol prévues à la convention collective ;
- des primes à caractère exceptionnel liées à des conditions particulières, exceptionnelles ou inhabituelles d'exercice des fonctions, et qui cessent d'être payées lorsque des conditions prennent fin, sans que leur durée puisse excéder 3 mois ;
- des primes résultant des accords de participation et d'intéressement ;
- des majorations de salaires pour heures supplémentaires et pour le travail du dimanche et des jours fériés, ainsi que leur incidence sur les congés payés ;
- des remboursements de frais ;
- des primes de transport ;
- de l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée.

Les salaires minima garantis correspondent à une activité à temps plein, soit 35 heures hebdomadaires, ou son équivalent mensuel ou annuel. Des valeurs sont réduites au pro rata temporis en cas de survenance en cours d'année ou en cours de mois d'une entrée en fonction, en cas d'activité à temps partiel, en cas de départ de l'entreprise ou de suspension du contrat de travail.

Barèmes des minima mensuels au 1^{er} janvier 2012 avec minima d'ancienneté

(En euros.)

CAT.	MINIMUM après 3 mois et avant 1 an d'ancienneté	MINIMUM après 1 an d'ancienneté	MINIMUM après 5 ans d'ancienneté + 3 % sur les minima après 1 an	MINIMUM après 10 ans d'ancienneté + 5,5 % sur les minima après 1 an	MINIMUM après 15 ans d'ancienneté + 8 % sur les minima après 1 an
E1	1 393	1 400	1 442	1 477	1 512
E2	1 393	1 400	1 442	1 477	1 512
E3	1 393	1 400	1 442	1 477	1 512
E4	1 393	1 400	1 442	1 477	1 512
E5	1 393	1 400	1 442	1 477	1 512
E6	1 407	1 414	1 456	1 492	1 527
E7	1 425	1 432	1 475	1 511	1 547
E8	1 447	1 454	1 498	1 534	1 570
E9	1 474	1 481	1 525	1 562	1 599
T1	1 499	1 507	1 552	1 590	1 628
T2	1 627	1 636	1 685	1 726	1 767
T3	1 752	1 761	1 814	1 858	1 902
T4	1 805	1 838	1 893	1 939	1 985
AM1	1 478	1 486	1 531	1 568	1 605
AM2	1 507	1 515	1 560	1 598	1 636
AM3	1 648	1 656	1 706	1 747	1 788

CAT.	MINIMUM après 3 mois et avant 1 an d'ancienneté	MINIMUM après 1 an d'ancienneté	MINIMUM après 5 ans d'ancienneté + 3 % sur les minima après 1 an	MINIMUM après 10 ans d'ancienneté + 5,5 % sur les minima après 1 an	MINIMUM après 15 ans d'ancienneté + 8 % sur les minima après 1 an
AM4	1 760	1 769	1 822	1 866	1 911
C1 A	1 829	1 897	1 954	2 001	2 049
C1 B	1 924	1 992	2 052	2 102	2 151
C2 A	2 071	2 144	2 208	2 262	2 316
C2 B	2 214	2 292	2 361	2 418	2 475
C2 C	2 364	2 447	2 520	2 582	2 643
C3 A	2 471	2 566	2 643	2 707	2 771
C3 B	2 766	2 873	2 959	3 031	
C3 C	2 910	3 022	3 113	3 188	
C4	2 949	3 062			
C5	3 095	3 214			

Nota 2 (art. 2 des annexes I et II). – Un salarié ne peut avoir gagné au cours de l'année moins que le cumul des salaires minima de la catégorie à laquelle il appartient, multiplié par 13 et divisé par 12. Dans le cas d'une année incomplète, la garantie sera constituée au prorata par le cumul des minima de la période, multiplié par 13 et divisé par 12.

La garantie des appointements annuels bénéficie, au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise, aux seuls agents justifiant d'au moins 3 mois d'activité dans cette entreprise.

Barèmes des minima annuels au 1^{er} janvier 2012 avec minima d'ancienneté

(En euros.)

CAT.	MINIMUM après 3 mois et avant 1 an d'ancienneté	MINIMUM après 1 an d'ancienneté	MINIMUM après 5 ans d'ancienneté + 3 % sur les minima après 1 an	MINIMUM après 10 ans d'ancienneté + 5,5 % sur les minima après 1 an	MINIMUM après 15 ans d'ancienneté + 8 % sur les minima après 1 an
E1	18 109	18 200	18 746	19 201	19 656
E2	18 109	18 200	18 746	19 201	19 656
E3	18 109	18 200	18 746	19 201	19 656
E4	18 109	18 200	18 746	19 201	19 656
E5	18 109	18 200	18 746	19 201	19 656
E6	18 291	18 382	18 933	19 393	19 853
E7	18 525	18 616	19 174	19 640	20 105
E8	18 811	18 902	19 469	19 942	20 414
E9	19 162	19 253	19 831	20 312	20 793
T1	19 487	19 591	20 179	20 669	21 158

CAT.	MINIMUM après 3 mois et avant 1 an d'ancienneté	MINIMUM après 1 an d'ancienneté	MINIMUM après 5 ans d'ancienneté + 3 % sur les minima après 1 an	MINIMUM après 10 ans d'ancienneté + 5,5 % sur les minima après 1 an	MINIMUM après 15 ans d'ancienneté + 8 % sur les minima après 1 an
T2	21 151	21 268	21 906	22 438	22 969
T3	22 776	22 893	23 580	24 152	24 724
T4	23 465	23 894	24 611	25 208	25 806
AM1	19 214	19 318	19 898	20 380	20 863
AM2	19 591	19 695	20 286	20 778	21 271
AM3	21 424	21 528	22 174	22 712	23 250
AM4	22 880	22 997	23 687	24 262	24 837
C1 A	23 777	24 661	25 401	26 017	26 634
C1 B	25 012	25 896	26 673	27 320	27 968
C2 A	26 923	27 872	28 708	29 405	30 102
C2 B	28 782	29 796	30 690	31 435	32 180
C2 C	30 732	31 811	32 765	33 561	34 356
C3 A	32 123	33 358	34 359	35 193	36 027
C3 B	35 958	37 349	38 469	39 403	
C3 C	37 830	39 286	40 465	41 447	
C4	38 337	39 806			
C5	40 235	41 782			

Nota 1 (art. 2 des annexes I et II). – Le salaire brut réel comparé au barème est constitué par l'ensemble des éléments de rémunération, fixes ou variables, tels qu'ils sont reconnus par l'administration fiscale, au titre des traitements et salaires, à l'exception :

- des primes de langue et de sous-sol prévues à la convention collective ;
- des primes à caractère exceptionnel liées à des conditions particulières, exceptionnelles ou inhabituelles d'exercice des fonctions, et qui cessent d'être payées lorsque des conditions prennent fin, sans que leur durée, puisse excéder 3 mois ;
- des primes résultant des accords de participation et d'intéressement ;
- des majorations de salaires pour heures supplémentaires et pour le travail du dimanche et des jours fériés, ainsi que leur incidence sur les congés payés ;
- des remboursements de frais ;
- des primes de transport ;
- de l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée.

Les salaires minima garantis correspondent à une activité à temps plein, soit 35 heures hebdomadaires, ou son équivalent mensuel ou annuel. Des valeurs sont réduites au pro rata temporis en cas de survenance en cours d'année ou en cours de mois d'une entrée en fonction, en cas d'activité à temps partiel, en cas de départ de l'entreprise ou de suspension du contrat de travail.

**Ajustement des barèmes minima au 1^{er} janvier 2013 avec minima d'ancienneté
pour les catégories C3 et supérieures**

Minima mensuels

(En euros.)

CAT.	MINIMUM après 3 mois et avant 1 an d'ancienneté	MINIMUM après 1 an d'ancienneté	MINIMUM après 5 ans d'ancienneté + 3 % sur les minima après 1 an	MINIMUM après 10 ans d'ancienneté + 5,5 % sur les minima après 1 an	MINIMUM après 15 ans d'ancienneté + 8 % sur les minima après 1 an
C3 A	2 471	2 605	2 683	2 748	2 813
C3 B	2 766	2 916	3 003	3 076	
C3 C	2 910	3 068	3 160	3 237	
C4	2 949	3 163			
C5	3 095	3 433			

Minima annuels

(En euros.)

CAT.	MINIMUM après 3 mois et avant 1 an d'ancienneté	MINIMUM après 1 an d'ancienneté	MINIMUM après 5 ans d'ancienneté + 3 % sur les minima après 1 an	MINIMUM après 10 ans d'ancienneté + 5,5 % sur les minima après 1 an	MINIMUM après 15 ans d'ancienneté + 8 % sur les minima après 1 an
C3 A	32 120	33 862	34 878	35 724	36 571
C3 B	35 963	37 913	39 050	39 998	
C3 C	37 836	39 887	41 084	42 081	
C4	38 332	41 113			
C5	40 232	44 626			

Brochure n° 3103

Convention collective nationale

IDCC : 2121. – ÉDITION

AVENANT N° 9 DU 13 SEPTEMBRE 2011
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR 2011-2012

NOR : ASET1151376M

IDCC : 2121

Entre :

Le syndicat national de l'édition,

D'une part, et

La fédération de la culture et de la communication CFE-CGC ;

Le syndicat national de l'édition, de la librairie et de la distribution CFE-CGC ;

La fédération communication, conseil, culture CFDT ;

Le syndicat national livre-édition CFDT ;

La fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique et audiovisuelle CFTC ;

Le syndicat national du personnel de l'édition, de la librairie et des activités connexes CFTC ;

La fédération des employés et cadres CGT-FO ;

Le syndicat national de presse, d'édition et de publicité FO ;

Le syndicat national des correcteurs et des métiers connexes FO,

D'autre part,

après concertation, les parties ont adopté les modifications suivantes à la convention collective nationale de l'édition du 14 janvier 2000 :

Article 1^{er}

Barèmes de salaires minima

Les salaires minima garantis prévus par la convention collective nationale de l'édition ont été revalorisés suivant les termes du 8^e avenant à la convention collective signé le 24 juin 2011. Les valeurs suivantes applicables avant 3 mois d'activités dans l'entreprise sont modifiées :

- le salaire minimum mensuel et annuel de la catégorie E8 au 1^{er} octobre 2011 ;
- le salaire minimum mensuel et annuel de la catégorie E8 au 1^{er} janvier 2012 ;
- les salaires minima annuels des catégories E6, E7 et E9 au 1^{er} janvier 2012 ;
- les salaires minima mensuels et annuels des catégories C1 B, C2 A, C2 B, C2 C au 1^{er} octobre 2011 ;
- les salaires minima mensuels des catégories C1 B, C2 A, C2 B, C2 C au 1^{er} janvier 2012.

Article 2

Article 3 « Barème de salaires minima » de l'annexe I

Les valeurs chiffrées des salaires minima présentes au 2 de l'article 3 « Barème de salaires minima » de l'annexe I sont modifiées comme suit, les autres dispositions de cet article demeurant inchangées :

« Article 3

Avant 3 mois d'activité dans l'entreprise, les niveaux de salaires minima ci-après sont applicables :

Au 1^{er} octobre 2011

Valeurs mensuelles

(En euros.)

CAT.	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9
Minimum	1 224	1 224	1 224	1 224	1 224	1 239	1 254	1 266	1 300

Valeurs annuelles

(En euros.)

CAT.	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9
Minimum	15 912	15 912	15 912	15 912	15 912	16 107	16 302	16 458	16 900

Au 1^{er} janvier 2012

Valeurs mensuelles

(En euros.)

CAT.	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9
Minimum	1 285	1 285	1 285	1 285	1 285	1 298	1 314	1 335	1 360

Valeurs annuelles

(En euros.)

CAT.	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9
Minimum	16 705	16 705	16 705	16 705	16 705	16 874	17 082	17 355	17 680

Article 3

Article 3 « Barème de salaires minima » de l'annexe II

Les valeurs chiffrées des salaires minima présentes au 2 de l'article 3 « Barème de salaires minima » de l'annexe II sont modifiées comme suit, les autres dispositions de cet article demeurant inchangées :

« Article 3

Avant 3 mois d'activité dans l'entreprise, les niveaux de salaires minima ci-après sont applicables :

(Voir tableaux pages suivantes.)

Au 1^{er} octobre 2011

Valeurs mensuelles

(En euros.)

T1	T2	T3	T4	AM1	AM2	AM3	AM4	C1 A	C1 B	C2 A	C2 B	C2 C	C3 A	C3 B	C3 C	C4	C5
1 359	1 475	1 588	1 646	1 292	1 366	1 493	1 595	1 672	1 744	1 877	2 007	2 142	2 272	2 544	2 677	2 712	2 846

Valeurs annuelles

(En euros.)

T1	T2	T3	T4	AM1	AM2	AM3	AM4	C1 A	C1 B	C2 A	C2 B	C2 C	C3 A	C3 B	C3 C	C4	C5
17 667	19 175	20 644	21 398	16 796	17 758	19 409	20 735	21 736	22 672	24 401	26 091	27 846	29 536	33 072	34 801	35 256	36 998

Au 1^{er} janvier 2012

Valeurs mensuelles

(En euros.)

T1	T2	T3	T4	AM1	AM2	AM3	AM4	C1 A	C1 B	C2 A	C2 B	C2 C	C3 A	C3 B	C3 C	C4	C5
1 383	1 502	1 617	1 666	1 364	1 391	1 520	1 624	1 688	1 749	1 883	2 013	2 149	2 280	2 553	2 686	2 721	2 856

Valeurs annuelles

(En euros.)

T1	T2	T3	T4	AM1	AM2	AM3	AM4	C1 A	C1 B	C2 A	C2 B	C2 C	C3 A	C3 B	C3 C	C4	C5
17 979	19 526	21 021	21 658	17 732	18 083	19 760	21 112	21 944	22 737	24 479	26 169	27 937	29 640	33 189	34 918	35 373	37 128

Article 4

Durée. – Révision. – Dénonciation. – Dépôt

Le présent accord obéit aux mêmes dispositions en matière de durée, de dénonciation et de révision que la convention collective (art. 2 de la convention collective nationale de l'édition).

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail. La partie la plus diligente remet également un exemplaire de l'accord au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion. En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Le présent accord prendra effet à compter de sa signature pour les entreprises ayant donné leur mandat au syndicat national de l'édition pour agir et à compter de la date de son extension, sans effet rétroactif, pour toutes les entreprises de la branche de l'édition.

En même temps que le dépôt effectué dans les conditions ci-dessus définies, les parties signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension.

Fait à Paris, le 13 septembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3320

Convention collective nationale

IDCC : 2408. – **PERSONNELS DES SERVICES ADMINISTRATIFS
ET ÉCONOMIQUES, PERSONNELS D'ÉDUCATION
ET DOCUMENTALISTES DES ÉTABLISSEMENTS
D'ENSEIGNEMENT PRIVÉS**

DÉNONCIATION PAR LETTRE DU 6 JUIN 2011
DE LA FNOGEC À LA CONVENTION

NOR : ASET1151363M
IDCC : 2408

Paris, le 20 mai 2011.

*Le secrétariat FNOGEC, 277, rue Saint-Jacques, 75240 Paris Cedex 05, au SNEC CFTC,
128, avenue Jean-Jaurès, 935000 Pantin.*

Madame,

En qualité de présidents de la FNOGEC, du SNCEEL, du SYNADEC, du SYNADIC et de l'UNETP représentant le collège employeur, nous vous informons, par la présente, que nos organisations dénoncent partiellement la convention collective des personnels des services, administratifs et économiques, des personnels d'éducation et des documentalistes des établissements d'enseignement privés.

Cette dénonciation porte :

SUR LA DÉNOMINATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE ELLE-MÊME	
Sur le titre I	Article 1.01
Sur le titre II	Totalité des articles à l'exception des articles 2.17 et 2.21
Sur le titre III	Totalité des articles
Sur le titre IV	Totalité des articles
Sur le titre V	Totalité des articles
Sur les annexes	Totalité des annexes à l'exception de l'annexe I

Compte tenu du préavis de 6 mois fixé par l'article 5.01.2 de cet accord, la présente dénonciation prendra effet dès la première présentation de ce courrier.

Une négociation s'engagera en application des dispositions légales et conventionnelles.

La présente dénonciation fera l'objet d'un dépôt clans les conditions légales et réglementaires. Veuillez agréer, Madame, l'expression de notre considération distinguée.

Brochure n° 3178

Convention collective nationale
IDCC : 200. – EXPLOITATIONS FRIGORIFIQUES

ACCORD DU 30 MAI 2011
RELATIF À L'ÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES
NOR : ASET1151385M
IDCC : 200

PRÉAMBULE

L'égalité professionnelle est un thème transverse qui doit être pris en compte dans les négociations de branche, quels que soient les sujets traités.

Dans le prolongement :

- de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- de l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes ;
- de la loi du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations ;
- de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites comportant des mesures destinées à réduire les inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes.

Les partenaires sociaux affirment leur volonté d'inscrire le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les relations individuelles et collectives de travail.

Les parties signataires considèrent, en effet, que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, d'équilibre social et d'efficacité économique.

Les parties signataires se sont ainsi rapprochées afin de définir les dispositions visant à assurer l'égalité professionnelle entre les salariés.

Le présent accord constitue un socle de référence pour encourager chaque entreprise à mettre en œuvre une politique de mixité, de diversité et d'égalité professionnelle entre les salariés.

La mise en œuvre du présent accord s'appuie sur le déploiement de l'ensemble des moyens appropriés, notamment des actions de formation, d'information et de communication qui visent à sensibiliser l'ensemble du personnel afin de combattre les représentations, stéréotypes et schémas culturels relatifs à l'image de chacun des sexes (hommes et femmes) et préjudiciables au développement de l'égalité professionnelle. La mise en œuvre du présent accord implique que l'employeur poursuive la lutte contre toute forme même involontaire de discrimination ou de favoritisme, directe ou indirecte, à l'égard des salariés, à chacune des étapes de sa vie professionnelle.

La responsabilité première de la mise en œuvre du présent accord relève de la direction de l'entreprise, qui associera étroitement les instances représentatives du personnel, en les rendant acteurs de l'application de cet accord et de l'atteinte des objectifs. Le présent accord de branche définit les dispositions visant à assurer l'égalité professionnelle entre les salariés ; il constitue par conséquent un socle de référence pour que chaque entreprise, notamment au travers d'accords collectifs d'entreprise, poursuive, renforce et mette en œuvre une politique de mixité de diversité et d'égalité professionnelle entre les salariés.

Article 1^{er}

Egalité salariale

Les parties rappellent le principe figurant à l'article L. 3221-2 du code du travail selon lequel, dans chaque entreprise, 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.

Dès lors, toutes les entreprises s'engagent à mettre en œuvre les mesures pour réduire tout écart salarial injustifié entre les hommes et les femmes avant le 1^{er} janvier 2012 et ceci aussi bien pour les rémunérations principales que pour les rémunérations variables ou complémentaires.

Sont notamment considérés comme ayant une valeur égale, les travaux exigeant des salariés un ensemble comparable de savoir-faire et de connaissances professionnelles consacrés par une pratique professionnelle, des capacités coulant de l'expérience acquise et de responsabilités, un titre ou un diplôme.

Les écarts de rémunération qui ne reposeraient pas sur les éléments objectifs sont supprimés. S'entend par rémunération, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

Sont ainsi notamment soumis au principe d'égalité les allocations de garde d'enfants, les primes de naissance, les primes de crèches pouvant être allouées par l'employeur.

Ainsi, les différents éléments composant la rémunération sont établis sur des normes identiques pour les femmes et les hommes. Les critères de classification et de promotion professionnelle, ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération sont communs aux travailleurs des deux sexes. Ils ne sont pas non plus discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation.

L'employeur est en mesure d'expliquer toute différence constatée entre la moyenne des augmentations salariales accordées aux femmes et la moyenne accordées aux hommes.

Il engage chaque année une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'entreprise et sur les mesures permettant de les atteindre conformément à l'article L. 2242-5 du code du travail.

La négociation porte également sur la possibilité prévue à l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale de sur cotiser à l'assurance vieillesse pour les salariés travaillant à temps partiel et sur les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisation.

Par ailleurs, les entreprises de plus de 50 salariés établissent désormais en concertation avec les partenaires sociaux un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Le plan d'action est fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels. Il évalue les objectifs fixés et les mesures prises au cours de l'année écoulée et détermine les objectifs de progression prévus pour l'année à venir, la définition qualitative et quantitative des actions permettant de les atteindre et l'évaluation de leur coût.

Une synthèse du plan d'action est portée, dans les conditions définies par la loi, à la connaissance des salariés, par l'employeur, par voie d'affichage sur les lieux de travail, et éventuellement par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise.

Cette synthèse est également tenue à la disposition de toute personne qui la demande, et publiée sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un.

Article 2

Egalité dans l'accès à l'emploi et à l'embauche

Les entreprises s'efforceront, dans la mesure du possible, de rééquilibrer la proportion des femmes et des hommes dans leur recrutement.

Cette parité est recherchée dans le cadre des recrutements internes et externes dès lors que les candidatures présentées pour un même poste permettent un choix et que les différents candidats ont un niveau de compétence et de disponibilité équivalent.

Les entreprises s'assurent que les processus de recrutement externe et interne se déroulent dans les mêmes conditions pour les hommes et les femmes. Ces processus sont guidés par les principes suivants :

- définition de libellés de postes non discriminants ;
- définition des procédures de recrutement et de leur mode de suivi ;
- traitement de toutes les candidatures en vue d'une réponse systématique.

La rédaction des offres d'emploi est exempte de toute mention favorisant les candidatures de l'un ou l'autre des deux sexes. Il est interdit de mentionner le sexe ou la situation de famille du candidat recherché.

A projet professionnel, motivations, potentiel d'évolution et compétences comparables, les candidatures masculines et féminines sont analysées selon les mêmes critères et les dispositifs de sélection restent construits autour de la notion de compétence et des aptitudes à occuper l'emploi.

L'état de grossesse d'une femme n'est pas pris en considération pour refuser une embauche ou mettre fin à une période d'essai. Il est interdit de rechercher ou de faire rechercher toute information concernant l'état de grossesse de l'intéressée. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Si les entreprises font appel au concours de cabinets de recrutement externes, elles veillent à ce qu'ils respectent les principes définis au présent article.

A défaut, les entreprises sensibilisent le personnel chargé du recrutement à l'égalité professionnelle.

Article 3

Egalité dans l'accès à la formation

Afin de permettre à chaque salarié homme et femme, une évolution professionnelle équivalente, un accès facilité aux échelons, niveaux et catégories professionnelles supérieures et à des niveaux de rémunérations supérieurs, les entreprises s'engagent à tout mettre en œuvre pour que l'égalité d'accès à la formation professionnelle et à la validation des acquis de l'expérience soit respectée.

Les entreprises veillent notamment à ce que les obligations familiales n'entravent pas cet accès et amélioreront autant que faire se peut les conditions de cet accès.

A cet effet, les entreprises s'engagent à :

- communiquer à l'avance les conditions d'organisation de la formation à laquelle le salarié participe ;
- privilégier le lieu de travail comme lieu de formation afin de limiter les déplacements hors du temps de travail ;
- éviter que les formations se prolongent le soir.

Le départ en congé de maternité ou d'adoption ne porte pas atteinte aux droits du salarié à la formation professionnelle ; notamment, l'acquisition du droit individuel de formation (DIF) se poursuit au même rythme que durant le temps de travail effectif. A l'issue du congé de maternité ou d'adoption, lorsque le salarié reprend le poste de travail qu'il occupait lors de son départ, il peut bénéficier d'une action de formation destinée à une remise à niveau ; si le salarié rejoint un poste différent de celui occupé lors de son départ, il bénéficie des actions de formation nécessaires à la tenue de son nouveau poste.

Les entreprises garantissent la reprise au même poste et au même coefficient.

Article 4

Garanties maternité, paternité et adoption

4.1. Travail en état de grossesse

La période de travail en état de grossesse s'entend de la période allant de la date de la connaissance par l'employeur de l'état de grossesse médicalement constatée jusqu'au début du congé de maternité.

4.1.1. Temps de repos supplémentaire

L'article 75 de la convention collective nationale et l'article 9 de l'accord de mensualisation du 22 juin 1979 prévoient une réduction d'horaire de travail pour les salariées en état de grossesse.

En sus de ces réductions d'horaire et à partir du 4^e mois de grossesse, la salariée bénéficie, pour chaque jour travaillé, d'un temps de pause supplémentaire d'une durée de 10 minutes qui s'ajoute à la durée quotidienne de pause dont bénéficie chacun des salariés en application de l'article 3.2 de l'accord du 25 mars 1999.

Ce temps de pause supplémentaire n'entraîne aucune réduction de rémunération, y compris dans ses éléments variables.

L'article 75 de la convention collective nationale est révisé en conséquence et sa nouvelle rédaction, convenue entre les parties signataires, figure en annexe I du présent accord.

4.1.2. Examens médicaux

Les employeurs cherchent à développer les solutions permettant de concilier la vie personnelle de la salariée en état de grossesse et sa vie professionnelle.

Dans ce cadre, il est d'ores et déjà convenu qu'en cas de nécessité la salariée peut s'absenter de son poste de travail le temps nécessaire afin de se rendre aux examens médicaux obligatoires générés par sa grossesse sans que les absences puissent avoir une incidence sur sa rémunération.

Dans la mesure du possible, et dès lors qu'elle en a connaissance, la salariée doit toutefois prévenir son supérieur hiérarchique de la date de ces examens médicaux obligatoires au moins 7 jours calendaires avant.

4.2. Départ et retour du congé de maternité ou d'adoption

La période de congé de maternité correspond à la période de suspension du contrat de travail due à une maternité, telle que définie aux articles L. 1225-17 à L. 1225-23 du code du travail. La période de congé d'adoption correspond à la période de suspension du contrat de travail due à une adoption, telle que définie aux articles L. 1225-37 et suivants.

4.2.1. Rémunération

Les parties signataires conviennent que la période de suspension du contrat de travail due à une maternité ou à une adoption, citée au 4.2 ci-dessus, est indemnisée à 100 % du dernier salaire mensuel brut perçu par l'intéressée avant la suspension de son contrat de travail dès lors que la salariée bénéficie d'une ancienneté supérieure à 12 mois.

Il convient d'entendre au titre du « Dernier salaire mensuel brut » indiqué à l'alinéa précédent, le salaire de base mensuel ainsi que la prime d'ancienneté lorsqu'elle est versée.

Cette indemnisation intervient après déduction des indemnités journalières de sécurité sociale et de tout autre régime de prévoyance comportant participation de l'employeur, pour la part correspondant à cette participation.

L'article 50 *bis* de la convention collective nationale est révisé en conséquence et un nouvel article 50 *ter* y est inséré. Cet article 50 *ter* précise les nouvelles modalités d'indemnisation du congé maternité. La rédaction des articles 50 *bis* et 50 *ter*, convenue entre les parties signataires, figure en annexe II du présent accord.

A l'issue de son congé de maternité ou d'adoption, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération et d'un niveau de classification au moins équivalents.

A l'issue du congé de maternité ou d'adoption de la salariée et à son retour effectif dans l'entreprise, la rémunération fait l'objet d'un examen.

La salariée bénéficie, en outre, à la suite de son congé, d'une majoration correspondant aux augmentations générales.

4.2.2. Ancienneté et congés payés

Il est rappelé qu'en application de l'article L. 1225-24 ou L. 1225-42 du code du travail, la durée du congé de maternité ou d'adoption est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que la salariée tient de son ancienneté.

Il est également rappelé qu'en application de l'article L. 3141-5 du code du travail, la durée du congé de maternité ou d'adoption est assimilée à une période de travail effectif pour le calcul des congés payés.

4.2.3. Carrière

Le départ en congé de maternité ou d'adoption n'entrave en aucun cas le déroulement de carrière du salarié.

Au départ en congé de maternité ou d'adoption, le salarié bénéficie d'un entretien individuel avec son employeur, afin que lui soient notamment exposées les modalités de ce congé.

Au retour du congé de maternité ou d'adoption, le salarié bénéficie d'un entretien individuel avec son employeur, relatif aux conditions de sa reprise d'activité.

Cet entretien est organisé à l'initiative de l'employeur dans les 15 jours suivant le retour de congé de maternité ou d'adoption et fait l'objet d'un compte rendu écrit qui sera ajouté au dossier du salarié.

Par ailleurs, à la demande du salarié et afin de limiter la coupure liée à une longue absence de l'entreprise, les informations internes à l'entreprise sont envoyées au salarié pendant le congé de maternité ou d'adoption.

Enfin, les employeurs veillent à ce que les congés de maternité ou d'adoption soient sans incidence sur le déroulement de carrière des salariés concernés notamment en matière de formation professionnelle, de mobilité interne, de promotion et d'évolution professionnelle.

4.3. Congé de paternité

Le congé de paternité est assimilé à du temps de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté et pour le calcul des congés payés.

Le congé de paternité n'affecte pas le calcul de la prime d'ancienneté.

Le congé de paternité est assimilé à une période de présence pour la répartition de l'intéressement et de la participation.

Le départ en congé de paternité ne porte pas atteinte aux droits du salarié à la formation professionnelle ; notamment, l'acquisition du droit individuel à la formation (DIF) se poursuit au même rythme que durant le temps de travail effectif.

Le niveau de salaire et de classification du salarié sont maintenus pendant la durée du congé de paternité.

Article 5

Organisation, aménagement et conditions de travail

Les entreprises s'engagent à prendre en compte les obligations des salariés liées à leur vie familiale dans l'organisation du temps de travail notamment en limitant l'amplitude de travail, en réduisant si possible les coupures et les modifications d'horaires.

L'employeur recherche en liaison avec les institutions représentatives du personnel, des solutions pratiques aux éventuelles difficultés rencontrées par les salariés, dans la mesure des contraintes de l'organisation de l'activité et d'une nécessaire égalité de traitement entre les salariés ; l'employeur peut par exemple mettre en œuvre des dispositifs d'horaires variables, de temps partiel choisi.

L'employeur développe des actions conjointes ou coordonnées avec les collectivités locales, avec les comités d'entreprise ou d'établissement, et avec les autres employeurs de la zone géographique, par exemple par la mise en œuvre de services multi-entreprises.

Tout en privilégiant le recours aux emplois à temps plein, l'employeur s'efforce en fonction des contraintes de l'organisation, de permettre le passage à temps partiel d'un salarié qui en fait la demande, en pareil cas l'employeur s'assurera que la charge de travail soit réduite au prorata de son temps de travail.

Un salarié à temps partiel qui souhaite occuper ou reprendre un emploi à temps plein bénéficie à tout moment d'une priorité en la matière dans les conditions définies par le code du travail.

Le passage d'un salarié au temps partiel ne constitue pas une entrave au développement de ses qualifications et du déroulement de carrière.

Lors de la détermination de l'ordre des départs en congés payés, il est tenu compte dans la mesure du possible des souhaits exprimés par les salariés justifiés par leur situation de famille.

Ainsi, les entreprises cherchent à développer des solutions, en termes d'organisation et d'aménagement, permettant de concilier vie professionnelle et vie familiale sans qu'il puisse y avoir entrave à l'évolution de la carrière professionnelle.

Article 6

Mixité des métiers et déroulement de carrière

6.1. Mixité

Il est nécessaire d'éviter la concentration de l'emploi féminin et de l'emploi masculin sur certains métiers.

A cet effet, les entreprises facilitent l'accès et la promotion des hommes et des femmes dans les secteurs d'activité et dans les métiers où leur taux de présence est faible. Dans ce cadre, il est notamment entendu que :

- chaque poste est étudié pour que son accès soit permis tant à une femme qu'à un homme ;
- l'organisation du travail et le contenu des postes de travail ne comportent pas d'éléments entraînant des discriminations entre hommes et femmes.

6.2. Egalité dans les évolutions professionnelles

Les femmes et les hommes sont en mesure d'avoir les mêmes possibilités de parcours professionnel et d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne les postes à responsabilités.

La mise en œuvre des entretiens professionnels et des bilans de compétences est de nature à rendre possible une évolution professionnelle fondée exclusivement sur les compétences et les aptitudes professionnelles des salariés, indépendamment de leur sexe et de leur temps de travail.

Pour s'en assurer, les critères d'évaluation retenus par les entreprises sont objectifs, liés exclusivement aux compétences et capacités du salarié et ne conduisent pas à une quelconque discrimination directe ou indirecte entre les hommes et les femmes.

Les entreprises mettent également en œuvre des mesures permettant à l'ensemble des salariés, hommes et femmes, de mieux connaître la diversité des métiers et des postes de l'entreprise pour leur permettre d'élargir leurs possibilités d'évolution professionnelle.

Elles garantissent notamment un accès équitable à la formation en :

- encourageant le recours à la formation qualifiante ;
- ayant recours à la promotion interne et aux différents dispositifs de formation pour développer le nombre de femmes dans l'encadrement ;
- prenant en compte les contraintes de la vie familiale dans le choix des horaires et du lieu des formations.

A cet effet, les entreprises s'assurent que les postes disponibles en leur sein, tous établissements confondus, soient portés à la connaissance de l'ensemble du personnel afin que les salariés, hommes et femmes, puissent présenter leur candidature.

Il est rappelé que les congés de maternité, d'adoption, paternité, parentaux ou pour circonstance de famille n'entravent en aucun cas l'évolution professionnelle.

La parentalité est prise en compte dans l'organisation des actions de formation proposées au salarié.

A ce titre, l'employeur privilégie l'organisation des actions de formation à proximité du lieu de travail du salarié, lorsque cela est possible, et durant son horaire habituel de travail.

Font partie des publics prioritaires en ce qui concerne l'accès aux périodes de professionnalisation les femmes qui reprennent leur activité après un congé de maternité, les hommes et les femmes qui reprennent leur activité après un congé parental d'éducation, complet ou à temps partiel ou au retour d'un congé ou d'une absence de longue durée.

Article 7

Travail à temps partiel

Les entreprises privilégient le recours aux emplois à temps plein mais s'efforcent, en fonction des contraintes de l'organisation, de permettre le passage à temps partiel d'un salarié qui en fait la demande.

Dans ce cadre, afin de faciliter la conciliation par les salariés à temps partiel de leur vie professionnelle et de leur vie personnelle et favoriser une répartition des horaires leur permettant de gérer au mieux leur temps disponible, ces salariés ne peuvent subir :

- plus d'une interruption d'activité au cours d'une même journée ;
- sauf demande expresse du salarié, une coupure inférieure ou égale à 2 heures, étant précisé que lorsque le temps de travail effectif journalier est inférieur à 3 heures, aucune coupure n'est possible.

Il est rappelé que les salariés occupant un emploi à temps partiel sont traités de façon identique aux salariés à temps complet pour tous les droits applicables dans l'entreprise, notamment en matière d'ancienneté, de formation et de promotion professionnelle. Ainsi compte tenu de la durée de son travail et de son ancienneté dans l'entreprise, la rémunération du salarié à temps partiel est proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement ou l'entreprise.

L'exercice d'une activité à temps partiel ne constitue pas en soi un obstacle à l'accès à la promotion professionnelle, notamment quant à l'accès aux postes à responsabilités ou encore le changement de catégorie professionnelle.

Il est également rappelé que le salarié à temps partiel, souhaitant occuper ou reprendre un emploi à temps plein, bénéficie à tout moment d'une priorité en la matière dans les conditions définies par le code du travail et l'article 6.1.3 de l'accord du 25 mars 1999.

Article 8

Obligation annuelle de négociation

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage, chaque année, une négociation sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'entreprise et sur les mesures permettant d'atteindre ces objectifs.

Cette négociation intervient dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires prévue à l'article L. 2242-8 du code du travail et porte notamment sur :

- les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle ;
- les conditions de travail et d'emploi et en particulier celles des salariés à temps partiel ;
- l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales ;
- la possibilité de calculer la cotisation vieillesse sur une base temps plein pour les salariés à temps partiel (art. L. 242-3-1 du code de la sécurité sociale) et sur les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations.

Ces négociations prennent en compte à la fois les discriminations salariales et l'ensemble des effets de structure qui concourent aux écarts de rémunération.

Dans ce cadre, les entreprises définissent et programment les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes avant le 31 décembre 2011.

Article 9

Représentation des hommes et des femmes dans les instances syndicales et représentatives du personnel

Les parties signataires souhaitent que la représentation des hommes et des femmes puisse être progressivement rééquilibrée, afin de faire en sorte, dans la mesure du possible, d'aboutir à une mixité des délégations, tant dans les instances représentatives des employeurs et des salariés de la branche, que dans les instances représentatives du personnel au sein des entreprises.

Il est toutefois précisé que le défaut d'équilibre hommes/femmes dans les délégations n'entraînera aucune incidence sur la validité des élections ou désignations.

Tout accord d'entreprise sur le sujet doit être plus favorable que le présent accord.

Article 10

Dispositions diverses

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa signature.

Les signataires de cet accord conviennent de se réunir sur les modalités de son application 3 ans après son entrée en vigueur.

Révision

Le présent accord fera l'objet d'une révision par les organisations syndicales signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

La demande de révision sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Dénonciation

L'accord pourra être dénoncé par l'une des parties signataires conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail en respectant un délai de préavis de 3 mois.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires et donnera lieu à dépôt auprès de l'administration du travail.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension conformément aux dispositions légales.

Fait à Paris, le 30 mai 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

USNEF.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;

FGTA CGT-FO ;

FAA CFE-CGC.

ANNEXE I

Article 75 révisé de la convention collective nationale « Exploitations frigorifiques » du 10 juillet 1956

L'article 75 tel que présenté dans cette annexe I abroge et remplace toute rédaction précédente.

« Les employeurs tiendront compte de l'état des femmes enceintes en ce qui concerne les conditions de travail. La grossesse ne peut être, par elle-même, un motif de licenciement.

Les salariées en état de grossesse de 4 mois révolus seront autorisées à rentrer 5 minutes après le début du travail et à sortir 10 minutes avant la cessation de celui-ci ; ces décalages d'horaires, qui seront rémunérés, sont notamment destinés à éviter la bousculade dans les vestiaires et à faciliter l'accès aux transports en commun.

En sus de ces réductions d'horaire et à partir du 4^e mois de grossesse, les salariées en état de grossesse bénéficieront, pour chaque jour travaillé, d'un temps de pause supplémentaire d'une durée de 10 minutes qui viendra s'ajouter à la durée quotidienne de pause dont bénéficie chacun des salariés en application de l'article 3.2 de l'accord du 25 mars 1999. Ce temps de pause supplémentaire n'entraînera aucune réduction de rémunération, y compris dans ses éléments variables.

En cas de changement d'emploi, demandé par le médecin du travail, du fait de l'état de grossesse constaté, l'intéressée conserve dans son nouveau poste, la garantie du salaire qu'elle percevait avant sa mutation.

Un parent peut obtenir, sur certification médicale, un congé sans solde n'excédant pas 2 mois, pour soigner un enfant malade. »

ANNEXE II

Article 50 *bis* révisé de la convention collective nationale « Exploitations frigorifiques » du 10 juillet 1956

Païement des jours d'absences pour maladie ou accident

L'article 50 *bis* tel que présenté dans cette annexe II abroge et remplace toute rédaction précédente.

« Chaque maladie ou accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, pris en charge par la sécurité sociale, donne lieu au versement d'une indemnité dans les conditions suivantes :

a) Du jour de la prise en charge par la sécurité sociale au 150^e jour en cas d'hospitalisation (pour maladie, accident du travail ou accident de trajet) ou en cas d'accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajet) entraînant, soit un arrêt de plus de 28 jours, soit, quelle que soit la durée de l'arrêt, une incapacité permanente ;

a bis) A partir de 1 an d'ancienneté :

- du 8^e au 28^e jour en cas d'accident du travail sans hospitalisation entraînant moins de 29 jours d'arrêt en ne laissant pas d'incapacité permanente ;
- du 16^e au 120^e jour en cas de maladie ou d'accident de trajet sans hospitalisation.

b) L'indemnité est égale à la moitié de la différence entre le plein salaire net sur la base de l'horaire habituel de travail et le montant des indemnités journalières que l'intéressé reçoit de la sécurité sociale (ou de l'équivalent s'il est hospitalisé) et, le cas échéant, de tout autre régime de prévoyance comportant participation de l'employeur.

c) 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 calcul indiquées aux paragraphes *a* et *b*, sans que le nombre total des journées indemnisées puisse, pendant les douze mois considérés, dépasser :

- 60 jours pour le personnel ayant moins de 5 ans d'ancienneté ;
- 90 jours pour le personnel ayant plus de 5 ans d'ancienneté.

L'ensemble de l'article ne s'applique pas au personnel ayant atteint l'âge normal de la retraite. »

Article 50 *ter* nouveau de la convention collective nationale « Exploitations frigorifiques » du 10 juillet 1956

Païement des jours d'absences pour maternité

« Les parties signataires conviennent que la période de suspension du contrat de travail due à une maternité ou à une adoption, telle que définie respectivement aux articles L. 1225-17 à L. 1225-23 et L. 1225-37 et suivants du code du travail, sera indemnisée à 100 % du dernier salaire mensuel brut perçu par l'intéressée avant la suspension de son contrat de travail dès lors que la salariée bénéficie d'une ancienneté supérieure à 12 mois.

Il convient d'entendre au titre du « dernier salaire mensuel brut » indiqué à l'alinéa précédent, le salaire de base mensuel ainsi que la prime d'ancienneté lorsqu'elle est versée.

Cette indemnisation interviendra après déduction des indemnités journalières de sécurité sociale et de tout autre régime de prévoyance comportant participation de l'employeur, pour la part correspondant à cette participation. »

Brochure n° 3244

Convention collective nationale
IDCC : 1505. – COMMERCE DE DÉTAIL DES FRUITS
ET LÉGUMES, ÉPICERIE ET PRODUITS LAITIERS

AVENANT N° 94 DU 25 FÉVRIER 2011
RELATIF À LA DÉSIGNATION DE L'OPCA

NOR : ASET1151382M
IDCC : 1505

Entre :

La FNDPL ;

La FNDE ;

L'UNFD,

D'une part, et

La CFDT ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC ;

La CGT commerce,

D'autre part,

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,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Désignation de l'OPCA

Les organisations signataires du présent avenant désignent l'AGEFOS PME en tant qu'OPCA des entreprises relevant de la convention collective nationale du commerce de détail en fruits et légumes, épicerie et produits laitiers.

Une section professionnelle paritaire (SPP) dédiée aux activités comprises dans le champ d'application de ladite convention collective sera constituée au sein de l'AGEFOS PME.

Article 2

Dispositions antérieures

Le présent avenant se substitue à compter de sa date d'effet aux dispositions énoncées à l'article 9.8.1 « OPCA Compétent » du chapitre IX « Formation professionnelle, emplois et compétences » de la convention collective nationale du commerce de détail en fruits et légumes, épicerie et produits laitiers du 15 avril 1988, relatives à la désignation de l'OPCA de branche ainsi qu'à toutes

les dispositions antérieures des avenants s'y rapportant, notamment l'accord du 26 mai 2004 relatif à la mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les métiers de l'alimentation.

Article 3

Préciput

Conformément aux articles R. 6332-96 et suivants et notamment l'article R. 6332-99 du code du travail, les parties signataires demandent que les fonds issus du financement du paritarisme soient reversés aux fédérations signataires du présent avenant.

Article 4

Formalités administratives

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du 1^{er} janvier 2012, sous réserve de l'exercice du droit d'opposition prévu par le code du travail.

Le présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et au greffe du conseil de prud'hommes.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, son extension.

L'union nationale des syndicats de détaillants en fruits, légumes et primeurs (UNFD) est chargée des formalités nécessaires.

Fait à Paris, le 25 février 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3138

Convention collective nationale
IDCC : 184. – IMPRIMERIES DE L'ABEUR
ET INDUSTRIES GRAPHIQUES

AVENANT DU 2 FÉVRIER 2011
RELATIF À LA CLASSIFICATION ET AUX SALAIRES
DANS LA BRANCHE RELIURE-BROCHURE-DORURE

NOR : ASET1151373M
IDCC : 184

Après examen de la proposition d'élargissement du système de classification actuellement en vigueur dans notre branche pour la catégorie des cadres, les parties conviennent :

1. Modification de la grille de classification de la catégorie cadre en modifiant le niveau A et en créant deux niveaux, A1 et A2, définis comme suit :

- niveau cadre débutant A1, possédant les connaissances théoriques requises mais n'ayant pas une expérience professionnelle réelle ;
- niveau cadre A2, cadre ayant 18 mois d'ancienneté en tant que cadre A1, participant à l'élaboration des objectifs dans son domaine d'activité et participant à la réalisation de ceux-ci.

2. Intégration de ces niveaux dans la grille des rémunérations mensuelles conventionnelles minimales en fonction de cette modification, selon tableau joint en annexe.

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} mars 2011.

Les partenaires signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 2 février 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Chambre syndicale nationale de la reliure-brochure-dorure.

Syndicats de salariés :

FC CFTC ;

IP CFE-CGC.

ANNEXE

Rémunérations mensuelles conventionnelles minimales applicables au 1^{er} mars 2011

(En euros.)

ÉCHELON	MONTANT (Base 152,25 heures)
Groupe I. – Agents de production	
A. – Agents d'exécution :	
Echelon A1	1 371,00
Echelon A2	1 371,00
Echelon A3	1 386,00
B. – Opérateurs de production :	
Echelon B1	1 409,00
Echelon B2	1 425,00
Echelon B3	1 440,00
C. – Conducteurs :	
Echelon C1	1 465,00
Echelon C2	1 541,00
Echelon C3	1 724,00
Echelon C4	1 906,00
Groupe II. – Agents administratifs ou technico-commerciaux	
Niveau A	1 371,00
Niveau B	1 425,00
Niveau C	1 541,00
Groupe III. – Encadrement	
Maîtrise. – Technique :	
Niveau AMT A	1 704,00
Niveau AMT B	2 084,00
Niveau AMT C	2 459,00
Cadres :	
Niveau A1	1 896,00
Niveau A2	2 200,00
Niveau B	2 555,00
Niveau C	3 316,00

Brochure n° 3019

Convention collective nationale
IDCC : 1689. – **FABRIQUES D'ARTICLES DE PAPETERIE
ET DE BUREAU**
(Ouvriers, employés, agents de maîtrise)

DÉNONCIATION PAR LETTRE DU 29 SEPTEMBRE 2010
DE LA FAP À LA CONVENTION
NOR : ASET1151374M
IDCC : 1689

Paris, le 29 septembre 2010.

La fédération des articles de papeterie, 4-6, rue Borromée, 75015 Paris, à la direction générale du travail, bureau RT2, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Je vous informe, par la présente et par voie électronique, avoir procédé à la dénonciation de la convention collective nationale des fabriques d'articles de papeterie du 24 novembre 1992 étendue par arrêté du 4 juillet 1994 (*Journal officiel* du 16 juillet 1994) ainsi qu'aux accords et annexes pris en application de cette convention.

Les organisations syndicales ont été prévenues par lettre recommandée dont je vous adresse, ci-joint, la copie.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Le président.

Brochure n° 3367

Convention collective nationale

IDCC : 2847. – PÔLE EMPLOI

**AVENANT DU 30 JUIN 2011
PORTANT MODIFICATION DE L'AVENANT DU 16 DÉCEMBRE 2010
À LA CONVENTION COLLECTIVE**

NOR : ASET1151369M
IDCC : 2847

Les parties signataires du présent avenant conviennent de donner un délai supplémentaire pour les négociations prévues à l'article 48 de la convention collective nationale de Pôle emploi et, à cette fin, de repousser le terme prévu dans cet article et dans l'avenant du 16 décembre 2010, dans les conditions suivantes :

Article 1^{er}

Modification de l'article 2 de l'avenant du 16 décembre 2010 susvisé

Le terme de la période transitoire mentionnée au 1^{er} alinéa du paragraphe 3 de l'article 48 modifié de la convention collective nationale est repoussé au 1^{er} novembre 2011, à l'échéance du délai prévu à l'article 2 de l'avenant du 16 décembre 2010.

Article 2

Les parties conviennent de tenir au minimum trois séances supplémentaires de négociation dans le courant du mois de septembre, et d'autres si nécessaire avant la date du 1^{er} novembre 2011, dans le cadre des dispositions prévues à l'article 48 de la convention collective nationale de Pôle emploi.

Article 3

Les dispositions prévues dans l'accord collectif conclu à l'issue de ces négociations s'appliqueront au 1^{er} janvier 2012.

Article 4

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent avenant est déposé, conformément aux dispositions légales, à la direction générale du travail selon les modalités en vigueur.

Le présent avenant prend effet au 1^{er} juillet 2011 sous réserve du droit d'opposition prévu par le code du travail.

Fait à Paris, le 30 juin 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Pôle emploi.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CGT-FO ;

UNSA.

Brochure n° 3301

Convention collective nationale
IDCC : 2098. – PRESTATAIRES DE SERVICES
DANS LE DOMAINE DU SECTEUR TERTIAIRE

ACCORD DU 28 JUIN 2011
RELATIF À LA GRILLE DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS DU SORAP

NOR : ASET1151387M
IDCC : 2098

PRÉAMBULE

Le SORAP a adhéré à la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire le 23 mai 2003 en sa qualité d'organisation patronale représentative des secteurs d'activités suivants :

- les actions d'animation de l'échantillonnage, distribution, etc., à la promotion des ventes en grands magasins ou GMS. Le type de prestation plus couramment développé est l'animation consistant à mettre en avant un produit, une marque ou un événement par le biais d'une distribution publicitaire, d'un échantillonnage ou plus simplement par le biais d'une présence en tenues publicitaires ;
- les actions de force de vente : actions dont l'objectif est de développer les ventes des produits ou des services du client.

Ces actions regroupent les opérations ponctuelles (lancement de produits, opérations promotionnelles ou saisonnières) et les opérations permanentes.

Elles sont menées en particulier dans les points de vente de la grande distribution, de la distribution spécialisée (surfaces de bricolage, jardinage, téléphonie...), mais aussi auprès d'autres circuits de distribution ;

- les actions d'optimisation linéaire : actions dont l'objectif est de valoriser la présence, le positionnement et la visibilité des produits (ou services) du client dans son ou ses réseaux de distribution.

Ces actions regroupent les opérations de pose de PLV, implantations et réimplantations, destinées à mettre en avant les produits, mais aussi les opérations permanentes de veille commerciale en point de vente : relevés de prix, de présence et nombre de facings ainsi que des informations concernant la concurrence (celle de l'industriel pour lequel l'action est conduite).

Elles sont menées dans tous les réseaux de distribution.

Toutefois, ces entreprises développent des activités spécifiques nécessitant l'adoption de moyens adaptés leur permettant d'exercer leur activité et de poursuivre leur développement.

L'adhésion du SORAP a entraîné l'obligation pour les entreprises de ces secteurs d'appliquer la grille de classification et les critères classants fixés par la convention collective.

Ainsi et préalablement au présent accord, les secteurs d'activités représentés par le SORAP ne bénéficiaient pas d'une grille d'emplois repères qui lui était propre, à l'instar de certains autres secteurs d'activités relevant du champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire.

C'est donc dans ce cadre et au regard des évolutions conventionnelles propres aux secteurs d'activités susvisés, en particulier les accords relatifs aux activités d'animation commerciale du 13 février 2006 et d'optimisation linéaire du 10 mai 2010, que le SORAP a engagé des négociations sur la création d'une grille de classification des emplois repères propre à ces secteurs d'activités.

Ainsi, le SORAP a signé, le 11 mai 2010, un accord sur l'engagement de négociations relatives à la constitution d'une grille des emplois repères pour les secteurs qu'il représente.

Aux termes de ces négociations et de la dernière réunion de négociation qui s'est tenue le 11 mai 2011, les partenaires sociaux ont donc convenu de fixer un cadre de référence pour les emplois repères des secteurs d'activités représentés par le SORAP.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Grille de classification des emplois repères

Le présent accord porte création d'une grille de classification des emplois repères afin de doter les entreprises des secteurs d'activités concernés d'un cadre conventionnel de référence adapté à leur spécificité.

Cette grille de classification des emplois repères est jointe en annexe au présent accord.

Article 2

Dispositions finales

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail et les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 28 juin 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SORAP.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

CSFV CFTC ;

FEC FO.

ANNEXE

GRILLE DES EMPLOIS REPÈRES DU SORAP

ECH.	POINTS	COEF.	PRODUCTION	EXPLOITATION	COMMERCIAL	ADMINISTRATIF
Employés						
I	45/60	120	Animateur(trice) commercial(e)* Optimisateur(trice) linéaire* (Maxi 6 mois effectif)			
	65/90	130	Animateur(trice) commercial(e)* Optimisateur(trice) linéaire* (Maxi 12 mois effectif)			Employé(e) administratif(ve)
	95/120	140	Animateur(trice) commercial(e)* Optimisateur(trice) linéaire* (Maxi 18 mois effectif)			
II	125/150	150				
	155/180	160	Promoteur des ventes (1)			Secrétaire
III	185/240	170		Gestionnaire de planning et des affectations (4) Animateur(trice) formation (5)		Comptable
	245/280	190	Chef de secteur (2)		Chargé(e) de clientèle (8)	Assistant RH (10)
Agents de maîtrise						
IV	285/320	200				Assistant(e) de direction
	325/340	220				

ECH.	POINTS	COEF.	PRODUCTION	EXPLOITATION	COMMERCIAL	ADMINISTRATIF
V	345/360	230				
	365/380	240	Chef des ventes (3)			Responsable administratif
VI	385/400	250				
	405/420	260				
Cadres						
VII	425/440	280	(Maxi 12 mois effectifs)			
	445/465	300		Responsable d'exploitation (6) Responsable qualité (7)	Directeur clientèle (9)	
	470/520	330				
VIII	525/550	360			Directeur(trice) commercial(e)	
	555/585	390				
	590/620	420				Dir. admin. et/ou financier
IX	625/670	450				
	675/720	500				
	725/770	550				
<p>* Coef. 120 : maxi 6 mois de travail effectif. Coef. 130 : maxi 12 mois de travail effectif. Coef. 140 : maxi 18 mois de travail effectif.</p> <p>(1) Coef. 160 à 190 en fonction de la dimension du poste et de l'ancienneté. (2) Coef. 190 à 230 en fonction de la dimension du poste et de l'ancienneté. (3) Coef. 240 à 330 en fonction de la dimension du poste et de l'ancienneté. (4) Coef. 170 à 190 en fonction de la dimension du poste et de l'ancienneté. (5) Coef. 170 à 200 en fonction de la dimension du poste et de l'ancienneté. (6) Coef. 300 à 360 en fonction de la dimension du poste et de l'ancienneté. (7) Coef. 300 à 360 en fonction de la dimension du poste et de l'ancienneté. (8) Coef. 190 à 240 en fonction de la dimension du poste et de l'ancienneté. (9) Coef. 300 à 360 en fonction de la dimension du poste et de l'ancienneté. (10) Coef. 190 à 220 en fonction de la dimension du poste et de l'ancienneté.</p>						

Brochure n° 3364

Convention collective nationale
RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS
IDCC : 2796. – **Personnel de direction**

Brochure n° 3365

Convention collective nationale
RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS
IDCC : 2797. – **Praticiens-conseils**

Brochure n° 3366

Convention collective nationale
RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS
IDCC : 2798. – **Employés et cadres**

ACCORD DU 2 AVRIL 2008
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
NOR : ASET1151366M
IDCC : 2796, 2797, 2798

Vu le code de la sécurité sociale, notamment les articles L. 123-1, L. 123-2 et L. 123-2-1 ;
Vu l'ordonnance n° 2005-1528 du 8 décembre 2005 relative à la création du régime social des indépendants ;
Vu la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social ;
Vu l'accord du 9 février 2006 relatif à la formation professionnelle du personnel des caisses AMPI, AVA et ORGANIC ;
Vu l'accord général du 4 juillet 2006 relatif à l'accompagnement social du personnel pour la mise en place du régime social des indépendants et de l'interlocuteur social unique du travailleur indépendant et le protocole d'accord du 7 septembre 2006 pris pour son application ;
Vu l'accord collectif du 3 mai 2007 portant sur les conditions d'exercice des missions ponctuelles de formation interne au sein du RSI ;
Vu la convention collective nationale spéciale de travail des praticiens-conseils du 15 juin 2007 ;

Vu la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008 ;

Vu la convention collective du personnel de direction du régime social des indépendants du 20 mars 2008,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les parties signataires accordent une importance essentielle à la formation professionnelle tout au long de la vie qu'elles considèrent comme un outil indispensable pour répondre aux enjeux présents et futurs du RSI.

Elles établissent, par le présent accord, les principes et le cadre structurant la formation professionnelle au sein du régime social des indépendants né de la fusion en juillet 2006 des trois anciens régimes AVA, CANAM, ORGANIC.

Au-delà de la consolidation de la nouvelle organisation, elle-même à l'origine de nombreux changements, le régime social des indépendants doit créer aujourd'hui les conditions lui permettant d'atteindre avec succès les objectifs ambitieux qu'il s'est fixé et de garantir ainsi à l'assuré une offre de service complète et de qualité.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux soutiennent le développement d'une politique formation dont les finalités sont de :

- permettre aux caisses du réseau de s'adapter aux nouvelles exigences induites par les modifications de l'organisation et des missions du RSI, et accompagner par conséquent les salariés dans leurs nouvelles activités ;
- accompagner la professionnalisation au sein des caisses ;
- favoriser la progression professionnelle des salariés et dynamiser la gestion des carrières en renforçant la qualification des salariés ;
- s'inscrire dans une politique globale de gestion des ressources humaines sur le long terme, pour mieux préparer l'avenir ;
- accompagner la mise en place des objectifs stratégiques de la caisse nationale.

La réussite de la politique de formation repose sur la responsabilité et l'engagement partagé des salariés et des caisses, le renforcement du dialogue social et la mobilisation de tous les acteurs du réseau.

CHAPITRE I^{er}

CADRE GÉNÉRAL

Article 1^{er}

Champ de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel du régime social des indépendants.

Des dispositions complémentaires à celles du présent accord seront établies pour répondre au caractère obligatoire de la formation médicale continue des praticiens conseils. Les actions de formation entrant dans le champ de la formation continue obligatoire feront l'objet d'un financement complémentaire spécifique.

Le présent accord :

- définit les orientations et objectifs du RSI en matière de formation professionnelle ;
- consolide le dialogue social ;
- précise les priorités, les conditions de mise en œuvre des dispositifs de formation et les montants de prise en charge.

Article 2

Objectifs et orientations de la formation professionnelle

La formation professionnelle au sein du RSI doit concourir :

- à l’acquisition des compétences notamment métiers, pour faire face aux évolutions actuelles et à venir et à accroître le professionnalisme des salariés ;
- au développement de la professionnalisation et de la validation des acquis de l’expérience ;
- au renforcement de la qualification ;
- à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Le centre national de formation et de développement des compétences (CNFDC) est chargé de mettre en œuvre les actions et moyens permettant de favoriser l’accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie, d’apporter la meilleure réponse tant aux besoins individuels que collectifs, et d’améliorer en continu la qualité de l’offre de service aux caisses du réseau.

CHAPITRE II

DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DU RSI : INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL ET INSTANCES PARITAIRES

Les parties signataires réaffirment leur volonté de privilégier, sur le champ de la formation professionnelle, un dialogue social constructif, transparent et de qualité à tous les niveaux du régime, et décident, à ce titre, de doter le régime social des indépendants, de nouveaux outils et moyens.

Article 3

Rôle des instances représentatives du personnel

Comité d’entreprise

Dans le cadre de leurs attributions économiques, les comités d’entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, sont informés et consultés, tous les ans, sur les orientations retenues par le directeur de leur caisse en matière de formation professionnelle. Ces orientations s’appuient sur le présent accord.

Dans le respect des dispositions relatives à la formation professionnelle issues du code du travail, les comités d’entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, sont informés et consultés afin de donner leur avis sur le bilan des actions de formation réalisées l’année écoulée et celles de l’année en cours dans le cadre du plan de formation de leur caisse, ainsi que sur le projet de plan de formation à venir.

Cette consultation porte également sur les conditions de mise en œuvre des dispositifs de professionnalisation et du droit individuel à la formation.

Ils formulent, au vu des informations transmises et analysées, un avis motivé à la direction de leur caisse.

L’ensemble de ces avis est recensé au niveau national puis communiqué par le centre national de formation et de développement des compétences à la commission paritaire nationale de l’emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) créée à l’article 4 du présent accord.

Les comités d’entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, sont également informés et consultés sur toute mesure de nature à affecter la formation professionnelle au sein de leur caisse.

Compte tenu également du rôle d’information dévolu aux instances représentatives du personnel auprès du personnel des caisses – notamment sur l’évolution prévisible des emplois du RSI et sur l’évolution des qualifications qui en résulte – les priorités et conclusions établies par la CPNEFP et les résultats des travaux de l’observatoire des métiers et des qualifications leur sont communiqués.

Il appartient à la CPNEFP de définir la nature et le mode de communication les plus appropriés.

Commission formation

Une commission formation est constituée dans chaque caisse du RSI comptant un effectif minimum de 100 salariés. Elle a pour rôle de préparer la délibération du comité d'entreprise sur le plan de formation, 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 le même domaine, d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des handicapés.

Comité d'établissement et comité central d'entreprise

Pour les organismes comportant des établissements distincts, l'ensemble des attributions du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle est dévolu à chaque comité d'établissement.

Le plan de formation de chaque établissement est communiqué au comité central d'entreprise.

Délégués du personnel

Les délégués du personnel ont un rôle de défense des droits individuels des salariés et peuvent à ce titre présenter toute réclamation en matière de formation professionnelle.

Article 4

Constitution, composition et champ de compétences de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

Il est institué une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

Composition de la CPNEFP

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle est composée à parité de membres représentants des organisations syndicales et d'autant de membres représentants de la délégation employeur.

Chaque organisation représentative de salariés au niveau national possède une voix délibérative.

La délégation employeur possède un nombre de voix égal à la somme des voix des organisations syndicales présentes.

Fonctionnement

La présidence et la vice présidence sont alternées, par collège, tous les ans. Pour la première année, la présidence sera assurée par un membre du collège salarié.

Elle se réunit au minimum deux fois par an, et en tant que de besoin.

La CPNEFP peut décider, sur délibération prise à la majorité de ses membres, de constituer des groupes techniques paritaires par sujet ou thème.

La commission établit son règlement intérieur.

Compétences de la CPNEFP

la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle est, au sein du régime social des indépendants, l'instance d'information, d'étude, de consultation et de concertation, dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle. Elle travaille en étroite relation avec les commissions paritaires nationales de négociation.

En matière de formation professionnelle, la CPNEFP propose aux commissions paritaires nationales de négociation :

- a) Les orientations et priorités triennales en matière de formation professionnelle du régime, veille à leur mise en œuvre et en analyse le bilan.

- b) Les publics et actions de formation jugés prioritaires dans le cadre :
- du plan de formation ;
 - du droit individuel à la formation ;
 - de la professionnalisation. Dans ce cadre, sont également proposés la liste des qualifications éligibles, les durées, les priorités de financement et le montant des prises en charge ;
 - elle veille au respect des priorités ci-dessus et contribue à leur évolution en formulant, lorsqu'elle le juge opportun, des propositions aux commissions paritaires nationales de négociation ;
 - elle définit et développe les certificats de qualification professionnelle (CQP) propres à la branche, et donne son avis sur la création des cursus professionnalisation emplois et des cursus passerelles emplois cités à l'article 14 ;
 - elle est consultée et formule un avis sur le projet de plan national de formation des caisses du RSI et le financement associé ;
 - elle formule un avis sur la politique d'évaluation des formations en termes de qualité, pertinence et efficience ;
 - elle formule un avis sur les aides aux financements dont le RSI pourrait demander à bénéficier ;
 - elle veille à la communication, auprès des instances représentatives du personnel et des directeurs de caisse, des résultats de ses travaux et avis ;
 - elle fixe le programme annuel de l'observatoire des métiers et qualifications.

En matière d'emploi et de prospective des métiers et qualifications :

Le champ de compétences confié à la CPNEFP en matière d'emploi et de prospective des métiers et qualifications est précisé dans le cadre de l'accord portant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Article 5

Création d'un observatoire des métiers et qualifications de branche

Afin d'accroître la visibilité sur l'évolution des métiers et qualifications, et de construire une politique de formation au plus proche des besoins en compétences du réseau, il est créé un observatoire des métiers et des qualifications de branche.

Composition

Les travaux de l'observatoire sont suivis par un comité de pilotage composé d'un représentant de chaque organisation syndicale et de membres désignés par la direction générale de la caisse nationale.

Le comité de pilotage a une double vocation :

- il organise et suit la mise en œuvre du programme annuel de l'observatoire fixé par la CPNEFP ;
- il apporte son expertise technique aux projets et études menés par la CPNEFP.

Champ d'intervention de l'observatoire des métiers et des qualifications

L'activité de l'observatoire est fixée dans le cadre d'un programme annuel déterminé par la CPNEFP. De manière générale, l'observatoire a pour rôle de :

- participer à la collecte d'informations quantitatives et qualitatives en terme d'emploi et de formation (création d'outils, d'enquêtes, participation à des groupes de réflexion) ;
- étudier les facteurs susceptibles d'impacter les métiers et les qualifications, analyser les conséquences et participer à l'identification des moyens d'action permettant de répondre au mieux aux évolutions (GPEC, adaptation/évolution de l'offre de formation...) ;
- concourir à une meilleure communication sur les emplois du RSI, et sur les passerelles emplois ;

- concourir à une meilleure information des salariés sur les dispositions légales et conventionnelles applicables en matière de formation professionnelle ;
- soutenir, par son expertise technique, les projets de la CPNEFP ;
- proposer la réalisation d'études à la CPNEFP.

L'observatoire des métiers et qualifications établit son règlement intérieur, validé par la CPNEFP.

Article 6

Calendrier de consultation sur le projet de plan annuel de formation du RSI

Au-delà de la négociation triennale de branche, le présent accord organise, à compter du 1^{er} janvier 2008, la consultation annuelle sur le projet de plan de formation au plan local et national comme suit :

		RÉALISÉ au plus tard le
Au niveau local	Recueil des besoins individuels et collectifs dans le cadre du développement des compétences	Fonction de l'organisation de chaque caisse
	Réunion de bilan : envoi des documents à chaque comité d'entreprise pour la 1 ^{re} réunion conformément aux dispositions prévues à l'article L. 932-1 du code du travail	
	Consultation comité d'entreprise (1 ^{re} réunion)	
	Réunion sur le projet de plan : envoi des documents au comité d'entreprise (2 ^e réunion) conformément aux dispositions prévues à l'article L. 934-4	
	Consultation du comité d'entreprise sur le projet de plan de formation de l'année N	1 ^{er} septembre N – 1
	2 ^e consultation éventuelle du comité d'entreprise sur le projet de plan de formation de l'année N	15 septembre N – 1
Au niveau national	Recueil, consolidation et analyse des besoins en formation par le centre national de formation et de développement des compétences	15 octobre N – 1
	Envoi des documents à la CPNEFP	15 octobre N – 1
	Réunion de la CPNEFP	2 novembre N – 1
	2 ^e commission CPNEFP (le cas échéant)	2 ^e semaine de novembre N – 1
	Notification et organisation des sessions par le CNFDC	Début/mi-novembre et décembre N – 1
	Réalisation du plan national de formation	Dès le 1 ^{er} janvier N

CHAPITRE III

FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

La formation professionnelle contribue au développement des compétences, essentiel tant aux caisses pour assurer les missions confiées qu'aux salariés pour progresser professionnellement.

Pour les caisses du RSI, elle doit permettre d'anticiper, de préparer et d'accompagner les évolutions institutionnelles, réglementaires et techniques en cours et à venir.

Pour les salariés, la formation professionnelle doit viser l'acquisition de connaissances et compétences leur permettant de se perfectionner dans l'exercice de leurs missions, ou de réaliser un projet professionnel personnel.

Ainsi, le départ en formation peut s'organiser dans le cadre de dispositifs relevant de l'initiative du directeur de la caisse, ou de celle du salarié, ou encore d'une initiative partagée.

Article 7

Plan de formation

Le plan de formation est un outil au service de chaque direction de caisse pour répondre :

- à l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail ;
- aux besoins nouveaux en compétences.

Le plan de formation est établi chaque année par le directeur en respect des orientations stratégiques triennales définies par la CPNN, sur proposition de la CPNEFP. Il traduit la mise en œuvre opérationnelle de la politique retenue en matière de formation au sein de la caisse eu égard aux axes de développement choisis et jugés prioritaires.

Dans ce cadre, le plan de formation est alimenté :

- des besoins individuels exprimés par les salariés auprès de leur hiérarchie. Les besoins en compétences des personnels sont identifiés par les responsables hiérarchiques tout au long de l'année. Il appartient à ces derniers de rechercher les actions de formation à engager, par l'écoute et le dialogue ;
- des besoins collectifs des équipes, services et/ou directions.

Le plan de formation comprend des actions de formation inscrites à l'offre nationale de formation et des actions de formation présentes sur le marché.

Conformément aux dispositions légales, les actions retenues au plan de formation peuvent comporter trois types d'actions de formation, en fonction des finalités de celles-ci :

- le 1^{er} vise les actions d'adaptation au poste de travail.

Ces actions constituent une obligation pour le directeur. Elles ont pour objectif d'apporter au salarié des compétences directement utilisables dans le cadre des fonctions occupées. Les actions de formation se réalisent pendant le temps de travail et donnent lieu durant leur réalisation au maintien de la rémunération ;

- le 2^e concerne les actions liées à l'évolution de l'emploi et celles qui participent au maintien dans l'emploi.

Ces actions sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu durant leur réalisation au maintien de la rémunération.

Ces actions entrent dans le champ de la qualification professionnelle du salarié. Elles visent à apporter des compétences non utilisables dans le cadre des fonctions occupées mais qui correspondent soit à une évolution prévue du poste de travail soit à une modification des fonctions du salarié dans le cadre de son contrat de travail.

Lorsque le départ en formation conduit le salarié à dépasser l'horaire de référence, le directeur de la caisse doit obtenir l'accord écrit du salarié. Les heures correspondant à ce dépassement ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires et ne donnent lieu ni à repos compensateur ni à majoration, dans la limite de 50 heures par année civile et par salarié, sous réserve de l'application des dispositions du code du travail relatives au temps de repos ;

- le 3^e a pour objet le développement des compétences.

Ces actions de formation visent à faire acquérir au salarié des compétences qui vont au-delà de sa qualification professionnelle et qui nécessitent, pour être utilisées, un changement de qualification.

Aux termes de la loi, elles peuvent se réaliser en partie ou en totalité en dehors du temps de travail avec l'accord express et formalisé du salarié et du directeur. L'accord précise les engagements des deux parties :

- le salarié s'engage à participer avec assiduité aux actions de formation concernées et le cas échéant aux épreuves d'évaluation ou de validation ;
- l'employeur s'engage sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis et sur les conditions dans lesquelles le salarié pourra accéder en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ou compétences acquises.

Au sein du RSI, ces actions sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu durant la réalisation au maintien de la rémunération. Toutefois, si l'action de formation est uniquement proposée par le prestataire en cours du soir ou le samedi et qu'aucun autre prestataire ne propose la même action de formation sur le temps de travail, le salarié perçoit l'allocation de formation.

Afin de construire de véritables plans de professionnalisation pour les salariés, les actions inscrites au plan de formation peuvent être combinées avec d'autres dispositifs d'accès à la formation professionnelle : période de professionnalisation et droit individuel à la formation.

Le projet de plan de formation finalisé est soumis pour avis au comité d'entreprise au plus tard le 1^{er} septembre de chaque année. Il distingue les trois types d'actions de formation sus répertoriées.

Le comité d'entreprise peut s'opposer à la majorité qualifiée au 3/4 au projet présenté. Dans ce cas, un nouveau projet de plan de formation sera présenté par le directeur dans les 15 jours. Le comité d'entreprise donne son avis en fin de séance.

Article 8

Professionnalisation

La professionnalisation repose sur la combinaison de modalités pédagogiques complémentaires telles que stage de formation, mise en situation concrète de travail, tutorat...

Les parties signataires sont convaincues :

- de son efficacité tant pour le développement des compétences des salariés que pour l'acquisition d'une qualification reconnue ;
- de son utilité pour renforcer la gestion par les compétences, au sein du Régime Social des Indépendants ;
- de sa pertinence dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- de l'intérêt plus général de développer une organisation apprenante et la transmission des savoirs dans le contexte actuel et futur du RSI.

Elles entendent donc par le présent accord, renforcer le développement de la professionnalisation.

8.1. Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation vise à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle par l'embauche.

Il permet d'acquérir un diplôme ou titre à finalité professionnelle, un certificat de qualification professionnelle (CQP), enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), ou une qualification reconnue dans une convention collective nationale de branche ou figurant sur une liste établie par la CPNEFP de branche.

Au sein du RSI, la CPNEFP recherche et établit chaque année la liste des qualifications et certifications jugées prioritaires.

Nature du contrat

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail qui associe en alternance des séquences de formation (enseignements généraux, professionnels et technologiques) et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles dans l'entreprise, en lien avec la qualification visée.

Dans le RSI, il peut être utilisé pour préparer une qualification en lien avec les métiers transverses ou spécifiques au régime.

Le contrat de professionnalisation peut également être utilisé dans le cadre d'un parcours d'intégration débouchant sur l'obtention d'un CQP de branche reconnu par le régime social des indépendants.

Bénéficiaires

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus et aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus.

Le titulaire du contrat de professionnalisation est salarié de l'entreprise. Il bénéficie de toutes les dispositions applicables à l'ensemble des salariés du RSI.

Modalités et durée du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation, établi par écrit, peut être conclu dans le cadre d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée.

Durée du contrat

Dès lors que le public ou la qualification visée le justifie :

- le contrat de professionnalisation à durée déterminée pourra être conclu pour 24 mois maximum ;
- le contrat de professionnalisation à durée indéterminée pourra débiter par une action de professionnalisation pouvant atteindre au plus 24 mois.

Durée de la formation

Le contrat de professionnalisation comprend des actions de formation et des actions assimilées (évaluation, personnalisation des parcours de formation, accompagnement externe) dont la durée ne peut être inférieure à 150 heures.

L'acquisition de connaissances théoriques recouvrant une importance particulière pour l'exercice de certains métiers du régime social des indépendants, la durée de la formation pourra excéder 25 % de la durée totale du contrat en CDD ou de l'action de professionnalisation s'il s'agit d'un CDI, pour atteindre au plus 40 % dès lors que le public ou la qualification visé(e) le justifie.

Mise en œuvre

Le directeur de caisse organise un entretien avec le titulaire du contrat de professionnalisation pour échanger sur les objectifs et le programme, les conditions d'évaluation et de validation de la formation, et fixer les modalités d'organisation et d'accompagnement.

Un tuteur au sein de l'entreprise est désigné (cf. le point 8.3 du présent accord).

Le parcours de professionnalisation alterne des temps de formation et des temps de travail dans la caisse. Le directeur doit confier au titulaire des activités professionnelles en lien avec la qualification visée.

Pour ce faire, il s'engage à :

- personnaliser le parcours de professionnalisation en fonction de la qualification visée ;
- entretenir des liens privilégiés et continus avec le centre de formation (CNFDC et/ou extérieur), pour assurer une cohérence d'ensemble au parcours de professionnalisation ;

- organiser des entretiens réguliers avec le titulaire du contrat et le tuteur de sorte d'encadrer efficacement la réalisation du parcours, et de suivre l'acquisition des compétences du salarié.

A l'issue du contrat de professionnalisation, le directeur de caisse organise un entretien final. Cet échange a pour objet de dresser un bilan global du déroulement du contrat de professionnalisation.

Lorsque le contrat de professionnalisation est conclu dans le cadre d'une durée déterminée, et dans le cas où le salarié a respecté ses engagements et obtenu sa qualification, le directeur est tenu à une priorité d'embauche si une opportunité d'emploi se présente.

Financement

Les frais de formation liés au contrat de professionnalisation sont pris en charge par UNIFORMATION au titre du 0,5 % des fonds versés dans le cadre de la professionnalisation.

Le coût horaire est fixé forfaitairement à 30 € de l'heure. Ce forfait prend en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation.

Les coûts liés à la fonction tutorale figurent au point 8.3 du présent accord.

Rémunération

Quels que soient l'âge et le niveau de qualification visé, la rémunération est au minimum égale au premier niveau de la classification des employés et cadres.

8.2. Période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en activité et en CDI, par des actions de formation dont l'objectif est d'acquérir une qualification ou de participer à une action alternant des temps de formation et des temps d'activités professionnelles.

Au sein du régime social des indépendants, le développement des périodes de professionnalisation est encouragé en ce qu'elles concourent à l'accompagnement des évolutions tout en donnant à chaque salarié la possibilité d'acquérir un surcroît de qualification professionnelle lui ouvrant des perspectives de carrière et de valorisation des compétences.

Afin d'optimiser les parcours individualisés de formation, une articulation de la période de professionnalisation avec d'autres dispositifs – plan de formation et DIF – est encouragée.

Publics prioritaires

En application des dispositions de la loi du 4 mai 2004, les périodes de professionnalisation sont ouvertes au salarié en contrat à durée indéterminée :

- dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, conformément aux priorités définies par le présent accord ;
- comptant 20 ans d'activité professionnelle ou âgé d'au moins 45 ans, et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans le RSI ;
- envisageant de créer ou de reprendre une entreprise ;
- reprenant une activité professionnelle après un congé de maternité ou un congé parental ;
- bénéficiaire de l'obligation d'emploi mentionné à l'article L. 323-3 du code du travail.

Au sein du RSI, sont également déclarés prioritaires les salariés :

- reprenant leur activité professionnelle à la suite d'une période d'absence d'au moins 1 an pour maladie, accident du travail, congé d'adoption, ou détachement ;
- reprenant une activité professionnelle à temps plein ;
- occupant un emploi dont l'évolution institutionnelle et/ou réglementaire rend nécessaire l'actualisation des connaissances ;
- pour lesquels une action de formation peut préparer ou accompagner une promotion ;

- salariés pour lesquels une action d’acquisition, d’entretien ou de perfectionnement des connaissances peut contribuer à la réalisation d’un projet professionnel.

Actions éligibles

Sont prioritairement éligibles au financement par l’organisme paritaire collecteur agréé les actions de formation :

- s’inscrivant dans le cadre de cursus de professionnalisation visé à l’article 14 ;
- visant l’obtention d’une qualification, notamment un CQP de branche ;
- contribuant au maintien dans l’emploi par l’acquisition de compétences préparant notamment aux évolutions attendues ;
- favorisant le reclassement des salariés en situation de mobilité professionnelle ;
- reposant sur un projet professionnel construit ;
- poursuivant un objectif de professionnalisation dans la branche tel que défini par la CPNEFP.

Aucun critère de priorité n’est appliqué entre ces actions.

Mise en œuvre

La période de professionnalisation relève de l’initiative de l’employeur ou de celle du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation. Elle nécessite l’accord conjoint et écrit du salarié et du directeur, ainsi qu’une formalisation des motivations à suivre le parcours.

Les besoins du salarié sont analysés au cours d’un entretien de professionnalisation. Cet échange poursuit quatre principaux objectifs :

- identifier précisément les besoins du salarié et construire un parcours personnalisé ;
- prévoir les mises en situation pratiques et les activités complétant les séquences de formation théoriques, de sorte d’offrir une cohérence au parcours de formation engagé ;
- désigner le tuteur et fixer les conditions de déroulement de l’accompagnement ;
- définir les engagements de chacun : direction, salarié, responsable hiérarchique, tuteur.

Le responsable hiérarchique veille à l’encadrement et à l’accompagnement du salarié et s’assure du bon déroulement du parcours.

Le responsable hiérarchique est tenu d’organiser un entretien à l’issue de la période de professionnalisation, afin de dresser un bilan du parcours réalisé.

Forfait de prise en charge

Le forfait de prise en charge par l’OPCA des coûts pédagogiques, des frais d’hébergement, de repas et de déplacement est fixé à 45 € par heure de formation, qui correspond au coût moyen réel.

8.3. Accompagnement tutoral

L’accompagnement des titulaires de contrats de professionnalisation et des salariés en période de professionnalisation est assuré par un tuteur volontaire pendant toute la durée du contrat ou du parcours de professionnalisation.

Conformément aux textes en vigueur, le tuteur a pour mission :

- d’accueillir, d’aider, d’informer et de guider le bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation pendant toute la durée de l’action ou de la période et de veiller au respect de son emploi du temps ;
- d’accompagner le salarié dans l’élaboration et la mise en œuvre du projet de professionnalisation, pendant la durée de l’action ou de la période de professionnalisation ;
- d’organiser l’activité du salarié et de contribuer à l’acquisition des savoir-faire professionnels, notamment par des mises en situation professionnelles formatrices lors de périodes en alternance ;

- d’assurer la liaison avec le directeur et l’organisme de formation, ou le centre national de formation et de développement des compétences, chargé de mettre en œuvre les actions ou les périodes de professionnalisation ;
- de participer à l’évaluation du suivi de la formation.

Au sein du RSI, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l’égard de plus de 2 salariés bénéficiaires de contrat ou de période de professionnalisation.

Le directeur choisit, parmi les salariés de la caisse, la ou les personnes volontaires justifiant d’une expérience professionnelle d’au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l’objectif visé par la professionnalisation.

Le directeur de la caisse, ou son représentant accompagne le tuteur dans l’exercice de sa mission : co-élaboration du programme, entretiens d’étapes, bilan final. Les conditions de déroulement et de mise en œuvre font à ce titre l’objet d’un accord écrit entre le tuteur et le directeur de caisse.

Le responsable hiérarchique permet au tuteur de disposer du temps nécessaire à sa formation et à l’exercice de sa mission en fonction de la formation concernée ; étant précisé que la rémunération est maintenue. L’activité du tuteur doit être compatible avec les autres fonctions occupées qui sont aménagées pour garantir un bon exercice de la mission de tutorat.

Les dépenses de formation du salarié désigné tuteur ainsi que celles liées à l’exercice du tutorat sont prises en charge par l’organisme paritaire collecteur agréé mentionné à l’article 21, dans la limite de :

- 15 € par heure de formation et pour une durée maximale de 40 heures pour la formation à la fonction tutorale. Ces dépenses comprennent les coûts pédagogiques, les frais de transport, d’hébergement et de repas ;
- 230 € par mois et par tuteur, pour une durée maximale de 6 mois, versés à la caisse pour les dépenses engagées dans le cadre du tutorat.

En reconnaissance de son investissement, le tuteur bénéficie d’un abondement de son droit individuel à la formation, lorsque les conditions suivantes sont réunies et validées par le CNFDC :

- l’ensemble des missions confiées précitées a été assuré ;
- la durée de la mission de tutorat est au moins équivalente à 70 heures ;
- le tutorat repose sur un programme établi, comprenant des temps d’accompagnement de production, d’évaluation et de reporting régulier auprès du directeur et/ou du responsable hiérarchique et du CNFDC ;
- le tutorat fait l’objet d’un bilan formalisé.

L’abondement est un abondement forfaitaire de 21 heures au compteur DIF par salarié tuteur. Il s’ajoute aux droits acquis du fait des dispositions prévues à l’article 10 du présent accord.

Le compteur DIF est abondé au 31 décembre de l’année civile au cours de laquelle la mission de tuteur a pris fin, dans la limite du plafond de 126 heures. Le salarié dispose d’un délai de 2 ans pour utiliser les droits acquis par abondement.

Les compétences mises en œuvre dans le cadre du tutorat doivent être prises en compte au titre de l’évolution professionnelle de l’intéressé.

Article 9

Droit individuel à la formation (DIF)

Principes

Chaque salarié, titulaire d’un contrat à durée indéterminée, à temps plein ou temps partiel, et justifiant d’une ancienneté de 1 an dans le RSI, bénéficie d’un droit individuel à la formation de 21 heures par an.

L'ancienneté tient compte des emplois occupés dans les réseaux constitutifs du RSI et les autres organismes de protection sociale.

Les droits acquis annuellement sont cumulables sur 6 ans. Au terme de cette période et à défaut de l'utilisation de ces heures en tout ou partie, le droit individuel à la formation est plafonné à 126 heures.

Les salariés en contrat à durée indéterminée sont informés par écrit chaque année et dans la 1^{re} quinzaine du mois de janvier, des droits acquis et consommés au titre du DIF.

En cas de détachement auprès d'une autre caisse, le salarié continue à accumuler ses droits à DIF. La caisse d'origine est chargée de lui notifier les droits acquis.

Actions de formation

Le droit individuel à la formation permet de suivre :

- une action de formation de promotion, d'acquisition ou d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- une action de qualification ;
- une action de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- une action de bilan de compétences (BC).

Sont prioritaires pour le RSI, sans qu'il soit établi une hiérarchie particulière, les actions de formation suivantes :

- actions de formation visant un perfectionnement des connaissances nécessaires à l'emploi occupé ;
- actions de formation s'inscrivant dans le cadre d'une mobilité professionnelle ;
- actions de formation reposant sur un projet professionnel construit ;
- actions de formation figurant dans l'offre nationale de formation ;
- actions de validation des acquis de l'expérience ou de bilan de compétences ;
- actions visant l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- actions s'inscrivant dans le cadre d'un cursus professionnalisation emplois ou passerelles emplois tel que mentionnés à l'article 14 du présent accord.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle propose les autres actions prioritaires à la commission paritaire nationale de négociation compétente.

9.1. DIF – Contrat à durée indéterminée (CDI)

Mise en œuvre

Le droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié, avec l'accord du directeur de caisse.

Le départ en formation dans le cadre du droit individuel à la formation résulte donc d'un dialogue et d'une concertation entre les deux parties.

Après avoir éventuellement partagé son projet de formation avec son responsable hiérarchique, le salarié formule sa demande par écrit. Le directeur de la caisse dispose de 30 jours, à compter de la réception de la demande, pour faire parvenir au salarié une réponse formalisée et motivée en cas de refus.

En cas de refus, le salarié peut également demander un entretien avec le directeur de la caisse, pour échanger sur la décision prise.

Lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et le directeur 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, cité à l'article 21, 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 à ses priorités et aux critères qu'il a définis.

Le droit individuel à la formation est utilisé à terme échu. Les heures mobilisables par le salarié durant l'année sont celles acquises au 31 décembre de l'année N - 1.

Lorsque 3 années de droits sont acquis et non utilisés, le service des ressources humaines de la caisse propose un entretien au salarié pour l'aider à définir un projet de formation, en lien avec son projet professionnel.

Les actions de formation réalisées dans le cadre du droit individuel à la formation se déroulent pendant le temps de travail, excepté si l'action de formation est uniquement proposée par le prestataire en cours du soir ou le samedi et qu'aucun autre prestataire ne propose la même action de formation sur le temps de travail.

Durant la formation sur le temps de travail, la rémunération est maintenue.

Conformément aux dispositions réglementaires, en cas d'action de formation réalisée en tout ou partie en dehors du temps de travail, le salarié perçoit pour la fraction de la formation hors temps de travail, une allocation de formation telle que définie par le code du travail.

Anticipation des droits

Afin d'encourager les salariés à utiliser les heures acquises au titre du DIF et d'accroître tant la pertinence que l'efficacité des projets de formation engagés dans le cadre de ce dispositif, une anticipation des droits DIF est possible pour les publics et actions suivantes :

- salarié inscrit dans un cursus de professionnalisation emplois ou de cursus passerelles emplois tels que définis à l'article 14 ;
- salarié visant l'obtention d'un CQP visé à l'article 13 ;
- salarié ayant une ancienneté inférieure à 2 ans dans l'emploi occupé, souhaitant développer ou perfectionner ses connaissances ;
- salarié embauché en CDI à l'issue d'un CDD, ou salarié dont le CDD est converti en CDI en cours de contrat.

Pour bénéficier de l'anticipation, le salarié à temps plein ou à temps partiel doit remplir simultanément les conditions suivantes :

- être sous contrat à durée indéterminée ;
- disposer d'un crédit d'heures acquises sans anticipation au moins égal à 21 heures ;
- mobiliser la totalité des heures acquises au titre du DIF pour ledit projet de formation ;
- avoir soldé tout crédit d'heures résultant d'une anticipation antérieure ;
- prévoir réaliser intégralement la formation pendant le temps de travail.

Les heures anticipées sont en plus égales à 63 heures, soit l'équivalent de 3 années d'acquisition de droits DIF.

La durée totale d'heures correspondant aux droits acquis et à l'anticipation ne peut excéder le plafond conventionnel de 126 heures.

Le salarié fait part de son projet lors d'un entretien avec le responsable hiérarchique. Ce dernier est chargé d'étudier la demande et de valider, après accord du directeur, le recours à l'anticipation au regard des critères précités.

Abondement des droits

Un système d'abondement au titre du DIF est mis en place pour les publics et les actions définis ci-après :

- les salariés effectuant une mission de tutorat ;
- les salariés souhaitant s'engager dans une démarche VAE.

Les règles d'abondement sont précisées respectivement aux articles 8 et 12.

L'abondement des droits et l'anticipation prévus à cet article ne sont pas cumulables.

Transférabilité des droits

En cas de mutation d'une caisse RSI à une autre sans interruption de contrat, les droits acquis sont transférables. Il appartient au salarié de présenter l'attestation de droits acquis remise par l'ancienne caisse.

Sauf accord dérogatoire du directeur de la nouvelle caisse, le salarié ne peut utiliser les droits acquis transférés avant 3 mois de présence dans la nouvelle caisse.

L'ensemble des coûts liés à la mise en œuvre des droits transférés est la charge de la caisse d'accueil.

Sous réserve de réciprocité, les droits acquis au titre du droit individuel à la formation sont conservés par le salarié provenant d'un autre régime de la sécurité sociale.

Le RSI s'engage à prendre contact avec le régime général de la sécurité sociale et de la mutualité sociale agricole afin qu'une réflexion soit menée sur l'établissement d'une convention de réciprocité.

Utilisation de dispositifs conjoints

Le droit individuel à la formation peut être utilisé par combinaison avec d'autres dispositifs de la formation professionnelle tout au long de la vie : plan de formation, période de professionnalisation, congé validation des acquis de l'expérience, congé pour bilan de compétences.

Fin du contrat de travail

Dans le cadre du contrat à durée indéterminée, les dispositions légales s'appliquent.

9.2. DIF. – Contrat à durée déterminée (CDD)

Pour les salariés en contrat à durée déterminée, le droit à DIF est calculé au *pro rata temporis*. Pour l'ouverture de leur droit, l'ancienneté s'apprécie à l'issue d'un délai de 4 mois, consécutifs ou non en contrat à durée déterminée dans la caisse ou dans un autre organisme de sécurité sociale.

CDD successifs

Les périodes de contrats CDD successifs au sein des caisses du réseau RSI sont cumulables pour calculer les droits à DIF, dès lors que la période d'interruption entre deux CDD au sein du RSI est inférieure à 6 mois.

Les droits acquis et non utilisés pendant la durée des desdits contrats ou dans le délai de 3 mois supplémentaire prévu par le présent accord sont mobilisables à compter du 4^e mois d'ancienneté, consécutif ou non, dans une caisse du réseau.

Fin de CDD

Les droits acquis sont notifiés par écrit un mois avant la fin du contrat. Le bordereau individuel d'accès à la formation (BIAF) est remis soit simultanément soit à l'issue du contrat.

Le salarié sous CDD peut exercer son droit pendant la durée du contrat de travail ainsi que dans les trois mois suivant la fin de celui-ci. Dans ce dernier cas, la demande du salarié et la réponse du directeur doivent être formalisées avant le terme du contrat.

Par dérogation, les droits acquis et utilisables par le salarié en contrat à durée déterminée dont le contrat de travail est rompu, est calculé jusqu'au dernier jour du contrat, y compris en cas de réalisation de l'action de formation avant le terme du contrat.

Le droit est arrondi à l'unité supérieure si le calcul des droits acquis est égal ou supérieur à 0,5 jour.

CDI conclu à la suite d'un ou de plusieurs CDD

Les droits acquis sous CDD au cours des 12 derniers mois précédant la fin du contrat sont conservés par le salarié et sont mobilisables dans les mêmes conditions que les droits acquis sous CDI, dès lors que le délai entre la fin du dernier CDD et la date d'effet du CDI est inférieure à 3 mois.

Financement

Quels que soient les publics ou actions de formation prioritaires, les heures anticipées ou abondées dans le cadre du DIF sont financées sur la participation au développement de la professionnalisation et prises en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé sous réserve de son acceptation préalable. En cas de refus, les heures anticipées ou abondées sont financées sur la contribution plan.

Les publics ou actions de formation non prioritaires suivies dans le cadre du DIF sont financées sur la contribution plan versée à l'OPCA.

Article 10

Congé individuel de formation

Le congé individuel de formation relève de l'initiative individuelle du salarié. Il permet à ce dernier d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de changer d'activité ou de profession, ou de s'ouvrir plus largement à la culture et la vie sociale.

Durée

La durée maximum légale est de 1 an à temps plein en continu (supérieure ou égale à 30 heures/semaine) ou de 1 200 heures si la formation se déroule à temps partiel (inférieure à 30 heures/semaine) ou à temps plein en discontinu.

Lorsque l'action de formation vise l'acquisition d'une qualification supérieure en lien avec les métiers du RSI ou une reconversion, la durée de formation peut aller au-delà de 1 an sans toutefois excéder 2 ans à temps plein en continu ou 2 400 heures à temps partiel ou à temps plein en discontinu.

Financement

Le salarié peut bénéficier d'une prise en charge totale ou partielle de l'action par l'OPACIF cité à l'article 21 après étude du dossier.

Au sein du RSI, lorsque la prise en charge financière de l'OPACIF est partielle et que le départ en CIF vise :

- une qualification supérieure, reconnue par le RNCP ;
- un perfectionnement ou un accroissement des compétences en lien avec le poste occupé ;
- une reconversion.

L'employeur peut assurer, sur la contribution plan de formation et après étude du dossier, le complément de financement relatif aux coûts pédagogiques et frais annexes et maintenir la rémunération du salarié pendant toute la durée du congé individuel de formation.

Article 11

Bilan de compétences

Le bilan de compétences permet à tout salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ainsi que ses aptitudes et motivations, pour définir un projet professionnel et le cas échéant un projet de formation.

Les conclusions du bilan de compétences sont de la propriété du salarié. Il est libre de les communiquer à son employeur ou d'en conserver la confidentialité.

Le bilan de compétences peut être organisé dans le cadre du plan de formation, du DIF ou d'un congé spécifique (congé pour bilan de compétences) :

- l'inscription au plan de formation d'un bilan de compétences nécessite le consentement écrit du salarié ;
- tout salarié ayant une ancienneté minimale de 5 ans consécutives ou non dont 12 mois dans le régime social des indépendants, et n'ayant pas bénéficié dans le régime d'une autorisation d'absence pour un congé de bilan de compétences au cours des 5 dernières années peut demander un congé pour bilan de compétences.

Le congé pour bilan de compétences de 24 heures est financé par l'OPACIF après étude du dossier. Lorsque le coût pédagogique du bilan est supérieur à la prise en charge forfaitaire de l'OPACIF, le différentiel est couvert par le régime social des indépendants après étude du dossier.

L'employeur encourage particulièrement la réalisation d'un bilan de compétences pour préciser un projet professionnel ou avant d'engager une démarche VAE.

Article 12

Validation des acquis de l'expérience

La validation des acquis de l'expérience peut être réalisée dans le cadre :

- du plan de formation à l'initiative de l'employeur et avec l'accord du salarié ;
- d'un congé VAE ;
- du droit individuel à la formation ;
- d'une période de professionnalisation.

Elle peut également venir en appui d'un CIF ou encore être réalisée à titre personnel, en dehors du temps de travail.

Afin de soutenir les démarches individuelles de validation des acquis de l'expérience, les salariés peuvent bénéficier des dispositions conventionnelles suivantes :

Accompagnement avant le jury VAE

Outre le congé VAE légal de 24 heures, et si le salarié utilise son droit individuel à la formation à hauteur de 21 heures pour préparer le dossier de VAE après réception du dossier de recevabilité validé par l'organisme certificateur, l'employeur peut accorder une dispense d'activité rémunérée.

Afin de favoriser les publics sans qualification ou possédant un faible niveau de qualification, le nombre de jours de dispense est fonction du niveau initial de diplôme ou de qualification du salarié.

Il peut aller jusqu'à :

- 2 jours pour les salariés titulaires d'une qualification de niveau I ou II (licence professionnelle, master) ;
- 3 jours pour les salariés titulaires d'un diplôme de niveau III (bac + 2) ;
- 4 jours pour les salariés titulaires d'un diplôme de niveau IV (bac professionnel) ;
- 5 jours pour les salariés sans diplôme ou titulaires d'un diplôme de niveau V et V *bis* (CAP, BEP).

Prise en charge de l'accompagnement et de la validation VAE

Si le salarié engage une démarche VAE dans le cadre du congé VAE et que le coût global (accompagnement et validation) est supérieur au plafond fixé par l'OPCA, le différentiel est pris en charge par l'employeur après étude du dossier, éventuellement sur les fonds du plan de formation.

Réalisation d'un parcours de formation
suite à une validation partielle obtenue par la voie de la VAE

Le parcours de formation défini en vue d'une validation totale présente un caractère prioritaire dans le cadre du plan de formation de la caisse.

En outre, suite à une démarche VAE, le salarié :

- ayant obtenu une validation partielle de la qualification (certification, titre ou diplôme) ;
- désireux d'engager, dans les 5 ans, un parcours de formation en vue d'obtenir la validation totale de la qualification,

bénéficie de droit de la possibilité d'utiliser la totalité de ses heures acquises au titre du DIF au 31 décembre de l'année précédente pour réaliser celui-ci.

Dans le cas où le salarié dispose au minimum de 21 heures au compteur DIF et mobilise la totalité des heures acquises au titre du DIF pour engager le parcours de formation en lien avec les métiers des régimes sociaux, il bénéficie en outre :

- d'un temps de formation supplémentaire de 28 heures lorsque la demande DIF et l'engagement dans le parcours de formation interviennent dans les 2 ans à compter de la délibération du jury ;
- d'un temps de formation supplémentaire de 14 heures lorsque la demande DIF et l'engagement dans le parcours de formation interviennent dans les 3^e ou 4^e années qui suivent la délibération du jury.

CHAPITRE IV

INNOVATION PÉDAGOGIQUE

Article 13

Certificats de qualification professionnelle (CQP)

Les parties signataires souhaitent développer les certificats de qualification professionnelle et faciliter l'accès des salariés à ceux-ci.

Pour se faire, ils s'attacheront, d'une part, à s'appuyer sur l'offre certifiante existante, figurant au RNCP et, d'autre part, à créer des certificats de qualification professionnelle propres aux métiers du RSI.

Les certificats de qualification professionnelle attestent de l'acquisition de capacités professionnelles nécessaires à l'exercice d'une activité. Les CQP sont développés dans le but de :

- favoriser l'accès des personnels à une qualification reconnue à l'interne comme à l'externe ;
- reconnaître et valoriser les compétences des salariés ;
- professionnaliser certains métiers du RSI ;
- accompagner l'apparition de nouvelles activités ou missions.

Les CQP sont reconnus dans la classification du personnel.

Conformément aux dispositions de l'article 4 du présent accord, la CPNEFP apprécie l'opportunité de créer les CQP et en suit la conception et la mise en œuvre.

Les modalités de conception, de délivrance des CQP et ainsi que celles de reconnaissance, définies par la CPNEFP, feront l'objet d'un accord conventionnel spécifique.

Article 14

Cursus de professionnalisation emplois et cursus passerelles emplois

Les cursus professionnalisation emplois ont pour objet de mieux accompagner les prises de fonction et de renforcer le professionnalisme des salariés.

Les cursus passerelles emplois ont pour objet de renforcer la gestion des carrières au sein du RSI.

Ces cursus sont constitués de périodes de formations théoriques et de mises en pratique terrain.

Les cursus font l'objet d'une évaluation des acquis théoriques et pratiques pouvant déboucher sur l'obtention d'un diplôme interne au RSI délivré par le CNFDC, ou d'un CQP tel que prévu à l'article 13 ou d'une qualification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Selon la certification ou la qualification obtenue, ces cursus pourront faire l'objet d'une reconnaissance dans la classification du personnel.

Le CNFDC tient informé la CPNEFP sur ses projets d'élaboration de cursus de professionnalisation et la consulte.

Article 15

Accompagnement au poste de travail et transmission des savoirs

L'accompagnement formatif au poste de travail constitue un mode d'apprentissage complémentaire aux actions de formation classiques, pour développer les savoirs professionnels des salariés, dans des contextes variés : prise en main d'une nouvelle fonction suite à un recrutement ou une mobilité, préparation en amont d'un départ en formation, accompagnement du retour de formation. Des dispositifs de transmission des savoirs et savoir-faire, composé d'outils méthodologiques et pédagogiques, seront progressivement conçus par le CNFDC et mis à disposition des caisses du réseau.

Article 16

Mise en place de dispositifs de formation ouverte et à distance

Soucieux de répondre au mieux aux besoins en formation tant individuels que collectifs, le CNFDC diversifie son offre de formation par la mise en place de formations ouverte et à distance.

Ce mode d'apprentissage a pour but de faciliter l'accès des personnels à la formation et de permettre l'individualisation des parcours de formation.

Selon les objectifs pédagogiques, ces modules peuvent constituer en eux-mêmes une action de formation ou être associés à des actions de formation organisées en présentiel.

La formation ouverte et à distance est soumise aux mêmes règles que les actions de formation classiques. Elles doivent donc :

- poursuivre un objectif ;
- reposer sur un programme préétabli ;
- prévoir des moyens pédagogiques et d'encadrement tutoral ;
- permettre un suivi du parcours et une appréciation des résultats.

Réalisées pendant le temps de travail et dans un lieu dédié, les apprenants bénéficient du statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Les caisses du RSI seront progressivement équipées des postes et logiciels nécessaires.

Un contrat individuel de formation, conclu entre le directeur de la caisse et le salarié précise le programme et encadre les conditions de déroulement de l'action de formation.

La CPNEFP sera consultée sur les projets de formation ouverte et à distance menés.

Article 17

Passeport formation

Le passeport formation permet au salarié de formaliser dans un même document, les étapes essentielles de son parcours professionnel, de ses connaissances, compétences, aptitudes et acquis professionnels.

Le support, créé par le CNFDC et mis à disposition du salarié, comprend les rubriques suivantes :

- formation initiale ;
- formation continue ;
- formations courtes ;
- principales étapes du parcours professionnel ;
- activités extra professionnelles ;
- portefeuille de compétences (savoirs, savoir-faire, savoir-être) ;
- annexes : attestations de stages, photocopies des CQP, titres, diplômes.

Chaque salarié a la possibilité d'établir son passeport formation. Il reste de sa responsabilité et de sa propriété.

La caisse communique au salarié les informations et documents nécessaires pour construire son passeport et le tenir à jour.

Le salarié bénéficie, s'il le souhaite, d'un accompagnement de la caisse pour le compléter.

Article 18

Utilisation du compte épargne-temps

Lorsque le salarié utilise le CET pour suivre une formation de son choix, les frais pédagogiques et frais annexes peuvent rester à sa charge.

Article 19

Outils d'analyse et de communication

Tableau de bord de la formation

Pour consolider et analyser les données relatives à la formation, et déterminer aussi bien l'impact des dispositions du présent accord que l'effort de formation du RSI, un bilan annuel local est élaboré par le directeur, communiqué aux IRP et transmis au CNFDC.

Ce bilan intègre les actions de formation imputables et non imputables au titre de la formation professionnelle continue. Il alimente les travaux de l'observatoire des métiers et des qualifications.

Communication auprès des salariés

Le CNFDC est chargé de développer les outils et supports de communication permettant aux salariés d'être mieux informés de leurs droits et obligations en matière de formation professionnelle tout au long de la vie.

Dans ce domaine, le partenariat avec l'OPCA sera renforcé.

Article 20

*Taux de participation des caisses du RSI au développement
de la formation professionnelle continue*

La contribution obligatoire de chaque caisse RSI au développement de la formation professionnelle continue est fixée comme suit :

- 1,30 % de la masse salariale brute au titre de la participation obligatoire prévue à l'article L. 951-1 du code du travail (plan de formation) ;
- 0,50 % de la masse salariale brute au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation ;
- 0,20 % de la masse salariale brute au titre du financement du congé individuel de formation pour les contrats à durée indéterminée ;
- 1,00 % de la masse salariale brute des personnels sous contrat à durée déterminée, au titre du financement du congé individuel de formation pour les contrats à durée déterminée.

Article 21

Versement de la contribution

L'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) auquel est versée la collecte est UNIFORMATION.

La part de la contribution au développement de la formation professionnelle versée à UNIFORMATION est égale à :

- 1,30 % de la masse salariale brute correspondant au plan de formation ;
- 0,50 % de la masse salariale brute au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation ;
- 0,20 % de la masse salariale brute au titre du financement du congé individuel de formation pour les contrats à durée indéterminée ;
- 1,00 % de la masse salariale brute des personnels sous contrat à durée déterminée au titre du financement du congé individuel de formation pour les contrats à durée déterminée.

Le versement annuel est effectué par la caisse nationale au nom du réseau, au plus tard aux 15 avril, 31 août de l'année en cours et 28 février de l'année suivante.

Article 22

Répartition des crédits

A hauteur de 0,30 % du 1,30 % de la masse salariale brute, les fonds versés au titre du plan de formation indiqués ci-dessus, sont destinés à la mise en œuvre et au financement, par chaque caisse et sur l'initiative du directeur après avis des instances représentatives du personnel compétentes, d'actions de formation au plus près du terrain.

L'enveloppe locale repose sur une année civile. Le reliquat des fonds non dépensés au 31 décembre est réaffecté au plan national de formation de l'année suivante. Les fonds seront mutualisés.

Les actions de formation peuvent être les actions réalisées par les organismes formateurs externes au RSI ou les actions inscrites à l'offre nationale mise en œuvre par le CNFDC.

CHAPITRE VII
DISPOSITIONS DIVERSES

Article 23

Date d'effet de l'accord, dépôt, publicité et extension

Le présent accord entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2008, sous réserve de l'agrément ministériel visés aux articles L. 123-1, L. 123-2 et L. 123-2-1 du code de la sécurité sociale.

En cas d'opposition régulière au présent accord, celui-ci ne produira aucun effet et ne pourra être considéré comme comportant un engagement unilatéral de la partie employeur.

Conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, il sera déposé par la partie la plus diligente auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Article 24

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra faire l'objet d'une demande de révision de la part des parties signataires conformément à l'article L. 132-8 du code du travail.

En outre et en cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou parties des dispositions du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir à nouveau, dans un délai convenu de 3 mois après la publication de ces textes, afin d'adapter lesdites dispositions.

Article 25

Dispositions abrogées

Les dispositions du présent accord se substituent aux dispositions de l'accord portant sur la formation professionnelle du personnel des caisses AMPI, AVA et ORGANIC, conclu à titre transitoire le 9 février 2006.

En outre les dispositions contenues dans le présent accord se substituent de plein droit aux dispositions contraires existantes résultant de conventions collectives ou d'accords collectifs des anciens réseaux AMPI, AVA et ORGANIC.

Fait à Saint-Denis, le 2 avril 2008.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Caisse nationale du régime social des indépendants.

Syndicats de salariés :

UNSA ;

FEC FO ;

PSTE CFDT ;

IPRC CFE-CGC ;

PSE CFTC.

GLOSSAIRE

AMPI : assurance maladie des professions indépendantes.

AVA : assurance vieillesse des artisans.

BC : bilan de compétences.

CDD : contrat à durée déterminée.

CDI : contrat à durée indéterminée.

CE : comité d'entreprise.

CNFDCE : centre national de formation et de développement des compétences.

CIF : congé individuel de formation.

CPNEFP : commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

CPNN : commission paritaire nationale de négociation.

CQP : certificat de qualification professionnelle.

DIF : droit individuel à la formation.

FOAD : formation ouverte et à distance.

IRP : instances représentatives du personnel.

ORGANIC : organisation autonome nationale de l'industrie et du commerce.

OPCA : organisme paritaire collecteur agréé.

OPACIF : organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé individuel de formation.

RSI : régime social des indépendants.

RNCP : répertoire national des certifications professionnelles.

VAE : validation des acquis de l'expérience.

Brochure n° 3364

Convention collective nationale
RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS
IDCC : 2796. – Personnel de direction

Brochure n° 3365

Convention collective nationale
RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS
IDCC : 2797. – Praticiens-conseils

Brochure n° 3366

Convention collective nationale
RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS
IDCC : 2798. – Employés et cadres

AVENANT N° 1 DU 22 DÉCEMBRE 2009
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1151370M
IDCC : 2796, 2797, 2798

Entre :

La caisse nationale du régime social des indépendants (RSI),

D'une part, et

La CFTC ;

La PSTE CFDT ;

L'IPRC CFE-CGC,

D'autre part,

Vu le code de la sécurité sociale, notamment les articles L. 123-1, L. 123-2, L. 123-2-1 et L. 611-4 et suivants ;

Vu le code du travail ;

Vu la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle ;

Vu la convention collective nationale spéciale de travail des praticiens-conseils des caisses du régime social des indépendants du 15 juin 2007 (IDCC 2797) ;

Vu la convention collective du personnel de direction du régime social des indépendants du 20 mars 2008 (IDCC 2796) ;

Vu la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008 (IDCC 2798) ;

Vu l'accord du 2 avril 2008 relatif à la formation professionnelle du personnel du régime social des indépendants ;

Vu l'accord du 2 avril 2008 sur les objectifs prioritaires triennaux du régime social des indépendants en matière de formation professionnelle 2009-2011 ;

Vu l'accord du 2 juin 2009 relatif à la classification du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants ;

Vu l'accord du 2 juin 2009 relatif à la classification du personnel de direction du régime social des indépendants,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet

Le présent avenant à l'accord du 2 avril 2008 relatif à la formation professionnelle du personnel du régime social des indépendants, prend en compte les incidences de la loi n° 2009-1437 relative à l'orientation et à la formation professionnelle, pour le personnel du régime social des indépendants.

Il s'applique au personnel des organismes du régime social des indépendants visé à l'article L. 611-1 du code de la sécurité sociale et relevant des conventions collectives susvisées.

Article 2

Professionnalisation

L'article 8 de l'accord du 2 avril 2008 relatif à la formation professionnelle du personnel du régime social des indépendants est modifié ainsi qu'il suit :

« Article 8

Professionnalisation

La professionnalisation repose sur la combinaison de modalités pédagogiques complémentaires telles que stage de formation, mise en situation concrète de travail, tutorat...

Les parties signataires sont convaincues :

- de son efficacité tant pour le développement des compétences des salariés que pour l'acquisition d'une qualification reconnue ;
- de son utilité pour renforcer la gestion par les compétences, au sein du régime social des indépendants ;
- de sa pertinence dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- de l'intérêt plus général de développer une organisation apprenante et la transmission des savoirs dans le contexte actuel et futur du RSI.

Elles entendent donc par le présent accord, renforcer le développement de la professionnalisation.

8.1. Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation vise à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle par l'embauche.

Il permet d'acquérir un diplôme ou titre à finalité professionnelle, un certificat de qualification professionnelle (CQP), enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), ou une qualification reconnue dans une convention collective nationale de branche ou figurant sur une liste établie par la CPNEFP de branche.

Au sein du RSI, la CPNEFP recherche et établit chaque année la liste des qualifications et certifications jugées prioritaires.

Nature du contrat

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail qui associe en alternance des séquences de formation (enseignements généraux, professionnels et technologiques) et l'exercice d'une ou de plusieurs activités professionnelles dans l'entreprise, en lien avec la qualification visée.

Dans le RSI, il peut être utilisé pour préparer une qualification en lien avec les métiers transverses ou spécifiques au régime.

Le contrat de professionnalisation peut également être utilisé dans le cadre d'un parcours d'intégration débouchant sur l'obtention d'un CQP de branche reconnu par le régime social des indépendants.

Bénéficiaires

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus et aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus.

Le titulaire du contrat de professionnalisation est salarié de l'entreprise. Il bénéficie de toutes les dispositions applicables à l'ensemble des salariés du RSI.

Modalités et durée du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation, établi par écrit, peut être conclu dans le cadre d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée.

Durée du contrat

Dès lors que le public ou la qualification visée le justifie :

- le contrat de professionnalisation à durée déterminée pourra être conclu pour 24 mois maximum ;
- le contrat de professionnalisation à durée indéterminée pourra débuter par une action de professionnalisation pouvant atteindre au plus 24 mois.

Durée de la formation

Le contrat de professionnalisation comprend des actions de formation et des actions assimilées (évaluation, personnalisation des parcours de formation, accompagnement externe) dont la durée ne peut être inférieure à 150 heures.

L'acquisition de connaissances théoriques recouvrant une importance particulière pour l'exercice de certains métiers du régime social des indépendants, la durée de la formation pourra excéder 25 % de la durée totale du contrat en CDD ou de l'action de professionnalisation s'il s'agit d'un CDI, pour atteindre au plus 40 % dès lors que le public ou la qualification visé(e) le justifie.

Mise en œuvre

Le directeur de caisse organise un entretien avec le titulaire du contrat de professionnalisation pour échanger sur les objectifs et le programme, les conditions d'évaluation et de validation de la formation, et fixer les modalités d'organisation et d'accompagnement.

Un tuteur au sein de l'entreprise est désigné (cf. point 8.3 du présent accord).

Le parcours de professionnalisation alterne des temps de formation et des temps de travail dans la caisse. Le directeur doit confier au titulaire des activités professionnelles en lien avec la qualification visée.

Pour ce faire, il s'engage à :

- personnaliser le parcours de professionnalisation en fonction de la qualification visée ;
- entretenir des liens privilégiés et continus avec le centre de formation (CNFDC et/ou extérieur), pour assurer une cohérence d'ensemble au parcours de professionnalisation ;
- organiser des entretiens réguliers avec le titulaire du contrat et le tuteur de sorte d'encadrer efficacement la réalisation du parcours, et de suivre l'acquisition des compétences du salarié.

A l'issue du contrat de professionnalisation, le directeur de caisse organise un entretien final. Cet échange a pour objet de dresser un bilan global du déroulement du contrat de professionnalisation.

Lorsque le contrat de professionnalisation est conclu dans le cadre d'une durée déterminée, et dans le cas où le salarié a respecté ses engagements et obtenu sa qualification, le directeur est tenu à une priorité d'embauche si une opportunité d'emploi se présente.

Financement

Les frais de formation liés au contrat de professionnalisation sont pris en charge par UNIFORMATION au titre du 0,5 % des fonds versés dans le cadre de la professionnalisation.

Le coût horaire est fixé forfaitairement à un montant figurant à l'annexe I du présent accord. Ce forfait prend en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation.

Les coûts liés à la fonction tutorale figurent au point 8.3 du présent accord.

Rémunération

Quel que soit l'âge et le niveau de qualification visé, la rémunération est au minimum égale au premier niveau de la classification des employés et cadres.

8.2. Période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en activité et en contrat à durée indéterminée, par des actions de formation dont l'objectif est d'acquérir une qualification ou de participer à une action alternant des temps de formation et des temps d'activités professionnelles.

Sa durée est d'au moins 70 heures de formation, réparties sur un ou plusieurs modules mis en œuvre sur un ou plusieurs exercices et qui constituent un parcours de formation.

Au sein du régime social des indépendants, le développement des périodes de professionnalisation est encouragé en ce qu'elles concourent à l'accompagnement des évolutions tout en donnant à chaque salarié la possibilité d'acquérir un surcroît de qualification lui ouvrant des perspectives de carrière et de valorisation des compétences.

Afin d'optimiser les parcours individualisés de formation, une articulation de la période de professionnalisation avec d'autres dispositifs – plan de formation et DIF – est encouragée.

Publics prioritaires

Conformément aux dispositions légales, les périodes de professionnalisation sont ouvertes au salarié en contrat à durée indéterminée :

- dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, conformément aux priorités définies par le présent accord ;
- comptant 20 ans d'activité professionnelle ou âgé d'au moins 45 ans, et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans le RSI ;

- envisageant de créer ou de reprendre une entreprise ;
- reprenant une activité professionnelle après un congé de maternité ou un congé parental ;
- bénéficiaire de l'obligation d'emploi mentionné à l'article L. 323-3 du code du travail.

Au sein du RSI, sont également déclarés prioritaires les salariés :

- reprenant leur activité professionnelle à la suite d'une période d'absence d'au moins 18 mois pour maladie, accident du travail, congé parental d'éducation, congé d'adoption, ou détachement ;
- occupant un emploi dont l'évolution institutionnelle et/ou réglementaire rend nécessaire l'actualisation des connaissances.

Actions éligibles

Sont prioritairement éligibles au financement par l'organisme paritaire collecteur agréé les actions de formation :

- s'inscrivant dans le cadre de cursus de professionnalisation visé à l'article 14 ;
- favorisant le reclassement des salariés en situation de mobilité professionnelle visant l'obtention d'une qualification, notamment un CQP ;
- poursuivant un objectif de professionnalisation dans la branche tel que défini par la CPNEFP.

Un ordre de priorité est appliqué entre ces actions suivant leur ordre d'énumération ci-dessus.

Mise en œuvre

La période de professionnalisation relève de l'initiative de l'employeur ou de celle du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation. Elle nécessite l'accord conjoint et écrit du salarié et du directeur, ainsi qu'une formalisation des motivations du salarié à suivre le parcours.

Les besoins du salarié sont analysés au cours d'un entretien de professionnalisation. Cet échange poursuit quatre principaux objectifs :

- identifier précisément les besoins du salarié et construire un parcours personnalisé ;
- prévoir les mises en situation pratiques et les activités complétant les séquences de formation théoriques, de sorte d'offrir une cohérence au parcours de formation engagé ;
- désigner le tuteur et fixer les conditions de déroulement de l'accompagnement ;
- définir les engagements de chacun : direction, salarié, responsable hiérarchique, tuteur.

Le responsable hiérarchique veille à l'encadrement et à l'accompagnement du salarié et s'assure du bon déroulement du parcours.

Le responsable hiérarchique est tenu d'organiser un entretien à l'issue de la période de professionnalisation, afin de dresser un bilan du parcours réalisé.

Forfait de prise en charge

Le forfait horaire de prise en charge des coûts pédagogiques, des frais d'hébergement, de repas et de déplacement sur les fonds de la professionnalisation est fixé à un montant figurant à l'annexe I du présent accord.

En cas d'insuffisance de couverture par ce forfait, le complément est assuré par l'enveloppe destinée au plan de formation.

8.3. Accompagnement tutoral

L'accompagnement des titulaires de contrats de professionnalisation et des salariés en période de professionnalisation est assuré par un tuteur volontaire pendant toute la durée du contrat ou du parcours de professionnalisation.

Conformément aux textes en vigueur, le tuteur a pour mission :

- d’accueillir, d’aider, d’informer et de guider le bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation pendant toute la durée de l’action ou de la période et de veiller au respect de son emploi du temps ;
- d’accompagner le salarié dans l’élaboration et la mise en œuvre du projet de professionnalisation, pendant la durée de l’action ou de la période de professionnalisation ;
- d’organiser l’activité du salarié et de contribuer à l’acquisition des savoir-faire professionnels, notamment par des mises en situation professionnelles formatrices lors de périodes en alternance ;
- d’assurer la liaison avec le directeur et l’organisme de formation, ou le centre national de formation et de développement des compétences, chargé de mettre en œuvre les actions ou les périodes de professionnalisation ;
- de participer à l’évaluation du suivi de la formation.

Au sein du RSI, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l’égard de plus de 2 salariés bénéficiaires de contrat ou de période de professionnalisation.

Le directeur choisit, parmi les salariés de la caisse, la ou les personnes volontaires justifiant d’une expérience professionnelle d’au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l’objectif visé par la professionnalisation.

Le directeur de la caisse, ou son représentant accompagne le tuteur dans l’exercice de sa mission : co-élaboration du programme, entretiens d’étapes, bilan final. Les conditions de déroulement et de mise en œuvre font à ce titre l’objet d’un accord écrit entre le tuteur et le directeur de caisse.

Le responsable hiérarchique permet au tuteur de disposer du temps nécessaire à sa formation et à l’exercice de sa mission en fonction de la formation concernée ; étant précisé que la rémunération est maintenue. L’activité du tuteur doit être compatible avec les autres fonctions occupées qui sont aménagées pour garantir un bon exercice de la mission de tutorat.

Les dépenses de formation du salarié désigné tuteur ainsi que celles liées à l’exercice du tutorat sont prises en charge par l’organisme paritaire collecteur agréé mentionné à l’article 21, dans la limite de :

- 15 € par heure de formation et pour une durée maximale de 40 heures pour la formation à la fonction tutorale. Ces dépenses comprennent les coûts pédagogiques, les frais de transport, d’hébergement et de repas ;
- 230 € par mois et par tuteur, pour une durée maximale de 6 mois, versés à la caisse pour les dépenses engagées dans le cadre du tutorat.

En reconnaissance de son investissement, le tuteur bénéficie d’un abondement de son droit individuel à la formation, lorsque les conditions suivantes sont réunies et validées par le CNFDC :

- l’ensemble des missions confiées précitées a été assuré ;
- la durée de la mission de tutorat est au moins équivalente à 70 heures ;
- le tutorat repose sur un programme établi, comprenant des temps d’accompagnement de production, d’évaluation et de rapport régulier auprès du directeur et/ou du responsable hiérarchique et du CNFDC ;
- le tutorat fait l’objet d’un bilan formalisé.

L’abondement est un abondement forfaitaire de 21 heures au compteur DIF par salarié tuteur. Il s’ajoute aux droits acquis du fait des dispositions prévues à l’article 9 du présent accord.

Le compteur DIF est abondé au 31 décembre de l’année civile au cours de laquelle la mission de tuteur a pris fin, dans la limite du plafond de 126 heures. Le salarié dispose d’un délai de 2 ans pour utiliser les droits acquis par abondement.

Les compétences mises en œuvre dans le cadre du tutorat doivent être prises en compte au titre de l’évolution professionnelle de l’intéressé. »

Article 3

Droit individuel à la formation

L'article 9 de l'accord relatif à la formation professionnelle du personnel du régime social des indépendants du 2 avril 2008 est modifié ainsi qu'il suit :

« Article 9

Droit individuel à la formation (DIF)

Principes

Chaque salarié, titulaire d'un contrat à durée indéterminée, à temps plein ou temps partiel, et justifiant d'une ancienneté de 1 an dans le RSI, bénéficie d'un droit individuel à la formation de 21 heures par an.

L'ancienneté tient compte des emplois occupés dans les réseaux constitutifs du RSI et les autres organismes de protection sociale.

Les droits acquis annuellement sont cumulables sur 6 ans. Au terme de cette période et à défaut de l'utilisation de ces heures en tout ou partie, le droit individuel à la formation est plafonné à 126 heures.

Les salariés en contrat à durée indéterminée sont informés par écrit chaque année et dans la première quinzaine du mois de janvier, des droits acquis et consommés au titre du DIF.

En cas de détachement auprès d'une autre caisse, le salarié continue à accumuler ses droits à DIF. La caisse d'origine est chargée de lui notifier les droits acquis.

Actions de formation

Le droit individuel à la formation permet de suivre :

- une action de formation de promotion, d'acquisition ou d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- une action de qualification ;
- une action de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- une action de bilan de compétences (BC).

Sont prioritaires pour le RSI les actions de formation suivantes :

- actions s'inscrivant dans le cadre d'un cursus professionnalisation emplois ou passerelles emplois tel que mentionnés à l'article 14 du présent accord ;
- actions de formation s'inscrivant dans le cadre d'une mobilité professionnelle ;
- actions de validation des acquis de l'expérience ou de bilan de compétences ;
- actions visant l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP).

Un ordre de priorité est appliqué entre ces actions suivant leur ordre d'énumération ci-dessus. »

Pour bénéficier du dispositif de la professionnalisation, le DIF prioritaire devra avoir une durée minimale de 21 heures.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle propose les autres actions prioritaires à la commission paritaire nationale de négociation compétente.

9.1. DIF – Contrat à durée indéterminée (CDI)

Mise en œuvre

Le droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié, avec l'accord du directeur de caisse.

Le départ en formation dans le cadre du droit individuel à la formation résulte donc d'un dialogue et d'une concertation entre les deux parties.

Après avoir éventuellement partagé son projet de formation avec son responsable hiérarchique, le salarié formule sa demande par écrit. Le directeur de la caisse dispose de 30 jours, à compter de la réception de la demande, pour faire parvenir au salarié une réponse formalisée et motivée en cas de refus.

En cas de refus, le salarié peut également demander un entretien avec le directeur de la caisse, pour échanger sur la décision prise.

Lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et le directeur 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, cité à l'article 21, 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 à ses priorités et aux critères qu'il a définis.

Le droit individuel à la formation est utilisé à terme échu. Les heures mobilisables par le salarié durant l'année sont celles acquises au 31 décembre de l'année N – 1.

Lorsque 3 années de droits sont acquis et non utilisés, le service des ressources humaines de la caisse propose un entretien au salarié pour l'aider à définir un projet de formation, en lien avec son projet professionnel.

Les actions de formation réalisées dans le cadre du droit individuel à la formation se déroulent pendant le temps de travail, excepté si l'action de formation est uniquement proposée par le prestataire en cours du soir ou le samedi et qu'aucun autre prestataire ne propose la même action de formation sur le temps de travail.

Durant la formation sur le temps de travail, la rémunération est maintenue.

Conformément aux dispositions réglementaires, en cas d'action de formation réalisée en tout ou partie en dehors du temps de travail, le salarié perçoit pour la fraction de la formation hors temps de travail, une allocation de formation telle que définie par le code du travail.

Anticipation des droits

Afin d'encourager les salariés à utiliser les heures acquises au titre du DIF et d'accroître tant la pertinence que l'efficacité des projets de formation engagés dans le cadre de ce dispositif, une anticipation des droits DIF est possible pour les publics et actions suivantes :

- salarié inscrit dans un cursus de professionnalisation emplois ou de cursus passerelles emplois tels que définis à l'article 14 ;
- salarié visant l'obtention d'un CQP visé à l'article 13 ;
- salarié ayant une ancienneté inférieure à 2 ans dans l'emploi occupé, souhaitant développer ou perfectionner ses connaissances ;
- salarié embauché en CDI à l'issue d'un CDD, ou salarié dont le CDD est converti en CDI en cours de contrat.

Pour bénéficier de l'anticipation, le salarié à temps plein ou à temps partiel doit remplir simultanément les conditions suivantes :

- être sous contrat à durée indéterminée ;
- disposer d'un crédit d'heures acquises sans anticipation au moins égal à 21 heures ;
- mobiliser la totalité des heures acquises au titre du DIF pour ledit projet de formation ;
- avoir soldé tout crédit d'heures résultant d'une anticipation antérieure ;
- prévoir réaliser intégralement la formation pendant le temps de travail.

La durée totale d'heures correspondant aux droits acquis et à l'anticipation ne peut excéder le plafond conventionnel de 126 heures.

Le salarié fait part de son projet lors d'un entretien avec le responsable hiérarchique. Ce dernier est chargé d'étudier la demande et de valider, après accord du directeur, le recours à l'anticipation au regard des critères précités.

Abondement des droits

Un système d'abondement au titre du DIF est mis en place pour les publics et les actions définis ci-après :

- les salariés effectuant une mission de tutorat ;
- les salariés souhaitant s'engager dans une démarche VAE.

Les règles d'abondement sont précisées respectivement aux articles 8 et 12.

L'abondement des droits et l'anticipation prévus à cet article ne sont pas cumulables.

Transférabilité des droits

En cas de mutation d'une caisse RSI à une autre sans interruption de contrat, les droits acquis sont transférables. Il appartient au salarié de présenter l'attestation de droits acquis remise par l'ancienne caisse.

Sauf accord dérogatoire du directeur de la nouvelle caisse, le salarié ne peut utiliser les droits acquis transférés avant 3 mois de présence dans la nouvelle caisse.

L'ensemble des coûts liés à la mise en œuvre des droits transférés est la charge de la caisse d'accueil.

Sous réserve de réciprocité, les droits acquis au titre du droit individuel à la formation sont conservés par le salarié provenant d'un autre régime de la sécurité sociale.

Le RSI s'engage à prendre contact avec le régime général de la sécurité sociale et de la mutualité sociale agricole afin qu'une réflexion soit menée sur l'établissement d'une convention de réciprocité.

Utilisation de dispositifs conjoints

Le droit individuel à la formation peut être utilisé par combinaison avec d'autres dispositifs de la formation professionnelle tout au long de la vie : plan de formation, période de professionnalisation, congé validation des acquis de l'expérience, congé pour bilan de compétences.

Fin du contrat de travail

Dans le cadre du contrat à durée indéterminée, les dispositions légales s'appliquent.

9.2. DIF – Contrat à durée déterminée (CDD)

Pour les salariés en contrat à durée déterminée, le droit à DIF est calculé *pro rata temporis*. Pour l'ouverture de leur droit, l'ancienneté s'apprécie à l'issue d'un délai de 4 mois, consécutifs ou non en contrat à durée déterminée dans la caisse ou dans un autre organisme de sécurité sociale.

Les périodes de contrats CDD successifs au sein des caisses du réseau RSI sont cumulables pour calculer les droits à DIF, dès lors que la période d'interruption entre deux CDD au sein du RSI est inférieure à 6 mois.

Les droits acquis et non utilisés pendant la durée des desdits contrats ou dans le délai de 3 mois supplémentaire prévu par le présent accord sont mobilisables à compter du 4^e mois d'ancienneté, consécutif ou non, dans une caisse du réseau.

A la fin du contrat, à durée déterminée les droits acquis au titre du DIF sont utilisés conformément aux dispositions légales en vigueur.

Si un contrat à durée déterminée est conclu à la suite d'un ou de plusieurs contrats à durée déterminée, les droits acquis sous CDD au cours des 12 derniers mois précédant la fin du contrat sont

conservés par le salarié et sont mobilisables dans les mêmes conditions que les droits acquis sous CDI, dès lors que le délai entre la fin du dernier CDD et la date d'effet du CDI est inférieure à 3 mois.

Financement

Quels que soient les publics ou actions de formation prioritaires, les heures anticipées ou abondées dans le cadre du DIF sont financées sur la participation au développement de la professionnalisation et prises en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé sous réserve de son acceptation préalable. En cas de refus, les heures anticipées ou abondées sont financées sur la contribution plan.

Les publics ou actions de formation non prioritaires suivies dans le cadre du DIF sont financées sur la contribution plan versée à l'OPCA. »

Article 4

Annexe I à l'accord du 2 avril 2008

Il est ajouté à l'accord relatif à la formation professionnelle du personnel du régime social des indépendants du 2 avril 2008 une annexe ainsi rédigée :

« ANNEXE I

Montant des forfaits de prise en charge des dispositifs de formation professionnelle sur les fonds de la professionnalisation

(En euros.)

DISPOSITIF	DESCRIPTION	MONTANT
Contrat de professionnalisation (art. 8.1)	Forfait horaire (comprenant évaluation, accompagnement et formation)	9,15
Période de professionnalisation (art. 8.2)	Forfait horaire (comprenant coût pédagogique, frais d'hébergement et de repas et déplacement)	9,15
Accompagnement tutoral (art. 8.3)	Formation à la fonction dans la limite de 40 heures Forfait horaire (comprenant coût pédagogique, frais d'hébergement et de repas et déplacement)	15,00
Accompagnement tutoral (art. 8.3)	Frais de tutorat Forfait mensuel dans la limite de 6 mois ; versé à la caisse	230,00

Article 5

Annexe II à l'accord du 2 avril 2008

Le glossaire figurant après l'article 25 de l'accord relatif à la formation professionnelle du personnel du régime social des indépendants du 2 avril 2008 est remplacé par l'annexe II ainsi rédigée :

« ANNEXE II

Glossaire

AMPI : assurance maladie des professions indépendantes

AVA : assurance vieillesse des artisans

BC : bilan de compétences

CDD : contrat à durée déterminée

CDI : contrat à durée indéterminée

CE : comité d'entreprise

CNFDC : centre national de formation et de développement des compétences
CIF : congé individuel de formation
CPNEFP : commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle
CPNN : commission paritaire nationale de négociation
CQP : certificat de qualification professionnelle
DIF : droit individuel à la formation
FOAD : formation ouverte et à distance
IRP : instances représentatives du personnel
ORGANIC : organisation autonome nationale de l'industrie et du commerce
OPCA : organisme paritaire collecteur agréé
OPACIF : organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé individuel de formation
RSI : régime social des indépendants
RNCP : répertoire national des certifications professionnelles
VAE : validation des acquis de l'expérience »

Article 6

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2010, sous réserve de l'agrément ministériel visé aux articles L. 123-1, L. 123-2 et L. 123-2-1 du code de la sécurité sociale. Il est conclu pour une durée indéterminée.

En cas d'opposition régulière au présent accord, celui-ci ne produira aucun effet et ne pourra être considéré comme comportant un engagement unilatéral de la partie employeur.

Il sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Saint-Denis, le 22 décembre 2009.

(Suivent les signatures.)

Accord national interprofessionnel
RETRAITE DES SALARIÉS NON CADRES
(15 mars 1988)

(Bulletin officiel n° 1988-11 bis)
(Etendu par arrêté du 21 juin 1988,
Journal officiel du 30 juin 1988)

AVENANT N° 116 DU 20 SEPTEMBRE 2011
PORTANT MODIFICATION DE L'ARTICLE 23 DE L'ANNEXE A
NOR : ASET1151364M

Entre :

La CGPME ;

L'UPA ;

Le MEDEF,

D'une part, et

La CGT ;

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant a pour objet de prendre en compte la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage (modification de l'article 23 de l'annexe A à l'accord du 8 décembre 1961).

Ce texte vise également à prendre en compte la nouvelle dénomination d'une institution de retraite complémentaire (modification de l'article 23 de l'annexe A à l'accord du 8 décembre 1961 et de l'annexe C audit accord).

L'article 23 de l'annexe A à l'accord du 8 décembre 1961 est modifié comme suit :

Dans l'intitulé du paragraphe 1^{er} du titre I^{er}, les termes « convention du 19 février 2009 » sont remplacés par les termes « convention du 6 mai 2011 ».

Dans le 2^e alinéa du B du paragraphe 1^{er}, les termes « convention du 19 février 2009 » sont remplacés par « convention du 6 mai 2011 ».

Dans le 2^e alinéa du E du paragraphe 1^{er}, les termes « accord du 19 février 2009 » sont remplacés par les termes « accord du 6 mai 2011 ».

Dans le 2^e alinéa du titre II relatif au cas des frontaliers, « la CIPS » est remplacée par « Malakoff Médéric retraite ARRCO ».

L'annexe C à l'accord du 8 décembre 1961 est modifiée comme suit :

Dans le 2^e alinéa du titre I^{er} relatif aux compétences catégorielles, la dénomination « Malakoff Médéric retraite ARRCO » est complétée par la mention « (section catégorielle VRP-OMNIREP-ARRCO) ».

Fait à Paris, le 20 septembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Accord national interprofessionnel
RETRAITE DES SALARIÉS NON CADRES
(15 mars 1988)

(Bulletin officiel n° 1988-11 bis)
(Etendu par arrêté du 21 juin 1988,
Journal officiel du 30 juin 1988)

AVENANT DU 20 SEPTEMBRE 2011
PORTANT MODIFICATION DE LA DÉLIBÉRATION 22 B
NOR : ASET1151365M

Entre :
La CGPME ;
L'UPA ;
Le MEDEF,

D'une part, et

La CGT ;
La CFDT ;
La CGT-FO ;
La CFTC ;
La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La délibération 22 B relative aux situations d'inactivité totale ou partielle est modifiée comme suit :

Dans le 1^{er} alinéa du A du chapitre XII, intitulé « Travailleurs de l'amiante, bénéficiaires de l'allocation de cessation anticipée d'activité », « l'IREC » est remplacée par « Malakoff Médéric retraite ARRCO ».

Fait à Paris, le 20 septembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale
RETRAITE ET PRÉVOYANCE
DES CADRES
(Accord du 14 mars 1947)
(15 juin 1983)

(Etendue par arrêté du 14 mars 1987,
Journal officiel du 13 mai 1987)

AVENANT N° A-265 DU 20 SEPTEMBRE 2011
PORTANT MODIFICATION DES ANNEXES I ET IV
NOR : ASET1151361M

Le présent avenant a pour objet de prendre en compte la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage (modification de l'article 8 *bis* de l'annexe I à la convention collective nationale).

Ce texte vise également à prendre en compte la nouvelle dénomination d'institutions de retraite complémentaire (modification des articles 7 et 8 de la convention collective nationale et des articles 1^{er}, 2, 3, 7 et 10 de l'annexe IV).

Article 7 de la convention

Au 2^e alinéa du 1^{er} paragraphe, « l'IRPVVRP » est remplacée par « Malakoff Médéric retraite AGIRC ».

Article 8 de la convention

Au 8^e alinéa du paragraphe 4, « la CAPIMMEC » est remplacée par « Malakoff Médéric retraite AGIRC ».

Article 8 *bis* de l'annexe I à la convention

Dans l'intitulé du 1^{er} paragraphe, les termes « convention du 19 février 2009 » sont remplacés par les termes « convention du 6 mai 2011 ».

Dans le 2^e alinéa du B du 1^{er} paragraphe, les termes « convention du 19 février 2009 » sont remplacés par « convention du 6 mai 2011 ».

Dans le 2^e alinéa du E du 1^{er} paragraphe, les termes « accord du 19 février 2009 » sont remplacés par les termes « accord du 6 mai 2011 ».

Annexe IV

Les articles 1^{er}, 2, 3, 7 et 10 de l'annexe IV sont modifiés comme suit :

Dans les textes énumérés ci-dessous, « l'IRPVVRP » est remplacée par « Malakoff Médéric retraite AGIRC (section catégorielle VRP-OMNIREP-AGIRC) » :

- article 1^{er}, paragraphe 2, alinéas 1, 7, 9, 10 et 11 ;
- article 1^{er}, paragraphe 3 ;

- article 2, au 1^{er} alinéa du B ;
- article 3, paragraphe 4, et au c du paragraphe 5 ainsi que dans le dernier alinéa ;
- article 7, paragraphe 4.

Dans l'article 1^{er}, au dernier alinéa du paragraphe 2, « l'IRREP » est remplacée par « Malakoff Médéric retraite ARRCO (section catégorielle VRP-OMNIREP-ARRCO) ».

Le paragraphe A de l'article 2 est modifié comme suit :

« Les VRP à cartes multiples doivent s'affilier à Malakoff Médéric retraite AGIRC (section catégorielle VRP-OMNIREP-AGIRC) dans le délai de 1 mois ... » (le reste est inchangé).

Dans l'article 2, au dernier alinéa du B, « l'IRPVRP » est remplacée par « ladite institution ».

Le paragraphe C de l'article 2 est modifié comme suit :

« Les entreprises ayant levé l'option prévue à l'article 1^{er}, paragraphe 3, ci-dessus doivent affilier à Malakoff Médéric retraite AGIRC (section catégorielle VRP-OMNIREP-AGIRC) tous leurs VRP exerçant une activité dans les conditions définies par ce texte, cette institution mettant alors en œuvre pour les VRP la réglementation applicable aux participants visés à l'article 4 de la convention, sans préjudice toutefois de l'application de l'article 10 de la présente annexe et des dispositions du règlement intérieur de ladite institution relatives aux VRP. »

A l'article 10, « le règlement intérieur de l'IRPVRP » est remplacé par « l'annexe au règlement intérieur de Malakoff Médéric retraite AGIRC, concernant la section catégorielle VRP-OMNIREP-AGIRC ».

Fait à Paris, le 20 septembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CGPME ;
MEDEF.

Syndicats de salariés :

CGT ;
CFDT ;
CGT-FO ;
CFTC ;
CFE-CGC.

Convention collective nationale

**RETRAITE ET PRÉVOYANCE
DES CADRES**

(Accord du 14 mars 1947)

(15 juin 1983)

(Etendue par arrêté du 14 mars 1987,
Journal officiel du 13 mai 1987)

AVENANT DU 20 SEPTEMBRE 2011

PORTANT MODIFICATION DES DÉLIBÉRATIONS D25, D35 ET D36

NOR : ASET1151362M

Les délibérations D25, D35 et D36 sont modifiées comme suit.

La délibération D25 relative aux situations d'inactivité totale ou partielle est modifiée comme suit :

Dans le 1^{er} alinéa du chapitre XII « Travailleurs de l'amiante, bénéficiaires de l'allocation de cessation anticipée d'activité », « la CAPIMMEC » est remplacée par « Malakoff Médéric retraite AGIRC ».

La délibération D35 « Application de l'article 1^{er} de l'annexe IV à la convention collective nationale du 14 mars 1947 » est modifiée ainsi qu'il suit :

Dans le I et dans le III, « l'IRPVVRP » est remplacée par « Malakoff Médéric retraite AGIRC (section catégorielle VRP-OMNIREP-AGIRC) ».

La délibération D36 « Dispositions applicables en cas de retard dans le paiement des cotisations dues à l'IRPVVRP » est modifiée ainsi qu'il suit :

Dans le titre, « l'IRPVVRP » est remplacée par « Malakoff Médéric retraite AGIRC (section catégorielle VRP-OMNIREP-AGIRC) ».

Dans le dernier alinéa du *b* du chapitre I^{er} et dans le dernier alinéa du *a* du chapitre II, « l'IRPVVRP » est remplacée par « Malakoff Médéric retraite AGIRC ».

Fait à Paris, le 20 septembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CGPME ;
MEDEF.

Syndicats de salariés :

CGT ;
CFDT ;
CGT-FO ;
CFTC ;
CFE-CGC.

Accord professionnel national
FONDS D'ASSURANCE FORMATION
DES ACTIVITÉS DU SPECTACLE
(AFDAS)
(12 septembre 1972)

ADHÉSION PAR LETTRE DU 28 SEPTEMBRE 2011
DU SYNDICAT NATIONAL DE L'ÉDITION (SNE)
À L'AVENANT DU 5 JUILLET 2011
NOR : ASET1151389M

Paris, le 28 septembre 2011.

*Le syndicat national de l'édition, 115, boulevard Saint-Germain, 75006 Paris, à l'AFDAS,
66, rue Stendhal, 75020 Paris*

Messieurs,

L'avenant du 5 juillet 2011 à la convention portant création du fonds d'assurance formation du spectacle du 12 septembre 1972 telle que modifiée par les précédents avenants et en dernier lieu celui du 25 mai 2005 a fait l'objet d'un dépôt auprès des services de la direction des relations du travail en date du 19 septembre 2011 et une demande d'extension a été effectuée.

Le syndicat national de l'édition n'a pu le signer avant cette date.

Aussi, par la présente, nous vous confirmons notre adhésion à cet accord et vous prions de bien vouloir considérer notre signature comme acquise au titre de ce texte.

Nous vous prions d'agréer, Messieurs, l'expression de nos sentiments distingués.

Le président.

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° 2011/42

AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Exploitations et entreprises agricoles : avenant n° 23 du 20 juillet 2011	98
Formation professionnelle en agriculture : avenant n° 4 du 3 novembre 2010	116
Parcs et jardins zoologiques privés (personnel) : avenant n° 14 du 26 mai 2011	120

Accord collectif national

**EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES
(Création d'un fonds d'assurance formation des salariés)
(23 novembre 1972)**

(Etendu par arrêté du 27 juillet 1995,
Journal officiel du 8 août 1995)

AVENANT N° 23 DU 20 JUILLET 2011

NOR : AGRS1197102M

Entre :

La FNSEA ;

La FNCUMA ;

La FNEDT ;

L'UNEP ;

La FNB ;

La FNCF ;

La FFPF ;

L'ONF ;

Le SNEEPEE ;

Le PMU ;

L'AFPZ ;

Le CNVS ;

L'USRTL ;

La FNMJ,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La FGTA FO ;

La FNAF CGT ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit.

Article 1^{er}

Nouvelles dispositions

L'accord est modifié et remplacé par le texte ci-après :

Considérant la diversité et la dispersion géographique des entreprises qu'elles représentent et la nécessité qui en découle de répondre de manière efficace aux besoins de formation continue des salariés de ces entreprises, dans l'esprit de la formation continue tout au long de la vie et dans le cadre des dispositions du livre VI du code du travail et des accords relatifs à l'emploi et à la formation professionnelle intervenant entre les parties signataires ;

Considérant la volonté commune des organisations signataires :

- de proposer une gamme étendue d'actions adaptées à ces objectifs ;
- de permettre une gestion paritaire des fonds utilisés à la formation tout en facilitant l'accomplissement des obligations des employeurs ;
- de répondre aux nouvelles exigences du décret du 22 septembre 2010 relatif à la loi du 24 novembre 2009 sur l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie,

sont convenues des dispositions suivantes.

« Article 1^{er}

Dénomination. – Durée. – Siège. – Avenants

Il est créé un fonds national d'assurance formation des salariés des exploitations et entreprises agricoles (FAFSEA).

Le FAFSEA est créé pour une durée illimitée.

Le siège social du FAFSEA est fixé au 153, rue de la Pompe, 75179 Paris Cedex 16. Il peut être transféré à tout autre endroit par décision du conseil d'administration paritaire.

Le présent accord ne peut être modifié que par avenant, conclu par les organisations professionnelles et syndicales signataires.

Article 2

Objet

Le FAFSEA a pour objet :

- de déterminer les actions susceptibles de répondre aux besoins de formation continue des salariés des exploitations et entreprises relevant de son champ d'intervention ;
- de financer les actions de formation qu'il agréé, au bénéfice des salariés des entreprises relevant de son champ d'intervention, en prenant en charge tout ou partie des frais liés à la formation dans les conditions définies par les textes légaux ou conventionnels en vigueur et dans le cadre des décisions prises par son conseil d'administration paritaire et au regard des missions confiées aux sections paritaires sectorielles, dans le respect des orientations impulsées par les CPNE compétentes ;
- de promouvoir et de financer des études et des recherches intéressant la formation des salariés des exploitations et entreprises relevant de son champ d'intervention ;
- d'informer et de conseiller les employeurs relevant de son champ d'intervention et leurs salariés sur les besoins et les moyens de formation ;
- pour les branches qui le décident par accord, de participer à la mise en œuvre et au financement d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications selon les modalités et conditions définies par un ou des accords de branche et conformément à la réglementation en vigueur. Les besoins de financement ainsi que les budgets alloués relèvent du conseil d'administration du FAFSEA.

Dans ce but, le FAFSEA a pour mission de percevoir et gérer les contributions financières des entreprises qui seront collectées en fonction des dispositions retenues dans chacun des accords nationaux étendus relatif à la formation professionnelle continue et notamment :

1. Les contributions des employeurs relevant de son champ d'intervention telles que définies par les dispositions légales et conventionnelles ;

2. De mutualiser ces ressources et de les gérer dans le cadre de sections comptables distinctes :
- la section des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation ;
 - les sections du plan de formation des entreprises :
 - de moins de 10 salariés ;
 - de 10 à 49 salariés ;
 - de 50 salariés et plus,

au sein desquelles sont mutualisés l'ensemble des contributions perçues au titre du plan de formation conformément aux dispositions des articles L. 6332-3 et L. 6332-3-1 du code du travail ;

- la section congé individuel de formation ;
- la section congé individuel de formation des titulaires de contrats à durée déterminée ;

3. De percevoir les contributions volontaires des entreprises dont l'activité principale rentre dans son champ de compétence ;

4. De façon générale, de percevoir toute ressource non interdite par la loi en rapport avec l'objet social de l'OPCA (contributions spécifiques de l'Union européenne, de l'Etat, des régions et des départements, et les dons et subventions versés au FAFSEA...).

Article 3

Champ d'intervention

I. – Le champ d'intervention géographique du FAFSEA est l'ensemble du territoire national y compris les départements d'outre-mer (Mayotte, Réunion, Guadeloupe, Martinique, Guyane).

II. – Au titre des sections des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation, « plan de formation des entreprises », le champ d'intervention professionnel du FAFSEA concerne les professions ci-après désignées :

a) Les professions agricoles définies à l'article 722-1 du code rural et de la pêche maritime, 1° à l'exception de la conchyliculture, 2°, 4° et 3° pour les activités telles que précisées au 1° pour les entreprises de travaux forestiers ou pour les entreprises de prestations de services en forêt, 2° et 3° de l'article 722-3 du code rural et de la pêche maritime, y compris l'ONF et les parcs et jardins zoologiques privés ;

b) Les coopératives d'utilisation de matériel agricole ;

c) Les sociétés organisatrices du pari mutuel et les services communs des sociétés de courses relevant du régime général de sécurité sociale ;

d) Les entreprises relevant de la convention collective nationale secteur vins, cidres, jus de fruits, sirop, spiritueux et liqueurs (codes NAF 10.32Z, 11.01Z, 20.14Z, 11.02A, 11.02B, 11.03Z, 11.04Z, 11.07B, 46.34Z) ;

e) Les entreprises relevant de la convention collective nationale du rouissage teillage de lin ;

f) Les chambres consulaires agricoles ;

g) Les jardineries et graineteries ;

h) Les entreprises ou organismes travaillant au bénéfice ou à la défense des intérêts des activités énumérées ci-dessus dès lors qu'ils ne relèvent pas d'un accord collectif étendu.

III. – Au titre des sections « Congé individuel de formation » et « Congé individuel de formation des titulaires de contrats à durée déterminée », le champ d'intervention professionnel du FAFSEA concerne les professions désignées au paragraphe II, *a, b, c, e, f, h* ci-dessus ainsi que les professions qui exercent les activités définies au 1° de l'article L. 722-3 du code rural et de la pêche maritime (exploitations forestières et scieries agricoles).

Article 4

Membres du FAFSEA

Le FAFSEA est constitué par les organisations nationales représentatives professionnelles et syndicales d'employeurs et de salariés incluses dans le champ d'intervention visé à l'article 3 du présent accord.

Toute demande d'adhésion d'un nouveau membre doit être agréée par l'unanimité des membres signataires et doit être consignée dans un avenant au présent accord. Cet avenant précisera la nouvelle composition du conseil d'administration paritaire dans le respect du principe du paritarisme.

Article 5

Conseil d'administration paritaire

Le fonds est administré par un conseil d'administration paritaire composé de 50 membres, désigné par les organisations professionnelles et syndicales d'employeurs et de salariés, représentatives au plan national et signataires du présent accord.

Le conseil d'administration paritaire du FAFSEA est composé à part égale d'un collège salariés et d'un collège employeurs. Les membres de ce conseil sont désignés pour un mandat d'une durée de 2 ans renouvelable.

Le conseil d'administration est composé de 50 membres :

- 25 membres désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national dans le champ du FAFSEA à raison de 5 représentants par organisation ;
- 25 membres désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national dans le champ du FAFSEA, selon les modalités à convenir entre elles.

Les décisions du conseil d'administration paritaire sont prises à la majorité des membres présents ou représentés. A l'occasion de chaque décision, la délégation des employeurs et celle des salariés doivent disposer d'un nombre de voix égal.

Un commissaire du gouvernement, désigné par le ministre de l'agriculture, ainsi qu'un contrôleur général économique et financier, participeront aux travaux du conseil d'administration paritaire pour toutes les questions relevant de leur compétence.

Les fonctions des membres du conseil d'administration paritaire sont gratuites. Les membres du conseil qui sont salariés d'une exploitation ou d'une entreprise adhérente du FAFSEA bénéficient des autorisations d'absence et du maintien du salaire par l'employeur, conformément aux dispositions légales. Le montant des salaires maintenus et les charges sociales afférentes sont remboursés par le FAFSEA selon les modalités déterminées par le conseil d'administration paritaire. Les membres du conseil d'administration peuvent être remboursés des frais occasionnés par l'exercice de leur fonction selon les modalités déterminées par celui-ci.

Article 6

Pouvoir du conseil d'administration paritaire

Le conseil d'administration paritaire tient lieu d'assemblée générale et dispose des pouvoirs les plus étendus pour agir au nom du FAFSEA.

Le conseil d'administration paritaire détermine la politique générale du FAFSEA pour l'ensemble de ses activités. Il définit les principes en matière de gestion de la formation, d'animation et de gestion administrative et financière conformément à l'article 2 du présent accord.

Il établit le budget annuel et détermine, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur et dans le respect des conventions d'objectifs et de moyens, conclues avec l'Etat, la part des dépenses affectées :

- aux frais d'information et de gestion ;
- aux frais de missions ;
- au financement des actions de formation et actions entrant dans le champ d'application de l'article L. 6313-1 du code du travail. Cette part peut être affectée pendant une partie de l'année selon les conditions définies à l'article 10 aux sections paritaires sectorielles pour la mise en œuvre de leur politique de formation y compris les réaffectations prévues à l'article 35 de la loi du 4 mai 2004 pour la ou les sections paritaires sectorielles regroupant les activités professionnelles bénéficiaires de l'article 35 de la loi du 4 mai 2004.

Le conseil d'administration paritaire établit un règlement intérieur qui détermine les modalités de fonctionnement du FAFSEA.

Article 7

Bureau

Le conseil d'administration paritaire délègue à un bureau la mise en œuvre des actions nécessaires à l'exécution des décisions et orientations du conseil d'administration dans le domaine de la formation (conformément aux dispositions légales et réglementaires et aux dispositions des accords collectifs étendus conclus par ses membres), à l'animation et à la gestion administrative et financière du FAFSEA.

Le conseil d'administration paritaire élit parmi ses membres un bureau, composé paritairement de 10 membres titulaires : 5 membres représentant le collège employeurs sur proposition du collège suivant des modalités à définir entre eux et 5 membres représentant le collège des salariés, représentant chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national telles que définies à l'article 4 du présent accord et membres du conseil d'administration paritaire.

Le conseil d'administration procède à l'élection, au sein du bureau, d'un président, d'un vice-président, d'un trésorier adjoint et de 2 membres appartenant à l'un des collèges ; d'un secrétaire général, d'un secrétaire général adjoint, d'un trésorier et de 2 membres appartenant à l'autre collège.

Deux invités membres du conseil d'administration désignés par l'organisation syndicale ou professionnelle dont relèvent le secrétaire général et le président assistent aux réunions du bureau. Un an après l'entrée en vigueur du présent accord, il sera fait un bilan de cette nouvelle modalité de fonctionnement du bureau.

Les postes de responsabilité ainsi définis sont assurés alternativement par le collège employeurs et le collège salariés à chacun des renouvellements.

La durée du mandat des membres du bureau est de 2 ans.

Lors de chaque renouvellement du bureau du FAFSEA, le président et le trésorier disposent de la délégation de signature pour toutes les opérations et mouvements bancaires ou financiers engageant le FAFSEA.

La suppression de la délégation de signature sera effective à la fin du mandat.

Article 8

Président

Le président représente le FAFSEA en justice et dans tous les actes de la vie civile. Il doit agir dans tous les cas avec l'accord du secrétaire général.

Article 9

Sections paritaires sectorielles du FAFSEA (SPS)

Les entreprises relevant du champ professionnel du FAFSEA et d'un accord de branche étendu relatif à la formation professionnelle continue constituent, si elles le souhaitent une section paritaire sectorielle. Il pourra être constitué autant de sections paritaires sectorielles qu'il y aura d'accords nationaux étendus relatifs à la formation professionnelle continue. La section paritaire sectorielle recouvre le secteur ou les secteurs d'activités compris dans le champ d'application de l'accord national considéré.

En l'absence d'un tel accord, ou dans le cas où un secteur (ou des secteurs), même doté d'un accord national de branche étendu sur la formation professionnelle ne voudrait pas créer une section paritaire sectorielle, les entreprises entrant dans le champ professionnel du FAFSEA sont regroupées au sein d'une section paritaire multisectorielle nationale.

Article 10

Sections paritaires sectorielles (SPS) : missions, composition et fonctionnement

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires qui les régissent, les ressources du FAFSEA telles que définies à l'article 2 du présent accord sont gérées par délégation du conseil d'administration paritaire par les différentes sections paritaires sectorielles créées au sein du FAFSEA dans les limites et modalités définies ci-après.

10.1. Missions et modalités d'utilisation de la délégation de gestion confiée à une section paritaire sectorielle

Par délégation du conseil d'administration paritaire, les sections paritaires sectorielles :

- assurent l'optimisation, d'un budget prévisionnel, défini par le conseil d'administration en application des règles émises par lui. L'optimisation des fonds disponibles par actions et par dispositifs s'effectue dans la limite des fonds collectés, par rapport à leur politique de formation et suivant les priorités définies par accord et les éventuelles orientations de leur CPNE. Ce budget prévisionnel sera transmis par les services du FAFSEA aux sections paritaires sectorielles durant la première quinzaine du mois de décembre de l'année N – 1 ;
- définissent et organisent en application de l'accord national correspondant les critères, conditions, taux de prise en charge et éventuelles priorités des actions de formation et actions entrant dans le champ d'application des articles L. 6313-1 à L. 6313-11 du code du travail dans le cadre d'un suivi par section comptable et selon les règles de gestion applicables au FAFSEA ;
- vérifient la pertinence de leurs décisions, proposent des rectifications des orientations et rendent compte de leurs missions à la CPNE de la section paritaire sectorielle concernée, si elle existe ;
- impulsent des actions collectives de formation adaptées aux besoins des entreprises, dans la limite des fonds qui lui sont affectés ;
- communiquent aux services du FAFSEA leurs décisions et les éléments nécessaires au suivi du budget prévisionnel et de la mutualisation. Elles rendent compte de leur politique et de leurs actions au conseil d'administration du FAFSEA au moins une fois par an.

Elles exercent ces missions conformément aux dispositions des accords de branche étendus pris en la matière et suivant les décisions arrêtées par les commissions paritaires nationales de l'emploi des branches professionnelles concernées, si elles existent.

A défaut de la réalisation de ces missions, le FAFSEA appliquera les règles communes préalablement définies par le conseil d'administration.

Pour assurer la bonne réalisation de ces missions, les services du FAFSEA apportent tous les détails techniques et de gestion (a minima, ceux annexés au présent accord) pour assurer les missions d'une section paritaire sectorielle. Les services du FAFSEA rendent compte au minimum tous les 3 mois des consommations engagées pour les secteurs qui disposent d'une section paritaire sectorielle.

Le FAFSEA devra informer la section paritaire sectorielle, en cas d'utilisation intégrale de ses fonds, dans les 48 heures dès constatation de la consommation intégrale de l'enveloppe.

S'agissant d'une délégation de gestion, en aucun cas la section paritaire sectorielle ne peut mettre en œuvre des décisions contraires aux règles du FAFSEA. Toutes décisions contraires entraîneront de fait une non application.

Les sections paritaires sectorielles ne peuvent aller au-delà du budget délégué et affecté par section comptable, sauf disposition légales spécifiques le permettant.

A compter du 30 septembre de l'année en cours, les fonds non utilisés au regard des engagements constatés pour des actions, programmées pour débiter avant la fin de l'année en cours, seront, dans chaque section comptable, mutualisés au sein du FAFSEA. L'utilisation de ces fonds s'effectue selon les modalités définies par le conseil d'administration en tenant compte des besoins exprimés par les sections paritaires sectorielles et répartis en fonction des règles de la péréquation.

En tant que de besoin, pour établir la péréquation, le conseil d'administration prendra en compte le montant des fonds collectés par les entreprises du champ de chaque section paritaire sectorielle, le nombre d'actions et de stagiaires financés à partir des règles fixées par la section paritaire sectorielle et les actions financées par la mutualisation des années précédentes pour les secteurs considérés.

Le conseil d'administration paritaire reste dans ce cadre, le garant d'une gestion des fonds en bon père de famille que lui confère sa mission de collecteur.

10.2. Composition

10.2.1. Section paritaire sectorielle

Elle est constituée par les organisations professionnelles et syndicales d'employeurs et de salariés signataires et représentatives au niveau national dans le champ d'application de l'accord de branche étendu relatif à la formation professionnelle prévoyant sa mise en place tel que défini à l'article 10.

Elle comprend au maximum :

- 20 membres, représentant le collège des employeurs ;
- 20 membres, représentant le collège des salariés,

étant entendu que le nombre total de représentants de chaque collège doit être identique.

Le nombre de membres devra être défini par accord de branche. Sans précision dans l'accord considéré, la section paritaire sectorielle se verra appliquer un nombre de représentants défini par décision du conseil d'administration.

La section paritaire sectorielle peut constituer un ou plusieurs groupes de travail paritaire national en fonction des spécificités d'un secteur entrant dans son champ ou pour l'élaboration de travaux approfondis afin de faire des propositions à la section paritaire sectorielle. Sa création est soumise à l'approbation du conseil d'administration paritaire.

Le groupe de travail sera composé de 5 membres minimum et de 10 membres maximum par collège. Ils sont désignés par les organisations représentatives d'employeurs et de salariés membres de la section paritaire sectorielle, par lettre adressée au président du FAFSEA. Les membres de ces groupes de travail devront être prioritairement des actifs issus du secteur pour lequel se réunit le groupe de travail.

10.2.2. Section paritaire multisectorielle nationale

Elle est constituée de représentants des entreprises, organismes, secteurs relevant du champ du FAFSEA ne relevant pas d'un accord de branche étendu, ou bien que relevant d'un accord national étendu, ayant décidé de ne pas constituer une section paritaire sectorielle.

Elle comprend :

- 25 membres, représentant le collège des employeurs ;
- 25 membres représentant le collège des salariés,

étant entendu que le nombre total de représentants de chaque collège doit être identique.

Pour le collège des employeurs, le collège des employeurs du conseil d'administration du FAFSEA décide de la désignation des représentants sur proposition du bureau après consultation et échanges avec les secteurs, organismes, entreprises ou organisations professionnelles composant la section et en privilégiant la désignation de représentants d'organismes ou organisations à caractère national.

Pour le collège des salariés, chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau national dans le champ du FAFSEA signataire du présent accord désigne 5 représentants par lettre adressée au président du FAFSEA.

La section paritaire multisectorielle nationale peut constituer un ou plusieurs groupes de travail paritaire national en fonction des spécificités d'un secteur afin de faire des propositions. Sa création est soumise à l'approbation du conseil d'administration paritaire.

Le groupe de travail sera composé de 5 membres minimum et de 10 membres maximum par collège.

Pour le collège des employeurs, le bureau du FAFSEA procède à la désignation sur proposition de la section qui aura pris les contacts nécessaires pour veiller à ce que les représentants du groupe appartiennent au secteur ou à la profession concerné par les travaux du groupe.

Pour le collège des salariés chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau national dans le champ du FAFSEA signataire du présent accord désigne un nombre équivalent de représentants en veillant prioritairement à désigner des actifs issus du secteur ou de la profession pour lequel se réunit le groupe de travail par lettre adressée au président du FAFSEA.

10.3. Fonctionnement

Les sections paritaires sectorielles élisent en leur sein un président appartenant à l'un des collèges et un secrétaire général appartenant à l'autre collège. La durée du mandat est de 2 ans.

Il incombe aux partenaires sociaux de chaque secteur professionnel doté d'une section paritaire sectorielle de définir le nombre de représentants, les modalités de prise de décisions et d'élaboration des relevés ou comptes rendus de la section, dans leur accord national étendu. La section paritaire sectorielle peut se doter d'un règlement intérieur. Le secrétariat administratif est assuré par les services du FAFSEA sauf dispositions différentes prévues par l'accord national prévoyant la section paritaire sectorielle, étant précisé que les frais correspondant font partie des frais de fonctionnement de la section.

Article 11

Sections paritaires régionales communes : missions, composition et fonctionnement

11.1. Missions

Par délégation du conseil d'administration paritaire, des sections paritaires régionales communes ont la mission de gérer les actions de formation et actions éligibles au titre des articles L. 6313-1 à L. 6313-11 du code du travail selon les règles et orientations arrêtées au niveau national et en lien direct avec les politiques définies par les sections paritaires sectorielles.

11.2. Composition

Chaque section paritaire sectorielle peut décider de garder un mode de gestion de ses dossiers au niveau national ou d'adhérer à un mode de gestion des dossiers comportant une déclinaison régionale par l'intermédiaire des sections paritaires régionales communes.

Dans le cas où une section paritaire sectorielle déciderait d'une déclinaison régionale, elle devra en informer le conseil d'administration pour acter son adhésion aux sections paritaires régionales communes.

Les sections paritaires régionales communes sont constituées de représentants désignés par les organisations professionnelles et syndicales représentatives au niveau national signataires ayant adhéré aux sections paritaires régionales communes.

Pour le collège employeurs, les désignations sont adressées par la FNSEA au président du FAFSEA. Pour le collège salariés, les désignations sont adressées par les fédérations nationales au président du FAFSEA.

Chaque section paritaire régionale commune comprend :

- 5 membres titulaires et autant de suppléants, représentant le collège des employeurs ;
- 5 membres titulaires et autant de suppléants représentant le collège des salariés.

11.3. Fonctionnement

Les sections paritaires régionales communes se réunissent selon les modalités définies dans le règlement intérieur adopté par le conseil d'administration.

Les sections paritaires régionales communes délibèrent comme indiqué à l'article 5 relatif au conseil d'administration paritaire.

Article 12

Exercice des fonctions de membres de sections paritaires sectorielles

Les fonctions de membre d'une section paritaire sectorielle ou d'un groupe de travail constitué dans le cadre d'une section paritaire sectorielle sont gratuites. Toutefois, les membres des sections paritaires sectorielles ou d'un groupe de travail constitué peuvent être remboursés des frais occasionnés par l'exercice de leur fonction selon les modalités déterminées par le conseil d'administration du FAFSEA.

Les membres des sections paritaires ou groupes de travail constitués en application du présent accord qui sont salariés d'une exploitation ou d'une entreprise relevant du champ d'intervention du FAFSEA bénéficient des autorisations d'absence et du maintien du salaire par l'employeur selon les modalités définies par les articles L. 3142-3 à L. 3142-6 du code du travail.

Le montant des salaires maintenus et des charges sociales afférentes est remboursé par le FAFSEA selon les modalités déterminées par le conseil d'administration paritaire. Les membres des sections paritaires bénéficient d'actions de formation à leurs fonctions selon les modalités déterminées par le conseil d'administration du FAFSEA.

Article 13

Commission paritaire nationale de recours gracieux

Conformément aux dispositions de l'article R. 6322-26 du code du travail, il est institué une commission paritaire nationale de recours gracieux ayant pour objet d'instruire les recours déposés dans le cadre d'un refus partiel ou total d'une demande de prise en charge d'un congé individuel de formation, d'un congé de bilan de compétences ou d'un congé de validation des acquis de l'expérience, instruite par les instances compétentes des sections paritaires visées à l'article 9 du présent accord.

Les membres de cette commission paritaire nationale, un président, un secrétaire général et leurs suppléants sont désignés par le conseil d'administration paritaire du FAFSEA.

La durée du mandat est de 2 ans.

Article 14

Gestion technique

La coordination et la gestion des activités du FAFSEA sont assurées par un directeur général, placé sous la responsabilité du conseil d'administration paritaire et dont la fonction est définie par le règlement intérieur et son contrat de travail.

Dans le respect des textes législatifs et réglementaires en vigueur, des emplois de chargé de mission peuvent être occupés par des fonctionnaires de l'Etat en service détaché.

La comptabilité du FAFSEA est tenue conformément aux dispositions légales, et notamment au règlement du plan général comptable.

Elle est certifiée par un commissaire aux comptes désigné par le conseil d'administration paritaire.

Article 15

Dissolution

En cas de dissolution du FAFSEA, les biens du fonds sont dévolus à d'autres organismes paritaires collecteurs, désignés par le conseil d'administration paritaire et conformément aux dispositions légales. »

Article 2

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} octobre de l'année 2011.

Fait à Paris, le 20 juillet 2011.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

INDICATEURS SUR LES DISPOSITIFS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE À DESTINATION DES SECTIONS PARITAIRES SECTORIELLES (SPS)

PRÉAMBULE

L'ensemble des indicateurs ci-dessous sont disponibles via l'extranet des partenaires sociaux du FAFSEA à chacune de ses SPS et secteurs relevant d'une SPS commune.

La communication de ces indicateurs est réalisée par le FAFSEA, chaque trimestre par voie électronique mettant en exergue les seuils critiques d'engagements et/ou de consommation. Un récapitulatif annuel commenté par le FAFSEA sera accessible à chaque SPS.

Ces indicateurs sont à décliner par entreprises par régions (FAFSEA) par dispositifs (Plan professionnalisation CIF CDD/CDI) et pour chacune des sections suivantes :

- entreprises de moins de 10 salariés ;
- entreprises de 10 à 49 salariés ;
- entreprises de plus de 49 salariés.

Frais de gestion ou d'information ou de frais de mission :

- coût ingénierie de formation du FAFSEA ;
- coût ingénierie formation par sections comptables.

Coûts diagnostics formation et GPEC :

- consommation à ce titre par SPS.

Montant de la collecte :

Le FAFSEA transmet à chaque SPS ou secteur relevant d'une SPS commune :

- le montant global de la collecte du FAFSEA N – 1 (par an) ;
- le montant des engagements du FAFSEA par dispositifs (par trimestre) ;
- prix d'équilibre (coût moyen) par dispositif de formation (par an) ;
- le montant total de la collecte par SPS (par an) ;
- le montant de la collecte par dispositif pour chaque SPS (par an) ;
- le montant des engagements par dispositifs pour chaque SPS (par trimestre) ;
- le montant des règlements ou paiements par dispositifs pour chaque SPS (par trimestre).

Contrats de professionnalisation

Nombre de contrats acceptés dans le trimestre :

Taux de progression du nombre de contrat trimestriel : ... %

Durée par tranche :

Nombre de dossiers par tranche :

- de 150 à 249 heures ;
- de 250 à 399 heures ;
- de 400 à 499 heures ;
- de 500 à 799 heures ;
- de 800 à 999 heures.

Coût moyen :

Type de contrat :

- CDI : ... % ;
- CDD : ... %.

Age du stagiaire par tranche :

Nombre de stagiaires par tranche :

- moins de 18 ans ;
- de 18 à 20 ans ;
- de 21 à 25 ans ;
- de 26 à 29 ans ;
- de 30 à 34 ans ;
- de 35 à 44 ans ;
- de 45 à 50 ans ;
- 51 ans et plus.

Niveau du stagiaire à l'entrée :

- niveau I : ... % ;
- niveau II : ... % ;
- niveau III : ... % ;
- niveau IV : ... % ;
- niveau V : ... % ;
- niveau VI : ... %.

Niveau visé de formation :

- niveaux I et II (cf. nomenclature ESF) : ... % ;
- niveau III : ... % ;
- niveau IV : ... % ;
- niveau V : ... % ;
- niveau VI : ... %.

Validation :

- diplôme : ... % ;
- titre : ... % ;
- CQP : ... % ;
- CCN : ... %.

Organisme de formation :

- interne à l'entreprise : ... % ;
- externe à l'entreprise : ... %.

Sexe :

- hommes : ... % ;
- femmes : ... %.

Périodes de professionnalisation

Nombre de dossiers acceptés dans l'année :

Taux de progression : ... %

Durée par tranche, ou moyenne :

Coût moyen :

Métiers :

- métiers de branche : ... % ;
- métiers transversaux : ... %.

Validation :

- diplôme : ... % ;
- titre : ... % ;
- CQP : ... % ;
- CCN : ... % ;
- autre : ... %.

CSP :

Age :

- moins de 18 ans : ... % ;
- de 18 à 20 ans : ... % ;
- de 21 à 25 ans : ... % ;
- de 26 à 29 ans : ... % ;
- de 30 à 34 ans : ... % ;
- de 35 à 44 ans : ... % ;
- de 45 à 50 ans : ... % ;
- 51 ans et plus : ... %.

Sexe :

- hommes : ... % ;
- femmes : ... %.

Formation réalisée (tableau de données brutes) :

- dans le temps de travail : ... % ;
- hors temps de travail : ... %.

Salarié : ... % ;

Employeur : ... %.

Niveau d'études :

- infra IV : ... % ;
- niveau IV : ... % ;
- niveau III : ... % ;
- niveau II : ... % ;
- niveau I : ... %.

Organisme de formation (liste de données brutes) :

- interne à l'entreprise : ... % ;
- externe à l'entreprise : ... %.

DIF

Nombre de dossiers acceptés dans l'année :

Taux de progression trimestriel du nombre de dossiers : ... %

Durée par tranche, ou moyenne :

Coût moyen :

Durée par tranche, ou moyenne :

Coût moyen :

Validation :

- diplôme : ... % ;
- titre : ... % ;
- CQP : ... % ;
- CCN : ... % ;
- autre : ... %.

CSP :

Age :

- moins de 18 ans : ... % ;
- de 18 à 20 ans : ... % ;
- de 21 à 25 ans : ... % ;
- de 26 à 29 ans : ... % ;
- de 30 à 34 ans : ... % ;
- de 35 à 44 ans : ... % ;
- de 45 à 50 ans : ... % ;
- 51 ans et plus : ... %.

Sexe :

- hommes : ... % ;
- femmes : ... %.

Formation réalisée (données brutes) :

- dans le temps de travail : ... % ;
- hors temps de travail : ... %.

Thématiques de formation :

Portabilité du DIF

Nombre de DIF suivis après un licenciement :

Durée moyenne :

Coût moyen :

Nombre de DIF suivis après une démission (interruption entre deux contrats inférieur à 3 mois) :

Durée moyenne :

Coût moyen :

VAE

Nombre de dossiers acceptés dans l'année :

Taux de progression trimestrielle du nombre de VAE : ... %

Durée moyenne :

Coût moyen :

CSP :

Age :

- moins de 18 ans : ... % ;
- de 18 à 20 ans : ... % ;
- de 21 à 25 ans : ... % ;
- de 26 à 29 ans : ... % ;
- de 30 à 34 ans : ... % ;

- de 35 à 44 ans : ... % ;
- de 45 à 50 ans : ... % ;
- 51 ans et plus : ... %.

Sexe :

- hommes : ... % ;
- femmes : ... %.

Niveau du diplôme, titre, acquis :

- infra IV : ... % ;
- niveau IV : ... % ;
- niveau II : ... % ;
- niveau II : ... % ;
- niveau I : ... %.

Actions de branche mutualisées (type d'actions financées FPSPP)

Type d'action :

Montant de la dotation par année :

Nombre de salariés concernés dans l'année :

Coût moyen par salarié :

Partenariat : lister.

Précisions : à compléter.

Tutorat

Formation au tutorat

Nombre de dossiers acceptés dans l'année :

Taux de progression trimestrielle du nombre de formations de tuteur : ... %

Durée moyenne :

Coût moyen :

Age :

- moins de 18 ans : ... % ;
- de 18 à 20 ans : ... % ;
- de 21 à 25 ans : ... % ;
- de 26 à 29 ans : ... % ;
- de 30 à 34 ans : ... % ;
- de 35 à 44 ans : ... % ;
- de 45 à 50 ans : ... % ;
- 51 ans et plus : ... %.

Sexe :

- hommes : ... % ;
- femmes : ... %.

Prise en charge de l'exercice de la fonction tutorale

Nombre de dossiers acceptés dans l'année :

Taux de progression : ... %

Durée moyenne :

Coût moyen :

Age :

- moins de 18 ans : ... % ;
- de 18 à 20 ans : ... % ;
- de 21 à 25 ans : ... % ;
- de 26 à 29 ans : ... % ;
- de 30 à 34 ans : ... % ;
- de 35 à 44 ans : ... % ;
- de 45 à 50 ans : ... % ;
- 51 ans et plus : ... %.

Sexe :

- hommes : ... % ;
- femmes : ... %.

**Section plan de formation
(moins de 10, 10 à 49, 50 et plus)**

Nombre d'entreprises bénéficiaires :

Nombre d'actions acceptées dans l'année :

Taux de progression trimestrielle du nombre de formations plan par section comptable : ... %

Durée moyenne :

Coût moyen :

Métiers :

CSP :

Age :

- moins de 18 ans : ... % ;
- de 18 à 20 ans : ... % ;
- de 21 à 25 ans : ... % ;
- de 26 à 29 ans : ... % ;
- de 30 à 34 ans : ... % ;
- de 35 à 44 ans : ... % ;
- de 45 à 50 ans : ... % ;
- 51 ans et plus : ... %.

Sexe :

- hommes : ... % ;
- femmes : ... %.

Niveau d'études :

- infra IV : ... % ;
- niveau IV : ... % ;
- niveau III : ... % ;
- niveau II : ... % ;
- niveau I : ... %.

Formation réalisée :

Formation catalogue : ... %

Formation catalogue par thématiques (selon nomenclature en cours) ... %

CIF CDI

Nombre de stagiaires bénéficiaires :

Taux de progression : ... %

Durée moyenne :

Coût moyen :

Métiers :

CSP :

Age :

- moins de 18 ans : ... % ;
- de 18 à 20 ans : ... % ;
- de 21 à 25 ans : ... % ;
- de 26 à 29 ans : ... % ;
- de 30 à 34 ans : ... % ;
- de 35 à 44 ans : ... % ;
- de 45 à 50 ans : ... % ;
- 51 ans et plus : ... %.

Sexe :

- hommes : ... % ;
- femmes : ... %.

Niveau d'études :

- infra IV : ... % ;
- niveau IV : ... % ;
- niveau III : ... % ;
- niveau II : ... % ;
- niveau I : ... %.

CIF CDD

Nombre de stagiaires bénéficiaires :

Taux de progression : ... %

Durée moyenne :

Coût moyen :

Métiers :

CSP :

Age :

- moins de 18 ans : ... % ;
- de 18 à 20 ans : ... % ;
- de 21 à 25 ans : ... % ;
- de 26 à 29 ans : ... % ;
- de 30 à 34 ans : ... % ;
- de 35 à 44 ans : ... % ;
- de 45 à 50 ans : ... % ;
- 51 ans et plus : ... %.

Sexe :

- hommes : ... % ;
- femmes : ... %.

Niveau d'études :

- infra IV : ... % ;
- niveau IV : ... % ;
- niveau III : ... % ;
- niveau II : ... % ;
- niveau I : ... %.

Bilan des dossiers partenariaux avec co-financement (FSE, EDEC...).

Bilan des appels à projets du FPSPP.

Indicateurs de suivi au niveau de la POE.

Indicateurs sur le budget de fonctionnement du FAFSEA et de la convention triennale d'objectifs et de moyens.

Indicateurs de suivi du budget de fonctionnement du FAFSEA et de la convention triennale d'objectifs et de moyens.

Accord collectif national
FORMATION PROFESSIONNELLE EN AGRICULTURE
(2 juin 2004)

(Etendu par arrêté du 10 novembre 2004,
Journal officiel du 24 novembre 2004)

AVENANT N° 4 DU 3 NOVEMBRE 2010

NOR : AGRS1197101M

Entre :

La FNSEA ;

Les EDT ;

La FNB ;

L'UNEP ;

La FNCUMA ;

L'USRTL ;

La FFPF,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCEA CGC ;

La FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Afin d'adapter l'accord paritaire sur la formation professionnelle à la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation tout au long de la vie, les partenaires sociaux de la production agricole ont modifié l'accord formation du 2 juin 2004 comme suit :

Article 1^{er}

Modifications

A l'article 1^{er} « Champ d'application », il est ajouté : « ...à l'exception des établissements de conchyliculture,... ».

Au chapitre II, alinéa 2, est supprimé : « et d'adapter ».

A l'article 10, dans la partie refus de l'employeur, alinéa 1, est ajouté :

« Si le salarié est âgé de 50 ans et plus, l'employeur ne peut pas refuser l'action de formation demandée par celui-ci dès lors que cette action est conforme aux dispositions du présent accord dans la limite des fonds disponibles au sein de l'OPCA compétent. »

A l'article 11, il est ajouté un nouveau point : « Les actions de formation à la sécurité et à la prévention ».

A l'article 12, au deuxième point du deuxième alinéa, est ajouté à la suite :

« Les droits acquis au titre du droit individuel à la formation transférés dans les conditions et les modalités prévues par la loi au titre de la portabilité et utilisés par un salarié venant d'une autre branche professionnelle ou relevant d'un autre OPCA que celui désigné par la branche seront imputés sur les fonds de la section professionnalisation. »

A l'article 13, le titre est ainsi modifié : « Portabilité du droit individuel à la formation ».

L'alinéa 1 : « le financement mutualisé du droit individuel à la formation permet aux organisations signataires d'adapter et d'améliorer les dispositions légales sur le transfert du droit individuel à la formation » est supprimé.

Le I est ainsi modifié : « I. – Situations ouvrant droit à la portabilité ».

L'alinéa 4 est ainsi modifié : « Si le salarié [...] si elle intervient pendant la période d'indemnisation par l'assurance chômage ».

Le II est ainsi modifié :

« II. – Cas particulier de portabilité du droit individuel à la formation

En cas de rupture du contrat de travail, sauf faute lourde, dès lors que la rupture ouvre droit à une indemnisation par l'assurance chômage, le salarié peut demander à bénéficier de son droit individuel à la formation, correspondant au forfait fixé par décret, à la condition que cette demande soit effectuée dans les deux ans suivant sa nouvelle embauche.

Dans le cas où le salarié dépend du même secteur professionnel, son droit individuel à la formation sera imputé sur la section mutualisée prévue pour le financement du droit individuel à la formation. Dans le cas où le salarié change de secteur visé à l'article 1^{er}, son droit individuel à la formation sera imputé sur la section professionnalisation de l'OPCA désigné par les signataires du présent accord. »

Au chapitre III, l'alinéa 3 est ainsi modifié :

« La formation suivie dans le cadre d'un contrat de professionnalisation doit permettre au salarié d'acquérir une qualification diplômante, ou qualifiante recherchée par l'entreprise, reconnue dans les classifications de la branche dont relève l'entreprise ou répertoriée par la CPNE compétente. »

A l'article 14, les alinéas 5 et 6 sont ainsi modifiés :

« Il peut être conclu avec :

- des jeunes de moins de 26 ans ;
- des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi depuis au moins 6 mois ;
- des demandeurs d'emploi ayant plus de 45 ans ;
- des personnes handicapées entrant dans les bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- des bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adultes handicapés ;
- des personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail.

Toutefois, les partenaires sociaux décident que la durée déterminée du contrat de professionnalisation peut être portée à 18 mois pour permettre l'embauche et la professionnalisation et à 24 mois pour permettre l'obtention d'un diplôme pour les bénéficiaires suivants :

- les jeunes ;
- les demandeurs d'emploi ;
- les personnes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi,

s'ils ne disposent pas de qualification professionnelle reconnue dans la branche dont relève l'entreprise ou souhaitant acquérir une qualification supérieure à celle qu'ils ont acquise. »

A l'article 15, au paragraphe intitulé « Durée de la formation. – Contrat de professionnalisation à durée indéterminée », alinéa 2 « 1 200 heures » est remplacé par : « 1 600 heures ».

Au paragraphe « Nature de la formation », l'alinéa 1 est ainsi modifié :

« La formation suivie dans le cadre d'un contrat de professionnalisation doit permettre au salarié d'acquérir une qualification :

- recherchée par l'entreprise reconnue dans les classifications de la branche dont relève l'entreprise ;
- ou répertoriée par la CPNE compétente, y compris pour les formations correspondant à des activités ;

transversales d'une entreprise ou pour les entreprises d'un ou plusieurs secteurs ;

- ou reconnue par un diplôme inscrit au répertoire nationale des certifications professionnelles ;
- en donnant priorité au niveau IV et niveau V en cas de limitation des fonds par l'OPCA. »

L'article 16 est ainsi complété :

« Le forfait horaire de prise en charge du contrat de professionnalisation sera fixé par la CPNE compétente sur proposition de l'OPCA compétent.

Le forfait pourra faire l'objet d'une modulation par la CPNE compétente, notamment en fonction de :

- la finalité des actions visées ;
- la durée du contrat ;
- l'individualisation ou non du parcours. »

A l'article 17, il est ajouté :

Point 7 : « bénéficiaires d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail ».

Point 8 : « sont également visés les cadres ».

CHAPITRE V

L'article 20 est ainsi rédigé :

« Article 20

Remplacement formation

Conformément aux dispositions en vigueur, les dépenses correspondant aux rémunérations versées à un salarié recruté par une entreprise employant moins de 10 salariés pour remplacer un salarié absent de l'entreprise pour cause de formation durant le temps de travail peuvent être prises en charge au titre du plan de formation par l'organisme collecteur paritaire agréé auquel celle-ci est adhérente sur la base du taux horaire du salaire minimum de croissance brut dans la limite de 150 heures de formation. »

L'article 21 est ainsi rédigé :

« Article 21

Formation des salariés en chômage partiel

Sur décision de la CPNE compétente pour un secteur ou une zone géographique, soit sur proposition éventuelle d'une CPRE, une entreprise pourra mobiliser des fonds mutualisés au sein du FAFSEA au titre du plan de formation, de la section professionnalisation ou du CIF pour financer des formations entrant dans les formations éligibles au titre de la professionnalisation au bénéfice des salariés, afin d'éviter le recours au chômage partiel.

Des entreprises en difficultés économiques ou suite à des conditions d'intempéries, de sinistres ou autres catastrophes propres à l'entreprise et ayant déposé une demande de chômage partiel auprès des instances compétentes pourront mobiliser des fonds par le FAFSEA, afin de repousser la mise au chômage des salariés.

Cette prise en charge s'effectuera dans la limite des possibilités financières de l'OPCA compétent qui ne pourra mobiliser des fonds que sur des cas spécifiques exprimés ci-dessus. »

L'article 20 « Formation des salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent » devient l'article 22.

L'article 21 « Tutorat » devient l'article 23.

L'article 22 « Validation des acquis de l'expérience » devient l'article 24.

L'article 23 « Plan de formation » devient l'article 25.

L'alinéa 2 de l'article 23 est ainsi modifié :

« Il est précisé que lorsque les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou celles qui participent au maintien dans l'emploi sont mises en œuvre pendant le temps de travail, elles ne peuvent dépasser la durée légale du travail et donnent droit au maintien de la rémunération. »

L'article 24 « Bénéficiaire » devient l'article 26 et le mot « ANPE » à la ligne 2 devient « Pôle emploi ».

L'article 25 « Descriptif du dispositif » devient l'article 27.

L'article 26 « Modalités » devient l'article 28.

L'article 27 « Financement des actions de formation des employeurs de 10 salariés et plus » devient l'article 29.

L'article 28 « Financement des actions de formation des employeurs de moins de 10 salariés » devient l'article 30.

Article 2

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur dès sa signature.

Article 3

Extension

Le présent accord est déposé à la direction départementale du travail et au conseil de prud'hommes et son extension est demandée.

Fait à Paris, le 3 novembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3613

Convention collective nationale
**IDCC : 7017. – PERSONNEL DES PARCS
ET JARDINS ZOOLOGIQUES PRIVÉS**

AVENANT N° 14 DU 26 MAI 2011

NOR : *AGRS1197103M*

IDCC : 7017

Entre :

L'association française des parcs zoologiques (AFPZ),

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La CFTC-Agri ;

La FGTA FO ;

La FNAF CGT ;

Le SNCEA CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Cet avenant annule et remplace les dispositions antérieures.

PRÉAMBULE

Sont considérés comme parcs zoologiques privés ouverts au public les entreprises dont l'activité principale est l'élevage de la faune sauvage et sa conservation.

Elles sont également chargées de :

- la recherche scientifique, en participant notamment à des programmes nationaux ou internationaux d'élevages dans la mesure où ceux-ci contribuent à une meilleure connaissance de la faune sauvage, son élevage ou sa protection dans la nature ;
- la pédagogie et l'éducation du public sur la faune sauvage, ses relations avec le milieu naturel et sa protection.

Les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective relèvent, en fonction des règles applicables à la nature de leur activité, soit du code du travail, soit du code rural et de la pêche maritime.

Les parties conviennent en conséquence que les dispositions légales ou réglementaires, lorsqu'elles sont visées dans les différents articles, font référence à celles prévues par le code rural et de la pêche maritime ou par le code du travail.

CHAPITRE I^{er}

CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er}

Champ d'application

La présente convention détermine les conditions générales de travail et d'emploi entre employeurs et salariés des parcs zoologiques privés ouverts au public, situés sur le territoire national.

CHAPITRE II

AVANTAGES ACQUIS

Article 2

Avantages acquis

La mise en œuvre de la présente convention ne peut être cause, pour aucun salarié, et pour un travail équivalent, d'une réduction de l'ensemble de la rémunération globale annuelle y compris tous avantages en nature ou en espèces, acquis antérieurement à la signature, du fait notamment d'accords d'entreprise préexistants.

CHAPITRE III

DURÉE, ADHÉSION, RÉVISION ET DÉNONCIATION

Article 3

Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée et prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté pris pour son extension au *Journal officiel* de la République française.

Article 4

Adhésion

Toute organisation syndicale de salariés représentative au niveau national, non signataire de la présente convention, peut y adhérer dans les conditions prévues par l'article L. 2261-3 du code du travail.

Article 5

Révision

Sans préjudice de l'application de l'article L. 2241-1 du code du travail, les demandes de révision peuvent être introduites à tout moment par l'une ou l'autre des organisations représentatives d'employeurs ou de salariés signataires.

Elles doivent être signifiées par lettre recommandée à la direction régionale des entreprises de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, service conventions et accords collectifs (DIRECCTE, 210, quai de Jemmapes, 75462 Paris Cedex 10) ou par dépôt électronique (dd-75.accord-entreprise@travail.gouv.fr) et aux organisations représentatives au plan national en vue de la réunion, dans les meilleurs délais et au plus tard dans les 3 mois suivant la première demande au service précité, de la commission mixte constituée conformément aux dispositions de l'article L. 2221-2 du code du travail.

Elles comportent un projet de rédaction sur le ou les articles auxquels elles s'appliquent.

Article 6

Dénonciation

La dénonciation de la présente convention collective par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties ainsi qu'à la DIRECCTE d'Ile-de-France, unité territoriale, 210, quai de Jemmapes, 75462 Paris Cedex 10.

Cette dénonciation, effectuée avec un préavis de 3 mois, donne lieu à dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

La commission mixte se réunit dans les meilleurs délais pour engager une nouvelle négociation.

La présente convention collective continue à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention destinée à la remplacer ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis mentionné ci-dessus.

Seul l'accord de prévoyance figurant en annexe II peut faire l'objet d'une dénonciation partielle dans les conditions qu'il détermine en son chapitre V.

CHAPITRE IV

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE D'INTERPRÉTATION ET DE CONCILIATION

Article 7

Compétence de la commission paritaire nationale

Il est créé une commission paritaire nationale compétente pour interpréter la présente convention et pour concilier les parties en cas de litige individuel ou collectif portant sur son application ou son interprétation.

En cas de litige, la saisine de la commission n'est pas exclusive du droit de porter ce litige devant la juridiction prud'homale.

Article 8

Composition de la commission paritaire nationale

La commission paritaire nationale est composée d'un représentant par organisation syndicale de salariés, signataire ou adhérente de la présente convention. Le nombre des représentants des organisations d'employeurs, signataires ou adhérentes, est égal à celui des représentants des organisations syndicales de salariés.

Article 9

Fonctionnement de la commission paritaire nationale

La présidence de la commission est alternativement tenue par un représentant du collège des employeurs et par un représentant du collège des salariés, par période de 2 années civiles, les deux premières années de présidence étant assurées par un représentant du premier collège cité ci-dessus. Le président est nommé par le collège auquel il appartient.

Le secrétariat de la commission est assuré par l'association française des parcs zoologiques privés.

Le service de la DIRECCTE d'Ile-de-France, unité territoriale de Paris, 210, quai de Jemmapes, 75010 Paris, est invité à participer aux réunions de la commission paritaire, à titre consultatif.

La saisine de la commission est faite à la diligence de l'une des organisations syndicales représentatives auprès du secrétariat. Le président de la commission, saisi par le secrétariat, convoque la commission dans le délai de 15 jours francs au moins avant la date de la réunion.

Les réunions de la commission ont lieu au siège de l'AFPZ ou dans tout autre lieu choisi par la commission.

Le secrétariat de la séance est assuré par un représentant du collège autre que celui auquel appartient le président.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés ; la voix du président n'est pas prépondérante.

Le président communique aux parties les conclusions de la commission dans un délai maximum de 8 jours. Ces conclusions feront l'objet d'un procès-verbal qui sera annexé à la présente convention.

Les différents points qui ne sont pas prévus par la présente convention sont réglés par le règlement intérieur établi lors de la première réunion de la commission.

Article 10

Résolution des conflits collectifs de travail

Lorsqu'un conflit collectif ne trouve pas de solution dans un délai de 48 heures, le litige est soumis, par la partie la plus diligente, à la commission paritaire nationale qui se réunit aux fins de conciliation dans un délai maximum de 8 jours ouvrables, à compter du jour où elle est saisie, par lettre recommandée avec accusé de réception envoyée au président en exercice, à l'adresse du secrétariat de la commission.

Compte tenu du fait que l'outil de travail est constitué de matières vivantes et notamment d'espèces de faune sauvage en voie de disparition, les parties représentatives, signataires ou adhérentes, présentes dans le conflit, s'engagent dans l'hypothèse d'un conflit collectif, à rechercher les voies et les moyens permettant d'assurer l'entretien de base des animaux dans le cadre d'un service minimum rémunéré normalement, dès lors que les personnels non grévistes ne suffisent pas pour organiser l'alimentation et maintenir les conditions d'hygiène minimales.

Ce service minimum se fait sur la base du volontariat et avec accord de la direction. Il doit être assuré dans les règles et les spécificités liées à chaque poste pour que soient respectées les règles de sécurité. A défaut de volontaires ou si ceux-ci ne sont pas suffisamment nombreux, les parties représentatives mentionnées à l'alinéa précédent s'engagent, sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 1242-6 et L. 1251-10 du code du travail, à rechercher les voies et les moyens permettant d'assurer ce service afin qu'un nombre suffisant de personnes qualifiées soit trouvé pour ne pas mettre en péril les animaux.

CHAPITRE V

DROIT SYNDICAL

Article 11

Libertés syndicales et d'opinion

La liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement ou d'appartenir ou non à un syndicat constitué en vertu notamment des dispositions du livre IV du code du travail (art. L. 2141-1) sont reconnus.

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à une organisation syndicale, politique ou confessionnelle, ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de licenciement.

Il est interdit à tout employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer au lieu et place de celui-ci.

Le chef d'entreprise ou ses représentants ne doivent employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale.

Article 12

Sections syndicales

Dans toutes les entreprises, chaque syndicat représentatif au niveau national peut constituer une section syndicale qui assure la défense des intérêts professionnels et moraux de ses membres.

Tout syndicat affilié à une organisation représentative sur le plan national est considéré comme représentatif dans l'entreprise pour l'application du présent article.

Article 13

Délégués syndicaux

Dans les entreprises où sont employés au moins 50 salariés, chaque syndicat représentatif ayant constitué une section syndicale peut désigner, dans les conditions prévues par le code du travail, un ou plusieurs délégués, pour le représenter auprès du chef d'entreprise.

Les délégués disposent du temps nécessaire à l'exercice de leur fonction dans les limites d'une durée qui, sauf accord passé avec le chef d'entreprise, ne peut excéder :

- 15 heures par mois dans les entreprises occupant habituellement de 50 à 500 salariés ;
- 20 heures par mois dans les entreprises occupant habituellement plus de 500 salariés.

Ces heures doivent être rémunérées comme temps de travail.

Dans les entreprises qui emploient moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel, pour la durée de son mandat, comme délégué syndical. Ce mandat de délégué syndical ouvre droit à un crédit de 5 heures par mois.

Article 14

Exercice du droit syndical : autorisations d'absence

L'employeur est tenu d'accorder aux salariés de l'entreprise des autorisations d'absence :

- non rémunérées pour assister aux réunions des commissions instituées par les pouvoirs publics, à des congrès ou à des réunions statutaires de leurs organisations syndicales, sur la présentation de la convocation correspondante. Toutefois, ces autorisations peuvent être refusées en cas d'urgence grave justifiée par l'employeur ;
- rémunérées dans les conditions et limites fixées aux articles L. 3142-7 à L. 3142-9 du code du travail pour participer aux stages ou sessions de formation économique, sociale ou syndicale prévus par ces articles, dès lors que les salariés concernés respectent un délai de prévenance de 15 jours au moins et justifient leur convocation ;
- rémunérées comme temps de travail dans la limite d'un représentant par organisation syndicale de salariés représentative au plan national, pour un maximum de deux réunions annuelles, lorsqu'ils sont membres de la commission mixte constituée en vue de la négociation de la présente convention et de ses avenants ultérieurs, en dehors de la commission de conciliation prévue à l'article 7 ci-dessus ou de toute autre commission créée par la présente convention. Il appartient à l'employeur de s'adresser à sa propre organisation professionnelle pour obtenir le remboursement dans les limites définies ci-avant.

Ces absences ne viennent pas en déduction des congés annuels ; elles sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat de travail.

CHAPITRE VI
REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Article 15

Délégués du personnel

Dans les entreprises où sont employés habituellement plus de 10 salariés, les délégués du personnel sont élus et exercent leurs fonctions dans les conditions fixées par les dispositions des articles L. 2311-1 et suivants du code du travail.

Ils disposent, pour l'exercice de leurs fonctions, d'un crédit de 15 heures par mois s'ils sont titulaires pour les entreprises de plus de 50 salariés et d'un crédit de 10 heures par mois pour les entreprises de moins de 50 salariés (art. L. 2315-1 du code du travail). Ces heures doivent être rémunérées comme temps de travail. Ce crédit d'heures ne peut être dépassé sauf en cas de circonstances exceptionnelles.

Article 16

Comité d'entreprise

Pour les comités d'entreprise, il est fait application de la législation en vigueur. La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer les activités sociales du comité d'entreprise ne peut être inférieure à celle qui est prévue par l'article L. 2323-86 du code du travail.

Article 17

CHSCT

Il est également rappelé que dans les établissements occupant habituellement plus de 50 salariés, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doit être mis en place selon les modalités prévues par la législation en vigueur. En l'absence de CHSCT les délégués du personnel tiennent le rôle du CHSCT.

CHAPITRE VII

APPRENTISSAGE

Article 18

Finalités et obligations

L'apprentissage est régi par les dispositions légales en vigueur.

Les employeurs sont tenus d'enseigner la pratique de la profession à leurs apprentis titulaires d'un contrat d'apprentissage régulièrement souscrit et enregistré. Ils doivent leur accorder les libertés nécessaires pour suivre les cours de formation professionnelle ainsi que pour participer aux épreuves d'examen.

Il est rappelé que les employeurs ne peuvent souscrire des contrats d'apprentissage que s'ils ont effectué les déclarations nécessaires conformément à l'article L. 6223-1 du code du travail.

D'autre part, tout apprenti doit être obligatoirement inscrit dans un centre de formation d'apprentis.

Article 19

Rémunération des apprentis

La rémunération des apprentis est fixée comme suit :

1. Pour les jeunes âgés de 16 à 17 ans, le salaire minimum est fixé à :
 - 25 % du Smic pour la 1^{re} année d'exécution du contrat ;
 - 37 % du Smic pour la 2^e année ;
 - 53 % du Smic pour la 3^e année.

2. Pour les jeunes âgés de 18 à 20 ans, le salaire minimum est fixé à :

- 41 % du Smic pour la 1^{re} année d'exécution du contrat ;
- 49 % du Smic pour la 2^e année ;
- 65 % du Smic pour la 3^e année.

3. Pour les jeunes âgés de 21 ans et plus, le salaire minimum est fixé à :

- 53 % du Smic (ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé s'il est plus favorable) pour la 1^{re} année d'exécution du contrat ;
- 61 % du Smic (ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé s'il est plus favorable) pour la 2^e année ;
- 78 % du Smic (ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé s'il est plus favorable) pour la 3^e année.

Article 20

Droits des apprentis

Sauf dispositions particulières prévues par le code du travail, les apprentis bénéficient des mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise.

En outre, ils ont droit à un congé de formation de 5 jours ouvrables à prendre au cours du mois précédant les épreuves du diplôme qu'ils doivent passer.

Article 21

Tutorat

Dans le cadre des contrats d'insertion en alternance ou par l'apprentissage, les activités des jeunes sont suivies par un tuteur ou un maître d'apprentissage.

Le tuteur ou maître d'apprentissage est choisi par l'employeur, sur la base du volontariat parmi les salariés de l'entreprise, en tenant compte de son niveau de qualification qui doit être au moins égal à celui de l'objectif à atteindre par le jeune ou posséder un diplôme de même niveau ou justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 5 ans.

Le nom du tuteur ou maître d'apprentissage, son rôle et les conditions d'exercice de sa mission sont mentionnés dans la convention. Le tuteur ou maître d'apprentissage suit les activités de deux jeunes au plus, tous contrats d'insertion en alternance et apprentissage confondus. Il conserve la responsabilité de l'action pendant toute sa durée et participe à son évaluation.

Il a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider les jeunes pendant leur séjour dans l'entreprise ainsi que de veiller au respect de leur emploi du temps.

Il assure également dans les conditions prévues par le contrat, la liaison entre les organismes de formation et les salariés de l'entreprise qui participent à l'acquisition par le jeune de compétences professionnelles, ou l'initient à différentes activités professionnelles.

Pour permettre l'exercice de ces missions, tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur ou le maître d'apprentissage, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire au suivi des jeunes.

Pour favoriser l'exercice de ces missions, il bénéficie si nécessaire d'une préparation à l'exercice du tutorat, destinée notamment à développer la qualité de l'accueil, ou d'une formation spécifique relative à cette fonction.

Article 22

Embauche

L'embauche doit s'accompagner notamment d'une déclaration préalable auprès de l'organisme de sécurité sociale concerné ainsi que de la visite médicale dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Le contrat de travail fait l'objet d'un écrit en deux exemplaires dont un est remis au salarié, concomitamment à la prise de poste.

Article 23

Egalité professionnelle

En application des articles L. 1142-1 et suivants du code du travail, il ne peut y avoir aucune discrimination en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi.

Toutes mesures sont prises pour assurer l'égalité de traitement envers les salariés, notamment en matière d'emploi.

Article 24

Forme et contenu du contrat de travail

Le contrat de travail spécifie :

1. La nature du contrat de travail (à durée déterminée ou indéterminée).
2. L'intitulé de l'emploi.
3. La fonction.
4. La date d'entrée en fonction.
5. Le coefficient hiérarchique.
6. Le montant du salaire de base.
7. Les éléments de la rémunération.
8. La durée de la période d'essai et son renouvellement s'il y a lieu.
9. La durée du travail.
10. Le lieu de travail.
11. L'existence de la présente convention collective et, le cas échéant, d'accords collectifs d'entreprise.
12. La couverture sociale de l'entreprise.

Lorsqu'ils sont conclus pour une durée déterminée ou pour un temps partiel, les contrats de travail comportent au moins les mentions obligatoires prévues par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur et notamment la durée minimale du contrat lorsque le terme est imprécis.

En raison de la nature de l'activité des parcs zoologiques, la présente convention reconnaît l'existence d'emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée. Ainsi, les établissements peuvent, dans les conditions prévues par l'article L. 1242-1 du code du travail, avoir recours à des contrats à durée déterminée pour faire face à des afflux temporaires touristiques ou à l'augmentation d'activité concernant les élevages, auxquels le personnel permanent ou saisonnier ne permet pas de répondre.

Il est rappelé que les cadres et assimilés des entreprises de parcs et jardins zoologiques privés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance du 2 avril 1952 sont affiliés à la caisse de prévoyance des cadres d'entreprises agricoles, dont le siège est situé 21, rue de la Bienfaisance, 75008 Paris.

Article 25

Période d'essai

1. Le contrat de travail à durée déterminée

Le contrat de travail à durée déterminée peut comporter une période d'essai.

A défaut de disposition du contrat individuel de travail prévoyant une durée moindre, cette période ne peut excéder une durée calculée à raison de 1 jour par semaine, dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à 6 mois, et de 1 mois dans les autres cas :

- contrat < ou égal à 6 mois : 1 jour par semaine avec un maximum de 2 semaines ;
- contrat > à 6 mois : 1 mois.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

2. Contrat de travail à durée indéterminée

Pour les contrats de travail à durée indéterminée, la période d'essai est fixée comme suit :

2.1 Salariés à coefficient, tel que défini à l'article 42 de la présente convention, relevant des niveaux 100 à 175 : 2 mois.

2.3. Salariés relevant du niveau agent de maîtrise : 3 mois.

2.4. Salariés relevant du niveau cadre : 4 mois.

La période d'essai peut être renouvelée une fois. Dans tous les cas, la durée de la période d'essai doit figurer dans le contrat de travail.

3. Rupture pendant la période d'essai

Au cours de cette période d'essai, la rupture du contrat de travail peut intervenir à l'initiative de l'une ou l'autre partie, sous réserve d'observer, sauf faute grave, un délai de prévenance de :

PRÉSENCE DU SALARIÉ dans l'entreprise	DÉLAI DE PRÉVENANCE MINIMAL	
	Rupture par l'employeur	Rupture par le salarié
7 jours maximum	24 heures	24 heures
Entre 8 jours et 1 mois	48 heures	48 heures
Après 1 mois	2 semaines	48 heures
Après 3 mois	1 mois	48 heures

Ces délais de prévenance s'appliquent aux ruptures de période d'essai de CDI mais également de CDD dont la durée de la période d'essai est au moins égale à 7 jours.

Article 26

Travailleurs handicapés

Toute entreprise occupant au moins 20 salariés est tenue d'employer dans la proportion de 6 % de l'effectif total de ses salariés, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés, mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail.

En application de l'article L. 5212-4 du code du travail, toute entreprise occupant au moins 20 salariés au moment de sa création ou en raison de son effectif dispose, pour se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi, d'un délai déterminé par décret qui ne peut excéder 3 ans.

L'employeur fournit à l'autorité administrative une déclaration annuelle relative aux emplois occupés par les bénéficiaires de l'obligation d'emploi par rapport à l'ensemble des emplois existants. Il justifie également qu'il s'est éventuellement acquitté de l'obligation d'emploi selon les modalités prévues aux articles L. 5212-6 à L. 5212-11 du code du travail. A défaut de toute déclaration, l'employeur est considéré comme ne satisfaisant pas à l'obligation d'emploi.

Les entreprises occupant moins de 20 salariés doivent s'efforcer d'améliorer l'insertion des handicapés dans la vie professionnelle, dans la mesure où la définition du poste de travail le permet.

Les travailleurs handicapés sont employés et rémunérés conformément aux articles L. 5213-6, L. 1133-3 et L. 1133-4 du code du travail.

Les employeurs prennent toutes dispositions afin que les travailleurs handicapés puissent bénéficier, le cas échéant, du complément de rémunération versé par l'Etat.

CHAPITRE IX

MALADIE OU ACCIDENT ET CONTRAT DE TRAVAIL

Article 27

Indemnisation des absences pour maladie ou accident

En cas d'absence au travail, justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, les salariés comptant 1 an d'ancienneté au service de l'entreprise bénéficient, sous réserve :

- d'avoir justifié de cette incapacité auprès de l'employeur dans les 48 heures ;
- d'être pris en charge, selon le cas, par le régime général ou le régime agricole de sécurité sociale, des conditions d'indemnisation suivantes :
 - pendant les 30 premiers jours, 90 % de la rémunération brute pour une période annuelle ;
 - pendant les 30 jours suivants, 2/3 de cette même rémunération pour une période annuelle.

Ces durées d'indemnisation sont augmentées de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté en plus de la durée d'une année requise pour pouvoir prétendre à cette indemnisation complémentaire, sans que chacune d'elle puisse dépasser 90 jours.

Si le salarié a entre 1 an et 5 ans d'ancienneté, il percevra 90 % de sa rémunération pendant 30 jours, puis les 2/3 de cette même rémunération pendant les 30 jours suivants :

A partir de 6 ans d'ancienneté, la durée de ces deux périodes d'indemnisation est portée à :

- 40 jours si le salarié a au moins 6 ans d'ancienneté ;
- 50 jours si le salarié a au moins 11 ans d'ancienneté ;
- 60 jours si le salarié a au moins 16 ans d'ancienneté ;
- 70 jours si le salarié a au moins 21 ans d'ancienneté ;
- 80 jours si le salarié a au moins 26 ans d'ancienneté ;
- 90 jours si le salarié a au moins 31 ans d'ancienneté.

En cas d'arrêts successifs, ces durées d'indemnisation s'apprécient sur une période de 12 mois, et ne peuvent donner lieu à une durée totale d'indemnisation supérieure aux durées ci-dessus.

Un délai de carence en cas de maladie ordinaire ou accident de la vie privée est de 7 jours.

En tout état de cause, le complément de rémunération versé ne peut amener les salariés à percevoir plus de 100 % de la rémunération nette qu'ils auraient perçue s'ils avaient continué à travailler.

En cas d'accident du travail (hors accident de trajet, indemnisé dans les conditions ci-dessus mentionnées) ou de maladie professionnelle, ces périodes d'indemnisation commencent à courir à compter du 1^{er} jour d'absence.

Si une seule et même maladie dure au-delà de 12 mois, les droits aux indemnisations mentionnées ci-dessus ne sont pas réouverts tant qu'une période de travail effectif n'est pas intervenue.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il est tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs, de telle sorte que, si une ou plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des alinéas précédents.

Les garanties ci-dessus s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements de l'employeur. Elles ne sont accordées que sur présentation des justifications des allocations précitées, fournies par les organismes payeurs.

Lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait, par exemple, d'une hospitalisation ou d'une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement.

La rémunération à prendre en considération est celle du salaire correspondant à l'horaire pratiqué pendant son absence dans l'entreprise ou la partie d'entreprise. Toutefois, si par suite de cette absence, l'horaire du personnel restant au travail a dû être augmenté, cette augmentation n'est pas prise en considération pour la détermination de la rémunération du salarié absent.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

Les garanties établies par le présent article ne se cumulent pas avec d'autres dispositions ayant le même objet.

Article 28

Incidence de la maladie ou d'un accident sur le contrat de travail

1. Les absences résultant de la maladie ou d'un accident, justifiées, sauf cas de force majeure, dans les 48 heures par certificat médical ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail.

Sans préjudice de l'application des dispositions des articles L. 1226-7 et suivants du code du travail concernant les salariés dont le contrat est suspendu en raison d'un accident du travail autre qu'un accident de trajet ou d'une maladie professionnelle, il ne peut être procédé à la résiliation du contrat de travail du salarié absent qu'après que se soit écoulée la durée d'indemnisation prévue à l'article 27 et que si l'employeur est dans la nécessité de pourvoir au remplacement du salarié absent.

Cette protection n'est pas opposable à l'employeur en cas d'absences pour maladies fréquentes et répétées si l'employeur justifie qu'elle aboutit à une désorganisation du service créant de réelles difficultés pour assurer le remplacement temporaire de l'intéressé.

Dans le cas d'une résiliation du contrat de travail, le salarié ainsi remplacé perçoit l'indemnité de licenciement prévue à l'article 33.

2. En cas d'incapacité du salarié au poste de travail à son retour, l'employeur doit, conformément aux dispositions des articles L. 1226-2 à L. 1226-4 du code du travail, lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités ou un poste aménagé à ses capacités en prenant en considération les remarques formulées par le médecin du travail, avant d'envisager la résiliation du contrat de travail. Ce poste aménagé doit être cherché au sein de l'entreprise ou du groupe.

Dans l'hypothèse d'une résiliation du contrat de travail, le salarié ainsi licencié perçoit l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1226-14 du code du travail.

Article 29

Prévoyance

La prévoyance fait l'objet d'un accord spécial dont les modalités sont données en annexe II.

CHAPITRE X

SUSPENSION OU RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 30

Maternité ou adoption

La suspension ou la rupture du contrat de travail, en cas de maternité ou d'adoption, ne peuvent intervenir que dans les conditions prévues par les articles L. 1225-1 à L. 1225-34 du code du travail.

Article 31

Rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée

Sauf accord entre les parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure suivant les articles L. 1243-1 à L. 1243-5 du code du travail.

Par dérogation à l'article L. 1243-1 du code du travail, le contrat de travail à durée déterminée peut être rompu avant l'échéance du terme à l'initiative du salarié lorsque celui-ci justifie de la conclusion d'un contrat à durée indéterminée.

Sauf accord des parties, le salarié est alors tenu de respecter un préavis dont la durée est calculée à raison d'un jour par semaine compte tenu :

- de la durée totale du contrat, renouvellement inclus, lorsque celui-ci comporte un terme précis ;
- de la durée effectuée lorsque le contrat ne comporte pas un terme précis.

Le préavis ne peut excéder 2 semaines.

La rupture abusive peut entraîner des dommages et intérêts au profit de la partie lésée.

Une indemnité de fin de contrat d'un montant égal à 10 % du salaire brut total perçu pendant la durée du contrat est due sauf pour les cas suivants :

- lorsqu'il s'agit d'un CDD saisonnier ;
- lorsque le contrat est conclu avec un jeune pour une période comprise dans ses vacances scolaires ou les vacances universitaires ;
- lorsque le salarié refuse d'accepter la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente ;
- lorsqu'il s'agit d'un contrat d'usage.

Article 32

Rupture du contrat de travail à durée indéterminée, préavis

Le contrat de travail à durée indéterminée peut cesser à l'initiative d'une des parties ou par rupture conventionnelle.

1. Démission

Après la période d'essai, un salarié peut rompre son contrat de travail par démission. La démission doit être clairement exprimée par lettre recommandée avec accusé de réception en précisant la date du départ du salarié ou par lettre remise en main propre contre signature de l'employeur.

Un délai de préavis doit être respecté.

Il est de :

- 10 jours pour les salariés qui ont moins de 6 mois d'ancienneté ;
- 1 mois pour les salariés qui ont de 6 mois à 2 ans d'ancienneté ;
- 2 mois pour les salariés qui ont plus de 2 ans d'ancienneté.

Le point de départ du préavis se situe à la date d'envoi de la lettre recommandée ou à la date de remise en main propre.

Le salarié démissionnaire peut demander à bénéficier de son droit individuel à la formation, d'une action de bilan de compétences, d'une validation des acquis de l'expérience ou de formation à condition que ceux-ci soient engagés avant la fin du préavis. Le salarié doit formuler sa demande par écrit.

2. Licenciement

Il doit être fondé sur une cause réelle et sérieuse et ne peut intervenir qu'à l'issue d'une procédure qui comprend :

a) La convocation à un entretien préalable

L'employeur doit convoquer le salarié, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, en lui indiquant :

- l'objet de l'entretien préalable ;
- la date, l'heure et le lieu de l'entretien préalable qui ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la présentation au salarié de la convocation ;
- la possibilité de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Il peut s'agir du titulaire d'un mandat syndical, d'un salarié membre d'une institution représentative du personnel ou de tout autre salarié de l'entreprise ; en l'absence d'institution représentative du personnel dans l'entreprise, par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative. Dans ce cas, l'employeur doit préciser au salarié l'adresse de la section d'inspection du travail compétente et celle de la mairie du lieu de travail où les listes de conseillers sont tenues à sa disposition.

Si, au terme de l'entretien et après le délai légal en vigueur soit 2 jours ouvrables minimum et 30 jours maximum après la date de l'entretien, l'employeur décide de licencier le salarié, il doit lui notifier ce licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception.

Si le salarié a plus de 1 an d'ancienneté, l'employeur doit l'informer dans le courrier de licenciement, sauf en cas de faute lourde ou grave, de ses droits en matière de droit individuel à la formation (DIF) et notamment de la possibilité de demander pendant le préavis à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

b) L'application d'un préavis

Le préavis est ainsi fixé :

- 10 jours pour les salariés qui ont moins de 6 mois d'ancienneté ;
- 1 mois pour les salariés qui ont plus de 6 mois à 2 ans d'ancienneté ;
- 2 mois pour les salariés qui ont au moins 2 ans d'ancienneté.

c) L'obtention d'un congé pour recherche d'emploi

Pendant la durée du préavis, le salarié congédié a droit par semaine, pour la recherche d'un nouvel emploi, à 2 demi-journées de congé rémunérées, l'une à son choix, l'autre au choix de l'employeur, à compter de la présentation de la lettre recommandée.

Ces 2 demi-journées sont susceptibles d'être groupées après accord entre les parties.

3. Rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle constitue un contrat où l'employeur et le salarié conviennent en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie.

La demande d'entretien pour une rupture conventionnelle est faite par écrit contre décharge de l'autre partie.

a) Les parties conviennent du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens au cours duquel le salarié peut se faire assister :

- soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Il peut s'agir du titulaire d'un mandat syndical, d'un salarié membre d'une institution représentative du personnel ou de tout autre salarié de l'entreprise ;
- soit, en l'absence d'institution représentative du personnel dans l'entreprise, par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative. Dans ce cas, l'employeur doit préciser au salarié l'adresse de la section d'inspection du travail compétente et celle de la mairie du lieu de travail où les listes de conseillers sont tenues à sa disposition.

Au minimum un jour franc avant, le salarié doit informer l'employeur, par écrit contre récépissé, de son intention d'être assisté au cours de ces entretiens.

L'assistance de l'employeur est possible, quand le salarié en fait lui-même l'usage, par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, cela peut être une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou un autre employeur relevant de la même branche.

b) Signature d'une convention entre l'employeur et le salarié

A l'issue du ou des entretiens, l'accord se matérialise par la signature d'une convention. Celle-ci devra contenir au minimum le montant de l'indemnité de rupture ainsi que la date de la rupture. Elle est datée et signée. Une copie sera remise au salarié.

L'indemnité spécifique de la rupture conventionnelle ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

La date de la rupture du contrat de travail ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation.

c) Délai de rétractation

Les parties disposent d'un délai de 15 jours calendaires pour exercer leur droit de rétractation. Ce délai court à compter de la signature de la convention. Si le terme du délai de rétractation se situe un samedi, un dimanche ou un jour férié, le délai est reporté au premier jour ouvrable suivant. Ce droit s'exercera sous la forme d'une lettre recommandée avec accusé de réception envoyée à l'autre partie. Dans ce cas, la rétractation est totale. La convention signée entre les parties est anéantie, son homologation ne peut être demandée.

d) Homologation de la convention signée

A l'issue du délai de rétractation, l'employeur ou le salarié adresse le document légal (CERFA), complété et signé par les deux parties, à la DIRECCTE (unité territoriale du département du siège social de l'entreprise). L'administration a un délai de 15 jours ouvrables, à compter de la réception de la demande d'homologation, pour instruire l'homologation. En cas de silence de l'administration l'homologation est tacite. Seul le refus est explicite.

Les voies de recours judiciaires se font devant le conseil des prud'hommes.

Article 33

Indemnité de licenciement

En cas de licenciement, le salarié, ayant au moins 1 an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur a droit, sauf en cas de faute grave ou de faute lourde, à une indemnité de licenciement égale à 1/5 (20 %) du salaire mensuel brut par année de service dans l'entreprise. A compter de la 10^e année, cette indemnité est de 1/5 (20 %) du salaire mensuel brut majorée de 2/15 (7,5 %) de mois de salaire brut pour chaque année supplémentaire.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul des indemnités prévues à l'alinéa précédent est égal à 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, si cela est plus favorable à l'intéressé, le tiers des 3 derniers mois, y compris toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui seront alors proratisées.

En cas de licenciement pour inaptitude liée à un accident de travail ou maladie professionnelle, l'indemnité de licenciement sera multipliée par deux.

Article 34

Attestation de cessation d'activité

L'employeur est tenu de délivrer au salarié démissionnaire ou licencié qui en fait la demande écrite contre récépissé, une attestation précisant la date à laquelle ce dernier se trouve libre de tout engagement.

Article 35

Service national, réserve opérationnelle et sécurité civile

Les règles particulières applicables aux personnes soumises au service national, à la réserve opérationnelle et à la sécurité civile sont celles figurant aux articles L. 3142-65 à L. 3142-77 et L. 3142-108 à L. 3142-114 du code du travail.

Article 36

Indemnité de départ en retraite

1. Départ à la retraite à l'initiative du salarié

Tout salarié quittant l'entreprise pour faire valoir ses droits à une pension à taux plein de retraite bénéficie d'une indemnité de départ en retraite fixée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise, dans les conditions suivantes :

- après 10 ans : 1/2 mois de salaire brut ;
- après 15 ans : 1 mois de salaire brut ;
- après 20 ans : 1 mois et demi de salaire brut ;
- après 30 ans : 2 mois de salaire brut ;
- après 35 ans : 2 mois et demi de salaire brut ;
- après 40 ans : 3 mois de salaire brut.

Le salarié doit respecter le préavis prévu à l'article 32.

2. Mise à la retraite du salarié à l'initiative de l'employeur

L'employeur peut mettre d'office un salarié à la retraite s'il est âgé d'au moins 70 ans. Cette décision devra être notifiée au salarié par écrit.

L'employeur doit respecter le préavis prévu de 6 mois.

L'employeur peut proposer la mise à la retraite à un salarié âgé de 65 ans ou selon l'âge légal en vigueur en l'interrogeant par écrit, 6 mois avant la date d'effet de sa mise à la retraite, sur son inten-

tion de quitter volontairement l'entreprise. Le salarié dispose d'un délai de 1 mois pour manifester son intention de quitter volontairement son activité.

En cas de refus signifié par le salarié, l'employeur ne peut mettre l'intéressé à la retraite pendant l'année qui suit sa date d'anniversaire.

L'employeur pourra réitérer sa demande dans les mêmes conditions chaque année jusqu'aux 69 ans inclus du salarié.

Il est rappelé que si le salarié ne remplit pas les conditions d'ouverture d'une pension de vieillesse à taux plein, il s'agit d'un licenciement pour lequel doit exister une cause réelle et sérieuse et être appliquées les dispositions de l'article 32 de la présente convention.

Article 37

Avantages en nature

Il est rappelé que les organismes sociaux de base publient annuellement (arrêté interministériel du 17 juin 2003) les barèmes des avantages en nature et les cotisations sociales s'y rapportant.

Article 38

Certificat de travail et reçu pour solde de tout compte

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur doit remettre au salarié un certificat de travail, quels que soient les motifs de la rupture et de la durée du contrat.

Le certificat de travail ne doit contenir que les mentions obligatoires suivantes :

- nom, prénom du salarié ;
- nom de l'employeur ;
- date et lieu de délivrance ;
- nature de l'emploi ou des emplois successivement occupés ainsi que les périodes au cours desquelles ces emplois ont été tenus ;
- les dates d'entrée et de sortie de l'entreprise ;
- le solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation (DIF) non utilisées, et la somme correspondant à ce solde ;
- l'organisme collecteur agréé compétent pour financer les actions de formation prévues dans le cadre de la portabilité du DIF.

Le reçu pour solde de tout compte doit répondre aux exigences de l'article L. 1234-20 du code du travail.

Article 39

Sanctions disciplinaires

Une sanction disciplinaire est une mesure prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré comme fautif par l'employeur.

Avant d'appliquer la sanction, l'employeur est tenu de respecter une procédure destinée à informer le salarié concerné et à lui permettre d'assurer sa défense.

Si la sanction envisagée est le licenciement, la procédure de licenciement pour motif personnel doit être respectée.

La sanction disciplinaire doit être proportionnée à la faute commise. La sanction disciplinaire peut être notamment :

- une lettre d'observation ;
- un avertissement ;
- un blâme ;
- une rétrogradation ;

- une mutation disciplinaire ;
- une mise à pied (sans salaire) ;
- un licenciement pour cause réelle et sérieuse ;
- un licenciement pour faute grave (sans préavis ni indemnité) ;
- un licenciement pour faute lourde (ni préavis, ni indemnité, ni congés payés).

A l'exception de la lettre d'observation, de l'avertissement et du blâme, la sanction est de nature à affecter – immédiatement ou non – la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.

L'employeur ne peut sanctionner deux fois la même faute.

Les simples observations verbales ne sont pas considérées comme sanction disciplinaire.

La mise à pied conservatoire n'a pas de caractère disciplinaire et intervient sans courrier préalable. Un écrit sera adressé au salarié dans les 30 jours maximum suivant la mise à pied conservatoire.

Sont interdites :

- les amendes et autres sanctions pécuniaires ;
- les sanctions prises en considération de l'origine, du sexe, des mœurs, de la situation de famille, de ses caractéristiques génétiques, de l'appartenance ou de la non-appartenance (vraie ou supposée) à une ethnie, à une nation ou à une race, des activités syndicales ou mutualistes, des opinions politiques, de l'exercice normal du droit de grève, des convictions religieuses, de l'apparence physique, du patronyme, de l'âge ou de l'état de santé ou du handicap du salarié ;
- les sanctions prises à l'encontre d'un(e) salarié(e) victime ou témoin de harcèlement sexuel ou moral ;
- les sanctions qui font suite à l'exercice par le salarié de son droit de retrait pour danger grave et imminent.

Avant de prendre une sanction, autre qu'un avertissement, l'employeur doit convoquer le salarié à un entretien préalable en précisant : l'objet, la date, l'heure et le lieu de l'entretien.

La convocation rappelle au salarié qu'il peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Pour les entreprises de moins de 10 salariés, le salarié peut faire appel à un conseiller qui figure sur une liste établie par le préfet affichée en mairie du siège social de l'entreprise sur proposition des organisations syndicales.

Lors de l'entretien, l'employeur indique les motifs de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié.

La convocation à l'entretien et la notification de la sanction doivent être faites par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge.

Si la sanction encourue est le licenciement, c'est la procédure propre au licenciement pour motif personnel qui doit être respectée.

Dans tous les cas, la sanction ne peut intervenir moins de 1 jour franc, ni plus de 1 mois après le jour fixé pour l'entretien.

Le salarié est informé par écrit de la nature et des motifs de la sanction prononcée à son égard.

Aucun fait fautif ne peut à lui seul donner lieu à sanction, passé un délai de 2 mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance (sauf en cas de poursuites pénales). De même, aucune sanction datant de plus de 3 ans ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction.

Dans les entreprises d'au moins 20 salariés, le règlement intérieur est obligatoire et fixe la nature et l'échelle des sanctions.

Article 40

*Définition et conséquences de la polyactivité
dans les parcs et jardins zoologiques privés*

Les parties constatent que l'activité et la structure des parcs zoologiques privés ouverts au public impliquent le plus souvent la mise en œuvre d'une polyactivité permanente.

Cette polyactivité est liée à la variation des rythmes d'activités propres aux parcs zoologiques privés ouverts au public. Elle a un double aspect :

- une saison ou plusieurs saisons dites « touristiques » dans la mesure où elles induisent une variation d'activité en fonction de l'affluence des visiteurs en certaines périodes de l'année ;
- une ou plusieurs saisons dites « zootechniques » dans la mesure où elles induisent un travail rythmé par le cycle naturel des élevages.

Dans ce contexte bien particulier, la polyactivité, lorsqu'elle est possible, aura pour finalité de prolonger les contrats dits « saisonniers » en proposant au salarié saisonnier d'effectuer, dans d'autres secteurs d'activité de l'entreprise, des tâches différentes de celles constituant l'objet principal de son contrat saisonnier, dans la mesure où ces tâches relèvent d'un même niveau de qualification.

A titre d'exemple, des salariés affectés au secteur zoologique peuvent être conduits à exercer des activités dans d'autres secteurs, tels qu'entretien, jardin, contrôle... correspondant à des emplois de même qualification.

Dans cette hypothèse (le classement du salarié, prenant en compte cette polyactivité par nature), il n'y a pas lieu de modifier le principe de rémunération par niveau.

Les parties signataires conviennent cependant que les salariés en CDI concernés par les emplois mettant en œuvre une polyactivité significative et permanente, appelé aussi polyvalence, doivent être engagés en fonction d'une activité dominante.

Dans l'hypothèse où les différents emplois effectués dans le cadre de la polyactivité comme ci-dessus définie, lui permettent d'obtenir un CDI et ne correspondent pas à un même niveau de qualification, il est admis que ces emplois puissent être rémunérés distinctement selon la qualification de chaque emploi occupé en fonction du temps travaillé dans chacune de ces activités.

Lorsque la polyactivité relève de deux niveaux de qualification différents exercés de manière significative et permanente, le salarié est rémunéré au niveau correspondant à la qualification la plus élevée.

Article 41

Méthodologie pour la mise en place de la classification

Pour effectuer le classement des salariés dans les différents niveaux retenus, il convient de s'attacher à l'emploi occupé et non aux aptitudes personnelles du salarié concerné ni à sa rémunération acquise. En particulier, la formation et les diplômes n'entrent en ligne de compte que dans la mesure où ils sont mis en œuvre dans l'emploi exercé.

Il en est ainsi plus particulièrement pour les postes liés à l'entretien des animaux ou pour lesquels le personnel est appelé à se trouver en contact avec les animaux. Une durée minimale d'expérience professionnelle avec les espèces animales concernées est alors déterminante comme le prévoit l'arrêté ministériel du 4 octobre 2004 pour la délivrance du certificat de capacité pour l'entretien d'animaux d'espèces non domestiques.

Article 42

Définition et classification des emplois

I. – Personnel hors encadrement

A. – Définition et coefficient des emplois

a) Personnel zoologique

Coefficient 100, aide-soigneur animalier, 1^{er} échelon :

- sans connaissance spéciale ;
- chargé de l'exécution de consignes précises et de tâches reproductives, après simple démonstration et ne nécessitant pas de surveillance particulière.

Coefficient 120, soigneur animalier, 2^e échelon :

- ayant au moins 12 mois d'exercice de la profession dans l'entreprise ;
- ayant acquis dans le secteur auquel il est affecté à titre principal une connaissance des tâches élémentaires relatives aux soins, à l'élevage, à l'entretien et à la surveillance des animaux, à l'utilisation et à la surveillance des installations, à la sécurité du public ;
- capable d'assurer seul ces travaux sous surveillance intermittente ;
- capable de fournir les éléments nécessaires pour la rédaction d'un rapport de fin de journée.

Coefficient 140, soigneur animalier confirmé, 3^e échelon :

- ayant acquis dans le(s) secteur(s) au(x)quel(s) il est affecté à titre principal une connaissance générale des tâches relatives aux soins, à l'élevage, à l'entretien et à la surveillance des animaux, à l'utilisation et à la surveillance des installations, à la sécurité du public ;
- capable de les assurer seul sans surveillance mais sous contrôle *a posteriori* ;
- amené, à la demande de l'entreprise, à faire un diagnostic sur l'élevage placé sous sa responsabilité et à rédiger un rapport de fin de journée.

Coefficient 160, soigneur animalier qualifié, 4^e échelon :

- ayant acquis dans le(s) secteur(s) au(x)quel(s) il est affecté à titre principal une excellente connaissance des tâches relatives aux soins, à l'élevage, à l'entretien et à la surveillance des animaux, à l'utilisation et à la surveillance des installations, à la sécurité du public ;
- apte à les assurer avec efficacité sans surveillance mais sous contrôle *a posteriori* ;
- capable de faire un diagnostic sur l'élevage placé sous sa responsabilité ;
- apte à rédiger, à la demande de l'entreprise, un rapport détaillé de fin de journée ;
- amené à participer aux décisions techniques concernant les installations de son secteur d'activité.

Coefficient 175, soigneur animalier hautement qualifié, 5^e échelon :

- rompu dans le(s) secteur(s) au(x)quel(s) il est affecté à titre principal, à la connaissance des tâches relatives aux soins, à l'élevage, à l'entretien et à la surveillance des animaux, à l'utilisation et à la surveillance des installations, à la sécurité du public ;
- dont l'expérience permet occasionnellement d'organiser et de distribuer le travail d'un ou de plusieurs autres soigneurs ou animaliers sous le contrôle d'un supérieur ;
- capable de faire un diagnostic sur l'élevage placé sous sa responsabilité ;
- apte à rédiger, à la demande de l'entreprise, un rapport détaillé de fin de journée ;
- apte à participer aux décisions techniques concernant les installations de son secteur d'activité ;
- amené à participer à des fonctions complémentaires directement liées à la conduite de l'élevage : relations avec les fournisseurs, suivi des approvisionnements ou des commandes, suivi technique des activités, éventuellement saisie et enregistrement des données informatiques.

b) Personnel technique, entretien, jardins et gardiennage

Coefficient 100, ouvrier 1^{er} échelon :

- sans connaissance spéciale liée au poste ;
- chargé de l'exécution de consignes précises et de tâches reproductives après simple démonstration et ne nécessitant pas de surveillance particulière.

Coefficient 120, ouvrier 2^e échelon :

- ayant une connaissance des tâches techniques et d'entretien élémentaires ;
- capable de les assurer seul sous surveillance intermittente.

Coefficient 140, ouvrier confirmé, 3^e échelon :

- ayant une connaissance générale des différentes tâches techniques et d'entretien appropriées à l'entreprise ;
- capable de les assurer seul sans surveillance, mais sous contrôle *a posteriori* ;
- capable, à la demande de l'entreprise, de participer à l'organisation de son travail.

Coefficient 160, ouvrier qualifié, 4^e échelon :

- ayant une excellente connaissance des différentes tâches techniques et d'entretien appropriées à l'entreprise et apte à les assurer avec efficacité ;
- capable, à la demande de l'entreprise, de participer à l'organisation de son travail ;
- apte à entretenir le matériel technique mis à sa disposition, au-delà de l'entretien de base.

Coefficient 175, ouvrier hautement qualifié, 5^e échelon :

- rompu aux différentes tâches techniques et d'entretien appropriées à l'entreprise ;
- dont l'expérience permet occasionnellement d'organiser et de distribuer le travail d'un ou de plusieurs autres ouvriers sous le contrôle d'un supérieur ;
- apte à entretenir le matériel technique mis à sa disposition, au-delà de l'entretien de base ;
- amené à participer aux décisions techniques concernant les installations de son secteur d'activité.

c) Employé administratif ou des services annexes (hôtel, restauration, bar, boutique)

Coefficient 100, employé administratif ou des services annexes, 1^{er} échelon :

- sans qualification spéciale ;
- chargé de l'exécution de consignes précises et de tâches reproductives après simple démonstration et ne nécessitant pas de surveillance particulière.

Coefficient 120, employé administratif ou des services annexes, 2^e échelon :

- ayant une connaissance des tâches élémentaires de la fonction ;
- capable de les assurer seul sous surveillance intermittente.

Coefficient 140, employé administratif ou des services annexes confirmé, 3^e échelon :

- ayant une connaissance générale des tâches de la fonction ;
- capable de les assurer seul sans surveillance, mais sous contrôle *a posteriori*

Coefficient 160, employé administratif ou des services annexes qualifié, 4^e échelon :

- ayant une excellente connaissance des tâches de la fonction ;
- capable de les assurer avec efficacité sans surveillance, mais sous contrôle *a posteriori* ;
- apte, dans le cadre de son activité, à effectuer les tâches élémentaires de gestion telles que l'inventaire de stocks, le passage d'écritures comptables, techniques ou commerciales.

- Coefficient 175, employé administratif ou des services annexes, hautement qualifié, 5^e échelon :
- rompu aux différentes tâches de la fonction ;
 - dont l'expérience permet occasionnellement d'organiser et de distribuer le travail d'un ou de plusieurs autres employés ;
 - apte, dans le cadre de son activité, à rédiger, sous le contrôle d'un supérieur, divers courriers ou rapports adaptés aux interlocuteurs.

B. – Progression dans les échelons

Le passage d'un échelon à un échelon supérieur pourra être débattu lors de l'entretien annuel obligatoire. Cela suppose que les aptitudes requises pour la tenue de l'emploi considéré soient réunies. Il est conditionné par la tenue d'un entretien professionnel préalable destiné à vérifier ce point.

Les entretiens professionnels peuvent être tenus à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur et sont finalisés par un écrit signé des deux parties.

L'employeur peut poser comme condition à son acceptation du passage à un échelon supérieur, en fonction des postes disponibles, le suivi par le salarié d'une formation adaptée à l'emploi en cause.

Les salariés occupés à temps plein ou à temps partiel, réunissant les aptitudes requises, se voient proposer prioritairement les emplois vacants d'un échelon supérieur existant avant toute embauche extérieure.

II. – Définition et coefficient des emplois du personnel d'encadrement

a) Coefficient 225, agent de maîtrise

Salarié exerçant une activité dans la ou les filières considérées (zoologique, technique, entretien et jardins, services annexes : hôtel, restauration, bar, boutique, service administratif...) appelé à contrôler le travail des salariés des échelons 1 à 5 placés sous son autorité.

Ce travail s'effectue selon les directives qui lui sont fournies par sa hiérarchie.

b) Cadres

Coefficient 250, groupe IV : cadre dont la fonction est de diriger les travaux d'un parc zoologique ou d'un service selon les directives générales établies périodiquement par l'employeur ou un cadre du groupe I, du groupe II ou du groupe III, et de prendre part à l'exécution des travaux.

Sont assimilées au minimum aux cadres du groupe les personnes qui, par leur formation ou leurs fonctions dans l'entreprise, sont chargées d'effectuer des travaux précis sur le plan technique, scientifique ou commercial, sans fonction de commandement hiérarchique.

Coefficient 300, groupe III : cadre dont la fonction est de diriger les travaux d'un parc zoologique ou d'un service avec expérience, initiative et compétence selon les directives générales établies périodiquement par l'employeur ou un cadre du groupe I ou du groupe II, et de prendre part à l'exécution des travaux.

Coefficient 350, groupe II : cadre dont la fonction est de diriger les travaux d'un parc zoologique ou d'un service avec expérience, initiative et compétence selon les directives générales établies périodiquement par l'employeur ou un cadre du groupe I, et de prendre part à l'exécution des travaux.

Coefficient 400, groupe I : cadre dont la fonction est d'administrer l'exploitation selon les directives générales préalablement établies et laissant une large place à l'initiative personnelle.

Selon la taille de l'entreprise, un cadre, quel que soit le groupe auquel il appartient, peut participer au recrutement du personnel dont il est responsable. Il peut tenir ou faire tenir la gestion comptable du ou des services intérieurs placés sous sa responsabilité.

En tout état de cause, l'embauche définitive du personnel relève de la responsabilité de l'employeur ou d'un cadre du groupe I.

Les cadres des différents groupes doivent avoir des connaissances théoriques et pratiques approfondies dans le domaine zoologique, scientifique, technique, social ou commercial des fonctions qu'ils occupent. Il peut être exigé l'obtention du certificat de capacité prévu par les articles R. 214-25 à R. 214-28 du code rural et de la pêche maritime pour le ou les cadres ayant la responsabilité du suivi zoologique des troupeaux, et ce, quel que soit le groupe auquel il appartient ou ils appartiennent.

CHAPITRE XII

SALAIRES ET ACCESSOIRES DE SALAIRES, PAIEMENT DES SALAIRES

Article 43

Salaires et accessoires de salaires

Les salaires minima sont déterminés selon les modalités fixées à l'annexe I de la présente convention.

En aucun cas, le salaire payé ne peut être inférieur à celui résultant de l'application des textes relatifs au salaire minimum de croissance ou à celui prévu par la présente convention pour chaque coefficient d'emploi.

En cas de promotion d'un salarié, le niveau de coefficient ne peut être inférieur à celui acquis précédemment, notamment en raison de l'ancienneté.

En fonction des particularités liées au rythme de l'activité saisonnière ou de la spécificité de certains élevages, des primes peuvent être négociées dans les entreprises concernées et faire l'objet d'accords propres à chacune d'entre elles.

En raison de la nature de leur activité, du niveau de leur responsabilité et de la marge de liberté dont ils disposent dans l'organisation de leur travail, les cadres peuvent être rémunérés par un salaire forfaitaire couvrant les dépassements éventuels de la durée du travail. Le contrat individuel de travail doit faire référence aux éléments de cette rémunération forfaitaire.

Article 44

Ancienneté

Les salariés justifiant d'au moins 5 années de présence continue dans un niveau de qualification donné reçoivent une rémunération au moins égale au salaire minimal de leur échelon, majoré de :

- 10 points après 5 ans de présence continue ;
- 14 points après 7 ans de présence continue ;
- 20 points après 10 ans de présence continue.

L'ancienneté d'un salarié correspond au temps écoulé depuis sa date d'accession, déduction faite de la durée des congés sans solde.

Article 45

Périodicité de la paie

La paie est effectuée suivant la périodicité adoptée d'un commun accord entre l'employeur et le salarié pour le règlement des salaires et, en tout état de cause, au moins une fois par mois et, au plus tard, le 5^e jour ouvrable qui suit le mois civil de référence.

Article 46

Bulletin de paie

L'employeur doit remettre au salarié sur le temps de travail, à l'occasion du paiement de sa rémunération, un bulletin de paie conforme aux dispositions de l'article R. 3243-1 du code du travail.

Article 47

Durée hebdomadaire du travail

La durée du travail est fixée conformément à la législation en vigueur.

Sauf accord d'entreprise ou usages plus favorables, et sans préjudice de l'application des dispositions du 2^e alinéa de l'article 58, la durée du travail s'entend du travail effectif à l'exclusion du temps nécessaire à l'habillage et au repas.

La durée de 35 heures peut être répartie d'une manière égale ou inégale sur une période allant de 4 à 6 jours par semaine.

Compte tenu de l'activité spécifique des parcs et jardins zoologiques, le salarié qui a seul la garde du cheptel ne doit pas quitter son poste avant d'avoir été remplacé ou d'avoir obtenu l'autorisation de l'employeur ou de son représentant.

Un salarié ne peut être employé plus de 6 jours par semaine civile avec un maximum de 9 jours consécutifs sur 2 semaines, 7 fois au maximum dans l'année.

Il est rappelé que les dispositions législatives et réglementaires en vigueur posent les limites suivantes à la durée du travail :

- durée journalière maximale : 12 heures de travail effectif (art. L. 713-5 du code rural et de la pêche maritime), plafonné à 10 jours par an ;
- durée hebdomadaire maximale : 48 heures de travail effectif, plafonné à 5 semaines par an hors aménagement de la répartition de la durée du temps de travail (voir art. 48 1.c) ;
- durée maximale hebdomadaire moyenne : 46 heures en moyenne sur 12 semaines.

La durée du repos entre la fin d'une journée de travail et la reprise du travail la journée suivante doit, sauf circonstances exceptionnelles, être de 11 heures. Toutefois, elle est de 12 heures pour les salariés mineurs.

En cas de baisse d'activité ayant une incidence sur la durée du travail, sans préjudice d'accord sur la répartition de la durée du travail ou de réduction collective de la durée du travail et de toutes formes de travail à temps partiel ou d'heures pouvant donner lieu à récupération, il est rappelé que, dans des conditions fixées par la loi et la réglementation en vigueur, il y a lieu de mettre en œuvre les dispositions relatives au chômage partiel.

Article 48

Aménagement du temps de travail

1. Généralités

Les parties constatent la spécificité du secteur d'activité visé par la présente convention, caractérisé par des variations d'activité saisonnières, mais aussi par des variations d'activité au sein du mois, de la semaine, voire de la journée. Elles prennent acte des difficultés particulières pouvant naître des intempéries en raison de la nature même de l'activité exercée telle que définie dans le champ d'application.

Les entreprises qui le souhaitent peuvent donc, en application et dans les conditions fixées par les articles suivants, adopter les modalités d'aménagement du temps de travail, sans préjudice des accords d'entreprise qu'elles peuvent conclure sur les mêmes sujets, sur les thèmes pour lesquels la loi autorise la conclusion d'accords d'entreprise.

2. Répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année

La répartition de la durée du temps de travail pourra s'effectuer sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année conformément aux articles L. 3122-2 et suivants du code du travail.

a) Personnel concerné par la répartition de la durée du temps de travail

La répartition de la durée du temps de travail peut s'appliquer à tout le personnel quelle que soit la forme du contrat de travail.

b) La période de répartition

La période de répartition peut s'appliquer sur tout ou partie de l'année au niveau de l'entreprise ou d'un ou de plusieurs services. L'employeur indique par voie d'affichage la répartition de la durée du travail au niveau de l'entreprise ou du service. Dans le cas d'une répartition du temps de travail sur l'année, l'information par voie d'affichage est faite 1 mois à l'avance. Dans les autres cas, l'information est donnée par voie d'affichage 10 jours minimum à l'avance.

c) L'amplitude du temps de travail

Les semaines de travail sont réparties entre semaines hautes et semaines basses. Les limites hautes sont définies au niveau de l'entreprise ou de l'établissement dans les limites maximales de 48 heures sur une semaine et de 44 heures sur 12 semaines consécutives à condition de respecter la durée annuelle de travail effectif de 1 645 heures. L'employeur peut alors proposer au salarié de payer ou récupérer les jours fériés. Selon leur emploi, certains salariés sont soumis à un horaire collectif annuel de 1 607 heures. L'horaire hebdomadaire peut être ramené à 0.

La durée annuelle de travail effectif est :

- soit de 1 645 heures ; dans ce cas, les jours fériés sont payés et non récupérés ;
- soit, pour tout ou partie, de 1 607 heures.

Les heures effectuées au-delà de la durée légale de 35 heures, dans la limite supérieure de la répartition de la durée du travail qui a été retenue, ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Elles ne sont pas imputables sur le contingent annuel d'heures supplémentaires. Les dispositions relatives aux heures supplémentaires ne leur sont pas applicables.

d) Planning et délai de prévenance

Un planning indicatif de la répartition du temps de travail est établi en indiquant les périodes hautes et les périodes basses. La programmation prévisionnelle indicative du temps de travail débutera en début de période haute. La durée du travail ou les horaires pourront être modifiés en respectant le délai de prévenance de 7 jours. Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles, ce délai pourra être réduit à un jour.

e) Rémunération

La rémunération mensuelle des salariés est indépendante de l'horaire réel effectué au cours de chaque mois. Le mode de calcul de leur rémunération mensuelle brute se fera selon la méthode de la rémunération lissée. A la fin de la période de référence, les heures non compensées doivent être payées au titre des heures supplémentaires.

f) Absences

En cas d'absence ne donnant pas lieu à maintien du salaire par l'employeur, la déduction à opérer sur la rémunération mensuelle lissée est fonction du nombre d'heures d'absence calculé par rapport à l'horaire programmé. La déduction est égale, par heure d'absence, à 1/151,67 de la rémunération mensuelle lissée de base. Lorsque l'absence porte sur plus de 151,67 heures au titre d'un même mois, une déduction supplémentaire est effectuée sur la rémunération du mois suivant.

g) Départ du salarié

En cas de rupture du contrat de travail il sera procédé à l'arrêt des comptes au moment du solde de tout compte.

3. Heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires susceptible d'être pratiqué s'établit à 220 heures conformément à l'article D. 3121-3 du code du travail.

Les heures supplémentaires de travail effectif décomptées à la semaine, effectuées à la demande de l'employeur, sont payées avec les majorations légales :

- 25 % pour les 8 premières heures ;
- 50 % pour les heures suivantes.

4. Repos compensateur de remplacement

Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-24 du code du travail, les heures supplémentaires sont intégralement remplacées par un repos compensateur de remplacement correspondant à un report en heures payées et non effectuées, tenant compte des majorations. Ces heures, conformément à l'article L. 3121-25 du code du travail, ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

A défaut d'accord d'entreprise prévoyant des dispositions différentes, le repos compensateur de remplacement peut être pris dans les conditions suivantes :

- sous la forme d'un crédit/débit, dès lors qu'une comptabilisation individuelle des heures, portée à la connaissance du salarié, lui permet de connaître précisément l'état de ses droits ;
- pendant la saison, à une date fixée par l'employeur après concertation avec le salarié ;
- dès le dernier jour de la saison, avec l'accord du salarié.

Dans ces cas, les majorations sont de 25 % par heure reportée pour les 8 premières heures d'une semaine et de 50 % pour les heures suivantes de la même semaine.

Ces dispositions ne font pas obstacle à la conclusion d'accords sur la répartition de la durée du travail dans les entreprises.

Les salariés à temps partiel annuel, mensuel ou hebdomadaire bénéficient des mêmes règles conventionnelles que les salariés à temps plein.

Les salariés concernés sont informés mensuellement par document annexé au bulletin de paie de l'état de leurs droits en matière de repos compensateur de remplacement.

Les entreprises se dotent d'un élément de contrôle du temps de travail effectué par les salariés, par tout support approprié.

5. Contrepartie obligatoire en repos

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel, soit 220 heures, donnent droit dans les conditions et limites fixées par les dispositions législatives à une contrepartie obligatoire de repos.

La contrepartie obligatoire de repos est fixée :

- à 50 % pour les entreprises < 20 salariés ;
- à 100 % pour les entreprises > 20 salariés.

La contrepartie obligatoire en repos pourra être prise par demi-journée ou journée complète à compter du moment où est constaté le dépassement dans un délai maximum de 1 an, ou indemnisée en cas de départ du salarié.

Article 49

Récupération des heures perdues

Les éventuelles heures perdues, dans les cas prévus à l'article R. 713-4 du code rural et de la pêche maritime et à l'article L. 3122-27 du code du travail, notamment par suite d'interruption collective du travail résultant de causes accidentelles, d'intempéries et/ou de cas de force majeure, peuvent faire l'objet d'une récupération.

Les heures perdues par suite d'interruption de travail collective non prévisible font alors l'objet d'une récupération dans les conditions suivantes :

1. Les heures sont récupérées dans les 12 mois suivant l'interruption collective de travail. En cas de départ du salarié de l'entreprise en cours d'année, les heures perdues ne sont payées que dans la mesure où elles ont été travaillées.

2. La récupération ne peut avoir pour effet de prolonger de plus de 3 heures par jour ou par journée complète et de porter à plus de 48 heures par semaine la durée effective de travail.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, quand ils existent, sont consultés préalablement sur le calendrier de la récupération.

L'administration du travail est informée des interruptions collectives de travail et des modalités de la récupération.

Les conflits collectifs ne constituent pas un cas de force majeure susceptible de donner lieu à récupération des heures perdues.

Les absences autorisées peuvent faire, avec l'accord de l'employeur, l'objet d'une récupération des heures ainsi perdues.

Article 50

Travail à temps partiel annuel, mensuel ou hebdomadaire

Conformément aux dispositions des articles L. 3123-1 et suivants du code du travail, sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail.

Les salariés à temps partiel annuel, mensuel ou hebdomadaire bénéficient des mêmes règles conventionnelles que les salariés à temps plein.

Leur ancienneté est décomptée à partir de leur entrée dans l'entreprise.

L'indemnité de licenciement ou l'indemnité de départ à la retraite des salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

Le contrat de travail des salariés doit spécifier la durée globale annuelle du travail et préciser si la répartition est hebdomadaire, mensuelle ou annuelle. Il détermine également les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà du temps de travail fixé par le contrat.

Le nombre d'heures complémentaires effectuées ne peut être supérieur à 30 % de la durée du temps de travail fixée dans le contrat.

Si le nombre d'heures complémentaires effectuées est compris entre 10 % et 30 % du temps de travail prévu, deux années consécutives, la durée globale annuelle est, si les salariés en font la demande, revalorisée de la moitié des heures complémentaires effectuées en moyenne durant les deux années précédentes.

Le refus d'effectuer un travail à temps partiel et/ou des heures complémentaires autres que celles prévues au contrat ne peut constituer une faute ou un motif de licenciement.

La durée du délai de prévenance dont bénéficient les salariés en cas de modification par l'employeur de la répartition de leurs horaires de travail est au minimum de :

- 7 jours calendaires dans le cadre d'une répartition hebdomadaire du temps de travail ;
- 15 jours calendaires dans le cadre d'une répartition mensuelle ;
- 1 mois dans le cadre d'une répartition annuelle.

En cas de travail à temps partiel annuel, le lissage de la rémunération sur l'année est facultatif. Lorsqu'il s'applique, il est spécifié dans le contrat de travail.

Les salariés travaillant à temps partiel bénéficient d'une priorité d'embauchage à temps plein, dans tout poste de qualification identique.

Pour déterminer la priorité d'embauchage à temps plein, les modalités suivantes sont retenues :

- les salariés qui entendent bénéficier d'un temps plein en avisent l'employeur par écrit, tout moyen de preuve pouvant être retenu ;
- les vacances d'emploi sont portées à la connaissance des salariés ayant demandé à bénéficier de la priorité, et répondant à la qualification demandée ;
- en cas de pluralité de demandes pour un même poste à pourvoir, est retenue en priorité la candidature répondant à la qualification concernée par ordre d'ancienneté de la demande.

Article 51

Travail de nuit

1. Travailleur de nuit

1.1. Est considéré comme travailleur de nuit tout travailleur qui :

- a) Soit accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien durant la période entre 22 heures et 5 heures du matin ou toute autre période prévue à l'article L. 3122-29 du code du travail ;
- b) Soit accomplit pendant une période de 12 mois consécutifs 270 heures de travail.

Outre les conditions générales des travailleurs de nuit contenues dans les articles L. 3122-40 à L. 3122-46 du code du travail, le travail habituel de nuit fait l'objet d'une contrepartie sous forme de repos en application de l'article L. 3122-39 du code du travail. Les compensations en repos seront calculées au trimestre civil de la façon suivante : 5 % de repos par heure de travail effectuée entre 22 heures et 5 heures du matin.

Pour les salariés occupés à temps plein et présents toute l'année au cours de cette période, le repos compensateur sera en tout état de cause forfaitisé à 4 jours par an. Ces jours seront pris hors période de haute saison.

1.2. Organisation du temps de travail et durée du travail

La durée maximale quotidienne journalière de travail de nuit est de 8 heures de travail effectif en application de l'article L. 3122-34 du code du travail. Cette durée maximale pourra être portée à 12 heures pour les activités suivantes :

- a) Activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes ;
- b) Activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service (art. R. 3122-9 du code du travail), notamment dans les services annexes liés à l'hébergement dont l'hôtellerie.

2. Travail de nuit exceptionnel

En dehors d'un horaire de travail de nuit habituel tel que défini précédemment, il peut être effectué exceptionnellement, pour des raisons de service, un travail de nuit, entre 22 heures et 5 heures du matin, par des salariés âgés d'au moins 18 ans. Dans ce cas, le travail effectué de nuit ne fait

pas l'objet d'une contrepartie en repos mais est rémunéré au taux horaire de base correspondant à chaque qualification professionnelle majoré de 25 %. Cette majoration se cumule le cas échéant avec celle prévue pour les heures supplémentaires.

Les jeunes ouvriers et apprentis de moins de 18 ans ne peuvent être employés à aucun travail de nuit.

Article 52

Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire est accordé conformément aux dispositions législatives et réglementaires applicables dans l'entreprise concernée et notamment les dispositions de l'article L. 714-1 du code rural et de la pêche maritime.

CHAPITRE XIV

CONGÉS

Article 53

1^{er} Mai

Le 1^{er} Mai est chômé et payé. Dans les entreprises qui, en raison de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés le 1^{er} Mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité égale au montant de ce salaire.

Article 54

Jours fériés chômés

Les jours fériés chômés sont le :

- 1^{er} janvier ;
- lundi de Pâques ;
- 1^{er} Mai ;
- 8 Mai ;
- Ascension ;
- lundi de Pentecôte ;
- 14 Juillet ;
- Assomption ;
- 1^{er} novembre ;
- 11 Novembre ;
- 25 décembre.

Ils sont payés conformément à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978.

S'ils sont travaillés, les jours fériés donnent lieu à récupération ou sont majorés à 100 % selon le choix de l'employeur. Les jours de récupération sont fixés entre les parties concernées.

Le chômage des jours fériés légaux ne peut être, pour les salariés, la cause d'une réduction de la rémunération, sous réserve d'un travail effectif le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Article 55

Journée de solidarité

Conformément à l'article L. 3133-7 du code du travail, une journée de solidarité est instituée. Sa durée est de 7 heures. La journée supplémentaire travaillée pourra être :

- soit un jour férié précédemment chômé autre que le 1^{er} Mai ;
- soit un jour de RTT, lorsque la réduction du temps de travail est organisée sur l'année ;

- soit tout autre jour précédemment non travaillé ;
- soit constituée par fractionnement des 7 heures sur l'année.

Article 56

Durée des congés payés

Le salarié qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum de 10 jours de travail, a droit à un congé payé dont la durée est déterminée à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables.

Article 57

Ordre et périodicité des départs en congés

Après avis des représentants du personnel, l'ordre des départs en congés est fixé par l'employeur en fonction des nécessités du service, en tenant compte, autant que possible, des congés scolaires pour les salariés ayant des enfants scolarisés.

Le congé principal d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égal à 24 jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié ou à la demande du salarié avec l'agrément de l'employeur. Dans ce cas, une fraction doit être au moins de 12 jours ouvrables continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaire. Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année, sauf accord ou pratique d'entreprise. Dans ce dernier cas, la fraction peut être comprise dans la période allant du 1^{er} avril au 30 novembre.

Les jours restant dus peuvent être pris en une ou plusieurs fois en dehors de cette période.

Il est attribué 2 jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à 6 et 1 seul jour lorsque ce nombre est compris entre 3 et 5 jours.

Dans les établissements de plus de 11 salariés, les modifications de dates des congés demandés par l'employeur fera l'objet d'une information auprès des représentants du personnel.

La 5^e semaine de congés payés ne peut ouvrir droit à supplément de congé.

Article 58

Indemnité de congés payés

L'indemnité de congés payés est calculée conformément à l'article L. 3141-22 et suivants du code du travail.

Les salariés occasionnels qui travaillent moins de 24 jours au cours de l'année de référence bénéficient de l'indemnité compensatrice de congés payés et correspondant à 10 % de la rémunération brute totale de l'année de référence.

Article 59

Congés pour événements familiaux

Les congés pour événements familiaux sont ainsi fixés :

- mariage ou Pacs du salarié : 4 jours ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- décès du père ou de la mère : 1 jour ;
- décès d'un frère, d'une sœur, du beau-père ou de la belle-mère : 1 jour ;
- décès d'un enfant, d'un conjoint ou d'un partenaire lié par un Pacs ou d'un concubin (déclaration officielle de 2 ans) : 4 jours.

Ces jours d'absence exceptionnelle sont pris au moment des événements en cause et n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Article 60

Congés spéciaux

Les salariés peuvent accéder à divers congés sans solde, dans les conditions et limites fixées pour chacun d'eux par le code du travail. Les principaux congés ainsi prévus sont :

- congé postnatal (art. L. 1225-47 du code du travail) ;
- congé de paternité (art. L. 1225-35 du code du travail) ;
- congé parental d'éducation (art. L. 1225-47 du code du travail) ;
- congé pour création d'entreprise (art. L. 3142-78 et suivants du code du travail) ;
- congé sabbatique (art. L. 3142-91 et suivants du code du travail) ;
- congé de formation économique, sociale ou syndicale (voir l'article 14 sur l'exercice du droit syndical) ;
- congé pour enfant malade : tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge. La durée du congé est au maximum de 3 jours par an. Cette durée est portée à 5 jours si l'enfant a moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans ;
- congé pour adoption (art. L. 1225-37 et suivants du code du travail).

Les conditions de reprise du travail et de décompte de l'ancienneté et des congés payés sont celles prévues par les dispositions légales ou réglementaires s'y rapportant.

CHAPITRE XV

HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 61

Hygiène, sécurité et conditions de travail

Les dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité sont régies par le livre II, titre III, du code du travail (art. L. 4121-1 et suivants du code du travail) et les décrets pris pour son application.

En particulier, les employeurs se conforment à l'obligation d'assurer une formation à la sécurité du poste de travail au bénéfice des salariés :

- nouvellement embauchés ;
- qui changent de poste de travail ou de technique ;
- qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'une durée d'au moins 21 jours, lorsque le médecin du travail en fait la demande ;
- temporaires, à l'exception de ceux appelés pour exécuter des travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité et déjà dotés des qualifications nécessaires.

Cette formation est applicable aux salariés recrutés pour un contrat à durée déterminée ou pour les salariés intérimaires.

Les postes impliquant un travail avec des animaux dangereux donnent lieu à une formation à la sécurité adaptée, élaborée au niveau de chaque parc.

Le règlement intérieur à l'usage du public, tel qu'il est prévu par la réglementation en vigueur, ainsi que le plan de secours doivent être portés à la connaissance des salariés par tout moyen approprié.

Article 62

Travaux insalubres ou dangereux

Lors de l'exécution de travaux insalubres ou dangereux, il incombe à l'employeur de fournir les vêtements et accessoires de protection au salarié qui est tenu de les utiliser.

En outre, le temps d'habillage et de toilette afférent à ces éventuels travaux est considéré comme temps de travail effectif.

Les jeunes de moins de 18 ans ne peuvent être employés à des travaux insalubres ou dangereux.

Article 63

Médecine du travail

Les employeurs sont tenus d'adhérer pour leur personnel aux organismes compétents de médecine du travail.

Tout salarié doit se soumettre à la visite d'embauche avec son carnet de vaccination et aux contrôles médicaux prévus par la réglementation.

CHAPITRE XVI

FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Article 64

Formation professionnelle continue : principes

La formation professionnelle continue a pour objet :

- de permettre l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle, dans le cadre du plan de formation mis en œuvre dans les entreprises et du droit individuel à la formation, adaptées aux secteurs d'activité des parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public ;
- de développer l'insertion professionnelle des jeunes et des publics prioritaires en leur permettant de suivre des actions de formation, notamment dans le cadre des contrats et des périodes de professionnalisation ;
- d'assurer un développement adapté de la formation professionnelle dans les métiers ou emplois exercés dans les parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public.

Les actions de formation, pour être éligibles et prioritaires au titre du droit individuel de formation, doivent être des actions de formation pouvant favoriser l'évolution professionnelle du salarié, sa polyvalence et sa qualification. Il s'agit de formations techniques ou professionnelles en lien avec les métiers ou emplois exercés dans les parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public.

Article 65

Plan de formation

Les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi sont mises en œuvre pendant le temps du travail. Elles donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent, en application d'un accord entre le salarié et l'employeur, se dérouler hors du temps de travail effectif :

- dans la limite de 80 heures par an et salarié ;
- pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours sur l'année, dans la limite de 5 % du forfait.

Les heures de formation accomplies en dehors du temps de travail des salariés donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation (n'ayant pas le caractère de rémunération) dont le montant est égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné.

L'employeur définit avant le départ du salarié en formation, en tout ou partie hors temps de travail, dans le cas prévu au paragraphe précédent, les engagements souscrits par elle dès lors que le salarié aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Les engagements de l'employeur portent sur :

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

Article 66

Droit individuel à la formation dans le cas de contrat de travail à durée indéterminée

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures.

La durée de 20 heures est portée à 24 heures pour les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée ayant :

- soit plus de 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- soit plus de 45 ans.

Ce droit de 20 heures (ou de 24 heures) par an s'applique depuis le 1^{er} janvier 2004.

La condition d'ancienneté s'apprécie au 1^{er} janvier de chaque année. Pour l'appréciation de la condition d'ancienneté du droit individuel à la formation, tout salarié embauché entre le 1^{er} janvier et le 30 juin de l'année précédant le 1^{er} janvier de l'année considérée est réputé avoir 1 an d'ancienneté

Tout salarié embauché entre le 1^{er} juillet et le 31 décembre est réputé avoir 1 an d'ancienneté au 1^{er} janvier de la 2^e année civile suivant celle de son embauche.

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation calculé au prorata de son temps de travail sur la base de 20 heures et plafonné à 120 heures (144 heures pour les salariés concernés).

Article 67

Acquisition du droit en cas de suspension du contrat de travail

En cas d'absence pour congé sabbatique, congé sans solde supérieur à 1 mois, congé pour création d'entreprise, congé individuel de formation au cours d'une année, le droit individuel à la formation du salarié est calculé au prorata du temps de présence pendant l'année considérée.

En cas d'absence pour maladie ou accident de la vie privée, accident de trajet, d'une durée supérieure à 1 mois, le droit individuel à la formation du salarié est calculé au prorata du temps de présence pendant l'année considérée.

Pour tout autre motif de suspension du contrat, y compris en cas de congé de maternité, le droit individuel à la formation est maintenu intégralement.

Article 68

Cumul des heures de formation

Le nombre d'heures de formation pouvant être cumulé par un salarié au titre du droit individuel à la formation s'apprécie en totalisant le nombre d'heures acquis chaque année et non utilisé par le salarié dans la limite maximale de 120 heures, et ce pendant au maximum 6 ans, et pour les sala-

riés visés à l'alinéa 2 de l'article 65 dans la limite maximale de 144 heures pendant au maximum 6 ans.

Pour les salariés à temps partiel, le nombre cumulé est égal aux heures acquises chaque année par le salarié au prorata de son temps de travail dans la limite de 120 heures quel que soit le nombre d'années cumulées pour atteindre ce plafond.

Article 69

Droit individuel à la formation dans le cas de contrats de travail à durée déterminée

Après 4 mois (consécutifs ou non) sous contrat à durée déterminée au cours des 12 derniers mois, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée peuvent bénéficier du droit individuel à la formation calculé au prorata. L'employeur est tenu d'en informer le salarié en portant sur son certificat de travail les droits ainsi obtenus.

Article 70

Utilisation du droit individuel à la formation

1. Cas général

a) Formulation de la demande

Il appartient au salarié de prendre l'initiative d'utiliser son droit individuel à la formation par une demande écrite en précisant la formation souhaitée, sa durée, les dates et heures de l'action de formation.

b) Accord de l'employeur

L'employeur doit répondre dans le mois qui suit la réception de la demande. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai d'un mois est considérée comme valant acceptation du choix de l'action de formation.

Le commun accord du salarié et de l'employeur est formalisé par écrit. Il doit préciser la date d'embauche du salarié dans l'entreprise, l'action de formation retenue, sa durée, les dates et heures de l'action. Il pourra être utilisé un document établi par l'organisme paritaire collecteur de la contribution affectée au droit individuel de formation.

Le document écrit est transmis à l'organisme paritaire qui vérifie les droits acquis par le salarié et la conformité de l'action de formation aux orientations éligibles et prioritaires définies à l'article 63 « Formation professionnelle continue : principes ».

L'organisme informe l'employeur et le salarié de la prise en charge de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation du salarié.

Les heures de formation peuvent être prises totalement en dehors du temps de travail sous réserve que les heures de travail et les heures de formation n'excèdent pas sur une même semaine 48 heures.

Les heures de formation suivies en dehors du temps de travail ne constituent pas un temps de travail. Elles donnent lieu au versement de l'allocation de formation égale à un pourcentage de la rémunération nette du salarié pour le temps correspondant selon les modalités fixées à l'article L. 6321-10 du code du travail.

Les heures de formation suivies pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération selon les modalités fixées par le code du travail.

c) Refus de l'employeur

Si l'employeur n'est pas d'accord sur le choix de l'action de formation, il refuse au salarié le suivi de l'action de formation.

Après le refus par l'employeur 2 années consécutives du droit individuel de formation (DIF), le salarié peut s'adresser à l'organisme paritaire collecteur agréé du congé individuel de formation (OPACIF) pour demander la prise en charge de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation (CIF) sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis pour la prise en charge par ledit organisme.

Si l'organisme paritaire agréé collecteur du congé individuel à la formation (OPACIF) accepte la demande du salarié, il en informe le salarié, l'employeur et l'organisme paritaire collecteur agréé du droit individuel à la formation (OPCA). Celui-ci verse à l'organisme collecteur du congé individuel, pour le compte de l'employeur, le montant de l'allocation de formation correspondant à la durée de la formation dans la limite des droits acquis par le salarié au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés selon les modalités fixées par le code du travail.

2. En cas de licenciement

En cas de licenciement sauf licenciement pour faute grave ou lourde, le salarié peut demander à suivre :

- soit une action de bilan de compétences ;
- soit une action de validation des acquis de l'expérience ;
- soit une action de formation d'une durée au plus équivalente à ses droits acquis au titre du droit individuel de formation.

Le salarié doit faire sa demande à l'employeur par écrit, selon les modalités prévues pour le cas général, avant la fin du préavis, que le préavis soit travaillé ou qu'il y ait eu dispense d'exécuter le préavis par l'employeur.

Lorsque l'action de formation se réalise pendant le préavis, elle se déroule pendant le temps de travail.

L'employeur ne peut refuser la demande. Il en informe l'organisme paritaire collecteur du droit individuel à la formation.

L'organisme paritaire collecteur confirme au salarié et, si le préavis n'est pas fini, à l'employeur, la prise en charge de l'action souhaitée par le salarié et rappelle au salarié les délais dont il dispose.

L'employeur précise dans la lettre de notification du licenciement (sauf faute grave ou lourde) les droits acquis par le salarié au titre de son droit individuel à la formation et la possibilité offerte au salarié de demander avant la fin du préavis une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

L'allocation de formation calculée selon les modalités fixées par le code du travail pour les heures correspondant à l'action suivie hors temps de travail est versée par l'organisme collecteur au salarié si le contrat de travail est rompu au moment où intervient l'action de formation.

L'allocation est versée par l'organisme paritaire collecteur au plus tard dans le mois qui suit celui où l'action de formation a été suivie par le salarié sur présentation des documents demandés par l'organisme.

3. En cas de démission

En cas de démission, le salarié peut 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.

4. En cas de départ à la retraite

En cas de départ à la retraite, le droit individuel à la formation n'est pas transférable.

5. Portabilité du DIF

En cas de rupture non consécutive à une faute grave ou lourde ou en cas d'échéance à terme du contrat de travail qui ouvrent droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, la portabilité du droit individuel à la formation pourra s'exercer dans les conditions prévues dans le code du travail (art. L. 6323-17 et suivants).

Article 71

Contrats de professionnalisation

1. Objectif

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion des jeunes et des demandeurs d'emploi en associant formation et acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles.

La formation suivie dans le cadre d'un contrat de professionnalisation doit permettre au salarié d'acquérir une qualification recherchée par l'entreprise reconnue dans les classifications correspondant aux différents métiers ou emplois exercés dans les parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public.

2. Principes

a) Public concerné

Cas général :

- personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- bénéficiaires du revenu de solidarité active ou de l'allocation de solidarité spécifique ;
- personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ;
- personnes handicapées entrant dans les bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Pour le contrat de professionnalisation renforcé :

- jeunes de 16 à 25 ans non détenteurs d'une qualification équivalente au baccalauréat et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- bénéficiaires de minima sociaux : du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- personnes issues d'un contrat unique d'insertion (CUI) ou d'un contrat aidé signé en 2009.

b) Durée du contrat

Le contrat de professionnalisation peut être :

- soit, dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD) de 6 à 18 mois, ou de 6 à 24 mois dans le cas d'un contrat de professionnalisation renforcé pour le public concerné indiqué précédemment ;
- soit au début d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) dans le cadre d'une action de professionnalisation, pour une durée de 6 à 12 mois et jusqu'à 24 mois lorsque la nature de la qualification visée l'exige selon les priorités définies dans l'article 63 de la présente convention ou pour le public concerné par le contrat de professionnalisation renforcé.

c) Modalités de mise en œuvre du contrat

Dans tous les cas, le contrat de professionnalisation est un contrat écrit.

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

Avant la conclusion du contrat de professionnalisation, l'employeur fait une demande de prise en charge à l'organisme collecteur agréé compétent.

Si les conditions définies dans le présent article sont remplies et dans la limite des fonds disponibles, l'organisme collecteur agréé informe l'employeur de la prise en charge du contrat de professionnalisation.

d) Modalités de mise en œuvre de la formation

Pendant la durée du contrat de travail à durée déterminée et pendant l'action de professionnalisation qui intervient obligatoirement au début du contrat dans le cas d'un contrat à durée indéterminée, le salarié suit une formation professionnelle lui permettant d'acquérir la qualification définie en alternance avec des périodes travaillées en relation avec cet objectif de qualification.

La formation est mise en œuvre par un organisme de formation.

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sont mis en œuvre par un organisme de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise elle-même.

Ces actions sont d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans pouvoir être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat.

e) Financement et prise en charge

L'employeur :

- règle les frais de formation ;
- verse au bénéficiaire un salaire au moins égal aux minimums légaux définis en fonction de l'âge et du niveau de formation selon le tableau ci-dessous :

	AU MOINS TITULAIRE D'UN TITRE OU DIPLOME professionnel de niveau IV (*)	AUTRE (*)
26 ans et plus	100 % du Smic	100 % du Smic
21 à 25 ans	80 % du Smic	70 % du Smic
Moins de 21 ans	65 % du Smic	55 % du Smic
(*) La rémunération ne peut être ni inférieure au Smic ni inférieure à 85 % du salaire minimum conventionnel.		

f) Tutorat

L'employeur peut confier la mission de tutorat à un salarié volontaire. L'employeur veille à permettre au tuteur d'assurer sa mission.

Le tuteur doit être au moins du même niveau de classification que le poste pour lequel il forme le salarié.

Le tuteur ne peut exercer simultanément son tutorat auprès de plus de 3 bénéficiaires (auprès de 2 bénéficiaires maximum si le tuteur est l'employeur) de contrat de professionnalisation.

Le tuteur a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider le bénéficiaire, de veiller au respect de son emploi du temps, d'assurer la liaison avec l'organisme ou le service de formation, de participer à l'évaluation de suivi de la formation, d'organiser, avec les salariés concernés, l'activité du bénéficiaire dans l'entreprise et de contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels.

Article 72

Périodes de professionnalisation

1. Principes

La période de professionnalisation a pour objectif de permettre au salarié d'acquérir une des qualifications prévues dans les classifications correspondant aux différents métiers ou emplois exercés dans les parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public ou prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail.

La formation va s'exercer sur le principe de l'alternance en associant séquences de formation et activités professionnelles en relation avec la qualification visée.

2. Bénéficiaires des périodes de professionnalisation

Peuvent bénéficier de périodes de professionnalisation les salariés sous contrat à durée indéterminée entrant dans l'une des catégories suivantes :

- avoir une qualification insuffisante au regard de l'évolution technologique et organisationnelle ;
- avoir 20 ans d'activité professionnelle et avoir 1 an minimum d'ancienneté dans l'entreprise ;
- être âgé d'au moins 45 ans et avoir 1 an minimum d'ancienneté dans l'entreprise ;
- envisager la création ou la reprise d'une entreprise ;
- reprendre son activité professionnelle après un congé parental ou un congé de maternité ;
- être bénéficiaire de l'obligation d'emploi selon l'article L. 5212-13 du code du travail ;
- être bénéficiaire d'un contrat unique d'insertion.

3. Modalités de mise en œuvre

Les actions de formation de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail, soit à l'initiative du salarié au titre du droit individuel à la formation, soit à l'initiative de l'employeur avec l'accord écrit du salarié.

Quelle que soit l'initiative, pour toute période de professionnalisation se déroulant pour tout ou partie en dehors du temps de travail, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels il souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai de 1 an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Dans tous les cas la période de professionnalisation ne peut intervenir qu'après acceptation de prise en charge :

- soit par l'organisme collecteur agréé pour les fonds de mutualisation compétent pour l'activité de l'employeur, si la période de professionnalisation intervient à l'initiative de l'employeur ou si elle intervient à l'initiative du salarié pour le nombre d'heures de formation excédant les droits acquis par lui au titre de son droit individuel à la formation ;
- soit par l'organisme collecteur agréé pour les fonds mutualisés du droit individuel à la formation si la période de professionnalisation intervient à l'initiative du salarié.

a) Période de professionnalisation à l'initiative du salarié

Le salarié adresse une demande écrite à l'employeur en précisant l'action de formation souhaitée entrant dans les actions éligibles définies à l'article 63, les durée, dates et heures de l'action de formation au moins 2 mois avant la date du début de l'action. Celle-ci doit se dérouler hors temps de travail sauf accord écrit de l'employeur pour qu'elle se déroule en tout ou partie pendant le temps de travail. Il mobilise les heures acquises dans le cadre de son droit individuel à la formation.

L'action de formation peut excéder les droits acquis par le salarié au titre de son droit individuel à la formation avec :

- l'accord de son employeur dans la limite de 80 heures par année civile ;
- l'acceptation au titre des fonds de la professionnalisation ;
- l'acceptation au titre des fonds mutualisés du droit individuel à la formation par l'organisme ou les organismes collecteurs.

Dans un délai de 15 jours au maximum, l'employeur informe par écrit le salarié :

- soit de son accord ;
- soit qu'il lui demande que l'action de formation intervienne hors temps de travail ; le salarié dispose alors d'un délai de 15 jours pour modifier par écrit sa demande ; à défaut il est considéré avoir renoncé à son action de formation ;
- soit que sa demande est différée conformément aux dispositions légales.

Le défaut de réponse de l'employeur vaut acceptation.

b) Période de professionnalisation à l'initiative de l'employeur

Si la période de professionnalisation intervient à l'initiative de l'employeur, celui-ci précise par écrit au salarié l'action de formation, sa durée, les dates et heures.

La période de professionnalisation peut se dérouler pendant le temps de travail ou, pour tout ou partie, en dehors du temps de travail, après accord écrit du salarié.

La durée de la période de professionnalisation est limitée au maximum à 120 heures. Au-delà, une dérogation peut être accordée, sur demande, par la commission paritaire nationale de recours gracieux de l'OPCA. Les heures effectuées hors temps de travail sont limitées à 80 heures par année civile.

Le salarié dispose d'un délai de réflexion d'au maximum 15 jours pour faire connaître à l'employeur son accord par écrit. Le refus du salarié ne peut donner lieu à aucune sanction disciplinaire.

4. Financement et prise en charge

Dans tous les cas, la demande de prise en charge de la période de professionnalisation, avec l'ensemble des éléments exigés, est adressée à l'OPCA par l'employeur, dans les 15 jours qui suivent la demande du salarié acceptée par l'employeur ou modifiée par le salarié en cas d'acceptation de l'employeur conditionnée à une action hors temps de travail (sauf en cas de report possible).

L'OPCA ne peut refuser le financement des actions de formation au titre de la professionnalisation que dans les cas énumérés ci-après :

- le salarié ne remplit pas les conditions pour bénéficier d'une période de professionnalisation ;
- l'action de formation ne remplit pas les conditions prévues dans le présent article ;
- l'insuffisance de fonds disponibles.

L'organisme collecteur doit faire connaître sa réponse à l'employeur et au salarié au plus tard dans les 3 semaines qui suivent la transmission de l'ensemble des éléments reçus.

En cas d'acceptation de l'OPCA, le salarié suit sa formation et l'employeur :

- règle les frais de formation ;
- maintient la rémunération du bénéficiaire pour les heures de formation effectuées pendant le temps de travail ;
- verse une allocation de formation pour les heures de formation réalisées hors temps de travail.

Article 73

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

1. Principe

La validation des acquis de l'expérience donne la possibilité à tout salarié de faire valider 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.

Un salarié en CDI ou issu d'un CDD peut demander à bénéficier d'un congé pour valider ses acquis.

La durée maximale du congé est de 24 heures de temps de travail (l'équivalent d'environ 3 jours) consécutives ou non.

2. Modalités de mise en œuvre

Pour les salariés en CDI :

- le salarié transmet par écrit une demande d'autorisation d'absence au plus tard 60 jours avant le début des actions de validation. Cette demande doit préciser la certification visée, la nature et la durée des actions, la dénomination de l'autorité ou de l'organisme qui délivre cette certification ;
- dans les 30 jours suivant la réception de cette demande, l'employeur doit faire connaître par écrit son accord ou les raisons de service motivant le report de l'autorisation d'absence (le report ne pouvant excéder 6 mois à compter de la demande) ;
- dès notification de l'accord de l'employeur, le salarié remplit la demande de prise en charge à l'organisme collecteur agréé, y annexe les pièces demandées et envoie le dossier au plus tard 1 mois avant le début de la VAE et au plus tôt 4 mois avant son début ;
- si toutes les conditions d'éligibilité sont remplies, l'organisme collecteur agréé informe les différentes parties de sa participation financière ;
- le salarié effectue sa VAE. A son terme, l'employeur envoie à l'organisme collecteur agréé un dossier de règlement et les pièces justificatives.

Pour les salariés issus d'un CDD :

- le demandeur remplit la demande de prise en charge de l'organisme collecteur agréé (excepté l'attestation de l'employeur) et y annexe toutes les pièces demandées. Il envoie le dossier ainsi constitué à la délégation régionale de l'organisme collecteur agréé, au plus tard 1 mois avant le début de la VAE et au plus tôt 4 mois avant son début ;
- si toutes les conditions sont remplies, l'organisme collecteur agréé informe les différentes parties de sa participation financière ;
- le bénéficiaire effectue sa VAE dans les conditions convenues. A son terme, il envoie à l'organisme collecteur agréé un dossier de règlement et les pièces justificatives.

3. Prise en charge par l'organisme collecteur agréé

Pour les salariés issus d'un CDD :

Le bénéficiaire de la VAE a droit à une rémunération versée par l'organisme collecteur agréé dont le montant est égal à un pourcentage du salaire perçu au cours des 4 derniers mois sous contrat de travail à durée déterminée.

Pour les salariés en CDI :

Le salarié dont l'action de validation des acquis de l'expérience est prise en charge par l'organisme collecteur agréé a droit à une rémunération égale à la rémunération qu'il aurait reçue s'il était resté à son poste de travail. La rémunération est versée par l'employeur. Celui-ci est remboursé par l'organisme collecteur paritaire agréé.

Article 74

Bilan de compétences

Le bilan de compétences permet à tout salarié de bénéficier d'une analyse de ses compétences professionnelles et personnelles, en vue de définir un projet professionnel et/ou un projet de formation.

Le bilan de compétences a une durée maximale de 24 heures. Il peut se dérouler hors temps de travail.

Il concerne tout salarié justifiant d'au moins 5 ans d'ancienneté en qualité de salarié (consécutifs ou non) quelle que soit la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise (à la date d'autorisation d'absence).

1. Modalités de mise en œuvre

Le salarié doit adresser une demande écrite d'autorisation d'absence au plus tard 60 jours avant le début du bilan de compétences. Sur cette demande, il doit faire figurer les dates et la durée, le nom de l'organisme dispensateur.

L'employeur doit répondre par écrit dans les 30 jours suivant la réception de la demande du salarié.

L'employeur peut refuser d'autoriser l'absence uniquement dans les cas suivants :

- le salarié ne répond pas aux conditions d'ancienneté ;
- le salarié a déjà bénéficié d'un bilan de compétences dans l'entreprise dans les 5 dernières années ;
- le salarié n'a pas formulé sa demande écrite dans les délais légaux.

L'employeur peut reporter le congé pour des raisons de service. Ces raisons doivent être motivées et le report ne peut excéder 6 mois.

2. Prise en charge des frais

L'organisme collecteur agréé adresse une notification de financement.

A l'issue du bilan de compétences, le salarié doit remettre à l'employeur une attestation de présence délivrée par le centre de bilan.

Au vu de cette attestation, l'organisme collecteur agréé rembourse la rémunération correspondant au salaire.

Article 75

Financement des actions de formation pour les employeurs de plus de 10 salariés

A l'exception de la taxe d'apprentissage, les contributions sont collectées par le fonds d'assurances formation des salariés des exploitations agricoles (FAFSEA), organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) par arrêté du 27 novembre 2002, et organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation (OPACIF) par arrêté du 22 mars 1995 modifié par arrêté du 14 mai 1997.

Les entreprises de 10 salariés et plus doivent consacrer au financement de l'ensemble des actions de formation tout au long de la vie une participation minimum telle que figurant dans le tableau ci-dessous :

(En pourcentage.)

	PLAN (*)	PROF. DIF	CIF	CIF CDD
Entreprise ayant franchi le seuil de 10 salariés en 2006	0,60	0,15	0	1,00
Entreprise ayant franchi le seuil de 10 salariés en 2005	0,80	0,15	0	1,00
Entreprise ayant franchi le seuil de 10 salariés avant 2005 et n'ayant pas franchi celui de 20 salariés ou l'ayant franchi après 2007, ou entreprise ayant franchi les 2 seuils après 2007	0,90	0,15	0	1,00
Entreprise ayant franchi le seuil de 10 salariés en 2004 et le seuil de 20 salariés entre 2005 et 2008	0,90	0,20	0,10	1,00

	PLAN (*)	PROF. DIF	CIF	CIF CDD
Entreprise ayant franchi le seuil de 10 salariés en 2003 et le seuil de 20 salariés entre 2005 et 2007	0,90	0,35	0,15	1,00
Entreprise ayant franchi le seuil de 10 salariés avant 2003 et le seuil de 20 salariés avant 2008, ou entreprise ayant franchi les 2 seuils avant 2005	0,90	0,50	0,20	1,00
(*) Dont 0,20 % versé obligatoirement au FAFSEA.				

Les employeurs occupant moins de 10 salariés doivent consacrer au financement des actions de formation tout au long de la vie une participation au minimum égale à 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours telles que définies par le code rural et de la pêche maritime.

Sur les 0,55 % versés à l'organisme collecteur agréé, 0,25 % sont affectés au plan mutualisé interentreprises et 0,30 % à la professionnalisation et au droit individuel à la formation.

Article 76

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 26 mai 2011.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165110420-001011

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
