

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Premier ministre

Direction
de l'information
légale
et administrative



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

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

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

BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2011/46 DU 10 DÉCEMBRE 2011

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

(*) Aucun texte du ministère de l'agriculture dans le *BO* n° 46.

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2011/46

AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Alimentaires (industries) : avenant n° 93 du 20 septembre 2011 relatif à l'expérimentation du contrat à objet défini	4
Alimentaires (industries) : avenant n° 94 du 20 septembre 2011 relatif à la retraite complémentaire	6
Autoroutes (sociétés concessionnaires ou exploitantes) : accord du 21 septembre 2011 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2011	8
Bâtiment (Centre [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) : accord du 28 septembre 2011 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} novembre 2011	11
Bâtiment (Centre [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) : accord du 28 septembre 2011 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1^{er} novembre 2011	13
Boulangerie et pâtisserie (activités industrielles) : avenant n° 1 du 23 septembre 2011 à l'avenant n° 7 du 29 novembre 2002 relatif à la prévoyance.....	15
Boulangerie et pâtisserie (activités industrielles) : avenant n° 10 du 11 octobre 2011 portant mise à jour de la convention	18
Bureaux d'études techniques (ETAM) : avenant n° 40 du 21 octobre 2011 relatif aux salaires minimaux conventionnels	120
Bureaux d'études techniques (ingénieurs et cadres) : avenant n° 41 du 21 octobre 2011 relatif aux salaires minimaux conventionnels.....	122
Combustibles solides, liquides, gazeux (négoce) : accord du 27 octobre 2011 relatif aux salaires au 1^{er} novembre 2011	124
Dentaires (cabinets) : accord du 6 octobre 2011 relatif aux salaires et aux primes au 1^{er} octobre 2011 et au 1^{er} juin 2012	126
Manutention portuaire (Le Havre) : accord du 11 avril 2011 relatif au chômage partiel....	129
Métallurgie (Indre-et-Loire [personnel non cadre]) : accord du 17 octobre 2011 relatif aux salaires et aux primes au 1^{er} décembre 2011	134
Navigation intérieure : accord du 6 septembre 2011 relatif à la formation professionnelle et au FPSPP	137
Pétrole (industrie) : accord du 12 septembre 2011 relatif à l'insertion et à l'emploi des personnes handicapées.....	165

Pétrole (industrie) : accord du 19 septembre 2011 relatif à la pénibilité et au stress au travail.....	177
Professions libérales : avenant n° 2 du 20 octobre 2011 à l'accord du 15 novembre 2000 relatif à l'OPCA.....	190
Promotion-construction : accord du 19 octobre 2011 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé	193
Sociaux et socioculturels (centres) : avenant n° 06-11 du 26 octobre 2011 relatif aux salaires au 1 ^{er} janvier 2012.....	212
Télécommunications : accord du 5 octobre 2011 relatif à la désignation de l'OPCA	214

Brochure n° 3127

Convention collective nationale
IDCC : 1396. – INDUSTRIES DE PRODUITS
ALIMENTAIRES ÉLABORÉS

AVENANT N° 93 DU 20 SEPTEMBRE 2011
RELATIF À L'EXPÉRIMENTATION DU CONTRAT À OBJET DÉFINI

NOR : ASET1151457M
IDCC : 1396

PRÉAMBULE

L'article 6 de loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail (*Journal officiel* du 26 juin 2008) institue à titre expérimental pendant une période de 5 ans à compter de sa publication la possibilité de prévoir par accord de branche étendu ou, à défaut, par accord d'entreprise, la conclusion de contrats à objets définis. En application des dispositions de cet article, un accord n° 86 du 11 février 2010 relatif à l'expérimentation du contrat à objet défini a été conclu dans la branche et soumis à l'extension. Au motif de l'insuffisance des précisions concernant les nécessités économiques motivant l'utilisation des contrats à durée déterminée à objet défini, le directeur général du travail a décidé de ne pas étendre l'accord n° 86 et a renvoyé l'accord à la négociation.

Le présent accord reprend les termes de l'accord n° 86 tout en apportant des précisions, sur les nécessités économiques motivant l'utilisation du contrat à durée déterminée à objet défini, nécessaires à son extension.

Article 1^{er}

Contrat à durée déterminée à objet défini

Un contrat à durée déterminée dont l'échéance est la réalisation d'un objet défini, d'une durée minimale de 18 mois et maximale de 36 mois, peut être conclu pour le recrutement d'ingénieurs et cadres.

Ce contrat établi par écrit comporte les mentions obligatoires prévues par l'article 6 de la loi n° 2008-596 et doit être motivé par les nécessités économiques suivantes :

- démarrage ou développement d'une nouvelle activité sur une zone spécifique en France ou à l'étranger ou d'une nouvelle activité à l'étranger ;
- recherche et développement pour la période de lancement d'un nouveau produit, d'une nouvelle activité ou d'un nouveau process ;
- changement ou mise en place d'un nouveau système informatique de l'entreprise, ou d'un progiciel de gestion de l'entreprise.

Afin d'aider le salarié sous contrat à objet défini à rechercher un nouvel emploi, l'entreprise devra lui proposer dans les 15 premiers jours du délai de prévenance (tel que prévu par l'article L. 1243-2

du code du travail) précédant le terme du contrat un entretien spécifique d'aide au reclassement. Au cours de cet entretien, le salarié sera informé :

- des possibilités de mobiliser son droit individuel à la formation (DIF) acquis durant sa mission pour financer une action de formation, un bilan de compétences ou une action de validation des acquis de l'expérience. La demande devant être formulée avant le terme du contrat et l'action engagée avant cette date ;
- de la liste des postes disponibles dans l'établissement, l'entreprise, voire le groupe, correspondant aux compétences du salarié et pour lesquels il est prévu, dans les 12 mois suivant le terme de la mission, de recourir à une embauche sous contrat à durée indéterminée. Postes pour lesquels le salarié sous contrat à durée déterminée à objet défini bénéficie d'une priorité d'accès ;
- de la possibilité durant le délai de prévenance de bénéficier d'une autorisation d'absence rémunérée de 1 jour par semaine pour lui permettre d'organiser la suite de son parcours professionnel.

L'entreprise ne peut pas conclure successivement avec une même personne plusieurs contrats à durées déterminées à objets définis même si les objets de ces contrats apparaissent clairement distincts.

Si au terme de la période d'expérimentation, le législateur pérennise le contrat à durée déterminée à objet défini, les alinéas 1 à 10 du présent article seront intégrés dans un article 6 de l'annexe visant les ingénieurs et cadres intitulé : « Contrat à durée déterminée à objet défini » et la numérotation des articles suivants révisée en conséquence.

Article 2

Date d'effet

Le présent accord prendra effet à compter de son extension.

Article 3

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de sa date d'extension.

Dans les 3 mois qui précèdent son terme, les parties au présent accord se réuniront pour étudier son éventuelle reconduction.

Article 4

Dépôt

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 20 septembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

ADEPALE.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;

FGA CFDT.

Brochure n° 3127

Convention collective nationale
IDCC : 1396. – INDUSTRIES DE PRODUITS
ALIMENTAIRES ÉLABORÉS

AVENANT N° 94 DU 20 SEPTEMBRE 2011
RELATIF À LA RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

NOR : ASET1151459M
IDCC : 1396

PRÉAMBULE

La commission paritaire de la convention collective nationale pour les industries de produits alimentaires élaborés (IDCC 1396) s'est réunie afin :

- d'approuver et de valider la procédure relative à la mise en place de la clause de respiration instituée par les circulaires AGIRC-ARRCO en date des 28 et 29 juin 2007 ;
- de solliciter, conformément aux circulaires AGIRC-ARRCO susmentionnées, l'accord des fédérations AGIRC-ARRCO quant à la mise en place de la procédure de la clause de respiration pour le secteur des industries de produits alimentaires élaborés.

La procédure dite de la clause de respiration a pour but de permettre aux entreprises et aux groupes d'entreprises relevant de la convention collective nationale de regrouper leurs adhésions auprès des institutions AGIRC et ARRCO d'un même groupe de protection sociale, le groupe AG2R La Mondiale, et ce dans des cas non prévus par la réglementation commune AGIRC-ARRCO relative aux changements d'institutions.

Cette procédure s'inscrit dans le cadre plus large de l'unité de service aux entreprises.

Article 1^{er}

La demande de rationalisation est présentée paritairement par les organisations représentatives des salariés et des employeurs du secteur des industries de produits alimentaires élaborés signataires du présent accord.

Article 2

Il est rappelé que les conditions d'application de la clause de respiration et des transferts d'adhésion des entreprises ou groupes d'entreprises relèvent de la seule compétence des commissions paritaires de l'AGIRC-ARRCO.

Article 3

La présente demande sera soumise à l'approbation des bureaux des conseils d'administration de l'AGIRC et de l'ARRCO.

Après accord des bureaux des conseils d'administration de l'AGIRC et de l'ARRCO, les entreprises auront individuellement la possibilité de procéder au transfert de leurs adhésions.

Article 4

Les organisations représentatives des salariés et des employeurs du secteur des industries de produits alimentaires élaborés signataires du présent accord, après avoir pris connaissance des textes des décisions de la commission paritaire de l'AGIRC et de celle de l'ARRCO, décident de s'inscrire dans le cadre de la procédure relative à la clause dite de respiration, autorisant les entreprises relevant de la convention collective nationale pour les industries de produits alimentaires élaborés à regrouper leurs adhésions auprès des institutions UGRR ISICA (ARRCO) et UGRC (AGIRC).

Article 5

Les partenaires sociaux des activités visées prennent acte qu'un accord des bureaux des conseils d'administration de l'AGIRC et de l'ARRCO en réponse à la présente demande permettra aux entreprises concernées de bénéficier individuellement et sur leur demande de la faculté de solliciter leur rattachement au groupe AG2R La Mondiale pendant une période limitée à 1 an à compter de la date d'effet déterminée par la fédération AGIRC-ARRCO, et ne pourront en aucun cas être contraintes à un changement d'institution, nonobstant leur adhésion aux organisations professionnelles signataires.

Article 6

Sous réserve de l'accord des bureaux des conseils d'administration de l'AGIRC et de l'ARRCO, le présent accord prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2012 et cessera de produire ses effets à l'issue des 12 mois suivant sa date d'entrée en vigueur.

Fait à Paris, le 20 septembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

ADEPALE.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT.

Brochure n° 3336

Convention collective nationale
IDCC : 2583. – SOCIÉTÉS CONCESSIONNAIRES
OU EXPLOITANTES D'AUTOROUTES
OU D'OUVRAGES ROUTIERS

ACCORD DU 21 SEPTEMBRE 2011
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES
POUR L'ANNÉE 2011

NOR : ASET1151473M
IDCC : 2583

PRÉAMBULE

Il est d'abord rappelé que le barème des rémunérations annuelles garanties (RAG) de branche tel qu'il a successivement fait l'objet des accords collectifs du 18 décembre 2007, du 26 novembre 2008 et du 28 octobre 2009 repose sur les principes suivants :

- il respecte un étagement croissant et cohérent des RAG attachées à chacune des 16 classes d'emplois prévues par la convention collective nationale de branche ;
- sans remettre en cause les politiques salariales des entreprises de la branche, il constitue un socle de base pour les entreprises qui pourraient se créer ou développer une activité dans notre secteur professionnel.

A l'issue des commissions paritaires qui se sont tenues le 29 juin et le 14 septembre 2011, et compte tenu de l'évolution des prix constatée au titre des années 2009 et 2010,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet

Le présent accord est conclu en application de l'article L. 2241-1 du code du travail et des articles 37 et 38 de la convention collective nationale de branche des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers relatifs aux rémunérations annuelles garanties et à la négociation périodique desdites rémunérations annuelles garanties.

Article 2

Barèmes des rémunérations annuelles garanties pour l'année 2011

Le barème précédemment établi au titre de 2009 pour chacune des 16 classes prévues par l'article 36 de la convention collective nationale de branche est revalorisé de 3 % pour les classes A à L.

Le nouveau barème figure en pièce jointe au présent accord.

Article 3

Nouvelle annexe III à la convention collective nationale de branche

En application du quatrième alinéa de l'article 38 de la convention collective nationale de branche, ce nouveau barème tel que prévu à l'article 2 du présent accord constituera la nouvelle annexe III à la convention collective nationale de branche.

Article 4

Date d'effet

Le présent accord est conclu pour l'année civile 2011, les mesures prévues à l'article 2 prenant effet rétroactivement au 1^{er} janvier 2011.

Article 5

Clause de rendez-vous

Les parties signataires conviennent que, dans l'hypothèse où l'évolution du Smic induirait des montants annuels bruts supérieurs à ceux prévus au titre de certaines rémunérations annuelles garanties de branche figurant dans le barème joint au présent accord, des négociations s'engageraient dans les meilleurs délais pour traiter de cette situation.

Article 6

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens du code du travail ainsi que toute organisation syndicale ou groupement d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, non signataires du présent accord, pourront adhérer au présent accord dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Article 7

Extension

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

Article 8

Dépôt légal

Le présent accord sera déposé, à la diligence de l'ASFA, auprès des services centraux du ministère du travail, ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 21 septembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

ASFA.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

FAT UNSA ;

CNSF.

ANNEXE

Rémunérations annuelles garanties de branche pour l'année 2011

(En euros.)

CATÉGORIE	CLASSE	MONTANT
Exécution	A	16 544
	B	17 294
	C	18 211
Maîtrise	D	19 194
	E	20 387
	F	21 855
	G	23 532
	H	25 591
Cadres	I	28 189
	J	31 230
	K	34 808
	L	39 580
	M	43 163
	N	48 001
	O	52 952
	P	57 902

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 1597. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

ACCORD DU 28 SEPTEMBRE 2011
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} NOVEMBRE 2011
(CENTRE)

NOR : ASET1151465M
IDCC : 1597

Entre :

La CAPEB Centre ;

La FFB Centre ;

La FFIE DR Centre,

D'une part, et

La SFRC FO ;

L'UR CFDT Centre,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application des articles 12.8 et 12.9 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990, concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (entreprises de plus de 10 salariés), les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Centre à compter du 1^{er} novembre 2011.

Article 2

Par dérogation aux articles 12.8 et 12.9 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990, concernant les ouvriers employés par les entreprises non visées par le décret du 1^{er} mars 1962, les parties signataires du présent accord ont fixé, forfaitairement, le barème des coefficients 150 à 270, pour un horaire mensuel de 151,67 heures, comme suit :

(Voir tableau page suivante.)

Base : 151,67 heures (35 heures hebdomadaires).

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE mensuel minimal	SALAIRE horaire minimal
Niveau I			
Ouvriers d'exécution :			
- position 1	150	1 375	9,07
- position 2	170	1 396	9,20
Niveau II			
Ouvriers professionnels	185	1 463	9,65
Niveau III			
Compagnons professionnels :			
- position 1	210	1 578	10,40
- position 2	230	1 667	10,99
Niveau IV			
Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :			
- position 1	250	1 758	11,59
- position 2	270	1 848	12,18

Article 3

Le présent barème de salaires minimaux entrera en application à compter du 1^{er} novembre 2011.

Article 4

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction des relations du travail du ministère du travail, de l'emploi et de la santé et au greffe du conseil des prud'hommes d'Orléans.

Fait à Orléans, le 28 septembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 1597. – Ouvriers
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

ACCORD DU 28 SEPTEMBRE 2011
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS AU 1^{ER} NOVEMBRE 2011
(CENTRE)

NOR : ASET1151466M

IDCC : 1597

Entre :

La CAPEB Centre ;

La FFB Centre ;

La FFIE DR Centre,

D'une part, et

La SFRC FO ;

L'UR CFDT Centre,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application des articles 12.8 et 12.9 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990, concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (entreprises de plus de 10 salariés), les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les valeurs relatives aux petits déplacements des ouvriers des entreprises du bâtiment de la région Centre comme suit à compter du 1^{er} novembre 2011.

Article 2

L'indemnité de repas est fixée à 8,65 €.

Article 3

Les indemnités de transport sont les suivantes :

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ de transport
1 A (jusqu'à 3 km)	0
1 B (3 à 10 km)	3,33
2 (10 à 20 km)	6,99
3 (20 à 30 km)	10,33
4 (30 à 40 km)	14,30
5 (40 à 50 km)	18,32

Article 4

Les indemnités de trajet sont les suivantes :

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ de trajet
1 A (jusqu'à 3 km)	0
1 B (3 à 10 km)	2,31
2 (10 à 20 km)	3,78
3 (20 à 30 km)	4,64
4 (30 à 40 km)	5,82
5 (40 à 50 km)	7,26

Article 5

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction des relations du travail du ministère du travail, de l'emploi et de la santé et au greffe du conseil des prud'hommes d'Orléans.

Fait à Orléans, le 28 septembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3102

Convention collective nationale
IDCC : 1747. – **ACTIVITÉS INDUSTRIELLES
DE BOULANGERIE ET PÂTISSERIE**

AVENANT N° 1 DU 23 SEPTEMBRE 2011
À L'AVENANT N° 7 DU 29 NOVEMBRE 2002 RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1151461M

IDCC : 1747

Entre :

La FEBPF ;

Le GITE,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FGA CFDT ;

La FNAF CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant a pour objet de préciser les taux de cotisations des régimes de prévoyance applicables au personnel cadre et non cadre des entreprises relevant des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie conformément aux termes de l'avenant n° 7 en date du 29 novembre 2002.

Article 1^{er}

Taux

Il est rappelé que l'avenant n° 7 en date du 29 novembre 2002 prévoyait une décote temporaire des taux contractuels de cotisations aux régimes de prévoyances cadre et non cadre.

Les parties conviennent, à compter de la date de prise d'effet du présent accord, de cesser l'application de cette décote.

Par conséquent, il est rappelé que les taux de cotisations aux régimes de prévoyances sont les taux contractuels tels que rappelés ci-dessous aux articles 1.1. et 1.2.

1.1. Pour le personnel cadre

Les cotisations sont calculées sur la rémunération brute annuelle, toutes primes et indemnités confondues, supportant les charges sociales. Elles sont partagées entre l'employeur et le salarié à raison de :

- sur la tranche A : 1,75 % entièrement à la charge de l'employeur ;
- sur la tranche B : 2,15 % répartis pour moitié entre l'employeur et le salarié.

L'affectation des cotisations aux diverses prestations du régime est fixée comme suit :

(En pourcentage.)

DIFFÉRENTS régimes	EMPLOYEUR		SALARIÉ	
	Tranche A	Tranche B	Tranche A	Tranche B
Décès	1,30	0,475	-	0,475
Incapacité de travail	0,25	0,325	-	0,335
Invalidité	0,20	0,265	-	0,265
Total	1,75	...	-	1,075

Les cotisations sont réglées par l'entreprise par trimestre à terme échu.

1.2. Pour le personnel non cadre

Les cotisations sont calculées sur la rémunération brute annuelle, toutes primes et indemnités confondues, supportant les charges sociales.

Elles sont partagées entre l'employeur et le salarié à raison de :

- 1/3 à la charge du salarié ;
- 2/3 à la charge de l'employeur.

L'affectation des cotisations aux diverses prestations du régime est fixée comme suit :

(En pourcentage.)

DIFFÉRENTS régimes	EMPLOYEUR	SALARIÉ
Décès	0,25	0,06
Rente éducation	0,16	0,02
Allocation obsèques	0,02	0,01
Incapacité de travail	-	0,21
Invalidité	0,17	-
Total	0,60	0,30

Les cotisations sont réglées par l'entreprise par trimestre à terme échu.

Article 2

Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective de branche des activités industrielles de la boulangerie et pâtisserie.

Article 3

Révision

Chaque syndicat signataire ou adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent avenant selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouvel accord.

Article 4

Dénonciation

L'avenant pourra être dénoncé conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Lorsque l'avenant a été dénoncé par la totalité des signataires et adhérents employeurs ou la totalité des signataires et/ou adhérents salariés, la dénonciation entraîne l'obligation pour tous les signataires ou adhérents de se réunir, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations.

Durant les négociations, l'avenant reste applicable sans aucun changement.

Si un nouvel accord est signé dans le délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'avenant dénoncé.

A défaut d'accord dans ce délai de 12 mois, l'avenant ainsi dénoncé reste applicable sans changement pendant ce délai.

Passé ce délai de 12 mois, le texte de l'avenant cesse de produire ses effets.

Article 5

Abrogation des dispositions antérieures

Le présent avenant abroge les éventuelles dispositions ayant le même objet, contenues dans les accords antérieurs.

Article 6

Non-dérogation

Le présent avenant s'impose aux établissements, entreprises et groupes qui ne peuvent y déroger que de manière plus favorable.

Article 7

Durée et date d'effet

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet le 1^{er} octobre 2011, sous réserve d'une non-opposition dans un délai de 15 jours courant à compter de sa date de notification.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant au ministère de du travail, de l'emploi et de la santé.

Fait à Paris, le 23 septembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3102

Convention collective nationale
IDCC : 1747. – ACTIVITÉS INDUSTRIELLES
DE BOULANGERIE ET PÂTISSERIE

AVENANT N° 10 DU 11 OCTOBRE 2011
PORTANT MISE À JOUR DE LA CONVENTION

NOR : ASET1151463M
IDCC : 1747

Entre :

La FEBPF ;

Le GITE,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FGA CFDT ;

La FNAF CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet de l'avenant

Le présent avenant a pour objet de refondre, à l'exception de son article 1^{er} relatif au champ d'application, l'ensemble des dispositions de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie industrielle.

Article 2

Le préambule est supprimé.

Article 3

Les termes suivants, qui précèdent l'article 1^{er}, « *Clauses générales. – Chapitre I^{er}* » sont remplacés par les termes suivants « *Titre I^{er}. – Dispositions générales. – Chapitre I^{er}. – Champ d'application* ».

Article 4

Les dispositions du présent article annulent et remplacent l'ensemble des dispositions :
– des articles 2 à 54 de la convention collective ;

- l’intégralité des annexes I à VI à la convention collective ;
- l’intégralité des accords, étendus ou non, de la convention collective, conclus antérieurement à la date de signature des présentes, excepté les accords suivants :
 - accord en date du 22 avril 2011 relatif aux salaires ;
 - accord en date du 26 octobre 2010 relatif au développement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
 - accord en date du 20 juin 2007 relatif à la reconnaissance des CQP IA dans diverses branches des industries alimentaires.

« Article 2

Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée, sauf dénonciation dans les conditions prévues à l’article 4 ci-après.

Article 3

Révision

La présente convention est révisable à tout moment par accord des parties signataires. Les demandes de révision sont effectuées par lettre recommandée avec avis de réception, à toutes les parties contractantes. Elles sont accompagnées d’un projet concernant les points dont la révision est demandée. La commission paritaire se réunit dans un délai maximal de 3 mois à compter de la date de réception de la demande.

Article 4

Dénonciation

La dénonciation de la présente convention, par l’une des parties contractantes, doit être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec avis de réception.

Elle doit être suivie dans les 3 mois, à l’initiative de la partie la plus diligente, de la demande d’ouverture de négociations paritaires en vue de la conclusion d’une nouvelle convention.

Article 5

Avantages antérieurs

L’application des dispositions de la présente convention collective qui se substituent à celles antérieures ne peut entraîner la réduction ou la suppression des avantages particuliers dont les salariés auraient antérieurement bénéficié.

CHAPITRE II

DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU DE LA BRANCHE

Article 6

Validité des accords de branche

La validité des accords de branche est subordonnée à l’absence d’opposition des organisations syndicales représentatives au plan national au sein de la branche.

L’opposition doit être écrite, motivée et notifiée par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en mains propres contre décharge en séance à l’ensemble des organisations représentatives au plan national au sein de la branche, dans un délai de 15 jours à compter de la date de notification d’un accord.

La notification des accords de branche est faite par lettre recommandée avec demande d’avis de réception aux partenaires sociaux ou par remise d’un exemplaire de l’accord signé, contre récépissé.

Article 7

Réunions périodiques de concertation syndicale

Les parties contractantes conviennent de se rencontrer régulièrement pour évoquer les enjeux de la profession, qu'il s'agisse des classifications et des salaires minimaux, de la formation et de la promotion professionnelles, de la durée et de l'aménagement du temps de travail, de l'emploi, des nouvelles techniques, de l'adaptation du personnel en place, de l'intégration des jeunes et de toute question ayant une incidence sur la profession et sur son personnel, car elles n'entendent pas, à la signature de la convention, dresser une liste exhaustive des sujets, ni limiter les thèmes à débattre.

Le nombre actuel d'entreprises ne justifierait pas une commission spécialisée sur chaque sujet.

Aussi les parties conviennent-elles de créer une seule commission chargée d'étudier tous les problèmes en instance ou qui se poseraient dans la profession.

Cette commission se réunit au moins trois fois par an, la première réunion devant, en début de séance, prévoir les sujets à étudier dans l'année.

Elle comprend des représentants de chaque syndicat de salariés représentatif au plan national, et autant de représentants des organisations patronales représentatives. Elle peut se faire assister de toute personnalité qualifiée, en ayant recours à des intervenants extérieurs.

Une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au plan national dans la branche peuvent exercer un droit de saisine et ainsi formuler des demandes relatives aux thèmes de négociation qu'elles souhaitent voir engagés.

Ces demandes écrites doivent être adressées aux organisations patronales qui en informent l'ensemble des organisations syndicales. Ces demandes doivent être inscrites à l'ordre du jour de la séance de négociation la plus proche.

Ce droit de saisine ne se substitue pas aux thèmes de négociation obligatoire.

Article 8

Indemnisation des mandataires syndicaux

Il importe que chaque syndicat reste parfaitement libre de désigner les mandataires de son choix pour le représenter et participer aux réunions paritaires organisées par les organisations patronales représentatives.

Celles-ci s'engagent à rembourser sur justificatifs à deux personnes par organisation syndicale représentative, les frais de déplacement avancés sur la base du tarif de 2^e classe de la SNCF, ainsi que les frais de repas pour deux personnes par syndicat dans une limite maximale fixée chaque année à la première réunion paritaire.

Les salariés des entreprises relevant de la présente convention, mandatés par leur organisation syndicale, qui participent à une réunion ou à un groupe de travail paritaire à l'échelon national seront autorisés à s'absenter par leur employeur.

Ils devront en informer celui-ci au préalable et s'efforcer, en accord avec lui, de réduire le plus possible la gêne que leur absence pourrait apporter à la marche normale de l'établissement dans lequel ils travaillent.

A chaque réunion ou groupe de travail paritaire, les représentants salariés indiqueront sur la feuille de présence :

- leur nom ;
- la raison sociale de leur employeur ;
- l'adresse de l'établissement où ils sont employés.

Le secrétariat de l'organisation patronale leur délivrera, à l'issue de chaque réunion, une attestation de présence à remettre à leur employeur.

Ils seront rémunérés, par leur employeur, comme s'ils avaient normalement travaillé.

Article 9

Commission de conciliation

Elle a pour objet de tenter de résoudre par la négociation les conflits collectifs qui pourraient surgir dans une entreprise, afin d'aboutir à une solution amiable.

Elle est saisie par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés ou d'employeurs qui désignent ses représentants concernés par le litige.

La commission comprend :

- 2 représentants de ou des organisations syndicales nationales des salariés impliqués dans le litige en cause ;
- autant de représentants des organisations patronales représentatives.

La demande de réunion est écrite et relate l'origine et l'étendue du différend. Les organisations patronales en assurent l'envoi aux organisations syndicales concernées, si elles sont plusieurs.

La commission se réunit au plus tard dans les 20 jours à compter de sa saisine.

Les réunions ont lieu soit au siège des organisations patronales représentatives, soit localement.

La commission de conciliation entend, ensemble, les deux parties intéressées, assistées chacune de son représentant syndical.

Le recours à la commission n'exclut pas la possibilité de porter les litiges individuels devant les tribunaux compétents.

Article 10

Observatoire paritaire de la négociation collective

Les parties signataires conviennent de constituer un observatoire paritaire de la négociation collective chargé du suivi des accords dans la branche à tous les niveaux conformément aux dispositions de l'article L. 2232-10 du code du travail.

10.1. Composition

L'observatoire paritaire de la négociation collective est composé d'un représentant par organisation syndicale représentative et d'un nombre égal de représentants des organisations patronales représentatives.

10.2. Missions

L'observatoire paritaire de la négociation collective est destinataire d'une copie des accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement conclus dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités industrielles de la boulangerie et pâtisserie.

Il dresse un bilan annuel des négociations de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement.

A cet effet, la commission paritaire de validation visée à l'article 11 lui transmettra une fois par an un bilan quantitatif et qualitatif des dossiers instruits par ladite commission.

L'examen de ces dossiers pourra être l'occasion de recommandations à l'attention des membres de la commission paritaire de validation.

A l'issue d'une enquête effectuée, d'une part, auprès des employeurs et, d'autre part, auprès des représentants des organisations syndicales représentatives, un bilan d'application des accords conclus par les représentants élus du personnel et les salariés mandatés sera présenté à la commission.

Il formule également des propositions sur les thèmes de négociation à engager au regard des dispositions législatives et conventionnelles.

10.3. Fonctionnement

Tous les 2 ans, l'observatoire est présidé alternativement par un membre d'une organisation syndicale représentative et par un représentant des organisations patronales représentatives. Les réunions de l'observatoire donnent lieu à l'établissement d'un procès-verbal. L'observatoire se réunit au moins une fois par an.

Avant chaque réunion, une copie du bilan à étudier est adressée aux membres de l'observatoire, en même temps que leur convocation, et ceci au plus tard 15 jours avant la date fixée pour la réunion.

Le secrétariat de l'observatoire est assuré par les organisations patronales.

Tous les accords recensés par l'observatoire sont mis à la disposition de ses membres qui peuvent les consulter auprès de son secrétariat.

Article 11

Commission paritaire nationale de validation

Il est instauré une commission paritaire nationale de validation conformément aux dispositions de l'article L. 2232-23 du code du travail.

11.1. Composition

La commission paritaire nationale de validation est composée en nombre égal de deux représentants par organisation syndicale représentative au plan national dans la branche et d'un nombre égal de représentants des organisations patronales représentatives.

11.2. Missions

La commission paritaire nationale a pour mission de valider les accords conclus par les représentants élus du personnel, préalablement à leur dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Ainsi, elle s'assure de la conformité de ces accords aux dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

A cet effet, l'employeur adresse au secrétariat de la commission paritaire nationale de validation un exemplaire de l'accord dont il demande la validation.

La commission paritaire nationale de validation transmettra chaque année à la commission paritaire nationale de branche un bilan des accords conclus dans le cadre de l'examen annuel du rapport prévu à l'article L. 2241-2 du code du travail.

11.3. Fonctionnement

Tous les 2 ans, la commission est présidée alternativement par un membre d'une organisation syndicale représentative au plan national et par un représentant des organisations patronales.

Les réunions de la commission donnent lieu à l'établissement d'un procès-verbal établi par son secrétariat. Ce procès-verbal est adressé aux membres de la commission.

Sous réserve qu'elle soit saisie, la commission de validation se réunit au moins une fois par trimestre selon le calendrier qu'elle établit au début de chaque année.

Une copie des accords à examiner est adressée aux membres de la commission en même temps que la convocation, au plus tard 15 jours avant la date fixée pour la réunion.

Les accords soumis à la commission paritaire de validation devront être obligatoirement accompagnés :

- d'une fiche signalétique dûment complétée comportant l'identification de l'entreprise, l'effectif annuel, le nombre de salariés et les types d'emplois concernés par l'accord ;

- d’une copie de procès-verbal des dernières élections professionnelles établis sur la base du modèle CERFA ;
- d’une copie, le cas échéant, du procès-verbal de négociation signé entre les parties.

Les avis de la commission sont pris à la majorité des membres présents. Le collège salarié dispose d’un nombre de voix égal au nombre d’organisations syndicales représentatives le composant. Le collège employeurs dispose d’un nombre de voix égal à celui détenu par le collège salarié.

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

Le vote a lieu par collège.

Les décisions sont adoptées si, dans chaque collège, elles recueillent la majorité des voix des membres présents ou représentés, ou si elles ne font pas l’objet d’une opposition majoritaire.

Les décisions prises par la commission paritaire de validation sont consignées dans un procès-verbal signé par les membres présents de la commission.

Ce procès-verbal comportera les mentions suivantes :

- les membres présents ;
- les membres représentés ;
- le nombre de voix en faveur ou en défaveur de l’accord.

Lorsque l’accord est approuvé, la commission établit un procès-verbal de validation.

Dans le cas contraire, l’accord est réputé non écrit et un procès-verbal de non-conformité est établi.

Dans tous les cas, la commission transmettra une copie du procès-verbal de validation ou de non-validation à chacune des parties signataires de l’accord, entreprise et représentants du personnel.

Le secrétariat de la commission est assuré par les organisations patronales.

Article 12

Commission paritaire nationale de l’emploi et de la formation professionnelle

Il est instauré, conformément aux dispositions de l’article R. 2241-9 du code du travail, une commission paritaire nationale de l’emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

Article 12.1

Composition de la CPNEFP

La commission est composée d’un collège salarial comprenant deux membres par organisation syndicale représentative sur le plan national, et d’un collège employeurs comprenant autant de représentants désignés par les organisations patronales représentatives.

Tous les 2 ans, chaque collège choisit parmi ses membres alternativement un président et un vice-président.

Article 12.2

Missions de la CPNEFP

Sur l’emploi, la commission est compétente afin :

- d’étudier la situation de l’emploi dans la branche professionnelle et de ses évolutions, notamment par un rapport annuel sur la situation de l’emploi ;

- d'étudier l'évolution des qualifications et des emplois, notamment en regard des évolutions technologiques ;
- de collecter et d'examiner les informations concernant les statistiques des licenciements économiques intervenus dans la branche au cours de l'année, lorsqu'ils concernent plus de 10 salariés dans l'entreprise.

Sur la formation professionnelle, la commission est compétente sur tous les points évoqués par les accords nationaux interprofessionnels sur la formation professionnelle. Elle doit notamment s'attacher à traiter les points suivants :

- étudier les besoins de formation de la branche professionnelle et leur évolution ;
- examiner les modalités de mise en œuvre des orientations définies par la branche professionnelle en matière de formation professionnelle ;
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle existants pour les différents niveaux de qualification et faire toutes propositions aux pouvoirs publics et organismes intéressés sur les mesures propres à assurer l'utilisation de ces moyens ;
- aider à l'insertion professionnelle des jeunes par la détermination et la mise en place de formations spécifiques et par la réalisation de démarches appropriées auprès des organismes publics de placement ;
- concevoir, faire homologuer, valider les certificats de qualification professionnelle et autres certificats relatifs à la formation et à la compétence des salariés, existants ou à venir, correspondant aux besoins exprimés par la branche ;
- suivre l'application des accords conclus dans le cadre de la négociation quinquennale de branche sur les orientations et les moyens en matière de formation professionnelle.

Article 12.3

Fonctionnement de la CPNEFP

La commission se réunit au moins une fois par semestre sur convocation du président et du vice-président ou à la demande d'un tiers au moins des membres d'un collège. Les organisations patronales représentatives assurent le secrétariat et collectent les questions de l'ordre du jour soumises en temps utile par les membres de la commission. Le président et le vice-président approuvent l'ordre du jour avant diffusion de la convocation, accompagnée de tous les documents nécessaires à la préparation de la réunion.

Les frais de déplacement sont remboursés conformément au 2^e alinéa de l'article 8 de la convention collective des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie.

La réunion ne peut se tenir qu'en présence de la moitié au moins des membres de chaque collège.

En cas de vote, chaque membre présent dispose d'une voix. Il peut également détenir un pouvoir émanant d'un membre absent appartenant au même collège.

La première réunion a pour objet principal de faire le bilan de l'année écoulée. La seconde réunion doit au moins traiter du programme des actions à entreprendre l'année suivante.

La commission peut décider d'inviter toute personne à titre d'expert sur une question précise.

Il est établi un procès-verbal de réunion, approuvé par le président et le vice-président, et transmis aux entreprises par le secrétariat. Chaque fois que nécessaire, les observations et avis de la commission sont transmis aux organismes compétents.

Article 13

Information. – Négociation

Il importe essentiellement que, dans toutes les entreprises quelles qu'en soient la structure et l'importance, l'information montante et descendante puisse circuler au mieux à tous les échelons de la hiérarchie.

Afin de faciliter la négociation, les parties signataires insistent sur l'intérêt qu'il y a à respecter scrupuleusement les dispositions réglementaires et, à défaut, à adopter toute mesure appropriée.

Article 14

Libertés syndicales et d'opinions

Ces libertés doivent être strictement respectées dans l'entreprise. Elles sont prévues dans le détail aux articles L. 2141-5 et suivants et L. 1132-1 et suivants du code du travail et sanctionnées par l'article 416-3 du code pénal.

Il est rappelé simplement dans le présent article, pour mémoire, qu'il ne doit pas être tenu compte de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de l'ethnie, de la race, de la religion, de l'appartenance syndicale, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'âge, de la situation de famille, des caractéristiques génétiques, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, ou une race, des opinions politiques, des activités syndicales ou mutualistes, des convictions religieuses, de l'apparence physique, du patronyme, de l'état de santé ou du handicap, pour tout ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de promotion ou de licenciement ou l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, les mesures discriminatoires, directes ou indirectes, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat.

Le personnel s'engage à respecter ces principes vis-à-vis de leurs collègues et, pour les personnes investies d'autorité ou chargées d'animer, à l'égard des personnes placées sous leurs ordres ou travaillant avec elles.

Les parties contractantes s'engagent à rappeler à leurs adhérents la nécessité d'appliquer les dispositions ci-dessus rappelées, de façon stricte, les seules exceptions étant les cas légalement prévus de priorités d'emploi ou de réembauchage.

Article 15

Délégués du personnel et comités d'entreprise

La représentation des différentes catégories de salariés par des délégués du personnel et au sein des comités d'entreprise est réglée, sauf accord d'entreprise plus favorable, par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 15.1

Election des représentants du personnel

Pour faciliter les élections en évitant les contentieux, les parties conviennent des modalités suivantes applicables dans les entreprises ayant 11 salariés et plus, sauf accord d'entreprise contraire.

La répartition du personnel dans les collèges électoraux se fait en groupant dans :

- le premier collège, les ouvriers et les employés ;
- le deuxième collège, les techniciens, les agents de maîtrise et les cadres ;

- un troisième collège, le cas échéant, en matière de comité d'entreprise ou d'établissement, si le nombre de cadres dans la société ou l'établissement est au moins égal à 25.

Article 15.2

Réunion

Les heures passées en réunion organisée par le chef d'entreprise par les délégués du personnel ou les membres du comité d'entreprise sont, pour l'ensemble des intéressés considérées comme temps de travail effectif.

Article 15.3

Budget des activités sociales et culturelles

Lorsqu'il existe un comité d'entreprise, le financement des œuvres sociales est assuré par une subvention de l'entreprise égale à 0,3 % des salaires de l'année précédente, indépendamment de la subvention de fonctionnement prévue par l'article L. 2325-43 du code du travail.

Ce pourcentage de 0,3 % inclut les subventions et les dépenses d'œuvres sociales existant au moment de la signature de la présente convention.

Lorsque dans les entreprises de plus de 50 salariés, il n'existe pas de comité d'entreprise, la subvention de l'alinéa précédent est versée aux délégués du personnel.

Article 16

Conflits collectifs

En cas de conflits collectifs, toutes les parties en cause mettront tout en œuvre afin d'engager au plus tôt toutes les procédures possibles de concertation et de négociation, qu'elles soient conventionnelles, notamment par la saisine de la commission de conciliation, ou qu'elles résultent de la réglementation en vigueur.

Article 17

Accords d'entreprise et d'établissement

La négociation d'entreprise s'effectue, en principe, avec un délégué syndical.

Toutefois, à défaut de représentants d'organisations syndicales désignés au sein d'une société, il est possible de négocier des accords collectifs dans les conditions fixées aux articles 18 et 19 ci-après.

La validité des accords d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives, ayant recueilli au moins la moitié des suffrages valablement exprimés au premier tour des dernières élections des membres titulaires au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel titulaires.

L'opposition doit être écrite, motivée et notifiée à l'ensemble des signataires de l'accord d'entreprise ou d'établissement, dans un délai de 8 jours à compter de la date de notification de cet accord.

La notification des accords d'entreprise est faite par lettre recommandée, avec demande d'avis de réception aux partenaires sociaux ou par remise d'un exemplaire de l'accord signé, contre récépissé.

Dans l'attente des premières élections organisées dans l'entreprise ou l'établissement après la loi du 20 août 2008, en cas de carence aux dernières élections professionnelles, lorsqu'un délégué syndical a été désigné dans l'entreprise ou dans l'établissement, la validité d'une convention ou d'un accord d'entreprise est subordonnée à l'approbation de cette convention ou de cet accord par la majorité des salariés.

Négociation avec les représentants élus du personnel

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-23 du code du travail, dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, pourront négocier et conclure des accords collectifs de travail sur toutes les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif.

Toutefois, les parties signataires conviennent que la négociation d'entreprise devra strictement respecter les conditions de non-dérogation aux accords de branche fixées par les organisations syndicales et patronales.

Ainsi, les accords négociés dans le cadre des présentes dispositions ne pourront déroger dans un sens moins favorable aux salariés aux dispositions de la convention collective.

18.1. Moyens accordés aux élus du personnel

Les représentants élus du personnel bénéficient d'un crédit d'heures individuel de délégation spécial fixé par accord avec l'employeur, préalablement à l'ouverture des négociations. A défaut d'accord, ce crédit ne pourra dépasser 10 heures.

Une copie des présentes dispositions sera communiquée par l'employeur aux élus du personnel 1 mois avant d'engager une négociation.

Ce crédit d'heures a pour objet la préparation de la négociation ainsi que l'information des salariés durant le processus de négociation.

Ces heures sont considérées comme du temps de travail effectif et rémunérées comme telles.

Dans l'hypothèse où les thèmes et leur complexité le justifieraient, les représentants élus du personnel pourront bénéficier d'une formation spéciale à la négociation collective, dont le principe et les modalités seront fixés par accord avec l'employeur. Les heures consacrées à cette formation seront considérées comme du temps de travail effectif et rémunérées comme telles.

Le temps passé aux réunions de négociation avec le ou les représentants élus du personnel est également considéré comme du temps de travail effectif.

Le terme de la négociation est constaté par la signature d'un accord collectif ou par un procès-verbal de désaccord.

18.2. Conditions de validité des accords

Les accords, pour être valablement conclus, devront être adoptés, par la représentation du personnel, à la majorité des membres titulaires élus présents.

Les accords conclus avec les représentants élus du personnel peuvent être à durée déterminée ou à durée indéterminée.

En cas d'accord conclu pour une durée déterminée, celle-ci ne peut excéder 4 ans.

En cas d'accord conclu pour une durée indéterminée, celui-ci devra être révisé tous les 3 ans et, en tout état de cause, à l'occasion de tout renouvellement des institutions représentatives du personnel si une liste d'origine syndicale était déposée.

L'accord, dès sa conclusion, sera transmis par l'employeur à la commission paritaire nationale de validation visée à l'article 11. L'employeur transmettra également la copie des procès-verbaux des dernières élections des représentants du personnel. Les accords ainsi conclus ne pourront acquérir la qualité d'accords collectifs de travail qu'après approbation par la commission paritaire de validation.

L'accord, après approbation par la commission paritaire de validation, doit être déposé par l'employeur, accompagné du procès-verbal de validation et de la copie des procès-verbaux des dernières

élections professionnelles, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Article 19

Négociation avec un salarié mandaté

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-24 du code du travail, les entreprises dépourvues de délégué syndical et lorsqu'un procès-verbal de carence a établi l'absence de représentants élus du personnel, peuvent conclure des accords d'entreprise ou d'établissement avec un ou plusieurs salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales reconnues représentatives au plan national sur toutes les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif.

Toutefois, les parties signataires conviennent que la négociation d'entreprise devra strictement respecter les conditions de non-dérogation aux accords de branche fixées par les organisations syndicales et patronales.

Ainsi, les accords négociés dans le cadre des présentes dispositions ne pourront déroger dans un sens moins favorable aux salariés aux dispositions de la convention collective.

19.1. Mandat

19.1.1. Conditions du mandatement

Au minimum 1 mois avant l'engagement de la négociation, l'employeur informe les organisations syndicales représentatives de sa décision d'engager des négociations, par lettre recommandée avec avis de réception. Cette lettre devra exposer le ou les thèmes de négociation envisagés.

Une copie des présentes dispositions sera communiquée par l'employeur au salarié mandaté 1 mois avant d'engager une négociation.

Le ou les mandats établis par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives, comportant l'indication du nom du mandataire et son objet, devront être délivrés au salarié mandaté et à l'employeur par l'organisation syndicale mandante, préalablement à l'ouverture de la négociation, par lettre recommandée avec avis de réception.

19.1.2. Exercice du mandat

Le mandat est limité à la négociation pour laquelle il est délivré. Le mandataire est tenu d'une obligation d'information du syndicat mandant.

Préalablement à l'engagement de la négociation, l'employeur devra s'assurer du contenu et de l'étendue du mandat détenu par le salarié mandaté, et définira le calendrier des réunions de négociation. De même, préalablement à la signature de l'accord définitif, un exemplaire du projet d'accord devra être adressé à l'organisation syndicale mandante.

19.1.3. Terme du mandat

Le mandat prend fin soit à la date de signature de l'accord, soit à la date du retrait du mandat par le syndicat mandataire, soit à la date où le salarié décide de mettre fin à son mandat.

Le retrait du mandat par le syndicat mandataire doit être notifié à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception.

La décision de mettre fin au mandat, à l'initiative du salarié, doit être notifiée par écrit à l'employeur et à l'organisation syndicale mandante.

Le mandat prend également fin en cas d'échec des négociations constaté par procès-verbal, établi par l'employeur et le salarié mandaté. Le procès-verbal doit établir les points de désaccord et être adressé à l'organisation syndicale mandante.

19.2. Moyens accordés aux salariés mandatés

Les salariés mandatés bénéficient d'un crédit d'heures individuel de délégation spécial fixé par accord avec l'employeur, préalablement à l'ouverture des négociations. A défaut d'accord, ce crédit ne pourra dépasser 10 heures.

Ce crédit d'heures a pour objet la préparation de la négociation ainsi que l'information des salariés durant le processus de négociation.

Ces heures sont considérées comme du temps de travail effectif et rémunérées comme telles.

Dans l'hypothèse où les thèmes et leur complexité le justifieraient, les salariés mandatés pourront bénéficier d'une formation spéciale à la négociation collective, dont le principe et les modalités seront fixés par accord avec l'employeur. Les heures consacrées à cette formation seront considérées comme du temps de travail effectif et rémunérées comme telles.

Le temps passé aux réunions de négociation avec le ou les salariés mandatés est également considéré comme du temps de travail effectif.

Le terme de la négociation sera constaté par la signature d'un accord collectif ou par un procès-verbal de désaccord.

19.3. Protection des salariés mandatés

Les salariés mandatés bénéficient de la protection prévue par l'article L. 2411-1 du code du travail, dès que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de leur désignation. Cette protection demeure applicable pendant une période de 12 mois à compter du terme du mandat.

19.4. Conditions de validité des accords

L'accord d'entreprise signé par un salarié mandaté devra être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages valablement exprimés.

Cette approbation intervient après la conclusion de l'accord d'entreprise ou d'établissement.

Les salariés devront pour cela être informés 15 jours au moins avant la date prévue du scrutin, de l'heure et du lieu de celui-ci, du contenu de l'accord, du texte de la question soumise à leur vote. A défaut d'approbation par les salariés consultés, l'accord est réputé non écrit.

La consultation a lieu pendant le temps de travail, au scrutin secret et sous enveloppe, et son organisation matérielle incombe à l'employeur.

Le résultat du vote fait l'objet d'un procès-verbal dont la publicité est assurée dans l'entreprise par voie d'affichage. Ce procès-verbal doit être annexé à l'accord approuvé, lors de son dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes. Le procès-verbal est également adressé à l'organisation mandante.

TITRE II

CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE I^{er}

CONCLUSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 20

Principes généraux

Les entreprises doivent privilégier la promotion interne.

Dans ce cadre, elles s'engagent à favoriser et à anticiper les évolutions de carrière, les promotions, les mutations, les changements de postes ou d'horaires, en fonction des souhaits, des opportunités et des compétences des salariés.

Article 21

Egalité professionnelle

Les partenaires sociaux affirment leur attachement au principe de non-discrimination tel qu'énoncé à l'article L. 1132-1 du code du travail.

Plus particulièrement, les entreprises devront strictement respecter le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment pour l'accès à l'emploi, à la formation, la promotion professionnelle, les conditions de travail et la rémunération.

A cet égard, le rapport visé à l'article L. 2323-57 du code du travail relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, soumis pour avis au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, comprend des indicateurs pertinents susceptibles de déceler des différences de traitement.

Afin d'assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les entreprises assujetties à la négociation annuelle obligatoire visée à l'article L. 2242-1 du code du travail, devront engager une négociation sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de les atteindre, à partir des indications figurant au rapport présenté au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Article 22

Ancienneté

Pour l'application de la présente convention, l'ancienneté s'entend de la durée du contrat de travail en cours depuis l'embauche, sans qu'il y ait lieu de déduire la durée des absences pour maladie d'une durée inférieure aux périodes de garantie d'emploi visées à l'article 36, pour accident du travail ou maladie professionnelle, pour événements familiaux tels que fixés à l'article 34, pour congé de maternité ou adoption et pour congés payés.

Aux termes des dispositions légales, la durée d'un contrat ou de contrats successifs à durée déterminée, qui aurait immédiatement précédé la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée, est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté.

De même, en cas d'embauche après une mission, d'un salarié mis à disposition par une entreprise de travail temporaire, la durée des missions accomplies au cours des 6 mois précédents au sein de l'entreprise utilisatrice est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté.

Article 23

Contrat de travail à durée indéterminée

Le contrat de travail de droit commun est le contrat de travail à durée indéterminée.

Dès lors, sauf stipulation particulière, le contrat de travail est conclu pour une durée indéterminée.

Le contrat de travail existe entre les parties dès l'embauche, c'est-à-dire dès le début de la période d'essai.

L'engagement doit faire l'objet d'un document écrit sous forme de lettre d'embauche ou de contrat de travail.

Ce document, remis ou envoyé au plus tard dès le début de la période d'essai, doit préciser l'identité des parties, la date de début du contrat, l'emploi, la catégorie professionnelle correspondante et la classification conventionnelle, la rémunération mensuelle pour la durée du travail convenue, le lieu de travail, la référence à la présente convention collective ainsi que toutes conditions particulières éventuelles, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles.

Le contrat de travail est rédigé en deux exemplaires originaux, dont un pour chacune des parties.

L'examen médical d'embauche, obligatoire en application des dispositions réglementaires, conditionne la validité de l'engagement.

Article 24

Contrat de travail à durée déterminée

Les contrats de travail conclus pour une durée indéterminée constituant la norme, les entreprises sont incitées à limiter, au maximum, l'utilisation de contrats à durée déterminée.

Toutefois, dès lors qu'il est conclu pour l'un des motifs limitativement prévus par les dispositions légales, le contrat de travail peut être à durée déterminée.

La validité du contrat de travail à durée déterminée est subordonnée au respect de conditions de forme.

Ainsi, le contrat de travail à durée déterminée est obligatoirement établi par écrit et doit prévoir sa durée prévisible ainsi que les mentions obligatoires visées par les dispositions légales et réglementaires et notamment le motif de recours.

Le contrat est transmis au salarié, au plus tard, dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche.

Les salariés sous contrat à durée déterminée ont les mêmes droits et les mêmes obligations que ceux liés par un contrat à durée indéterminée.

Article 25

Période d'essai

25.1. Période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée

La période d'essai doit être prévue obligatoirement dans le contrat de travail ou la lettre d'embauche prévue à l'article 23.

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

En tout état de cause, la durée de la période d'essai ne peut être supérieure à :

- 2 mois pour les ouvriers et les employés ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- 4 mois pour les cadres.

La période d'essai peut être renouvelée une seule fois.

Ce renouvellement doit faire l'objet d'un accord écrit entre les parties, avant le terme de la période d'essai initiale.

La durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut excéder :

- 3 mois pour les ouvriers et les employés ;
- 5 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- 7 mois pour les cadres.

S'agissant d'une période de travail effectif, la durée des suspensions du contrat de travail, de quelque nature qu'elles soient, qui interviendraient pendant la période d'essai, prolongerait celle-ci d'autant.

Il peut être mis fin à la période d'essai, à tout moment, sous réserve du respect d'un délai de prévenance.

Lorsqu'il est mis fin par l'employeur au contrat, au cours de la période d'essai, il en informe le salarié dans un délai ne pouvant être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;

- 2 semaines après 1 mois et jusqu'à 3 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

La notification de la rupture de la période d'essai à l'initiative de l'employeur pourra intervenir jusqu'à son dernier jour, sous réserve du versement au salarié d'une indemnité compensatrice pour la partie du délai de prévenance non effectuée.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci en informe l'employeur dans un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Dans tous les cas, la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Pendant la période d'essai, chaque salarié doit être classé au niveau de qualification correspondant à son emploi. Il bénéficie ainsi du salaire minimal de sa catégorie.

En cas de rupture du contrat pendant la période d'essai ou à son terme, les salaires contractuellement prévus sont dus pour la période travaillée, ainsi que les primes, indemnités éventuelles et notamment, l'indemnité compensatrice de congés payés lorsque le temps de travail effectif du salarié aura été au moins égal à 10 jours.

25.2. Période d'essai du contrat de travail à durée déterminée

En matière de contrat à durée déterminée, la période d'essai ne peut excéder 1 jour par semaine de contrat, dans la limite de 2 semaines si la durée initiale du contrat est au plus égale à 6 mois et de 1 mois si la durée du contrat est supérieure à 6 mois.

La durée de la période d'essai, exprimée en jours, doit s'entendre comme étant déterminée en jours ouvrés, c'est-à-dire en jours travaillés. La semaine doit s'entendre comme la semaine civile.

Lorsque la relation contractuelle de travail à durée déterminée se poursuit à durée indéterminée, la durée du contrat à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail à durée indéterminée, sauf s'il s'agit d'un emploi exigeant des qualités et des compétences différentes de celui précédemment occupé.

Article 26

Obligation de discrétion et de non-concurrence

A titre général, une collaboration loyale implique le respect d'une obligation de discrétion par tout salarié.

Tout salarié s'interdit donc de divulguer, tant à l'extérieur qu'à l'intérieur de l'entreprise, les informations confidentielles dont il pourrait avoir connaissance de par l'exercice de ses fonctions et, en particulier, celles ayant trait aux secrets et procédés de fabrication ainsi qu'aux tarifs et conditions générales de vente.

En outre, afin d'assurer la sauvegarde de ses intérêts, l'entreprise peut interdire à un salarié, postérieurement à la rupture de son contrat de travail, quel qu'en soit le motif, de créer ou d'exploiter une entreprise concurrente, de lui apporter son concours ou ses services, sous quelque forme que ce soit et notamment, dans le cadre d'un contrat de travail.

Dans la mesure où de telles clauses restreignent la liberté du travail, elles ne sont valables qu'aux conditions suivantes.

Cette interdiction ne peut résulter que d'une stipulation expresse du contrat de travail, de la lettre d'engagement ou d'un avenant au contrat initial.

Afin que le salarié conserve la possibilité d'exercer des activités correspondant à sa formation et à son expérience professionnelle, l'existence d'une telle interdiction ne se justifie qu'en raison de la

spécificité de l'emploi du salarié concerné. Ainsi, elle ne peut concerner les ouvriers et les employés, excepté ceux qui exercent une fonction commerciale de prospection de clientèle.

L'obligation de non-concurrence ne peut excéder une durée de 2 années.

L'obligation doit être limitée géographiquement. Celle-ci ne peut excéder, s'agissant des cadres, à l'exception de ceux employés par une société présente sur un ou des marchés internationaux, le territoire national. S'agissant des autres catégories de salariés, elle est limitée au département du lieu de travail et aux départements limitrophes.

La contrepartie financière à l'obligation de non-concurrence doit au moins être égale à 40 % du salaire moyen des 3 derniers mois d'activité, étant précisé que toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé *pro rata temporis*.

L'employeur peut renoncer à l'obligation de non-concurrence, à condition d'en informer le salarié concerné par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en mains propres contre décharge, au plus tard dans les 15 jours suivant le terme des relations contractuelles.

En cas de violation par le salarié de son obligation de non-concurrence, la contrepartie financière cesse d'être due, sans préjudice des dommages et intérêts dont il pourrait être redevable.

Article 27

Modification du contrat

Toute modification du contrat de travail, contrairement au changement des conditions de travail, doit faire l'objet d'une proposition écrite de l'employeur, précisant la ou les modifications envisagées, ainsi que sa date d'entrée en vigueur.

Lorsque la modification envisagée ne repose pas sur un motif économique, le salarié concerné dispose, pour faire connaître son acceptation ou son refus, d'un délai de réflexion au moins égal à 2 semaines, à compter de la réception de la proposition.

Lorsqu'il s'agit d'une modification pour motif économique, l'employeur doit informer le salarié par lettre recommandée avec avis de réception qu'il dispose de 1 mois de réflexion à compter de sa réception, pour faire connaître son refus. A défaut de réponse dans ce délai, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.

Lorsque la modification du contrat entraîne la modification de la qualification, impliquant une diminution de la rémunération, le salarié bénéficie, à compter de la prise d'effet de la modification, excepté si celle-ci intervient dans le cadre d'une sanction disciplinaire, d'une indemnité différentielle dégressive calculée sur le salaire de base comme suit :

- 100 % de la différence pendant 2 mois ;
- 75 % de la différence pendant les 2 mois suivants ;
- 50 % de la différence pendant les 2 mois suivants ;
- 25 % de la différence pendant les 2 mois suivants.

Article 28

Remplacement temporaire

En cas de remplacement temporaire sur un poste de qualification supérieure, dont la durée excède 10 jours, le salarié, qui assure l'ensemble des fonctions du titulaire du poste, perçoit pendant la durée du remplacement une indemnité de remplacement égale à la différence entre le salaire minimal de la catégorie du salarié remplacé et le salaire minimal de sa catégorie.

Si le même salarié assure, au cours d'une période de 12 mois, plusieurs remplacements successifs dans le même emploi, le délai de 10 jours ne lui est opposable qu'une seule fois.

CHAPITRE II

EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 29

Salaires

Les minima conventionnels sont établis par accord paritaire entre les organisations patronales et syndicales représentatives, en référence à la classification conventionnelle de la profession.

Les minima conventionnels sont fixés sur la base de la durée légale du travail.

Le salaire est la contrepartie du travail. Il est dû par l'employeur pour le travail effectivement fourni. La rémunération est fixée dès l'embauche, sur une base mensuelle. Elle est établie pour une durée de travail effectif correspondant à la durée légale hebdomadaire ou conventionnelle, si elle est inférieure. Elle peut aussi être établie de façon forfaitaire. Les salaires sont versés chaque mois à intervalle régulier.

Article 30

Mensualisation

Les salariés sont rémunérés une fois par mois. Leur rémunération est indépendante, pour un horaire de travail déterminé, du nombre de jours effectivement travaillés dans le mois. Un acompte peut être demandé au cours du mois.

Pour les salariés non rémunérés sur la base d'un forfait en heures ou en jours, la rémunération mensuelle correspond à 151,67 heures par mois pour un horaire de travail de 35 heures par semaine. Le taux horaire s'obtient en divisant le salaire mensuel par 151,67 heures.

Les heures d'absence sont déduites du salaire mensuel en divisant celui-ci par le nombre d'heures effectivement travaillées dans l'entreprise pour le mois considéré.

Article 31

Treizième mois

A compter du 1^{er} janvier 2013, tout salarié titulaire d'un contrat de travail au 31 décembre de chaque année bénéficie d'un treizième mois dans les conditions suivantes.

Le treizième mois est accordé à tout salarié ayant au moins 5 ans d'ancienneté au 31 décembre de chaque année.

Il est égal à 1 mois du salaire de référence défini ci-dessous.

Les salariés ayant au moins 3 ans d'ancienneté et moins de 5 ans bénéficient, dans les mêmes conditions, d'un demi-treizième mois.

Le treizième mois est calculé sur la base du salaire de base annuel moyen des 12 mois de l'année civile en cours, duquel sont déduites les périodes d'absence de quelque nature que ce soit, et auquel s'ajoutent les heures supplémentaires ainsi que toutes majorations d'origine légale ou conventionnelle.

Toutefois, les congés payés ainsi que les absences résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle dans la limite de 1 an, de la réalisation d'actions de formation professionnelle obligatoire et du DIF réalisé pendant le temps de travail ou de l'utilisation des heures de délégation par les représentants du personnel ne donneront pas lieu à déduction.

Il est versé en même temps que la rémunération du mois de décembre. Le treizième mois n'est pas dû en cas de départ en cours d'année.

A titre de période transitoire, le treizième mois sera accordé dans les conditions suivantes au titre de l'année 2012. Ainsi, les salariés ayant au moins 3 ans d'ancienneté et moins de 5 ans bénéficieront de 40 % (au lieu de la moitié) du treizième mois qui leur serait dû en application des dis-

positions ci-dessus et les salariés ayant au moins 5 ans d'ancienneté bénéficieront de 70 % (au lieu de 100 %) du treizième mois qui leur serait dû en application des dispositions ci-dessus.

Le treizième mois se substitue à tout avantage accordé en application des dispositions conventionnelles antérieures relatives à la gratification de fin d'année.

Toutefois, dès lors que le montant de la gratification de fin d'année calculé conformément aux dispositions conventionnelles antérieurement applicables dont aurait bénéficié le salarié serait supérieur au cours de la période transitoire ci-dessus, au montant du treizième mois calculé conformément aux dispositions ci-dessus, le salarié aura droit au maintien du versement du montant de la gratification de fin d'année qui lui aurait été octroyé.

Article 32

Indemnités de frais professionnels

Il est attribué une indemnité, dite pour frais professionnels, à tout le personnel participant au cycle de production en site industriel et occupé à un travail en continu, en équipe ou posté, d'une durée effective d'au moins 6 heures consécutives.

Cette indemnité, qui constitue un remboursement de frais, est égale, par jour de travail effectif, à une fois la valeur, au 1^{er} janvier de chaque année, du minimum garanti fixé par voie réglementaire et à une fois et demie ce même minimum lorsque le travail continu s'effectue de nuit, c'est-à-dire pour tout poste incluant une période de travail comprise entre 0 et 3 heures du matin, ou une période de travail effectif d'au moins 6 heures consécutives entre 21 heures et 9 heures.

Article 33

Congés payés

Les congés annuels sont accordés et indemnisés conformément à la réglementation en vigueur.

La période de congé prévue à l'article L. 3141-13 du code du travail est fixée du 1^{er} mai au 30 avril de l'année suivante.

Les règles de fractionnement restent applicables conformément aux articles L. 3141-17 à L. 3141-19 du code du travail.

En raison des importantes variations de la charge de travail en fonction de la localisation géographique et des activités spécifiques de chaque établissement, les congés ne sont pas pris pendant la période de surcroît annuel de travail.

Cette période est limitée à 10 semaines par établissement et par an. Elle est fractionnable en deux périodes au maximum. Les dates précises de début et fin de cette (ou ces) période(s) sont affichées par le chef d'établissement dans la deuxième quinzaine de décembre, après consultation des représentants du personnel.

Article 34

Autorisations d'absence pour événements familiaux

Des autorisations d'absence sont accordées aux salariés dans les cas suivants :

ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX	NOMBRE DE JOURS par an
Mariage du salarié	4
Conclusion d'un Pacs par le salarié	1
Naissance ou adoption d'un enfant	3
Mariage d'un enfant	1
Décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs	3

ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX	NOMBRE DE JOURS par an
Décès d'un enfant	3
Décès des père ou mère, du beau-père ou de la belle-mère	2
Journée citoyenne	1
Décès d'un grand-parent	1
Décès d'un frère ou d'une sœur	1

Ces absences sont accordées à condition d'avoir été effectivement prises pendant une période raisonnable au cours de laquelle est intervenu l'événement justifiant l'absence.

Ces absences sont considérées comme du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés.

Article 35

Absences

Tout salarié absent doit avertir son employeur, ou le faire avertir, avant le début du travail, sauf circonstances exceptionnelles et, en tout état de cause, au cours de la journée d'absence, par tout moyen à sa convenance.

Article 36

Absences pour maladie ou accident

En cas de maladie ou d'accident, le salarié absent doit, après avoir prévenu son employeur dans les conditions fixées à l'article précédent, lui faire parvenir dans les 48 heures un certificat médical justificatif.

Lorsque son absence a duré au moins 21 jours en cas de maladie ou au moins 8 jours en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, il prévient l'employeur de son intention de reprendre son travail afin que celui-ci puisse organiser la visite obligatoire de reprise du travail.

Lorsque la maladie a été justifiée dans les conditions visées ci-dessus, le salarié bénéficie d'une période de garantie d'emploi, pendant laquelle l'employeur ne peut procéder à son licenciement, en raison des perturbations que ces absences causent au fonctionnement de l'entreprise imposant son remplacement définitif.

Cette période de garantie d'emploi est fixée à :

- 3 mois, entre 1 et 2 ans d'ancienneté ;
- 6 mois, entre 2 et 10 ans d'ancienneté ;
- 9 mois, au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Au-delà de cette période, l'employeur peut engager une procédure de licenciement dans le respect des dispositions légales.

En cas d'absences successives, leur durée totale se cumule au cours des 12 mois qui précèdent le dernier arrêt pour apprécier, le cas échéant, la durée de la période de garantie d'emploi restant à courir.

Si un salarié est déclaré inapte à son emploi par le médecin du travail et qu'il ne peut être reclassé, malgré les efforts de formation et d'adaptation que doit mettre en œuvre l'employeur, son contrat de travail peut être rompu du fait de son inaptitude.

Dans ce cas, l'employeur doit respecter la procédure légale de licenciement.

Cette rupture ouvre droit à une indemnité dont le montant est égal à l'indemnité légale ou à l'indemnité conventionnelle, si elle est plus favorable.

CHAPITRE III

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 37

Préavis

En cas de rupture du contrat de travail après la période d'essai et sauf faute grave ou lourde, la durée du préavis réciproque est égale, en fonction de l'ancienneté du salarié, à :

- 1 mois pour une ancienneté inférieure à 2 ans ;
- 2 mois pour une ancienneté d'au moins 2 ans, excepté pour les cadres, pour lesquels cette durée est fixée à 3 mois.

Le point de départ du préavis est fixé à la date de première présentation de la lettre de notification de la rupture.

Pendant le préavis exécuté, le salarié licencié a droit, pendant son temps de travail, à une demi-journée d'absence rémunérée par semaine de préavis, pour rechercher un nouvel emploi.

Ces demi-journées sont fixées par accord avec l'employeur. A défaut d'accord, elles sont fixées alternativement par l'une ou l'autre des parties. Elles peuvent aussi, par accord entre l'employeur et le salarié, être cumulées en fin de préavis.

Le droit aux demi-journées pour recherche d'emploi cesse lorsque le salarié a trouvé un nouvel emploi, ce dont il doit immédiatement aviser l'employeur.

Le salarié licencié qui justifie d'un nouvel emploi dont la prise d'effet interviendrait pendant le préavis peut interrompre ce dernier, après information de son employeur. La partie du préavis non exécutée ne sera pas rémunérée.

L'employeur peut dispenser le salarié d'accomplir tout ou partie du préavis. Le salarié a alors droit à une indemnité compensatrice, proportionnelle à la durée du préavis non exécuté et correspondant aux salaires et avantages qu'il aurait perçus, s'il avait travaillé pendant cette période.

Article 38

Indemnité de licenciement

En cas de licenciement non motivé par une faute grave ou lourde, il est attribué au salarié licencié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, une indemnité distincte de l'indemnité compensatrice de préavis, égale à 2/10 de mois par année d'ancienneté, majorée de 2/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

L'indemnité est calculée sur la base du 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, du 1/3 des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé *pro rata temporis*.

Article 39

Démission

Le salarié qui envisage de démissionner doit en informer son employeur par lettre recommandée avec avis de réception, ou lettre remise en mains propres contre décharge.

La date de première présentation de cette notification marque le point de départ du préavis mentionné à l'article 37, dont la durée peut être réduite après accord de l'employeur.

Article 40

Départ à la retraite

Le salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse doit en informer l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception, ou lettre remise en mains propres contre décharge, et observer le préavis prévu à l'article 37.

Le salarié a droit à une indemnité calculée selon les modalités suivantes :

- 1/2 mois de salaire après 5 ans d'ancienneté ;
- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois et demi de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 25 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

L'indemnité est calculée sur la base du 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ à la retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, du 1/3 des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé *pro rata temporis*.

Article 41

Mise à la retraite

La mise à la retraite d'un salarié ne peut intervenir avant 65 ans.

De 65 à 69 ans, l'employeur qui envisage de mettre à la retraite un salarié doit l'interroger par écrit, dans un délai de 3 mois précédant sa date anniversaire, sur son intention de quitter volontairement l'entreprise, pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

En cas de réponse négative du salarié dans un délai de 1 mois, l'employeur ne peut mettre l'intéressé à la retraite pendant l'année qui suit sa date anniversaire. Il pourra réitérer sa demande, dans les mêmes conditions l'année suivante et cela, le cas échéant, chaque année, jusqu'aux 69 ans inclus du salarié.

Dans tous les cas, la mise à la retraite doit être notifiée par écrit par l'employeur, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en mains propres contre décharge.

La date de première présentation de cette notification marque le point de départ du préavis mentionné à l'article 37.

Le salarié mis à la retraite a droit à l'indemnité légale de licenciement ou à l'indemnité conventionnelle, si elle est plus favorable.

Article 42

Rupture conventionnelle

L'employeur et le salarié peuvent convenir des conditions de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée qui les lie, conformément aux dispositions des articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du code du travail. La rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

L'employeur et le salarié conviennent du principe de la rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens. Au cours des entretiens, chaque partie peut se faire assister dans les conditions fixées par l'article L. 1237-12 du code du travail.

L'accord des parties est matérialisé par la signature d'une convention, qui fixe les conditions de la rupture.

Elle devra notamment préciser le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, qui est au moins égale à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, si elle lui est plus favorable. Cette indemnité est due quelle que soit l'ancienneté du salarié.

Elle devra également indiquer la date de rupture du contrat de travail, celle-ci intervenant au plus tôt le lendemain du jour de l'homologation.

La validité de la convention de rupture est subordonnée à son homologation par l'autorité administrative, conformément à la procédure fixée par l'article L. 1237-14 du code du travail.

La rupture conventionnelle du contrat de travail des salariés protégés reste soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail dans les conditions fixées à l'article L. 1237-15 du code du travail.

TITRE III

DURÉE, AMÉNAGEMENT ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Les parties signataires ont souhaité rappeler dans le présent titre les principes généraux concernant la durée du travail et les modalités d'aménagement et d'organisation du temps de travail dans les conditions ouvertes par le législateur.

CHAPITRE I^{ER}

DURÉE DU TRAVAIL

Article 43

Durée du travail

La durée légale du travail est fixée à 35 heures de travail effectif par semaine.

La durée maximale du travail au cours d'une même semaine civile ne doit normalement pas dépasser 46 heures.

Cependant, après information du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, pendant les périodes de surcroît de travail, la durée maximale hebdomadaire peut atteindre 48 heures sur 12 semaines, consécutives ou non, dans l'année.

Les horaires effectifs habituellement pratiqués dans l'entreprise ne doivent pas dépasser en moyenne 42 heures par semaine au cours de 6 mois consécutifs.

Article 44

Heures supplémentaires

Est considérée comme heure supplémentaire, toute heure de travail effectif réalisée au-delà de 35 heures hebdomadaires.

44.1. Majoration des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires donnent lieu à majoration de salaire dont le taux est fixé à 25 % pour les huit premières heures et à 50 % pour les suivantes.

44.2. Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos

Les entreprises pourront remplacer tout ou partie des heures supplémentaires et/ou des majorations y afférentes par un repos compensateur, après information et consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Le personnel des services concernés doit être informé de l'application de cette disposition au moment de l'exécution de ces heures.

Par ailleurs, le personnel sera informé chaque mois de son droit à repos.

Article 45

Repos hebdomadaire

45.1. Principes généraux

Le repos hebdomadaire s'entend de 24 heures de repos consécutives auxquelles s'ajoutent 11 heures de repos quotidien.

Les horaires de travail des salariés à temps plein peuvent être répartis de manière égale ou inégale sur 6 jours par semaine.

Cet horaire de travail peut, conformément à l'article L. 3121-53 du code du travail, être repartitionné de manière égale ou inégale sur un nombre de jours inférieur.

45.2. Dérogations

En raison des caractéristiques propres à la profession, du fait notamment de la fabrication permanente de produits frais, les entreprises peuvent, en application des articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du code du travail, être amenées à faire travailler leur personnel le dimanche, en leur faisant bénéficier du repos hebdomadaire un autre jour de la semaine.

Par ailleurs, conformément à l'article L. 3132-14 du code du travail, le repos hebdomadaire peut être donné par roulement par les entreprises ayant une activité industrielle, nécessitant une organisation du travail en continu. En effet, en raison des exigences de la clientèle française et internationale et des impératifs économiques qui en résultent, il importe que soient assurés les besoins quotidiens, notamment en produits frais ou surgelés, tant de la clientèle privée et de l'hôtellerie que des collectivités locales ou établissements publics tels que les hôpitaux, qui exigent des livraisons tous les jours de la semaine afin de pouvoir faire face à leurs propres exigences en matière de restauration, de distribution ou de vente. De même, les volumes fabriqués et les investissements lourds nécessaires à leur élaboration exigent, dans la plupart des cas, une organisation du travail en équipes successives sans interruption.

Lorsqu'il est dérogé au repos dominical dans les conditions ci-dessus, le repos hebdomadaire est porté à 2 jours, consécutifs ou non, excepté pour le personnel de livraison, le personnel de prise de commande, les établissements employant moins de 4 salariés à la production et aux salariés des magasins ouverts moins de 7 jours par semaine.

L'octroi de 2 jours de repos hebdomadaire pourra être suspendu pendant une période au plus égale à 12 semaines consécutives ou non par année, en raison des impératifs de production.

Les entreprises sont incitées à faire en sorte que ces 2 jours de repos hebdomadaire soient consécutifs.

Pour les magasins ouverts 7 jours sur 7, ces 2 jours de repos doivent être consécutifs au moins 20 fois dans l'année et inclure un dimanche au moins 15 fois dans l'année.

Article 46

Majoration pour travail du dimanche

Les salariés bénéficient, pour les heures de travail effectuées le dimanche de 0 à 24 heures, d'une majoration de 15 % calculée sur leur taux horaire de base.

Article 47

Equipes de suppléance

Les entreprises peuvent recourir à la mise en place d'équipes de suppléance dans la mesure où la nature de leur activité implique l'obligation de fonctionner durant le week-end.

Ces équipes peuvent être mises en place sur une période de 1 à 3 jours du vendredi au lundi.

Les salariés travaillant en équipe de suppléance pourront également être amenés à remplacer l'équipe de semaine pendant l'ensemble des jours de repos collectifs de cette dernière, qu'il s'agisse de jours de repos hebdomadaire, des jours fériés ou des congés annuels.

47.1 Mise en œuvre

Les présentes dispositions seront mises en œuvre après négociation avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

A défaut d'accord ou, en l'absence d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, ces dispositions sont appliquées après information et consultation des instances représentatives du personnel. Dans ce cadre, l'employeur informera, outre le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, le comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, les délégués du personnel, du nombre de salariés amenés à travailler en équipe de suppléance et des modalités pratiques de leur retour éventuel à un horaire de semaine.

Les équipes de suppléance devront, en priorité, être composées de salariés volontaires.

47.2. Rémunération

Chaque heure effectuée en horaire de suppléance sera majorée de 50 % par rapport à celle qui serait due pour une durée équivalente effectuée suivant l'horaire normal de l'entreprise.

Cette majoration vise toutes les heures effectuées dans le cadre des équipes de suppléance, quels que soient les jours concernés (vendredi, samedi, dimanche ou lundi).

Cette majoration inclut les majorations de salaire prévues pour le travail du dimanche et le travail de nuit.

En revanche, cette majoration s'ajoute à la majoration accordée par la convention collective pour le travail des jours fériés.

Les salariés en équipe de suppléance effectuant un poste de travail de 12 heures consécutives bénéficient au cours de cette période d'un temps de pause minimum consécutif ou non de 30 minutes, se substituant au temps de pause prévu par l'article L. 3121-33 du code du travail.

Lorsque la durée quotidienne du travail de nuit des salariés en équipe de suppléance est de plus de 8 heures, les salariés bénéficient d'une pause supplémentaire dans les conditions des dispositions sur le travail de nuit.

47.3. Formation

Les salariés travaillant en équipe de suppléance bénéficient des mêmes droits que les salariés travaillant en horaire de semaine en matière de formation professionnelle.

A ce titre, leurs besoins de formation seront pris en compte dans le plan de formation annuel.

Chaque formation effectuée en semaine se fera dans le respect des durées maximales journalières et hebdomadaires de travail et fera l'objet d'un paiement *pro rata temporis* au taux normal ou, majoré le cas échéant, en cas d'heures supplémentaires.

En revanche, les salariés en équipes de suppléance acquerront un nombre d'heures au titre de leur droit individuel à la formation sur la base d'un travail à temps complet.

47.4. Retour à l'équipe de semaine

Dès qu'un emploi de semaine de même qualification devient disponible, les salariés travaillant en équipe de suppléance ont un droit de retour prioritaire en équipe de semaine.

Afin de faciliter ce retour en équipe de semaine, l'employeur informe les salariés concernés par voie d'affichage des postes disponibles.

Si le salarié souhaite bénéficier d'un retour en équipe de semaine, il en fait la demande par écrit.

L'employeur accède dans la mesure du possible à cette demande. Dans le cas contraire, il adresse une réponse écrite motivée dans les 15 jours à compter de la réception de la demande.

En cas d'afflux de demandes, un ordre de priorité est établi en fonction de la situation familiale, de l'ancienneté et/ou de l'âge du demandeur.

47.5. Surveillance médicale particulière

Les salariés travaillant en équipe de suppléance bénéficient d'une surveillance médicale renforcée. Les visites médicales périodiques sont effectuées tous les ans par la médecine du travail et peuvent être plus fréquentes en cas de nécessité.

Article 48

Jours fériés

Les jours fériés sont ceux prévus par la réglementation en vigueur.

Le chômage des jours fériés est indemnisé conformément aux dispositions légales. Les salariés peuvent être amenés à travailler 1 jour férié.

Dans ce cas, les entreprises font bénéficier aux salariés soit d'une majoration de 115 % calculée sur le taux horaire de base, soit d'une majoration de 15 % calculée sur le taux horaire de base et d'un repos de même durée accordé dans les 8 jours qui précèdent ou dans les 30 jours qui suivent le jour férié travaillé.

CHAPITRE II

TEMPS PARTIEL

Article 49

Travail à temps partiel

Est considéré comme salarié à temps partiel tout salarié dont la durée hebdomadaire de travail est inférieure à la durée légale du travail ou conventionnelle.

Le contrat de travail à temps partiel est obligatoirement conclu par écrit et doit comporter, outre les mentions prévues à l'article 23 de la présente convention collective, la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir, ainsi que la nature de cette modification, les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque jour travaillé seront communiqués par écrit au salarié et les limites dans lesquelles le salarié peut effectuer des heures complémentaires.

Les salariés travaillant à temps plein peuvent demander à passer à temps partiel. Cette modification ne peut être imposée. La demande motivée doit être faite par écrit au moins 3 mois avant la date souhaitée. L'employeur accède dans la mesure du possible à cette demande si des emplois de cette nature sont disponibles dans l'entreprise. Dans le cas contraire, il adresse une réponse écrite motivée au plus tard 3 mois après réception de la demande.

En cas d'afflux de demandes, un ordre de priorité est établi en fonction de la situation familiale, de l'ancienneté et/ou de l'âge du demandeur.

Article 50

Organisation du travail à temps partiel

Aucune journée de travail ne peut être d'une durée inférieure à 3 heures consécutives. Indépendamment de toute pause, il ne peut y avoir qu'une interruption par journée de travail. Dans ce cas, une des deux plages de travail doit être au moins égale à 3 heures.

Lorsque l'interruption est supérieure à 2 heures, dans la limite de 3 heures, les heures accomplies après l'interruption sont majorées de 10 %.

L'amplitude journalière de travail ne peut excéder 10 heures.

Le nombre d'heures complémentaires éventuelles effectuées au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat.

Les heures complémentaires accomplies au-delà du 1/10 de la durée contractuelle sont majorées de 25 %.

Le délai de prévenance en cas de modification des horaires habituels est de 8 jours ouvrés.

Toutefois, il peut être ramené à 3 jours ouvrés en cas d'urgence. A titre de contrepartie, lorsque l'entreprise est contrainte de modifier l'horaire habituel de façon importante ou lorsqu'une telle modification intervient dans ce délai réduit, le salarié concerné bénéficie, lors de la modification, pour compenser la gêne résultant de ces perturbations de son emploi du temps, d'une indemnité forfaitaire qui ne peut être inférieure à la valeur de 4 heures de salaire ou de son équivalent en temps, au choix du salarié. Est qualifiée d'importante, toute modification décalant le jour de repos ou comportant un transfert des heures du matin à l'après-midi ou vice-versa ou devant durer plusieurs semaines en fonction d'une modification structurelle.

Article 51

Passage à temps plein

Les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité pour les emplois à temps plein de leur qualification. Ils doivent être avisés soit individuellement, soit collectivement, lorsque l'employeur envisage d'embaucher.

Les salariés à temps partiel bénéficient de tous les droits reconnus aux salariés à temps plein, notamment en ce qui concerne les possibilités de promotion, de carrière et de formation.

Lorsqu'ils existent, les droits et avantages en temps sont calculés en proportion du temps moyen de travail effectif des 12 derniers mois.

En cas d'afflux de demandes, un ordre de priorité est établi en fonction de la situation familiale, de l'ancienneté et/ou de l'âge du demandeur.

CHAPITRE III

RÉPARTITION PLURI-HEBDOMADAIRE DU TEMPS DE TRAVAIL

Les modalités de mise en œuvre, de la répartition des horaires sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année et du travail intermittent, en application des présentes dispositions pourront, le cas échéant, être précisées au niveau de chaque entreprise.

Article 52

Répartition pluri-hebdomadaire du temps de travail

52.1. Mise en œuvre

Les présentes dispositions seront mises en œuvre après négociation avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

A défaut d'accord ou, en l'absence d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, ces dispositions sont appliquées après information et consultation des instances représentatives du personnel. Dans ce cadre, l'employeur informera, outre le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, le comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut les délégués du personnel, des modalités de mise en œuvre des présentes dispositions.

52.2. Période de référence et répartition

Conformément à l'article L. 3122-2 du code du travail, la durée du travail peut être répartie sur une période supérieure à la semaine.

Ainsi, le temps de travail hebdomadaire peut être mesuré et décompté sur une période de référence au plus égale à 12 mois consécutifs, les heures de travail effectuées au-delà de 35 heures par semaine se compensant arithmétiquement avec les semaines où la durée du travail est inférieure à 35 heures.

Les variations d'horaires ne pourront avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire du travail à plus de 46 heures par semaine ou, à titre plus favorable, à une durée inférieure fixée par l'entreprise. Les heures excédant cette limite ne pourront être compensées et devront être rémunérées le mois au cours duquel elles sont effectuées.

Il est établi un programme indicatif pour chaque période qui donne lieu à l'information des représentants du personnel.

Ce programme indicatif est affiché au sein des locaux de travail.

Ce programme indicatif devra préciser, les horaires collectifs de chaque établissement ou unité de travail qui peuvent être organisés de diverses façons pour adapter le mieux possible, au cours de la période, les rythmes de travail aux nécessités fixées par la clientèle.

52.3. Délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail des salariés

La programmation des horaires de travail planifiée à l'article 52.2 pourra être modifiée dans les conditions définies ci-après.

Sauf circonstances imprévisibles, les salariés sont prévenus des changements de leurs horaires de travail dans les délais suivants :

- s'il s'agit d'une augmentation ou d'une diminution de la durée hebdomadaire prévue, au moins 1 semaine à l'avance ;
- s'il s'agit seulement d'un changement de l'horaire de travail, sans modification de la durée hebdomadaire, 48 heures à l'avance.

En cas de circonstances imprévisibles rendant nécessaire une modification immédiate de la programmation, les salariés concernés sont avertis au moins 24 heures à l'avance.

52.4. Rémunération

La rémunération mensuelle des salariés sera lissée sur la base de l'horaire mensuel moyen, indépendamment de l'horaire réellement accompli.

Constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà du seuil légal annuel fixé à l'article L. 3122-4 du code du travail ou, en cas de période inférieure à 1 année, les heures effectuées au-delà du seuil correspondant à 35 heures multipliées par le nombre de semaines au cours de cette période.

Ces heures supplémentaires, à titre plus favorable que les dispositions légales, seront majorées de 50 %.

Les absences ne peuvent être récupérées.

En cas d'absences, celles-ci seront déduites, proportionnellement au nombre d'heures d'absence constatées par rapport au nombre d'heures réelles du mois considéré.

En cas d'absence donnant lieu à indemnisation, celle-ci sera calculée sur la base de la rémunération lissée.

52.5. Période incomplète

Lorsqu'un salarié, du fait d'une embauche ou d'une rupture du contrat, n'a pas accompli la totalité de la période de référence, une régularisation est effectuée en fin de période ou à la date de la rupture du contrat.

S'il apparaît que le salarié a accompli une durée du travail supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, il est accordé au salarié un complément de rémunération équivalant à la différence de rémunération entre celle correspondant aux heures réellement effectuées et celles rémunérées.

Ce complément de rémunération est versé avec la paie du premier mois suivant le dernier mois de la période de référence, ou lors de l'établissement du solde de tout compte.

Si les sommes versées sont supérieures à celles correspondant au nombre d'heures réellement accomplies, une compensation est faite avec la dernière paie ou la paie du premier mois suivant l'échéance de la période de référence, entre les sommes dues par l'employeur et cet excédent.

52.6. Dispositions particulières pour les salariés à temps partiel

Sous réserve d'adaptations, la répartition des horaires de travail telle que fixée dans le programme indicatif prévu à l'article 52.2 s'applique aux salariés à temps partiel, qui devront en recevoir communication écrite au plus tard 1 semaine avant le début de la période.

La modification des horaires se fera par écrit dans les conditions fixées à l'article 52.3.

Constituent des heures complémentaires, les heures effectuées au-delà de la moyenne de la durée contractuelle calculée sur la période de référence, dans la limite du tiers de cette durée.

Les heures complémentaires accomplies au-delà du 1/10 de la durée annuelle sont majorées de 25 %.

Article 53

Travail intermittent

Les dispositions du présent article sont conclues dans le cadre des articles L. 3123-31 et suivants du code du travail.

53.1. Emplois concernés

Des contrats de travail intermittent peuvent être conclus afin de pourvoir les emplois permanents qui, par nature, comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Ainsi, conformément à l'article L. 3123-31 du code du travail, des contrats de travail intermittents pourront être mis en place pour les emplois permanents suivants :

- personnel de vente ;
- chauffeur, livreur et préparateur de commandes ;
- opérateur de fabrication et de conditionnement.

Le nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent ne peut être supérieur à 10 % de l'effectif mensuel moyen de l'année précédente de la société au jour de l'embauche.

53.2. Contrat de travail intermittent

Le contrat de travail intermittent devra être établi dans les conditions de l'article L. 3123-33 du code du travail.

Il devra obligatoirement faire l'objet d'un écrit et comporter les clauses suivantes :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée annuelle minimale de travail du salarié ;

- les périodes de travail ;
- la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

53.3. Heures complémentaires

Sauf accord du salarié, les heures dépassant la durée annuelle fixée au contrat ne pourront excéder le tiers de cette durée. Les heures excédentaires seront rémunérées en plus de la durée annuelle.

53.4. Rémunération

Sauf demande du salarié, la rémunération mensuelle des salariés intermittents est calculée sur la base de l'horaire moyen pratiqué sur l'année, indépendamment de l'horaire réellement accompli.

Les congés et absences rémunérés de toute nature sont payés sur la base du salaire mensuel lissé.

Pour les congés et absences non rémunérés, chaque heure non effectuée est déduite de la rémunération mensuelle lissée.

53.5. Entrée ou sortie en cours de période annuelle

Lorsqu'un salarié, du fait d'une embauche ou d'une rupture du contrat, n'a pas accompli la totalité de la période annuelle, une régularisation est effectuée en fin de période ou à la date de la rupture du contrat.

S'il apparaît que le salarié a accompli une durée du travail supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, il est accordé au salarié un complément de rémunération équivalant à la différence de rémunération entre celle correspondant aux heures réellement effectuées et celles rémunérées.

Ce complément de rémunération est versé avec la paie du premier mois suivant le dernier mois de la période de référence, ou lors de l'établissement du solde de tout compte.

Si les sommes versées sont supérieures à celles correspondant au nombre d'heures réellement accomplies, une compensation est faite avec la dernière paie ou la paie du premier mois suivant l'échéance de la période de référence, entre les sommes dues par l'employeur et cet excédent.

CHAPITRE IV

CONVENTIONS DE FORFAITS ANNUELS EN JOURS

Article 54

Mise en œuvre des conventions de forfaits annuels en jours

Des modalités spécifiques de mise en œuvre des conventions de forfaits annuels en jours pourront, en application des dispositions du présent accord, être précisées au niveau de chaque entreprise.

Article 55

Salariés concernés

Conformément à l'article L. 3121-43 du code du travail, un forfait annuel en jours sur l'année peut être convenu avec :

- les salariés cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, dont la catégorie des emplois se situe au minimum au niveau CA2 de la classification conventionnelle, et qui les conduit à ne pas suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
- les salariés, relevant de la catégorie des emplois se situant au minimum au niveau TA2 de la classification conventionnelle, dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées, occupant des fonctions itinérantes, c'est-à-dire exerçant principalement leur activité hors des locaux de l'entreprise, de techniciens ou de com-

merciaux. Les salariés concernés devront au minimum être rémunérés au salaire correspondant à leur niveau de classification conventionnelle majoré de 10 %.

Article 56

Nombre de jours travaillés dans l'année

La mise en œuvre de convention individuelle de forfait nécessite l'accord express du salarié par le biais d'une clause insérée à son contrat de travail.

Le contrat de travail fixe les conditions d'application de la convention de forfait et détermine notamment le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini.

Ce nombre de jours est fixé au maximum à 217 jours par an auquel s'ajoute un jour au titre de la journée de solidarité.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

Article 57

Modalités de décompte des jours travaillés et suivi

Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés.

Afin de décompter le nombre de journées travaillées, ainsi que celui des journées de repos prises, l'employeur établira un document de contrôle à chaque début de mois pour le mois précédent faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées, ainsi que le positionnement et la qualification des jours de repos.

Ce document de contrôle devra être cosigné par le salarié, chaque mois pour le mois précédent.

Le salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours bénéficiera, chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel seront évoquées la charge de travail de l'intéressé, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que la rémunération du salarié.

En vue de cet entretien annuel, un état récapitulatif des journées travaillées ainsi que des journées de repos hebdomadaires, de congés payés, de congés conventionnels ou de repos sera établi, au cours duquel seront évoquées l'organisation et la charge de travail de l'intéressé et l'amplitude de ses journées d'activité. Cette amplitude et cette charge de travail devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés.

Le comité d'entreprise est consulté chaque année sur le recours aux conventions de forfaits ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

Article 58

Règles relatives aux repos quotidien et hebdomadaire

Le salarié doit bénéficier d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Le salarié doit également bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire de 24 heures, auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Le salarié ne pourra être amené à travailler plus de 6 jours consécutifs par semaine civile.

Article 59

Rémunération

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paye considérée et devra tenir compte des conditions particulières de travail et notamment du travail éventuel les jours fériés, la nuit et le dimanche.

CHAPITRE V

CONVENTIONS DE FORFAITS ANNUELS EN HEURES

Article 60

Mise en œuvre des conventions de forfaits annuels en heures

Des modalités spécifiques de mise en œuvre des conventions de forfaits annuels en heures pourront être, en application des dispositions du présent accord, précisées au niveau de chaque entreprise.

Article 61

Salariés concernés

Peuvent conclure une convention de forfaits en heures sur l'année en application de l'article L. 3121-42 du code du travail :

- les salariés cadres dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés. Plus précisément, les catégories visées sont les responsables de service et les salariés cadres disposant d'une expertise ou d'une compétence particulière, indispensable au fonctionnement de leur service ou de l'entreprise, mais ne disposant pas d'une autonomie suffisante dans l'organisation de leur emploi du temps ;
- les salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps. Plus précisément, les catégories visées sont les salariés occupant des fonctions itinérantes, c'est-à-dire exerçant principalement leur activité hors des locaux de l'entreprise, de techniciens ou de commerciaux ainsi que les salariés disposant d'une expertise ou d'une compétence particulière, indispensable au fonctionnement de leur service ou de l'entreprise.

Article 62

Durée annuelle

La mise en œuvre de convention individuelle de forfait annuelle en heures nécessite l'accord express du salarié par le biais d'une clause insérée à son contrat de travail ou d'un avenant à son contrat de travail.

Le contrat de travail fixe les conditions d'application de la convention de forfaits et détermine notamment le nombre d'heures par année complète, sur la base duquel le forfait est défini.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre d'heures de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

Article 63

Modalités de décompte des heures travaillées et suivi

Les salariés concernés devront organiser leur temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel en respectant les limites maximales quotidiennes et hebdomadaires définies par accord collectif ou, à défaut, les limites légales.

Chaque mois, ils devront remettre à la direction, un relevé des heures accomplies au cours du mois précédent. Ce relevé établi par autodéclaration devra en particulier mentionner les durées quotidien-

nes et hebdomadaires de travail réalisées par chaque salarié concerné, afin que puissent être identifiés les éventuels non respects des limites quotidiennes et hebdomadaires définies ci-dessus.

Le comité d'entreprise est consulté chaque année sur le recours aux conventions de forfaits ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

Article 64

Rémunération

La rémunération sera déterminée contractuellement, sans qu'elle puisse être inférieure à la rémunération minimale correspondant à 1 600 heures auxquelles s'ajoutent 7 heures au titre de la journée de solidarité, augmentée du paiement des heures supplémentaires à taux majoré.

CHAPITRE VI

TRAVAIL DE NUIT

Article 65

Mise en œuvre

Le recours au travail de nuit se justifie dans la profession par la nécessité d'assurer la poursuite de l'activité économique et des services à la collectivité.

Il importe en effet que soient assurés les besoins quotidiens notamment en produits frais ou surgelés tant de la clientèle privée et de l'hôtellerie que des collectivités locales telles que les écoles et hôpitaux qui exigent des livraisons aux premières heures du jour afin de pouvoir faire face à leurs propres exigences en matière de restauration, de distribution ou de vente.

De même, les volumes fabriqués et les investissements lourds nécessaires à leur élaboration exigent, dans la plupart des cas, une organisation du travail en équipes successives sans interruption.

Sa mise en place ou son extension à de nouveaux services ou à de nouvelles catégories de salariés doit faire l'objet, avant toute mise en place, d'une négociation dans l'entreprise avec les instances habilitées et, à défaut, d'une information et d'une consultation du comité d'entreprise, ainsi que du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel. Cette information précise les motifs et les raisons économiques de cette mise en place, les catégories de salariés concernés et l'organisation du travail envisagée.

Article 66

Définition du travail de nuit

Le travail de nuit tel que défini par la loi se situe de 21 heures à 6 heures.

Conformément au deuxième alinéa de l'article L. 3122-29 du code du travail, une autre plage horaire de 9 heures consécutives, choisie entre 21 heures et 7 heures peut, lorsque l'activité spécifique de l'établissement le justifie, être substituée à celle citée ci-dessus, par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, sur autorisation de l'inspecteur du travail après consultation des délégués du personnel et avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, sous réserve du respect des limites horaires fixées par la législation en vigueur.

Article 67

Durée du travail de nuit

Si, conformément à la loi, la durée quotidienne ne doit pas normalement excéder 8 heures par jour, les parties signataires reconnaissent que, dans la profession, en raison des inéluctables écarts de production causés par la demande de la population, cette durée peut, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, varier dans les proportions suivantes :

- elle peut, au maximum, être fixée à 9 heures, dans la limite de 12 semaines par an ;
- elle peut être portée à 10 heures, dans la limite de 2 semaines par an ;

- pour les équipes de suppléance de fin de semaine, cette durée peut être portée à 12 heures.

Les salariés bénéficient, au cours du poste de nuit, d'un temps de pause de 20 minutes au moins leur permettant de se reposer et de se restaurer. Lorsque la durée quotidienne du travail de nuit est de plus de 8 heures, le salarié bénéficie d'une pause supplémentaire de 10 minutes.

Lorsque l'organisation du travail le justifie, la durée hebdomadaire du travail de nuit peut, conformément à l'article L. 3122-34 du code du travail, dépasser la limite de 40 heures, sans toutefois pouvoir dépasser une durée moyenne de 42 heures calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives. Cette moyenne peut, exceptionnellement, être portée à 44 heures, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Article 68

Contreparties au travail de nuit

Les heures effectuées entre 21 heures et 6 heures du matin ou dans la plage horaire définie à l'article 66 sont majorées de 25 %.

Les majorations ci-dessus peuvent être remplacées, à la demande expresse du salarié, par des temps équivalents de repos. Les intéressés doivent aviser l'employeur de ce choix, pour le mois en cours, avant le 15 du mois.

Lorsqu'ils optent pour le repos de remplacement, celui-ci doit être pris dans les 3 mois, par journée(s) entière(s). Les intéressés avisent l'employeur de la date du repos au moins 2 semaines à l'avance pour un repos de moins de 3 jours et 1 mois à l'avance pour un repos d'une durée supérieure.

Article 69

Définition du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit, pour l'application des présentes dispositions, tout salarié qui :

- soit accompli, au moins deux fois par semaine, selon son horaire habituel de travail, au moins 3 heures consécutives de travail effectif dans la plage horaire définie à l'article 66 ;
- soit cumule, au cours de l'année civile, au moins 270 heures effectuées dans la plage horaire définie à l'article 68.

Article 70

Contreparties accordées aux travailleurs de nuit

Les travailleurs de nuit, répondant à la définition ci-dessus bénéficient, en sus de la rémunération prévue à l'article 68, d'un repos complémentaire aux repos habituels, calculé en fonction du nombre d'heures de nuit effectuées au cours de l'année, dans les conditions suivantes :

NOMBRE D'HEURES effectuées dans la plage de nuit	NOMBRE DE JOURS de repos par an
270	1
540	2
800	3
1 075	4
1 350	5
1 600	6

Le salarié peut demander à en recevoir une partie sous forme de rémunération, dans la limite maximale de la moitié.

Les journées de repos sont prises au fur et à mesure des droits acquis et au plus tard dans les 6 mois de l'arrêt des comptes, par accord entre les parties. A défaut d'accord, elles seront prises pour moitié à l'initiative de l'employeur et pour moitié à l'initiative du salarié. Elles peuvent être accolées à des jours de congés payés.

Article 71

Protection des travailleurs de nuit

71.1. Affectation de jour

Tout travailleur de nuit qui le souhaite peut demander à reprendre ou occuper un poste de jour correspondant à ses qualifications.

Les postes vacants correspondants sont alors pourvus par ordre des demandes. Toutefois, les salariés qui justifient d'obligations familiales impérieuses ou de 15 années consécutives ou non de travail de nuit dans leur carrière professionnelle bénéficient d'une priorité d'affectation.

La liste des emplois vacants de jour est portée à la connaissance des salariés après information du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

71.2. Affectation de nuit

Tout salarié qui souhaite reprendre ou occuper un poste de nuit correspondant à ses qualifications bénéficie d'une priorité d'affectation.

Tout salarié peut refuser une affectation à un poste de nuit s'il justifie d'obligations familiales impérieuses, sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

71.3. Inaptitude au travail de nuit

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à occuper son poste habituel de nuit, il est affecté à un poste de jour correspondant à sa qualification. Si un tel poste n'est pas disponible, les avantages pécuniaires inhérents au travail de nuit lui sont maintenus pendant 2 semaines.

Toutes les solutions possibles de reclassement doivent être étudiées, ainsi que les éventuelles formations nécessaires. Les représentants du personnel sont informés et consultés sur les possibilités de reclassement conformément aux dispositions légales.

Lorsque le reclassement n'aura pas été possible ou en cas de refus par le salarié du reclassement proposé, la rupture du contrat pourra être prononcée conformément à la législation en vigueur.

71.4. Conditions de travail et surveillance médicale

Le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel sont consultés sur les mesures destinées à améliorer les conditions de travail et la protection de la santé des travailleurs de nuit.

Ceux-ci bénéficient d'une surveillance médicale renforcée. Les visites médicales périodiques sont effectuées tous les 6 mois par la médecine du travail et peuvent être plus fréquentes en cas de nécessité. Toute nouvelle affectation à un poste de nuit n'est effective qu'après délivrance d'une fiche d'aptitude par le médecin du travail.

Les travailleurs handicapés peuvent être affectés à un poste de nuit dans les mêmes conditions d'aptitude et de surveillance.

71.5. Formation professionnelle

Les travailleurs de nuit doivent pouvoir bénéficier des diverses actions de formation inscrites dans le plan de formation de l'entreprise. Les entreprises s'engagent à veiller aux moyens permettant de

favoriser au maximum l'accès de ces salariés à la formation professionnelle, notamment en leur permettant d'occuper un poste de jour pendant le temps de la formation.

Les travailleurs de nuit en formation inscrite au plan de formation de l'entreprise bénéficient de la rémunération qu'ils auraient perçue s'ils avaient normalement travaillé de nuit.

Au cours de l'examen annuel du plan de formation de l'entreprise, le comité d'entreprise est tenu informé des actions de formation suivies par les travailleurs de nuit.

71.6. Femmes enceintes

Les salariées occupées à un poste de nuit, enceintes ou ayant accouché, bénéficient de plein droit des dispositions de l'article L. 1225-9 du code du travail.

Ainsi, la salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, répondant à la définition de travailleur de nuit, est affectée sur sa demande à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé postnatal.

Elle est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée pendant le congé postnatal et après son retour de ce congé pour une durée n'excédant pas 1 mois lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état.

L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée. Le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de la rémunération.

71.7. Egalité entre les hommes et les femmes

Aucune considération de sexe ne doit être retenue en ce qui concerne les conditions de travail, la rémunération, la formation professionnelle ou l'évolution de carrière des salariés occupant un poste de nuit. Il est rappelé aux entreprises que toutes mesures doivent être prises pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment lors de l'affectation à un poste de nuit, qu'il s'agisse d'une embauche ou d'une mutation.

71.8. Autres dispositions

Au moment de l'affectation à un poste de nuit ou à l'occasion de la répartition des équipes, l'entreprise doit s'assurer que le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport entre son domicile et l'entreprise.

L'affectation à un poste de nuit ne doit pas faire obstacle à l'exercice d'un mandat de représentation des salariés dans l'entreprise. Les entreprises et les instances représentatives du personnel doivent se concerter sur les moyens facilitant l'exercice d'un tel mandat.

CHAPITRE VII

ASTREINTES

Des astreintes pourront être mises en œuvre en raison des contraintes de production inhérentes au secteur d'activité liées au fonctionnement continu de certaines installations ou de certains services et afin de répondre aux exigences de la clientèle.

Il pourra également être recouru à la mise en place d'astreintes en raison des dispositifs de surveillance et de contrôle continu nécessaire à la production, notamment en matière informatique, de maintenance et de sécurité.

Article 72

Mise en œuvre

Les modalités de mise en œuvre des astreintes sont précisées au niveau de chaque entreprise, après consultation des instances représentatives du personnel.

Article 73

Définition de l'astreinte

Le régime des astreintes est défini comme la période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit s'organiser afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme du temps de travail effectif.

Excepté pendant le temps d'intervention, qui inclut le temps de trajet, l'astreinte n'est pas assimilée à du temps de travail effectif.

Article 74

Organisation des astreintes

Les catégories de personnel, quel que soit leur niveau de responsabilité, susceptibles d'effectuer des astreintes, ainsi que les modalités pratiques d'organisation de celles-ci, sont précisées au niveau de chaque entreprise, après consultation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Chaque salarié concerné pourra effectuer au maximum 20 semaines d'astreinte par an, sauf accord écrit du salarié.

Article 75

Modalités d'organisation des astreintes

La programmation individuelle des périodes d'astreinte devra être portée à la connaissance de chaque salarié concerné 1 mois à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins 1 jour franc à l'avance.

En fin de mois, chaque employeur devra remettre à chaque salarié concerné un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante.

Le salarié doit bénéficier d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Le salarié doit bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire de 24 heures, auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Article 76

Compensation des astreintes

Les périodes d'astreinte seront compensées au moyen d'une contrepartie financière, à raison de 3,5 fois le montant du minimum interprofessionnel garanti (MIG) par jour d'astreinte, majorée de 50 % les dimanches et les jours fériés.

Les interventions ponctuelles effectuées pendant le temps d'astreinte ainsi que le temps de trajet sont qualifiés de temps de travail effectif et feront l'objet d'une rémunération comme tels.

Si des frais de déplacement étaient engagés par les salariés pour les interventions entre le domicile et le lieu de travail, ceux-ci sont indemnisés sous forme d'indemnités kilométriques selon le barème en vigueur dans l'entreprise.

CHAPITRE VIII

COMPTE ÉPARGNE-TEMPS

Les entreprises qui le souhaitent, relevant de la présente convention peuvent mettre en place, dans les conditions définies ci-après, un compte épargne-temps.

Elles définissent, après information et consultation des représentants du personnel, les modalités et les limites d'affectation et d'utilisation du compte épargne-temps.

Article 77

Salariés bénéficiaires

L'accès au compte épargne-temps est ouvert aux salariés qui bénéficient d'une ancienneté définie par l'entreprise.

Article 78

Alimentation du compte épargne-temps

Il est ouvert au nom de chaque salarié adhérent au compte épargne-temps, un compte individuel sur lequel est inscrit l'ensemble des droits qu'il a affecté.

Ce compte épargne-temps peut, en effet, être alimenté, à la seule initiative du salarié, en jours de repos ou heures de travail et/ou par des éléments de rémunération.

78.1. Alimentation du compte en jours de repos ou heures de travail

Il peut être porté sur le compte individuel de chaque salarié, les différents temps suivants :

- les jours de congés payés acquis au-delà de 24 jours ouvrables. Il est toutefois précisé que les jours de congés payés légaux, à savoir la 5^e semaine, ne pourront pas être utilisés dans le cadre du compte épargne en complément de rémunération ;
- les heures de repos compensateurs accordées en remplacement du paiement de tout ou partie des heures supplémentaires et de leurs majorations ;
- les repos compensateurs pour travail de nuit dans la limite maximale de la moitié correspondant à celle que le salarié peut percevoir sous forme de rémunération ;
- la contrepartie obligatoire en repos accordée pour toute heure supplémentaire effectuée au-delà du contingent annuel ;
- les jours de repos pour les salariés bénéficiaires de convention de forfait annuel en jours ;
- les heures effectuées par les salariés titulaires d'une convention de forfait en heures en application de l'article L. 3121-42 au-delà de la limite fixée par leur convention individuelle ;
- les jours de repos liés à la réduction du temps de travail.

L'ensemble de ces temps sont affectés et gérés en jours ouvrés.

Dans ce cadre, si le salarié affecte 1 journée sur son CET, il lui sera crédité 1 jour ouvré. S'il affecte 1 heure sur son CET, il lui sera crédité 0,143 jour ouvré soit 1/7 de jour.

78.2. Alimentation du compte par des éléments de rémunération

Peuvent être également affectés par le salarié :

- tout ou partie des primes versées par l'entreprise ;
- tout ou partie de la prime qui viendrait à être versée en application d'un accord d'intéressement ;
- à l'issue de la période d'indisponibilité prévue aux articles L. 3324-10 et L. 3332-25 du code du travail, tout ou partie des sommes issues de la répartition de la réserve spéciale de participation et de celles versées par le salarié ou par l'entreprise dans le plan d'épargne entreprise.

Les éléments ainsi placés dans le compte épargne-temps sont convertis à la date de leur affectation, en temps équivalent de repos, proportionnellement au salaire de l'intéressé par la formule alternative suivante :

- pour les salariés rémunérés sur une base horaire :
 - temps de repos en heures affecté au CET = (horaire mensuel contractuel × somme affectée) / salaire mensuel ;

- pour les salariés bénéficiant de convention de forfait annuel en jours sur la base de 218 jours :
 - temps de repos en jours affecté au CET = somme affectée/(rémunération forfaitaire annuelle contractuelle/261).

78.3. Modalités d'alimentation

Chaque salarié aura la faculté de faire connaître à la direction de l'entreprise, au moyen d'un formulaire et selon les modalités prévues par la direction, les éléments qu'il entend affecter au compte épargne-temps.

Une information est donnée au salarié au minimum une fois par an sur la situation de son CET dès lors qu'il y a effectué au moins un versement au cours de l'année écoulée.

78.4. Modalités de gestion

Le CET est tenu par l'employeur ou par un organisme extérieur à l'entreprise auquel l'employeur aura confié la gestion après information et consultation des représentants du personnel et qui recevront une information annuelle.

Article 79

Utilisation des droits affectés au compte épargne-temps

Les salariés pourront utiliser les droits affectés au compte épargne-temps :

- soit à la constitution d'un complément de rémunération ;
- soit à la constitution d'une épargne sous forme de jours de repos ;
- soit en combinant ces deux possibilités.

79.1. Octroi d'un complément de rémunération

Les salariés pourront utiliser les droits affectés au compte épargne-temps afin de se constituer un complément de rémunération.

Ainsi, les salariés pourront demander le versement d'un complément de salaire correspondant aux droits portés au crédit de leur compte.

A ce titre, il convient de convertir des unités de temps, en unités monétaires, selon les modalités suivantes :

- 1 heure affectée sur le CET = 1 heure payée sur la base du salaire mensuel de base en vigueur au jour de l'utilisation ;
- 1 jour ouvré affecté sur le CET = 7 heures payées sur la base du salaire mensuel de base en vigueur au jour de l'utilisation.

Dans ce cadre, chaque salarié qui affectera à son compte épargne-temps un des éléments prévus à l'article 78, pourra percevoir en même temps que sa rémunération du mois en cours, un complément de rémunération immédiat correspondant aux éléments affectés au compte épargne temps.

Les sommes versées ont le caractère de salaire et donnent lieu, lors de leur versement, aux prélèvements sociaux et fiscaux.

79.2. Utilisation du capital de jours de repos

79.2.1. Prise des jours de repos

Le compte-épargne temps peut notamment être utilisé pour indemniser en tout ou partie les congés sans solde suivants :

- congé pour création ou reprise d'entreprise ;
- congé sabbatique ;
- congé consécutif à maternité ;
- congé parental d'éducation et sa prolongation ;

- congé de solidarité internationale ;
- congé de fin de carrière ou une retraite anticipée ;
- congé pour accompagnement d'une personne en fin de vie ;
- congé pour enfant malade ;
- congé pour convenances personnelles.

A l'exclusion des congés pour convenances personnelles et de fin de carrière, les modalités de prise des congés ci-dessus sont celles définies par la loi.

L'utilisation du temps en congé épargné devra se faire après épuisement des congés légaux, conventionnels et jours de réduction du temps de travail éventuels.

S'agissant des congés pour convenances personnelles et de fin de carrière, leur durée minimale et maximale seront fixées par l'entreprise.

Tout départ dans ce cadre nécessitera l'accord de l'entreprise. Le salarié concerné fera connaître son intention au moins 3 mois avant la date de départ effective de façon à permettre l'organisation du service et l'embauche éventuelle d'une personne en remplacement. L'entreprise devra répondre dans un délai de 1 mois suivant la demande du salarié.

79.2.2. Indemnisation du congé

Pendant son congé, les droits acquis par le salarié peuvent être versés au choix du salarié, soit :

- en mensualités fixes calculées sur la base du dernier salaire mensuel de référence du salarié avant son départ en congé, jusqu'à épuisement ;
- en mensualités fixes lissées pendant toute la durée du congé calculée sur la base du total des droits acquis divisés par la durée du congé, en nombre de mois.

Les sommes versées ont le caractère de salaire et donnent lieu, lors de leur versement, aux prélèvements sociaux et fiscaux.

79.2.3. Plafond

Les droits acquis sont plafonnés à 6 fois le plafond mensuel des contributions d'assurance chômage.

Article 80

Clôture du compte

Le compte épargne-temps sera clôturé lors du départ du salarié de la société, pour quelque motif que ce soit.

Il sera versé une indemnité correspondant à la conversion monétaire des droits acquis non utilisés au moment de la renonciation.

TITRE IV

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

CHAPITRE I^{ER}

INFORMATION ET FORMATION DES TRAVAILLEURS

Article 81

Information des salariés sur la sécurité au travail

Chaque salarié reçoit lors de son embauche toutes les informations nécessaires relatives aux mesures d'hygiène et de sécurité en vigueur dans l'entreprise ainsi que sur les risques pour sa santé et sa sécurité et les mesures prises pour y remédier.

Cette information, formulée de manière compréhensible, doit être renouvelée chaque fois que nécessaire.

Le temps consacré à cette information doit être considéré comme du temps de travail effectif, cette information devant se dérouler pendant l'horaire de travail.

Tout salarié doit recevoir une information adaptée sur la sécurité liée à son poste de travail et à son environnement dans l'entreprise. Cette information doit permettre au salarié d'acquérir les comportements et les gestes adaptés en toutes circonstances.

L'information doit être actualisée régulièrement.

L'employeur doit informer les salariés des consignes incendie, des instructions d'évacuation et de l'identité des personnes chargées de la mise en œuvre des mesures prises en cas d'alerte.

L'employeur doit afficher l'adresse et le numéro d'appel des services de secours d'urgence et doit établir les règles à porter à la connaissance de tous pour les premiers secours en cas d'accident ou de maladie. Il doit également afficher les modalités d'accès du document unique d'évaluation des risques.

Les postes de travail présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité figurent sur une liste établie par l'employeur après avis du médecin du travail et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ou à défaut des délégués du personnel, qui est tenue à la disposition de l'inspecteur du travail.

Article 82

Formation des salariés en matière d'hygiène et de sécurité

82.1. Bénéficiaires de la formation

Une formation générale pratique et appropriée doit être dispensée aux salariés lors de leur embauche, aux salariés lors d'un changement de poste ou de technique, aux travailleurs temporaires, aux salariés qui reprennent leur travail après un arrêt de travail d'au moins 21 jours si le médecin du travail le prescrit.

Cette formation doit être répétée chaque fois que nécessaire.

L'employeur doit dispenser une formation renforcée aux salariés sous contrat à durée déterminée et aux travailleurs temporaires qui sont affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité.

L'employeur doit également assurer toute formation nécessaire à l'accueil des stagiaires dans l'entreprise.

L'employeur devra organiser une formation particulière au profit de certains salariés ou dans certaines situations de travail présentant des risques particuliers.

82.2. Modalités de la formation

La formation a pour objet d'expliquer au salarié l'utilité des mesures de prévention prescrites afin d'assurer sa propre sécurité et, le cas échéant, celle des autres personnes occupées dans l'entreprise, en fonction des risques à prévenir.

L'étendue de l'obligation de formation varie selon la taille de l'établissement, la nature de son activité, le caractère des risques qui y sont constatés et le type d'emploi occupé par le salarié concerné.

Il est rappelé que, conformément aux dispositions légales, trois types de formation doivent être assurées :

- la formation relative à la sécurité dans la circulation des personnes ;
- la formation à la sécurité dans l'exécution du travail ;
- la formation aux dispositions à tenir en cas d'accident ou de sinistre.

Le temps consacré à la formation doit être considéré comme du temps de travail effectif, cette formation devant se dérouler pendant l'horaire de travail.

Le financement des actions de formation à la sécurité est à la charge de l'employeur qui ne peut imputer cette charge sur sa contribution à la formation continue, sauf si ces actions entrent dans les catégories d'actions de formation fixées à l'article L. 6313-1 du code du travail.

82.3. La consultation des représentants du personnel

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont obligatoirement consultés sur les conditions générales d'organisation, et notamment les programmes, ainsi que sur les modalités d'exécution des actions de formation, y compris celles des salariés sous contrat à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire affectés à des postes à risques.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail coopère à la préparation des actions de formation et veille à leur mise en œuvre effective. Les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont consultés sur le contenu des programmes inscrits dans le plan de formation de l'entreprise et leur mise en œuvre effective.

En vue de la consultation sur la formation professionnelle, le chef d'entreprise doit informer le comité d'entreprise des actions de formation à la sécurité qui ont été menées au cours de l'année écoulée en faisant ressortir le montant des sommes imputées sur la participation au développement de la formation professionnelle continue.

Dans les entreprises occupant plus de 300 salariés, un rapport écrit et détaillé ainsi qu'un programme des actions de formations à la sécurité proposées pour l'année à venir au bénéfice des nouveaux embauchés, des travailleurs changeant de poste ou de technique et des salariés temporaires, sont remis au comité d'entreprise.

CHAPITRE II

PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Article 83

Démarche de prévention des risques

83.1. Evaluation des risques

Afin d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur a l'obligation de prendre des mesures de prévention des risques professionnels.

La mise en place d'une évaluation des risques a pour objet d'appréhender l'ensemble des risques professionnels inhérents à chaque unité de travail en fonction des dangers identifiés en vue d'étudier chaque action préventive à mettre en œuvre.

L'évaluation doit favoriser le dialogue social et permettre à l'employeur de définir les priorités avant de lancer un plan d'action de prévention et des méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection des travailleurs.

83.2. Obligation de transcrire dans un document unique les résultats de cette évaluation

L'employeur doit transcrire et mettre à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs qu'il est tenu de mener dans son entreprise.

Ce document unique doit comporter un inventaire des risques ou de facteurs de risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement ainsi qu'une analyse des conditions d'exposition des travailleurs à ceux-ci.

Ce document doit être mis à jour au moins une fois par an et lors de toute décision d'aménagement importante modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail,

ou lorsqu'une information supplémentaire concernant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

Il doit être tenu à la disposition des salariés, des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, des délégués du personnel, du médecin du travail, de l'inspecteur du travail, des agents de services de prévention, des organismes de sécurité sociale et des organismes professionnels de santé et de sécurité ainsi que des inspecteurs de la radioprotection.

Un avis indiquant les modalités d'accès à ce document est affiché à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail ou au même emplacement que le règlement intérieur dans les établissements dotés d'un tel règlement.

Le document unique est utilisé pour l'élaboration du rapport et du programme annuel de prévention des risques professionnels soumis pour avis au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Il permet d'établir un plan d'amélioration de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail par la mise en œuvre d'actions de prévention et d'amélioration adaptées.

Article 84

Acteurs de la prévention des risques professionnels

84.1. Principes généraux

L'employeur, en raison du pouvoir de direction qu'il exerce, est responsable de la préservation de la sécurité et de la santé physique et mentale des travailleurs placés sous son autorité.

Cette obligation doit s'analyser en une obligation de sécurité de résultat.

L'employeur doit fixer dans le règlement intérieur ou des notes de service, les instructions permettant aux salariés de respecter les règles de sécurité.

L'encadrement doit collaborer à la politique de prévention définie par l'employeur.

L'encadrement doit assurer un contrôle et un suivi de l'application de cette politique de prévention en tenant compte des capacités des salariés.

Il appartient à chaque salarié de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes qui dépendent de lui.

84.2. Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

La mise en place d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est obligatoire dans tout établissement occupant habituellement au moins 50 salariés.

84.2.1. Missions des membres du CHSCT

La mission du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés, à l'amélioration des conditions de travail, à l'analyse et à la prévention des risques professionnels afin d'élaborer un programme annuel de prévention.

Il doit veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires dans ces domaines, ainsi que du bon entretien et du bon usage des dispositifs de protection.

Pour ce faire, il peut procéder à des inspections dans les conditions légales et réglementaires.

Il doit être informé et consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail.

Il est informé des exercices pratiques en fonction des risques particuliers des établissements.

Il reçoit toute information et possède tout élément lui permettant d'effectuer un contrôle efficace et d'assurer un rôle préventif pour le respect des missions qui lui sont confiées.

Il procède à des enquêtes dans les cas prévus par la loi et notamment en matière d'accident du travail et de maladies professionnelles.

84.2.2. Réunions du CHSCT

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail se réunit au moins tous les trimestres.

Il est également réuni à la demande motivée de 2 de ses membres, représentants du personnel, ou à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves.

Il peut avoir recours à un expert agréé en cas de risque grave et en cas de projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail, et en cas de risques technologiques.

Le comité dispose de temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

84.2.3. Formation des membres du CHSCT

Les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient d'une formation adaptée à leur mission, quel que soit l'effectif de l'établissement, dès leur première désignation.

Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant plus de 4 ans.

Cette formation est d'une durée maximale de 5 jours dans les entreprises de 300 salariés et plus et de 3 jours pour les entreprises de moins de 300 salariés.

Les modalités de prise de ces journées de formation sont celles prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Cette formation sera prise en charge par l'employeur dans les conditions légales en vigueur.

84.2.4. Absence de CHSCT

En l'absence de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ce sont les délégués du personnel qui sont investis des missions dévolues aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

En vue d'améliorer la prévention des risques dans les entreprises dépourvues de délégués du personnel ou de CHSCT, les organisations signataires recommandent aux employeurs de désigner un salarié chargé des conditions d'hygiène et de sécurité. Afin d'exercer cette mission qu'il aura acceptée et proposer des actions d'amélioration, celui-ci bénéficiera d'une formation adaptée comparable à celle des membres du CHSCT.

84.3. Médecin du travail

Le médecin du travail joue un rôle privilégié d'interface entre le milieu professionnel et le salarié et assure le suivi médical périodique de chaque salarié en situation de travail.

Il est habilité à conduire les examens ou à prescrire les examens complémentaires nécessaires à la détermination de l'aptitude au poste de travail.

Le médecin du travail est membre de droit du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et il assiste aux réunions à titre consultatif.

Il est consulté pour l'élaboration de toute nouvelle technique de production apportant une modification significative.

L'employeur veille à mettre à disposition du médecin du travail les moyens nécessaires au bon déroulement de sa mission.

Les postes comportant des risques de maladies professionnelles seront signalés au médecin du travail afin que les titulaires fassent l'objet d'une surveillance médicale spéciale.

CHAPITRE III

PRESCRIPTIONS PARTICULIÈRES EN MATIÈRE D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

Article 85

Risques consécutifs aux équipements de travail

L'employeur doit prendre les mesures d'organisation appropriées, notamment en utilisant des équipements mécaniques pour éviter la manutention manuelle des charges. Lorsque celle-ci ne peut être évitée, il doit mettre à la disposition des travailleurs les moyens permettant de limiter l'effort physique et de réduire le risque encouru.

Les salariés concernés doivent recevoir une information sur les risques qu'ils encourent dans l'exécution des tâches de manutention ainsi qu'une formation pratique sur les gestes et les postures devant assurer leur sécurité.

L'employeur doit prendre en compte la dangerosité des produits pouvant engendrer des réactions allergiques.

Les équipements de travail et les moyens de protection doivent être conçus et construits de façon à ce que leur mise en place, leur utilisation et leur entretien n'exposent pas les personnes à un risque d'atteinte à leur sécurité et à leur santé. Les moyens de protection détériorés et dont la réparation n'est pas susceptible de garantir une parfaite sécurité doivent être immédiatement remplacés et mis au rebut.

Article 86

Premiers secours

Dans les établissements industriels, lorsque l'effectif est au moins égal à 200 salariés, un local destiné aux premiers secours, facilement accessibles avec les brancards et pouvant contenir les installations et le matériel de premiers secours, doit être aménagé. Les locaux médicaux peuvent être utilisés comme locaux de premiers secours sous réserve de remplir les conditions.

En raison de l'importance déterminante que peut revêtir, dans certains cas, l'intervention rapide des premiers soins aux blessés, les entreprises prendront toutes mesures utiles en vue d'une organisation efficace des premiers secours.

Les entreprises doivent disposer d'un salarié secouriste dans les conditions visées à l'article R. 4224-15 du code du travail.

Le sauveteur secouriste du travail ne doit pas limiter son action à la gestion des incidents, mais doit également devenir un véritable acteur de prévention. Il doit exercer son rôle dans et hors de l'entreprise en apportant son concours dans la politique de prévention par la recherche des risques *a priori* et dans la rédaction du document unique visé à l'article 83.2.

Article 87

Matériels de sécurité

Les employeurs s'engagent à veiller à la qualité et à l'efficacité du matériel de protection et à rechercher, en concertation avec les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou les délégués du personnel, les moyens les plus appropriés pour assurer la sécurité des travailleurs. Les salariés doivent respecter les consignes prises pour la prévention des accidents et notamment celles concernant le port de matériels de protection individuels. Tout manquement ne peut engager la responsabilité de l'entreprise.

Des effets de protection seront fournis pour certains postes particuliers exposant les vêtements des ouvriers à une détérioration prématurée et anormale. L'entretien des dispositifs ou des effets de protection est assuré par l'employeur qui en conserve la propriété.

Les ouvriers travaillant dans les chambres froides sont munis, par les soins de l'établissement, de vêtements appropriés. Ils doivent avoir des boissons chaudes à leur disposition. Les conditions de travail doivent permettre aux salariés d'utiliser correctement les dispositifs de sécurité ou de protection mis à leur disposition.

Article 88

Propreté

88.1. Vestiaires et sanitaires

Les entreprises veillent à mettre à la disposition du personnel, dans les locaux de l'entreprise et en nombre suffisant, les moyens d'assurer sa propreté individuelle notamment des lavabos munis de dispositifs pour le nettoyage et la désinfection des mains ainsi que d'essuie-mains à n'utiliser qu'une seule fois, douches et vestiaire.

Les installations sanitaires doivent être isolées des lieux de travail et des lieux de stockage, les vestiaires et les lavabos sont installés dans des locaux séparés.

Des vestiaires collectifs devront être prévus, pourvus d'un nombre de sièges suffisant et d'armoires individuelles, ininflammables, munies d'une serrure ou d'un cadenas et mis à disposition du personnel.

Des lavabos doivent être placés à proximité des toilettes. L'employeur doit faire procéder à l'entretien régulier de ces locaux.

88.2. Hygiène et vêtements de travail

Compte tenu du caractère d'industrie alimentaire des activités visées par la présente convention, le personnel s'engage à observer la plus grande propreté corporelle et à suivre scrupuleusement les prescriptions légales et professionnelles sur l'hygiène et la fabrication des produits alimentaires. Les règlements intérieurs des établissements prévoiront toutes dispositions à cet égard.

Des dispositifs suffisants doivent se trouver dans les locaux de travail pour le nettoyage et la désinfection des mains et du matériel de travail, ces dispositifs doivent se trouver le plus près possible des postes de travail. Les robinets ne doivent pas pouvoir être actionnés à la main. Ces installations doivent être pourvues d'eau courante, de produits de nettoyage et de désinfection ainsi que d'essuie-mains.

Les employeurs fournissent des vêtements de travail appropriés au poste de travail.

Article 89

Restauration

Des réfectoires seront mis, si possible, à la disposition du personnel qui souhaiterait prendre ses repas dans l'établissement.

Un local de restauration aménagé est obligatoire si au moins 25 personnes désirent prendre leur repas habituellement sur les lieux de travail.

Ce local doit permettre une restauration dans de bonnes conditions d'hygiène et de sécurité.

Article 90

Entreprises extérieures et sécurité

L'entreprise doit prendre les mesures nécessaires dès le premier jour de la mission du salarié en accord avec l'entreprise de travail temporaire, afin que celui-ci bénéficie d'un même niveau de protection et de sécurité que les salariés de l'entreprise.

Il incombe à l'employeur de l'entreprise utilisatrice d'assurer la coordination générale des mesures de prévention qu'il arrête et de celles arrêtées par les employeurs d'entreprises extérieures.

Les actions de formation ou de sensibilisation à la sécurité sont mises également en place auprès des salariés des entreprises extérieures qui doivent être adaptées aux risques encourus par ceux-ci.

Toute personne intervenante appartenant au personnel d'une entreprise extérieure à l'établissement doit être formée au préalable aux règles de sécurité par son employeur, qui l'informe des risques particuliers existant sur le site où elle est appelée à travailler.

Lorsque la nature de ses risques propres et le volume des opérations réalisées par les entreprises extérieures le justifient, l'entreprise utilisatrice s'assure que des actions appropriées ont bien été dispensées.

TITRE V FORMATION PROFESSIONNELLE

CHAPITRE I^{ER}

CONTRAT ET PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au développement de la professionnalisation afin de permettre, par une personnalisation des parcours de formation, une meilleure égalité d'accès entre les hommes et les femmes à la formation professionnelle continue et ainsi favoriser la mixité, l'égalité et l'évolution professionnelle dans le secteur.

Les parties signataires confirment que la vocation première et prioritaire des actions de professionnalisation dans le secteur est d'attirer, d'accueillir et de recruter des jeunes et des demandeurs d'emploi qui souhaitent s'intégrer dans la profession de la boulangerie et de la pâtisserie industrielles, ainsi que de maintenir dans leur emploi les salariés déjà actifs.

Article 91

Contrat de professionnalisation

91.1. Objet du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une qualification :

- soit reconnue dans les classifications de la convention collective de branche ;
- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP), figurant sur une liste préétablie par la CPNEFP.

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat, s'agissant d'un contrat à durée déterminée, ou de l'action professionnalisation, s'agissant d'un contrat à durée indéterminée, à fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle en relation avec l'objectif de professionnalisation et à lui assurer une formation qui favorise son accession à une qualification professionnelle.

91.2. Public concerné

Pour favoriser leur accès à l'emploi et aux métiers proposés par les entreprises ayant des activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie, le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle ou voulant compléter leur formation initiale afin d'accéder aux métiers souhaités ;
- aux demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi ;
- aux personnes sans qualification ou de qualification de niveaux V ou VI ;

- aux personnes titulaires d'un revenu financé par un fonds de solidarité ;
- aux personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé ou d'un CUI.

91.3. Durée du contrat

Le contrat de professionnalisation peut être conclu à durée déterminée ou indéterminée.

Lorsque le contrat est à durée indéterminée, la période de professionnalisation a une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Lorsque le contrat est à durée déterminée, celui-ci est conclu pour une durée comprise entre 6 et 12 mois.

La durée du contrat à durée déterminée ou la durée de l'action de professionnalisation peuvent être portées à 24 mois pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou lorsque la formation suivie, ayant pour but l'obtention d'une qualification professionnelle ou un diplôme d'état, le justifie.

91.4. Durée de la formation théorique

Les actions d'évaluation, de professionnalisation, d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée comprise entre 20 %, sans être inférieure à 150 heures, et 40 % de la durée totale du contrat de professionnalisation ou de la période de professionnalisation, notamment pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire ou qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou pour ceux qui visent des formations diplômantes.

91.5. Renouvellement du contrat à durée déterminée

Le contrat peut être renouvelé une fois, dans les conditions prévues à l'article 91.3, si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée en raison :

- de l'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie ;
- de la maternité ;
- de la maladie ;
- d'un accident du travail ;
- de la défaillance de l'organisme de formation.

91.6. Rémunération

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation pendant le contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure à 75 % du Smic.

Pour les titulaires d'un baccalauréat professionnel, d'un brevet professionnel, d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle de niveau IV, âgés de moins de 26 ans, la rémunération ne peut être inférieure à 85 % du Smic.

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation pendant le contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure à 100 % du Smic, sans que celle-ci soit inférieure à 85 % de la rémunération minimale conventionnelle de la branche pour le poste effectivement occupé.

91.7. Information des institutions représentatives du personnel

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, s'ils existent, sera tenu informé du nombre de contrats de professionnalisation réalisés dans l'entreprise.

Article 92

Période de professionnalisation

92.1. Objet de la période de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi professionnel des salariés en contrat à durée indéterminée et de salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée déterminée ou indéterminée.

Ainsi, les actions de formation de la période de professionnalisation ont pour objectif de permettre aux bénéficiaires d'acquérir une qualification.

Dans ce cadre, les parties conviennent de fixer prioritairement ces actions à des formations permettant d'acquérir une des qualifications suivantes :

- soit reconnue dans les classifications de la convention collective de branche ;
- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP) figurant sur une liste préétablie par la CPNEFP,

sans toutefois exclure d'autres types de formations, si celles-ci sont conformes à l'objet fixé ci-dessus.

92.2. Public concerné

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes :

- aux salariés dont la qualification est jugée insuffisante au regard de l'évolution des techniques et des organisations selon les définitions de la branche, ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise et ayant au moins 20 ans d'activité professionnelle ou âgés de 45 ans ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'entreprise ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ;
- aux salariés qui reprennent leur activité professionnelle après un congé parental d'éducation ;
- aux travailleurs handicapés ;
- aux bénéficiaires d'un contrat unique.

92.3. Mise en œuvre de la professionnalisation

Les actions de formation de la période de professionnalisation peuvent se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail, à l'initiative :

- du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) ;
- de l'employeur après accord écrit du salarié, en application de l'article L. 6321-6 du code de travail.

92.4. Information des institutions représentatives du personnel

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, s'ils existent, sera tenu informé du nombre de périodes de professionnalisation réalisées dans l'entreprise.

Article 93

Prise en charge des coûts de la professionnalisation

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation donneront lieu à un financement de l'OPCA de la branche en application des règles proposées par la CPNEFP ou, à défaut, selon les règles définies par l'OPCA.

Les dépenses exposées par les employeurs au-delà du montant forfaitaire sont imputables sur la participation au financement de la formation professionnelle continue.

Les parties, sur proposition de la CPNEFP, conviennent de fixer les plafonds horaires de prise en charge par l'OPCA des frais pédagogiques et des frais annexes pour les actions d'évaluation,

d'accompagnement et de formation sur les bases suivantes, en lieu et place des dispositions réglementaires.

Période de professionnalisation :

- 15 € pour les actions non prioritaires au sens de l'article 91.1 ci-dessus ;
- 25 € pour les actions prioritaires permettant d'acquérir une des qualifications énumérées à l'article 92 ci-dessus ;
- 40 € pour les actions inscrites dans une démarche de VAE.

Contrat de professionnalisation :

- 15 € pour les actions prioritaires permettant d'acquérir une qualification répertoriée au RNCP (titre homologué ou diplôme) ou reconnue dans les classifications de la branche ;
- 25 € pour les actions prioritaires permettant d'acquérir une des qualifications ouvrant droit à un CQP reconnu par la branche, directement ou par accord interprofessionnel dont elle serait signataire ou adhérente.

Les montants ci-dessus constituent des plafonds maximaux des remboursements qui ne peuvent dépasser les frais réels engagés.

Article 94

Tutorat

94.1. Principe

Afin de contribuer à la réussite des contrats et périodes de professionnalisation et de manière plus générale au développement de la transmission des compétences au sein des entreprises, le tutorat doit être renforcé et développé dans les activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie.

94.2. Missions du tuteur

Le tuteur a pour mission :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles pour le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de veiller à la cohérence entre les activités professionnelles et les objectifs de certification recherchés ;
- d'assurer la liaison pédagogique entre les organismes de formation et les salariés en contribuant à l'acquisition par le bénéficiaire de compétences professionnelles ou en l'initiant aux différentes activités professionnelles ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

Au-delà de la fonction tutorale ainsi décrite, les partenaires sociaux considèrent la compétence tutorale comme transversale, relevant d'une culture à déployer pour chacun dans l'entreprise, à l'égard de tout nouvel embauché, quel que soit son statut. Cette culture doit contribuer à la qualité de l'accueil, à la communication des messages essentiels comme ceux relatifs à la santé et à la sécurité au travail, à l'accompagnement, à l'intégration et à la fidélisation. Toute démarche visant à sensibiliser l'ensemble des salariés à la nécessité de partager ses compétences, est encouragée.

94.3. Choix du tuteur

L'employeur, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, choisit un tuteur parmi les salariés qualifiés volontaires de l'entreprise. La personne choisie doit justifier d'une expérience professionnelle de 2 ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

94.4. Organisation du tutorat et formation

Préalablement à l'exercice de la première fonction tutorale, le salarié doit bénéficier d'une préparation et d'une formation spécifique prise en charge selon les règles définies par la CPNEFP incluant les objectifs pédagogiques et des éléments de programme liés à l'exercice de ladite fonction. Cette formation sera prise en charge par l'OPCA.

Les partenaires sociaux considèrent que le tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de professionnalisation ils incitent donc les entreprises à valoriser la fonction tutorale exercée par les salariés.

Le tuteur rend compte de sa mission à son employeur.

CHAPITRE II

DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION (DIF)

Article 95

Salariés bénéficiaires et durée de la formation

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps complet, à l'exclusion des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation, 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. Pendant les périodes de suspension du contrat de travail pour maladie professionnelle, accident du travail, congé de maternité et de paternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial, congés payés ou congé parental d'éducation, le salarié continue d'acquérir ses droits à DIF.

Le cumul des droits ouverts est égal à une durée plafonnée à 120 heures.

Les partenaires sociaux conviennent que, pour déterminer l'ouverture de droit individuel à la formation, l'ancienneté des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée s'appréciera au 31 décembre de chaque année.

Chaque salarié est informé par écrit annuellement du total des droits acquis au 31 décembre au titre du DIF, au plus tard le dernier jour du mois suivant la fin de la période de référence.

Les signataires conviennent d'adapter le DIF à l'attention des travailleurs reconnus handicapés. Ils bénéficient d'une majoration de 25 % de leur DIF, lorsqu'un accord est formalisé avec leur employeur sur la formation suivie.

Les salariés à temps partiel bénéficient d'un droit individuel à la formation déterminé dans les conditions suivantes :

- 20 heures par an pour les salariés dont la durée de travail effectif est supérieure à 1 200 heures par an ;
- 15 heures par an pour les salariés dont la durée de travail effectif est supérieure à 800 heures et inférieure ou égale à 1 200 heures ;
- 10 heures par an pour les salariés dont la durée de travail effectif est inférieure ou égale à 800 heures.

Pour l'application des présentes dispositions, il est possible de substituer à la période courant du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année, toute autre période de 12 mois consécutifs.

Article 96

Droit individuel à la formation des salariés en contrat à durée déterminée

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée peuvent bénéficier du droit individuel à la formation calculé *pro rata temporis*, après 4 mois consécutifs ou non sous contrat à durée déterminée au cours des 12 derniers mois. L'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits à ce titre.

Article 97

Mise en œuvre du droit individuel à la formation

Il appartient au salarié de prendre l'initiative d'utiliser son droit individuel à la formation. Il doit obtenir l'accord de son employeur sur la formation souhaitée.

Le choix de l'action de formation envisagée est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur notamment dans le cadre de l'entretien professionnel ou d'une demande écrite du salarié.

Le DIF a pour objet de favoriser toute formation débouchant sur une qualification :

- soit reconnue dans les classifications de la convention collective de branche ;
- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
- soit figurant dans une liste des formations prioritaires établie par la CPNEFP.

97.1. Demande du salarié

97.1.1. Action de formation

L'accord ou la demande d'exercice du DIF porte sur des actions de formation définie à l'article 99 ci-après.

La demande du salarié doit comporter les mentions suivantes :

- nature de l'action de formation ;
- intitulé de l'action ;
- modalités de déroulement de l'action ;
- durée de l'action, date de début et de fin de l'action ;
- coût de l'action ;
- dénomination du prestataire pressenti ;
- programme de la formation souhaitée.

97.1.2. Action de bilan de compétences

L'accord ou la demande doit comporter les mentions suivantes : dates et durée du bilan de compétences, dénomination de l'organisme prestataire choisi sur la liste des organismes agréés par le FONGECIF.

97.1.3. Action de validation des acquis de l'expérience

L'accord ou la demande doit comporter les mentions suivantes :

- diplôme, titre ou certificat de qualification postulé ;
- dates, nature et durée des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- dénomination de l'autorité ou de l'organisme délivrant la certification.

97.2. Réponse de l'employeur

Suite à la demande écrite du salarié, l'employeur dispose d'un délai de 1 mois à réception d'un dossier complet.

L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation du choix de l'action de formation.

97.2.1. Accord de l'employeur

Si l'employeur accepte la demande du salarié, l'employeur et le salarié concluent un accord relatif à la mise en œuvre du DIF contenant les éléments suivants :

- le programme de la formation ;
- la durée, les dates de début, de fin et les horaires de la formation ;
- les modalités de réalisation (pendant, et/ou hors temps de travail).

97.2.2. Désaccord sur le choix de l'action de formation

Si l'employeur n'est pas d'accord sur le choix de l'action de formation, il doit refuser par écrit au salarié le suivi de l'action de formation.

Lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, le FONGECIF assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme.

Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés conformément aux dispositions prévues par les articles L. 6323-13 et suivants du code du travail et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnés à l'article L. 6332-14 du code de travail.

La durée de la formation ainsi réalisée se déduit du contingent d'heures de formation acquis au titre du DIF.

Les membres du comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, seront informés annuellement du suivi des demandes au titre du DIF.

Article 98

Exercice du droit individuel à la formation

Les heures de formation liées au droit individuel à la formation s'exercent en dehors du temps de travail, sauf accord entre le salarié et l'employeur pour qu'elles s'exercent en tout ou partie pendant le temps de travail.

Les heures de formation exercées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié, déterminée selon les modalités définies par décret.

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.

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

Article 99

Nature des actions de formation

Les parties signataires souhaitent que le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF soit arrêté conjointement au cours d'un entretien à l'initiative du salarié ou de l'employeur, et notamment au cours de l'entretien professionnel prévu à l'article 1^{er} de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Le DIF peut s'articuler avec le plan de formation ou pendant la période de professionnalisation sans les suppléer.

Les organisations signataires décident de retenir des actions de formation pouvant favoriser l'acquisition ou l'élargissement d'une qualification, l'élargissement du champ professionnel d'activité, la polyvalence, l'autonomie.

Dans cette perspective, elles jugent prioritaires les spécialités de formation suivantes :

- formation aux métiers de la boulangerie, pâtisserie, viennoiserie ;
- qualité ;
- hygiène et sécurité sanitaire des aliments ;
- informatique, traitement de l'information et réseaux, informatique industrielle ;
- ressources humaines, management et gestion des entreprises ;
- montage et maintenance des équipements ;
- transport, manutention, magasinage, logistique ;
- achat, vente, négociation commerciale, marketing ;
- finances, comptabilité, gestion ;
- secrétariat, bureautique, informatique de gestion ;
- communication et information ;
- prévention des accidents du travail, des maladies professionnelles et des conditions de travail ;
- environnement et risques industriels ;
- développement durable ;
- réglementation professionnelle ;
- développement personnel, alphabétisation, savoirs de base ;
- développement des compétences linguistiques professionnelles du salarié.

Il s'agit de formations techniques ou professionnelles en lien avec les métiers ou emplois existants dans les différents secteurs entrant dans le champ d'application de l'accord.

La CPNEFP révisera tous les 3 ans la liste des priorités ainsi donnée à titre indicatif et tiendra informé l'OPCA de ces choix.

Article 100

Dispositions financières

Les frais de formation, les frais de déplacement et d'hébergement sont à la charge de l'employeur et sont imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue ou sur la contribution de 0,50 % versée au titre du financement des périodes de professionnalisation, lorsque l'action de formation répond aux critères définis dans la limite des financements disponibles.

Article 101

Portabilité du DIF

101.1. Portabilité du DIF pendant le préavis

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

A défaut d'une telle demande, la somme n'est pas due par l'employeur.

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

En cas de démission, l'exercice du droit individuel à la formation est de droit sous réserve que l'action de formation ou de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience soit engagée avant la fin du préavis.

En cas de départ en retraite, les droits acquis au titre du DIF ne sont pas transférables, ni portables.

L'employeur précise dans la lettre de notification du licenciement, sauf en cas de faute 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.

101.2. Portabilité du DIF à l'issue du préavis

Un mécanisme de financement de la portabilité du droit individuel à la formation est mis en place pour les ruptures de contrat de travail ouvrant droit à la prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Toutefois, la portabilité du DIF ne s'applique pas aux salariés licenciés pour faute lourde.

Les salariés concernés pourront affecter les sommes correspondantes au solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées, comme suit :

- par les demandeurs d'emploi, au financement des actions de formation, de bilan de compétence ou de VAE. La mobilisation de ces sommes a lieu en priorité pendant la période de prise en charge de l'intéressé par le régime d'assurance chômage, et chaque fois que possible, au cours de la première moitié de sa période d'indemnisation chômage. Elle se fait en accord avec le référent chargé de l'accompagnement de l'intéressé ;
- par un salarié, au financement d'actions de formation, de bilans de compétences ou de VAE. La mobilisation de ces sommes se fait en accord avec son nouvel employeur et a lieu pendant les 2 années suivant son embauche. En cas de désaccord sur l'utilisation du DIF portable, le salarié pourra mobiliser son DIF portable pour financer un bilan de compétences, une VAE ou une formation dans les domaines prioritaires de la branche à laquelle son entreprise appartient. Cette action se déroule hors du temps de travail sans que l'employeur soit tenu de verser l'allocation de formation.

Ces heures de formation sont normalement valorisées sur la base d'un montant forfaitaire visé au 2^e alinéa de l'article L. 6332-14 du code du travail.

Par exception, si un salarié licencié pour motif économique, adhère à la convention de reclassement personnalisé, le DIF doublé est versé à Pôle emploi et est valorisé sur la base d'un montant égal à 50 % de la moyenne des salaires nets des 3 derniers mois travaillés par heure de formation.

Les organismes paritaires collecteurs agréés financeront cet abondement selon les modalités définies ci-après :

- l'OPCA dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié a acquis ses droits abondera le financement des actions mises en œuvre pendant la durée de la prise en charge par le régime d'assurance chômage ;
- l'OPCA dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié est embauché abondera le financement des actions mises en œuvre dans la nouvelle entreprise dans les conditions vues ci-dessus.

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur mentionne sur le certificat de travail prévu à l'article L. 1234-19 du code du travail :

- le solde du nombre d'heures acquises par le salarié au titre du droit individuel à la formation et non utilisées, ainsi que la somme correspondante à ce solde calculée comme vu ci-dessus ;
- ainsi que les coordonnées de l'organisme collecteur paritaire OPCA compétent pour financer le DIF.

Article 102

Mutation d'un salarié

En cas de mutation d'un salarié entre deux entreprises appartenant au même groupe au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail, les heures que l'intéressé a acquises au titre du droit individuel à la formation, sont transférées auprès de son nouvel employeur.

Article 103

Plan de formation

Le plan de formation est le document de référence de l'entreprise en matière de formation professionnelle qui présente la politique de formation en lien avec les orientations générales et les actions de formation que l'entreprise entend mettre en œuvre.

Aucune distinction, notamment entre les hommes et les femmes du point de vue de la mise en œuvre de la formation dans l'entreprise ne peut être opérée ni tolérée.

Conformément aux dispositions légales, le plan de formation est structuré en fonction de deux types d'actions :

- les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;
- les actions liées au développement des compétences des salariés.

Le comité d'entreprise doit être régulièrement consulté, dans le cadre de deux réunions distinctes :

- sur l'exécution des plans de formation année par année ;
- sur le projet de plan de formation pour l'année à venir.

Dans les entreprises ou établissements de plus de 200 salariés, le comité d'entreprise constitue une commission formation. Dans ce cas, les délibérations du comité en matière de formation professionnelle sont préparées par un examen préalable de la commission formation.

Les commissions formation ou les comités d'entreprise ou d'établissement auront connaissance des demandes de formation des salariés et de leur aboutissement. Ils donnent leur avis sur les problèmes pouvant se poser se rapportant au congé individuel de formation et au programme d'accueil et d'insertion des jeunes.

Ils seront informés des évolutions technologiques prévues et de leurs incidences sur les compétences et les aptitudes requises.

Article 104

Bilan de compétences

Le bilan de compétences est une action de formation qui contribue à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

En tant qu'outil personnel d'évaluation, même effectué à la demande de l'employeur, la synthèse du bilan de compétences reste à la stricte propriété du salarié.

Article 105

Entretien professionnel

Pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle, tout salarié ayant au minimum 2 années d'activité dans l'entreprise bénéficie, au moins tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise.

Cet entretien professionnel a lieu à l'initiative du salarié, de l'employeur ou de son représentant.

L'entretien professionnel se déroulera pendant le temps de travail effectif.

Celui-ci a pour finalité de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et en fonction de la situation de l'entreprise.

Au cours de l'entretien professionnel sont abordés notamment les points suivants :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle ;
- l'identification des objectifs de professionnalisation qui pourraient être définis au bénéfice du salarié pour lui permettre d'améliorer ses compétences ou de renforcer sa qualification ;
- l'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus ;
- les initiatives du salarié pour l'utilisation de son DIF (éventualité qui doit être laissée à l'initiative du salarié) ;
- les conditions de réalisation de la formation.

A la fin de cet entretien, un document signé des deux parties sera remis au salarié. Ce document reprendra les points évoqués lors de cet entretien et les décisions qui en découlent.

Article 106

Entretien professionnel pour les salariés de 45 ans et plus

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

Cet entretien a pour objectif de faire le point, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise, sur les compétences, les besoins de formation, la situation et l'évolution professionnelle du collaborateur.

CHAPITRE III

CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

Conscients des enjeux de la formation professionnelle dans la profession, les parties affirment leur volonté de développer des formations débouchant sur des qualifications sanctionnées par des certificats de qualification professionnelle (CQP).

Les certificats de qualification professionnelle ainsi créés sont proposés à toutes les entreprises et à tous les salariés de la profession remplissant les conditions requises.

Ils ont pour objet de favoriser la gestion des emplois et des compétences, quelle que soit la forme de leur contrat de travail.

Les certificats de qualification professionnelle reconnaissent un ensemble de savoir-faire et d'aptitudes professionnelles nécessaires à l'exercice d'un emploi.

Les certificats de qualification professionnelle sont proposés par les entreprises aux salariés entrant dans la profession ainsi que les salariés souhaitant faire reconnaître leurs compétences.

L'acquisition du certificat de qualification professionnelle donne aux stagiaires un niveau de qualification reconnu par l'ensemble des employeurs de la branche.

Ils ont pour objet de favoriser la gestion des emplois et des compétences, notamment la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Ainsi, les parties signataires s'entendent pour reconnaître dans le secteur les CQP existants et pour développer la création de nouveaux CQP.

Article 107
Champ d'application

Le dispositif de délivrance des CQP concerne toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie-pâtisserie.

Article 108
Définition

Le CQP atteste, au moyen d'un titre délivré par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche de l'acquisition d'une qualification spécifique et reconnue par la convention collective nationale, à travers une formation adaptée aux besoins des entreprises de la boulangerie-pâtisserie industrielle.

L'obtention d'un CQP correspond donc à la reconnaissance professionnelle nationale d'une qualification spécifique pour l'exercice d'un emploi au sein de la branche professionnelle.

Article 109
Condition d'accès

Sont concernés :

- les demandeurs d'emploi et les jeunes de 16 à 25 ans dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ;
- les salariés appartenant à des entreprises d'autres branches ;
- les salariés en activité dans une entreprise de la branche ;
- dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ;
- dans le cadre du droit individuel à la formation ;
- dans le cadre de la période de professionnalisation ;
- dans le cadre du congé individuel de formation.

Les partenaires sociaux reconnaissent qu'acquérir ou conforter une qualification professionnelle validée par un CQP peut être soit une demande de l'entreprise, soit résulter d'une démarche personnelle permettant une évolution professionnelle du salarié. Dans ce cas, elle requiert toutefois l'accord de l'employeur qui appréciera l'opportunité de la démarche, notamment quant au niveau des connaissances et aptitudes de base minimales que cette démarche nécessite.

Une évaluation des prérequis sera en tout état de cause nécessaire pour évaluer les acquis relatifs aux savoirs et savoir-faire professionnels détenus ou non par chaque candidat par rapport à ceux exigés par le CQP, afin d'identifier les besoins éventuels de formation individualisés et ainsi de mieux définir le plan de formation des candidats au CQP.

L'admission aux actions de formation est matérialisée par une inscription auprès d'un organisme les dispensant, conformément aux dispositions prévues par le présent accord.

La qualification professionnelle s'obtient au moyen d'actions de formation dont le contenu et les modalités sont définis dans un cahier des charges approuvé par la CPNEFP et annexé à la décision de création du CQP considéré.

Article 110
Création d'un CQP

110.1. Rapport d'opportunité et analyse des certifications existantes

Les CQP sont créés par la CPNEFP, seule instance habilitée à représenter la profession dans ce domaine et sont délivrés sous sa responsabilité exclusive.

L'opportunité de créer un CQP doit être appréciée par la CPNEFP au vu d'un rapport d'opportunité établi par l'organisation qui en formule la demande.

La commission peut être, elle-même, à l'origine de la création d'un CQP à partir de l'analyse de l'emploi, en s'appuyant notamment sur les informations produites par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications quant aux métiers émergents ou aux évolutions de compétences à anticiper.

110.2. Cahier des charges pédagogique et positionnement du CQP

Si après étude du rapport d'opportunité et des certifications existantes, la CPNEFP décide de mettre en œuvre la procédure de création d'un CQP, elle procède ou fait procéder à l'élaboration :

- d'un référentiel professionnel comportant la dénomination et les caractéristiques du métier ou de l'emploi visé ;
- un référentiel de compétences (savoirs théoriques et pratiques, savoir-faire...) correspondant au CQP ;
- un référentiel de certification, comprenant la liste des compétences à maîtriser par le candidat au CQP ainsi que les modalités de certification des capacités (évaluation, validation des acquis de l'expérience).

La CPNEFP précise également la dénomination du CQP retenu.

110.3. Durée, renouvellement, modification et suppression de CQP

Un CQP est créé pour une durée initiale de 5 ans.

Six mois avant la fin d'un CQP, la commission examine les résultats du CQP, les évolutions de l'emploi dans le secteur concerné et décide du renouvellement avec ou sans aménagement du CQP ou de sa suppression.

Le renouvellement d'un CQP s'effectue pour une durée de 5 ans. Le nombre de renouvellements n'est pas limité.

Les organisations membres de la commission peuvent demander la modification des référentiels des CQP.

En cas de suppression, les actions de formation en cours seront menées à leur terme jusqu'à la délivrance des certificats dont les titulaires pourront se prévaloir.

En cas de modifications du CQP, celles-ci sont apportées à tout cycle de formation débutant après la décision de la commission.

Dans tous les cas, le bénéfice du CQP reste acquis aux salariés ayant obtenu leur diplôme.

110.4. Délibération de la commission

Pour la création d'un CQP, la CPNEFP siégeant en matière de formation, prend sa décision après avoir notamment débattu de l'intérêt que doit représenter la création d'un CQP pour les entreprises de la branche, par un vote à la majorité qualifiée des 2/3 des voix des membres de la commission.

Les procédures de révision ou de suppression de CQP sont prises selon la même règle de majorité qualifiée.

A la date de signature de la présente convention collective 17 CQP ont déjà été validés dans les conditions du cahier des charges défini ci-après.

Les parties conviennent que chaque CQP doit, dès sa création, faire l'objet d'un enregistrement dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Article 111

Dispositif de validation

111.1. Adaptation des référentiels aux réalités de l'entreprise

Les référentiels CQP de la branche peuvent être adaptés aux réalités de fonctionnement de l'entreprise qui met en œuvre un projet CQP, pour tenir compte de situations spécifiques.

Chaque connaissance et savoir-faire professionnel du référentiel national doit cependant trouver une correspondance dans le référentiel adapté à l'entreprise.

111.2. Référent

La démarche de formation qualifiante validée par un CQP nécessite la mise en place d'un référent.

Dans ce cadre, les missions du référent recouvrent la participation à l'intégration et à la mise en œuvre du référentiel de compétences, la transmission dans ce cadre des savoir-faire et de son expérience professionnelle ainsi que la participation à l'évaluation continue du candidat.

111.3. Tuteur

Un tuteur doit être désigné pour chaque salarié s'engageant dans une démarche de CQP.

Il est souhaitable de n'avoir qu'un seul tuteur par salarié concerné qui peut être le responsable hiérarchique ou toute autre personne qualifiée, possédant un niveau de compétences correspondant au minimum au métier concerné par le CQP visé et exercé pendant une période minimale de 1 an.

Afin d'assurer au mieux ces missions, il convient de s'assurer que le tuteur justifie d'un niveau de compétences adapté, susceptible d'être au préalable complété par une formation spécifique, lui permettant de développer ses capacités de communication, de transmission et d'évaluation.

111.4. Modalités d'évaluation

L'évaluation des savoirs et savoir-faire professionnels s'effectue en continu et par des épreuves finales, selon les référentiels de compétences figurant au cahier des charges du CQP correspondant.

L'évaluation en continu est facilitée par un livret de suivi qui a pour but de :

- suivre dans le temps l'évolution du candidat et l'acquisition progressive des compétences, tant au plan théorique que pratique ;
- faciliter les échanges entre le candidat, le référent ainsi que l'appréciation future du jury.

Ce livret est élaboré suivant un modèle-type approuvé par la commission.

Ce livret de suivi est rempli conjointement par le référent désigné par l'entreprise et, le cas échéant, par le(s) formateur(s). Il peut être consulté par le candidat au CQP, notamment dans le cadre de points périodiques.

Ces opérations d'évaluation en continu apportent une contribution importante à l'appréciation globale du parcours de qualification du candidat, quant à chacun des domaines de compétences à acquérir ou valider.

Seuls sont admis à se présenter à l'examen final les candidats qui ont préalablement satisfait à l'ensemble des évaluations et mises en situation selon les modalités prévues par le cahier des charges propre à chaque CQP.

Les épreuves finales d'évaluation sont donc proposées au candidat à l'issue de la démarche CQP.

Elles comportent des épreuves écrites ou orales propres à chaque domaine de compétences pour évaluer l'acquisition des savoirs. Par ailleurs, une épreuve pratique au poste de travail peut permettre l'évaluation de la maîtrise de certains savoir-faire professionnels.

111.5. Jury

Le jury est désigné par la CPNEFP. Il est composé :

- d'un représentant de chaque collège ;
- d'un représentant de l'OPCA désigné.

Les personnes désignées doivent avoir une expérience professionnelle reconnue dans le métier dont relève le CQP concerné et un niveau au moins équivalent à ce dernier. Elles doivent en outre être indépendantes des entreprises concernées par le CQP.

Le jury s'adjoit, à titre consultatif :

- le référent et le tuteur ;
- un représentant de l'organisme de formation éventuellement partie de l'opération ;
- un représentant de l'entreprise lorsque le CQP concerne une seule entreprise.

Le jury procède à l'évaluation finale des candidats et remplit la grille d'appréciation propre à chaque CQP.

Pour obtenir le CQP, le candidat devra avoir acquis un ensemble de savoir-faire primordiaux et des savoir-faire secondaires, tels que définis par le cahier des charges propre à chaque CQP.

Concernant l'évaluation finale, les critères d'obtention du CQP sont les suivants :

- quel que soit le domaine de compétences, une évaluation inférieure à 30 % est éliminatoire ;
- la note obtenue doit être au moins égale à 70 % de la notation maximale, aucun domaine de compétence ne devant être inférieur à 50 %.

Le CQP est attribué lorsque l'ensemble de ces critères analysés par le jury est atteint, sachant que le jury peut être amené à prendre des décisions sur les cas litigieux à la majorité de ses membres.

Dans l'hypothèse où il se trouverait dans l'impossibilité de produire un avis favorable pour la délivrance du certificat, le jury du CQP indiquera les domaines de compétences qui devront faire l'objet d'un approfondissement et d'une nouvelle épreuve. La durée de validité d'une épreuve acquise ne peut excéder une période d'activité sans interruption dans l'entreprise de 2 années.

A l'issue de la délibération, les membres du jury signent le procès-verbal et émettent un avis, pris à la majorité.

Le certificat de qualification professionnelle est délivré paritairement par la CPNEFP, au vu des résultats aux épreuves et de l'avis du jury. Il est ensuite adressé au bénéficiaire par les services de l'OPCA désigné au plus tard 3 mois après le passage des épreuves.

La CPNEFP se réserve le droit de réexaminer les cas qu'elle estime litigieux.

Article 112

Valorisation des CQP

Contribuant au développement des compétences et de l'expertise professionnelle de son titulaire, ainsi qu'à sa reconnaissance par l'ensemble de la profession, la détention d'un CQP doit aussi être prise en compte à l'intérieur de l'entreprise.

Article 113

Organisation de stages

Tout organisme de formation agréé organisant des actions conduisant au CQP devra :

- déclarer tout démarrage de cycle spécifique ou indiquer les modalités d'admission dans un cycle permanent ;
- s'engager à se conformer au cahier des charges pédagogiques ;
- déclarer accepter les modalités d'évaluation finale.

L'ensemble de ces documents devra être adressé à la CPNEFP via son secrétariat.

Article 114
Champ d'application

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective excepté pour ce qui concerne :

- les entreprises dont le code NAF ne relève pas de la branche mais qui, ne relevant d'aucun autre accord de branche obligatoire, appliquent volontairement la convention collective des entreprises de boulangerie et de pâtisserie industrielles ;
- les entreprises à activités multiples, pour tous leurs établissements dès lors que l'activité principale de l'entreprise relève du champ d'application de la convention collective des entreprises de boulangerie et de pâtisserie industrielles ;
- les sociétés holding des sociétés auxquelles cet accord s'applique ;
- les organisations professionnelles et groupements d'entreprises du secteur de la boulangerie et de la pâtisserie industrielles ;
- les organismes ou entreprises qui ont des liens économiques, juridiques ou de quelque autre nature avec les entreprises de boulangerie et de pâtisserie industrielles et dont l'activité est en rapport avec celles-ci et qui demandent leur adhésion à titre individuel. Les demandes d'adhésion individuelle doivent être agréées par le conseil d'administration de l'OPCA ;
- les comités d'entreprises des entreprises relevant du champ de cet accord, pour leurs propres salariés.

Article 115
Financement de la formation professionnelle

Les parties désignent l'OPCALIM en tant qu'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) des entreprises de la boulangerie et de la pâtisserie industrielles et des terminaux de cuisson, en vue de la collecte de la contribution à la formation professionnelle des entreprises de moins de 10 salariés et de la contribution de 0,5 % de la masse salariale des entreprises de 10 salariés et plus.

Afin de favoriser et de développer la formation professionnelle des salariés et de doter les entreprises des moyens nécessaires à la mise en œuvre de leurs besoins en formation, les partenaires sociaux décident d'adopter les dispositions suivantes.

115.1. Adhésion à l'organisme paritaire collecteur de la contribution
à la formation professionnelle dans les activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie

L'OPCALIM devient l'OPCA pour les activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie ainsi que de toutes les entreprises définies à l'article 114 ci-dessus.

115.2. Contribution des entreprises

115.2.1. Entreprises employant moins de 10 salariés

Les entreprises employant moins de 10 salariés sont tenues de verser à l'OPCALIM une contribution fixée à 0,55 % de leur masse salariale brute.

La contribution se répartit de la manière suivante :

- 0,15 %, versé et mutualisé à la section Professionnalisation de l'OPCA, au titre notamment des actions de formation, d'accompagnement, d'évaluation, de bilan de compétences, du tutorat, de l'apprentissage ou du financement de l'observatoire des métiers, de validation des acquis de l'expérience professionnelle menée dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation et du droit individuel à la formation ;

- le solde, soit 0,40 %, sera versé à la section Plan de formation de l'OPCA au titre notamment des actions de formation, de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience professionnelle menées dans le cadre du plan de formation et du droit individuel à la formation.

115.2.2. Entreprises employant 10 salariés et plus

Les entreprises employant au moins 10 salariés sont dans l'obligation de consacrer au financement des actions de formation professionnelle continue une participation minimale de 1,6 % de la masse salariale annuelle brute.

Cette participation se répartit comme suit :

- 0,5 % versé et mutualisé à la section Professionnalisation de l'OPCA, au titre notamment des actions de formation, d'accompagnement, d'évaluation, de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience réalisée dans le cadre des contrats et périodes de professionnalisation, des actions du DIF relatives aux priorités définies par les branches, de la formation des tuteurs, de l'apprentissage et de l'observatoire prospectif des qualifications et des métiers ;
- une partie des 0,9 %, plafonnée à 0,32 % de la masse salariale annuelle, nonobstant les contributions volontaires des entreprises allant au-delà de 0,32 %. Cette contribution est affectée au nom de l'entreprise à la section Plan de formation de l'OPCA au titre notamment des actions de formation, de bilan de compétence et de validation des acquis de l'expérience menées dans le cadre du plan de formation et du droit individuel à la formation ;
- 0,2 % au titre du CIF, versé au FONGECIF.

115.2.3. Reliquat de la contribution

La part du budget correspondant à l'obligation légale à laquelle est soumise l'entreprise et qui n'aurait pas été affectée à la formation au lendemain de la date légale de versement de l'année suivante est obligatoirement versée à l'OPCALIM.

115.2.4. Bilan

Un bilan période sera réalisé au second semestre de chaque année concernant l'utilisation des fonds visés aux articles 115.2.1 et 115.2.2 afin de définir leur répartition.

115.3. Utilisation des fonds

115.3.1. Section Professionnalisation

Les signataires décident, afin de soutenir le développement de la formation au sein des entreprises visées par le présent accord, que les fonds collectés auprès des entreprises, quel que soit leur effectif salarié, au titre des fonds visés à l'article 115.2 ci-dessus, peuvent être utilisés indifféremment par toute entreprise sans tenir compte de sa participation réelle, à l'exception des fonds visés aux articles 115.4.

Au plus tard le 31 décembre de chaque année, une partie des contributions définies aux articles 115.2.1 et 115.2.2 pourra être engagée afin de financer des actions collectives dédiées au développement de la formation ou des métiers. Le montant de ce prélèvement sera déterminé chaque année par la commission paritaire chargée de la branche au sein de l'OPCA.

115.3.2. Section Plan de formation

Les signataires conviennent qu'il peut être nécessaire de soutenir financièrement les entreprises occupant moins de 10 salariés, entrant dans le champ d'application du présent accord. A cet effet, il est instauré le principe d'une dotation sur les fonds mutualisés collectés au titre des fonds visés à l'article 115.2.2 auprès des entreprises employant au moins 10 salariés. Dans le cadre de la fongibilité, le montant de cette dotation sera fixé par les partenaires sociaux.

Les projets de formation doivent porter sur des actions de formation de salariés qui ne pourraient pas être réalisées sur la base de la seule contribution des entreprises de moins de 10 salariés. Les fonds sont attribués aux entreprises éligibles sur la base de critères relatifs à la formation et aux publics concernés, par la commission paritaire chargée de la branche au sein de l'OPCA, en liaison avec la CPNEFP de la branche, à la condition que des fonds mutualisés d'entreprises de plus de 10 salariés soient disponibles à cet effet.

115.4. Financement d'actions spécifiques

Les partenaires sociaux conviennent que l'OPCA pourra prendre en charge, notamment :

- l'investissement nécessaire à la formation ouverte à distance et à l'utilisation par les salariés concernés de ce mode de formation ;
- les frais d'accompagnement et les frais de jurys liés aux CQP agréés par la CPNEFP de la branche, et notamment ceux relatifs aux missions confiées à l'OPCALIM. Ces frais seront financés sur le 0,32 % visé à l'article 115.2.2, dans la limite de 0,02 % de ladite masse salariale annuelle brute.

TITRE VI

RETRAITE ET PRÉVOYANCE

CHAPITRE I^{ER}

RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

Article 116

Personnel non cadre

Les entreprises adhèrent, pour l'ensemble de leur personnel, à l'exception des collaborateurs cadres et de ceux affiliés obligatoirement à une caisse des cadres, en application de la convention du 14 mars 1947, à une caisse de retraite relevant du régime ARRCO et, de préférence à l'UGRR-ISICA.

Le taux de cotisation est de 6 % sur la tranche A et de 16 % sur la tranche B.

La cotisation est répartie par moitié entre l'employeur et le salarié, la part incombant à ce dernier étant calculée et prélevée sur le salaire brut chaque mois et mentionnée sur le bulletin de paye.

Article 117

Personnel cadre

Les cadres doivent être affiliés à une caisse de retraite des cadres, conformément à l'accord du 14 mars 1947 et des textes subséquents.

Le taux de la cotisation au régime de retraite des cadres doit être au moins égal, pour la tranche B, à 16,24 %, dont 10,08 % à la charge de l'employeur et 6,16 % à la charge du cadre.

Le taux de cotisation sur la tranche A est de 6 %. Cette cotisation est répartie par moitié entre l'employeur et le salarié.

La part incombant à ce dernier étant calculée et prélevée sur le salaire brut chaque mois et mentionnée sur le bulletin de paye.

CHAPITRE II

MENSUALISATION

Article 118

Indemnisation de l'absence pour maladie ou accident

Tout salarié ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, en cas d'absence résultant d'une maladie ou d'un accident, professionnel ou non, justifiée dans les conditions prévues à l'article 36,

sous réserve d'être pris en charge par la sécurité sociale et d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des pays de l'Union européenne, du maintien de sa rémunération dans les limites suivantes.

Le salarié reçoit une indemnité complémentaire aux indemnités versées par la sécurité sociale lui assurant, pendant 3 mois, 90 % de la rémunération brute qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Au-delà de cette période, le salarié bénéficie des prestations en cas d'incapacité de travail prévues aux articles 120.1.3 et 121.1.4.

L'ancienneté s'apprécie au premier jour de l'absence.

Pour le calcul des indemnités dues au titre de chaque arrêt de travail, il est tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs, de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours des 12 mois précédents, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas la durée ci-dessus.

Lorsque les indemnités journalières de la sécurité sociale sont réduites, elles sont réputées être servies intégralement pour le calcul de l'indemnité complémentaire.

L'indemnisation ne peut en aucun cas conduire à verser à l'intéressé un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait travaillé.

Cette indemnisation prend effet à compter du 8^e jour de l'absence. Ce délai de carence est supprimé en cas d'accident du travail, de trajet ou d'hospitalisation d'une durée supérieure à 30 jours.

L'indemnité complémentaire visée au présent article est versée sur présentation des bordereaux justificatifs du versement des indemnités journalières par la sécurité sociale.

CHAPITRE III

PRÉVOYANCE

Article 119

Organismes désignés

Afin d'assurer la mutualisation des risques couverts par le régime de prévoyance, les partenaires sociaux désignent, en tant qu'organismes assureurs du régime conventionnel :

- AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale sise, 35, boulevard Brune, 75014 Paris Cedex, comme organisme assureur des garanties de prévoyance visées au présent chapitre, à l'exclusion de la garantie rente éducation des salariés non cadres ;
- la collecte des cotisations et le versement des prestations correspondant aux garanties susvisées sont confiés à AG2R Prévoyance ;
- l'OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 10, rue Cambacérès, 75008 Paris, comme organisme assureur de la garantie rente éducation des salariés non cadres, AG2R Prévoyance recevant délégation de l'OCIRP pour appeler les cotisations et régler les prestations.

Les modalités d'organisation de la mutualisation des risques couverts par le présent chapitre seront réexaminées par la commission paritaire nationale de négociation, et ce dans un délai de 5 ans à compter de la date d'effet des présentes dispositions conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie, ont l'obligation d'adhérer auprès des organismes assureurs désignés.

Toutefois, les entreprises dotées au 30 avril 1980 d'un régime collectif de prévoyance pour les non cadres et au 7 mars 1983 d'un régime collectif de prévoyance pour les cadres, étendus le 10 avril 1994, peuvent rester assurées auprès de l'organisme auprès duquel elles ont antérieurement

contracté, sous réserve que les garanties en place soient, risque par risque, plus favorables que celles définies au présent chapitre, les cotisations globales ne devant pas être supérieures aux taux prévus pour les mêmes niveaux de garanties. En cas de résiliation de leur contrat de prévoyance, les entreprises concernées devront rejoindre les organismes assureurs désignés.

Les entreprises qui ne répondent pas à ces conditions plus favorables doivent résilier leur contrat, à sa date d'échéance annuelle, afin de rejoindre le régime mutualisé auprès des organismes assureurs désignés.

Les dispositions qui précèdent sont également applicables aux entreprises qui viendraient à entrer dans le champ d'application du présent régime, soit par suite de l'élargissement du champ d'application de la convention collective, soit par suite d'un changement d'activité de l'entreprise (fusion/absorption, restructuration, etc.).

L'entreprise qui adhère au présent régime de prévoyance doit, dès son adhésion, produire la liste déclarative des salariés en arrêt de travail à la prise d'effet des présentes dispositions, au moyen d'une liste déclarative des risques en cours.

Au vu de cette déclaration et selon le cas, seront garantis à la prise d'effet de l'adhésion de l'entreprise :

- l'indemnisation des arrêts de travail pour cause de maladie et d'accident en cours à la date d'effet de l'adhésion, pour les salariés dont le contrat de travail est en vigueur à la date d'effet de l'adhésion, alors qu'il n'existe aucun organisme assureur précédent ;
- les revalorisations futures, portant sur les indemnités journalières, rentes d'invalidité, rentes d'éducation en cours de service versées au titre d'un contrat précédent souscrit par l'adhérent, auprès d'un autre organisme assureur ;
- l'éventuel différentiel de garanties décès en cas d'indemnisation moindre prévue par un précédent contrat de prévoyance collective conclu par l'adhérent, au profit des salariés en arrêt de travail dont le contrat de travail n'est pas rompu à la date d'effet de l'adhésion.

En cas d'adhésion intervenant postérieurement à la date à laquelle l'entreprise avait l'obligation d'adhérer au présent régime de prévoyance, l'organisme assureur désigné procédera à l'analyse du risque propre à l'entreprise concernée et portant sur les garanties couvertes par le présent régime, et ce au regard des déclarations faites sur le nombre de salariés en arrêt de travail.

Le cas échéant une cotisation spécifique correspondant à la couverture de ces risques sera calculée par l'organisme assureur désigné, afin d'éviter tout déséquilibre éventuel du régime de prévoyance.

En application de l'article L. 932-12 du code de la sécurité sociale, les entreprises n'ont pas la faculté de dénoncer leur adhésion au présent régime.

En cas de non-renouvellement de la désignation des organismes assureurs, ceux-ci maintiendront les rentes en cours de service, à leur montant atteint à la date du non-renouvellement, sauf transfert des provisions constituées auprès du nouvel organisme assureur.

Les partenaires sociaux organiseront les modalités de revalorisations futures.

En cas de changement d'organismes assureurs, AG2R Prévoyance et l'OCIRP maintiendront la garantie décès aux bénéficiaires d'indemnités journalières complémentaires et de rente d'invalidité, dans des conditions égales à celles prévues par le présent régime de prévoyance.

Article 120

Prévoyance du personnel non cadre

Le personnel non cadre des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective bénéficie des garanties de prévoyance suivantes.

120.1. Garanties

120.1.1. Garanties décès

120.1.1.1. Décès toutes causes

En cas de décès d'un salarié, il sera versé un capital, exprimé en pourcentage du salaire de référence, dans les conditions suivantes :

- célibataire, veuf, divorcé, sans personne à charge : 75 % du salaire de référence ;
- marié sans personne à charge : 110 % du salaire de référence ;
- majoration par personne à charge : 25 % du salaire de référence

120.1.1.2. Invalidité absolue et définitive

Un salarié est en état d'invalidité absolue et définitive lorsqu'il est reconnu par la sécurité sociale soit comme invalide 3^e catégorie, soit comme victime d'accident de travail ou maladie professionnelle bénéficiant de la rente pour incapacité permanente professionnelle, majorée pour recours à l'assistance d'une tierce personne.

Lorsque le salarié est en état d'invalidité absolue et définitive, le capital prévu en cas de décès, hors majoration éventuelle pour accident, lui est versé par anticipation sur sa demande.

Ce versement met fin à la garantie décès.

120.1.1.3. Décès par accident

En cas de décès accidentel du salarié, il est versé au bénéficiaire un capital supplémentaire égal à 100 % du capital décès toutes causes.

Le décès est accidentel lorsqu'il est provoqué par un événement extérieur, soudain et involontaire entraînant le décès du salarié dans les 12 mois suivant l'accident.

120.1.1.4. Décès du conjoint postérieur ou simultané au décès du salarié

En cas de décès du conjoint survenant postérieurement ou simultanément au décès du salarié, il est versé un capital égal à 50 % du capital versé au décès du salarié, à l'exclusion de la majoration éventuelle pour décès accidentel.

Le conjoint ne doit être ni remarié, ni lié par un Pacs au jour de son décès.

Est considéré comme décès simultané à celui du salarié, le décès du conjoint survenant au cours du même événement :

- sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès ;
- ou lorsque le décès du conjoint survient dans un délai de 24 heures avant le décès du salarié.

La prestation est répartie par parts égales entre les enfants à charge du conjoint, qui étaient initialement à la charge du salarié au jour de son décès.

120.1.1.5. Allocation frais d'obsèques

En cas de décès du salarié ou de son conjoint ou d'un enfant à charge au sens fiscal, il est versé une allocation à la personne ayant réglé les frais d'obsèques et le justifiant sur facture, dans la limite des frais réellement engagés.

Le montant de cette allocation est égal à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès.

120.1.1.6. Définitions

Personnes à charge :

Sont considérées comme personnes à charge :

- les enfants de moins de 21 ans à charge au sens de la législation de la sécurité sociale, du salarié ou de son conjoint ;

- les enfants de moins de 26 ans du salarié ou de son conjoint à charge au sens fiscal du salarié, à savoir :
 - les enfants pris en compte dans le quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
 - les enfants auxquels le salarié sert une pension alimentaire (y compris en application d'un jugement de divorce) retenue sur son avis d'imposition à titre de charge déductible du revenu global ;
- les enfants handicapés si, avant leur 21^e anniversaire, ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile et bénéficiaires de l'allocation des adultes handicapés ;
- quel que soit leur âge, et sauf déclaration personnelle des revenus, les enfants infirmes, n'étant pas en mesure de subvenir à leurs besoins en raison de leur infirmité et pris en compte dans le quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
- les enfants du salarié nés "viabiles" moins de 300 jours après le décès du salarié ;
- toute personne sans activité, reconnue à charge du salarié par l'administration fiscale pour le calcul du quotient familial.

Bénéficiaires du capital décès :

Le capital décès est versé au bénéficiaire que le salarié aura expressément désigné en cas de décès.

A toute époque, le salarié a la faculté de faire une désignation différente par lettre transmise à l'organisme assureur. A défaut de désignation expresse, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant :

- à son conjoint non séparé de droit ou de fait ;
- à défaut, à ses enfants, légitimes, reconnus ou adoptifs par parts égales entre eux ;
- à défaut, à ses petits-enfants par parts égales entre eux ;
- à défaut, à ses parents ou grands-parents survivants, par parts égales entre eux ;
- à défaut, à sa succession pour suivre la dévolution légale.

La part de capital correspondant aux éventuelles majorations pour personne(s) à charge est versée aux personnes ouvrant droit à ces majorations. Lorsque l'enfant est mineur (ou majeur protégé), la majoration est versée à son représentant légal.

120.1.2. Garantie rente éducation

En cas de décès du salarié, il est versé aux enfants à charge du salarié une rente éducation déterminée comme suit :

- enfant de moins de 16 ans : 8 % du salaire de référence ;
- enfant âgé de 16 ans à 18 ans : 12 % du salaire de référence ;
- enfant de plus de 18 ans : 16 % du salaire de référence.

Le montant des rentes est doublé pour les orphelins de père et de mère.

120.1.2.1. Enfants à charge

Sont considérés comme étant à charge, les enfants nés ou à naître du salarié, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- jusqu'à leur 18^e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26^e anniversaire, et sous condition, soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
 - d'être en apprentissage ;

- de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle en alternance ;
- d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès de Pôle emploi comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;
- d'être employés dans un centre d'aide par le travail en tant que travailleurs handicapés.

Sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 21^e anniversaire, équivalente à l'invalidité 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile.

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions indiquées ci-dessus, les enfants à naître et nés viables et les enfants recueillis – c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint du salarié décédé, qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

120.1.2.2. Paiement de la rente

La rente est versée par trimestre et d'avance.

Elle prend effet à compter du premier jour du trimestre civil suivant le décès du salarié.

Le versement de la rente éducation cesse à la fin du trimestre civil au cours duquel l'enfant ne remplit plus les conditions d'attribution, ou n'est plus à charge.

Lorsque l'enfant est mineur, elle est versée à son représentant légal. Lorsque l'enfant est majeur, elle lui est versée directement.

120.1.3. Garantie incapacité de travail

En cas d'incapacité temporaire de travail du salarié pour cause de maladie, accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, se poursuivant au-delà de la période de maintien de salaire assuré par l'employeur et donnant lieu à indemnisation de la sécurité sociale, le salarié perçoit des indemnités journalières complémentaires à hauteur de 75 % du salaire de référence jusqu'au 1 095^e jour d'arrêt de travail, au plus tard.

Pour les salariés dont l'ancienneté est inférieure à 1 an, l'indemnisation intervient à compter du 91^e jour d'arrêt de travail continu.

Les indemnités journalières complémentaires sont versées sous déduction des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale.

En cas d'épuisement des droits au maintien de salaire tels que définis dans la présente convention collective, l'indemnisation intervient après la période de franchise de la sécurité sociale.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Lorsque la sécurité sociale réduit ses prestations, les prestations complémentaires versées sont diminuées à due concurrence.

Le service des indemnités journalières complémentaires cesse :

- à la date de cessation de versement des indemnités journalières de la sécurité sociale ;
- lors de la reprise du travail du salarié ;
- au décès du salarié ;
- lors de la mise en invalidité par la sécurité sociale.

120.1.4. Garantie invalidité

En cas d'invalidité réputée permanente consécutive à une maladie ou à un accident, ou en cas d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, sur-

venant pendant la période d'affiliation du salarié au présent régime, le salarié perçoit les prestations suivantes :

- invalidité de 1^{re} catégorie : 45 % du salaire de référence (sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale) ;
- incapacité permanente professionnelle dont le taux est compris entre 33 % inclus et 66 % : 50 % du salaire de référence (sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale) ;
- invalidité de 2^e ou 3^e catégorie ou taux d'incapacité permanente professionnelle supérieur à 66 % : 75 % du salaire de référence (sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale).

Est considéré comme invalide, le salarié reconnu invalide par la sécurité sociale conformément aux dispositions légales en vigueur.

Ainsi, la garantie invalidité du salarié est classée :

- en 1^{re} catégorie, quand son état de santé lui permet de continuer à travailler ;
- en 2^e catégorie, quand son état de santé ne lui permet pas de continuer à travailler ;
- en 3^e catégorie, quand son état de santé ne lui permet pas de continuer à travailler et que l'assuré est dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

Lorsque le salarié, victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, perçoit à ce titre de la sécurité sociale une pension calculée en fonction d'un taux d'incapacité, la prestation est calculée par référence à la garantie d'invalidité.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Lorsque la sécurité sociale réduit ses prestations, les prestations complémentaires versées sont diminuées à due concurrence.

Le service de la rente est maintenu sous réserve du versement de la rente d'invalidité de la sécurité sociale et au plus tard jusqu'à la liquidation d'une pension vieillesse de la sécurité sociale ou du décès du salarié.

120.1.5. Salaire de référence

Le salaire annuel de référence servant de base au calcul des prestations est le salaire brut complet, primes et indemnités comprises, ayant donné lieu à versement de cotisations sociales, éventuellement rétabli *pro rata temporis* en cas d'embauche ou de maladie au cours de la période de référence, des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail, le décès ou l'invalidité absolue et définitive.

120.2. Cotisations

Les cotisations sont calculées sur la rémunération brute annuelle, toutes primes et indemnités confondues, supportant les charges sociales.

Elles sont partagées entre l'employeur et le salarié à raison de :

- 1/3 à la charge du salarié ;
- 2/3 à la charge de l'employeur.

L'affectation des cotisations aux diverses prestations du régime est fixée comme suit :

(En pourcentage.)

DIFFÉRENTS RÉGIMES	EMPLOYEUR	SALARIÉ
Décès	0,25	0,06
Rente éducation	0,16	0,02

DIFFÉRENTS RÉGIMES	EMPLOYEUR	SALARIÉ
Allocation obsèques	0,02	0,01
Incapacité de travail	–	0,21
Invalidité	0,17	–
Total	0,60	0,30

Les cotisations sont réglées par l'entreprise par trimestre à terme échu.

Dans le prolongement de l'article 26 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, un complément de provisions mathématiques doit être constitué par les organismes assureurs au titre du maintien de la garantie décès et des arrêts de travail survenus au 31 décembre 2010 pour les contrats conclus avant cette date.

En cas de dénonciation du régime de prévoyance de la boulangerie industrielle ou de changement des organismes assureurs désignés avant la constitution des provisions mathématiques finançant le passif résultant de la loi portant réforme des retraites, une indemnité de résiliation est due dont le montant est égal à la différence entre le montant des provisions techniques à constituer, permettant de couvrir intégralement les engagements relatifs à la poursuite des prestations "incapacité" et "invalidité" et au maintien de la garantie décès, et le montant des provisions techniques effectivement constituées au jour de la dénonciation, et ce au titre des incapacités et invalidités en cours à la date de la dénonciation.

Article 121

Prévoyance du personnel cadre

Le personnel cadre des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective bénéficie des garanties de prévoyance suivantes.

121.1. Garanties

121.1.1. Garanties décès

121.1.1.1. Décès toutes causes

En cas de décès d'un salarié, il sera versé un capital, exprimé en pourcentage du salaire de référence, dans les conditions suivantes :

- célibataire, veuf, divorcé, sans personne à charge : 180 % du salaire de référence ;
- marié sans personne à charge : 250 % du salaire de référence ;
- tout salarié avec une personne à charge : 300 % du salaire de référence ;
- majoration par personne à charge supplémentaire : 50 % du salaire de référence.

121.1.1.2. Invalidité absolue et définitive

Un salarié est en état d'invalidité absolue et définitive lorsqu'il est reconnu par la sécurité sociale soit comme invalide 3^e catégorie, soit comme victime d'accident de travail ou maladie professionnelle bénéficiant de la rente pour incapacité permanente professionnelle, majorée pour recours à l'assistance d'une tierce personne.

Lorsque le salarié est en état d'invalidité absolue et définitive, le capital prévu en cas de décès, hors majoration éventuelle pour accident, lui est versé par anticipation sur sa demande.

Ce versement met fin à la garantie décès.

121.1.1.3. Décès par accident

En cas de décès accidentel du salarié, il est versé au bénéficiaire un capital supplémentaire égal à 100 % du capital décès toutes causes.

Le décès est accidentel lorsqu'il est provoqué par un événement extérieur, soudain et involontaire entraînant le décès du salarié dans les 12 mois suivant l'accident.

121.1.1.4. Décès du conjoint postérieur ou simultané au décès du salarié

En cas de décès du conjoint survenant postérieurement ou simultanément au décès du salarié, il est versé un capital égal à 100 % du capital versé au décès du salarié, à l'exclusion de la majoration éventuelle pour décès accidentel.

Le conjoint ne doit être ni remarié, ni lié par un Pacs au jour de son décès.

Est considéré comme décès simultané à celui du salarié, le décès du conjoint survenant au cours du même événement :

- sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès ;
- ou lorsque le décès du conjoint survient dans un délai de 24 heures avant le décès du salarié.

La prestation est répartie par parts égales entre les enfants à charge du conjoint, qui étaient initialement à la charge du salarié au jour de son décès.

121.1.1.5. Allocation frais d'obsèques

En cas de décès du conjoint du salarié ou d'un enfant à charge du salarié au sens fiscal, il est versé une allocation à la personne ayant réglé les frais d'obsèques et le justifiant sur facture, dans la limite des frais réellement engagés.

En cas de décès d'un enfant à charge, cette allocation est égale à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès.

En cas de décès du conjoint du salarié, cette allocation est égale à 200 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès.

121.1.1.6. Définitions

Personnes à charge :

Sont considérés comme personnes à charge :

- les enfants de moins de 21 ans à charge au sens de la législation de la sécurité sociale, du salarié ou de son conjoint ;
- les enfants de moins de 26 ans du salarié ou de son conjoint à charge au sens fiscal du salarié, à savoir :
 - les enfants pris en compte dans le quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
 - les enfants auxquels le salarié sert une pension alimentaire (y compris en application d'un jugement de divorce) retenue sur son avis d'imposition à titre de charge déductible du revenu global ;
- les enfants handicapés si, avant leur 21^e anniversaire, ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile et bénéficiaires de l'allocation des adultes handicapés ;
- quel que soit leur âge, et sauf déclaration personnelle des revenus, les enfants infirmes, n'étant pas en mesure de subvenir à leurs besoins en raison de leur infirmité et pris en compte dans le quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
- les enfants du salarié nés "viabiles" moins de 300 jours après le décès du salarié ;
- toute personne sans activité, reconnue à charge du salarié par l'administration fiscale pour le calcul du quotient familial.

Bénéficiaires du capital décès :

Le capital décès est versé au bénéficiaire que le salarié aura expressément désigné en cas de décès.

A toute époque, le salarié a la faculté de faire une désignation différente par lettre transmise à l'organisme assureur. A défaut de désignation expresse, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant :

- à son conjoint non séparé de droit ou de fait ;
- à défaut, à ses enfants, légitimes, reconnus ou adoptifs par parts égales entre eux ;
- à défaut, à ses petits-enfants par parts égales entre eux ;
- à défaut, à ses parents ou grands-parents survivants, par parts égales entre eux ;
- à défaut, à sa succession pour suivre la dévolution légale.

La part de capital correspondant aux éventuelles majorations pour personne(s) à charge est versée aux personnes ouvrant droit à ces majorations. Lorsque l'enfant est mineur (ou majeur protégé), la majoration est versée à son représentant légal.

121.1.2. Garantie rente éducation

En cas de décès du salarié, il est versé trimestriellement à terme d'avance, aux enfants à charge du salarié une rente éducation dont le montant annuel est égal à :

- enfant de moins de 12 ans : 10 % du plafond annuel de la sécurité sociale ;
- enfant âgé de 12 ans à 17 ans : 12,5 % du plafond annuel de la sécurité sociale ;
- enfant de plus de 18 ans jusqu'à la fin de ses études supérieures et au plus tard 26 ans : 15 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

121.1.2.1. Enfants à charge

Sont considérés comme enfant à charge :

- les enfants de moins de 21 ans à charge au sens de la législation de la sécurité sociale, du salarié ou de son conjoint ;
- les enfants de moins de 26 ans du salarié ou de son conjoint à charge au sens fiscal du salarié, à savoir :
 - les enfants pris en compte dans le quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
 - les enfants auxquels le salarié sert une pension alimentaire (y compris en application d'un jugement de divorce) retenue sur son avis d'imposition à titre de charge déductible du revenu global ;
- les enfants handicapés si, avant leur 21^e anniversaire, ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile et bénéficiaires de l'allocation des adultes handicapés ;
- quel que soit leur âge, et sauf déclaration personnelle des revenus, les enfants infirmes, n'étant pas en mesure de subvenir à leurs besoins en raison de leur infirmité et pris en compte dans le quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
- les enfants du salarié nés "viabiles" moins de 300 jours après le décès du salarié.

121.1.2.2. Paiement de la rente

La rente est versée par trimestre et d'avance.

Elle prend effet à compter du premier jour du trimestre civil suivant le décès du salarié.

Le versement de la rente éducation cesse à la fin du trimestre civil au cours duquel l'enfant ne remplit plus les conditions d'attribution, ou n'est plus à charge.

Lorsque l'enfant est mineur, elle est versée à son représentant légal. Lorsque l'enfant est majeur, elle lui est versée directement.

121.1.3. Garantie rente de conjoint

En cas de décès du salarié, il est versé au conjoint survivant, non séparé judiciairement, une rente dont le montant annuel est égal à 25 % du salaire de référence et ce pour une durée de 5 ans.

La rente est versée trimestriellement et par avance. Elle est revalorisée pendant toute la durée du versement.

Le versement de la rente cesse en cas de mariage, de Pacs ou de décès du conjoint survivant.

121.1.4. Garantie incapacité de travail

En cas d'incapacité temporaire de travail du salarié pour cause de maladie, accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, se poursuivant au-delà de la période de maintien de salaire assuré par l'employeur et donnant lieu à indemnisation de la sécurité sociale, le salarié perçoit des indemnités journalières complémentaires à hauteur de 90 % du salaire de référence jusqu'au 1 095^e jour d'arrêt de travail, au plus tard.

Pour les salariés dont l'ancienneté est inférieure à 1 an, l'indemnisation intervient à compter du 91^e jour d'arrêt de travail continu.

Les indemnités journalières complémentaires sont versées sous déduction des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale.

En cas d'épuisement des droits au maintien de salaire tels que définis dans la présente convention collective, l'indemnisation intervient après la période de franchise de la sécurité sociale.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que tout autre revenu, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Lorsque la sécurité sociale réduit ses prestations, les prestations complémentaires versées sont diminuées à due concurrence.

Le service des indemnités journalières complémentaires cesse :

- à la date de cessation de versement des indemnités journalières de la sécurité sociale ;
- lors de la reprise du travail du salarié ;
- au décès du salarié ;
- lors de la mise en invalidité par la sécurité sociale.

121.1.5. Garantie invalidité

En cas d'invalidité réputée permanente consécutive à une maladie ou à un accident, ou en cas d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, survenant pendant la période d'affiliation du salarié au présent régime, le salarié perçoit les prestations suivantes :

- invalidité de 1^{re} catégorie ou incapacité permanente professionnelle dont le taux est compris entre 33 % inclus et 66 % : 51 % du salaire de référence (sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale) ;
- invalidité de 2^e ou 3^e catégorie ou taux d'incapacité permanente professionnelle supérieur à 66 % : 85 % du salaire de référence (sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale).

Est considéré comme invalide le salarié reconnu invalide par la sécurité sociale conformément aux dispositions légales en vigueur.

Ainsi, la garantie invalidité du salarié est classée :

- en 1^{re} catégorie, quand son état de santé lui permet de continuer à travailler ;
- en 2^e catégorie, quand son état de santé ne lui permet pas de continuer à travailler ;

- en 3^e catégorie, quand son état de santé ne lui permet pas de continuer à travailler et que l'assuré est dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

Lorsque le salarié, victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, perçoit à ce titre de la sécurité sociale une pension calculée en fonction d'un taux d'incapacité, la prestation est calculée par référence à la garantie d'invalidité.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Lorsque la sécurité sociale réduit ses prestations, les prestations complémentaires versées sont diminuées à due concurrence.

Le service de la rente est maintenu sous réserve du versement de la rente d'invalidité de la sécurité sociale et au plus tard jusqu'à la liquidation d'une pension vieillesse de la sécurité sociale ou du décès du salarié.

121.1.6. Salaire de référence

Le salaire annuel de référence servant de base au calcul des prestations est le salaire brut complet, primes et indemnités comprises, ayant donné lieu à versement de cotisations sociales, éventuellement rétabli *pro rata temporis* en cas d'embauche ou de maladie au cours de la période de référence, des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail, le décès ou l'invalidité absolue et définitive.

121.2. Cotisations

Les cotisations sont calculées sur la rémunération brute annuelle, toutes primes et indemnités confondues, supportant les charges sociales. Elles sont partagées entre l'employeur et le salarié à raison de :

- sur la tranche A : 1,75 % entièrement à la charge de l'employeur ;
- sur la tranche B : 2,15 % répartis pour moitié entre l'employeur et le salarié.

L'affectation des cotisations aux diverses prestations du régime est fixée comme suit :

DIFFÉRENTS régimes	EMPLOYEUR		SALARIÉ	
	Tranche A	Tranche B	Tranche A	Tranche B
Décès	1,30	0,475	–	0,475
Incapacité de travail	0,25	0,325	–	0,335
Invalidité	0,20	0,265	–	0,265
Total	1,75	...	–	1,075

Les cotisations sont réglées par l'entreprise par trimestre à terme échu.

Dans le prolongement de l'article 26 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, un complément de provisions mathématiques doit être constitué par les organismes assureurs au titre du maintien de la garantie décès et des arrêts de travail survenus au 31 décembre 2010 pour les contrats conclus avant cette date.

En cas de dénonciation du régime de prévoyance de la boulangerie industrielle ou de changement des organismes assureurs désignés avant la constitution des provisions mathématiques finançant le passif résultant de la loi portant réforme des retraites, une indemnité de résiliation est due dont le montant est égal à la différence entre le montant des provisions techniques à constituer, permettant de couvrir intégralement les engagements relatifs à la poursuite des prestations "incapacité" et "invalidité" et au maintien de la garantie décès, et le montant des provisions techniques effective-

ment constituées au jour de la dénonciation, et ce au titre des incapacités et invalidités en cours à la date de la dénonciation.

Article 122

Dispositions communes

122.1. Portabilité des droits

Sont bénéficiaires des régimes de prévoyance du présent chapitre les anciens salariés des entreprises de la branche dont la rupture du contrat de travail ouvre droit au régime d'indemnisation de l'assurance chômage.

Ils bénéficient du maintien des garanties dès le lendemain de la fin de leur contrat de travail.

La durée de la portabilité est égale à la durée du dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois.

Le maintien des garanties est facultatif.

Ainsi, les bénéficiaires disposent de la faculté de renoncer au maintien des garanties, sous réserve de le notifier par écrit, à l'entreprise, dans les 10 jours suivant la date de cessation de leur contrat de travail.

Toute renonciation est définitive et concerne l'ensemble des garanties de prévoyance.

Les anciens salariés susvisés devront fournir chaque mois à l'entreprise un document attestant de leur prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le bénéfice des régimes cessera dans les hypothèses suivantes :

- en cas de reprise d'une activité professionnelle et de cessation concomitante du bénéfice du régime d'assurance chômage. Dans une telle hypothèse, il appartiendra au salarié concerné de transmettre à l'entreprise ou à l'assureur le justificatif de cessation du régime d'assurance chômage ;
- en cas de non-paiement par l'ancien salarié des cotisations destinées au financement du régime ;
- en cas de décès.

Le financement du maintien de ces garanties est assuré conjointement par l'ancien employeur et l'ancien salarié dans les mêmes proportions qu'antérieurement.

En cas de révision de la cotisation des salariés en activité, la cotisation des anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité sera révisée dans les mêmes conditions.

Les cotisations salariales seront payées par le biais d'un précompte effectué sur le solde de tout compte dont le montant correspond à l'intégralité des cotisations dues ainsi que des charges salariales y afférentes.

Cette quote-part sera cependant remboursée, sur présentation de justificatifs par le salarié, en tout ou partie, en cas de reprise d'une activité professionnelle avant la fin de la période de portabilité, mettant fin à la prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est le salaire brut complet, primes et indemnités comprises, ayant donné lieu à versement de cotisations sociales, au cours des 12 mois civils précédant la date de cessation du contrat de travail à l'exclusion des sommes liées à la rupture dudit contrat.

L'indemnisation au titre de la garantie incapacité de travail telle que définie à l'article 120.1.3 et 121.1.4 interviendra à compter du 91^e jour d'incapacité de travail continue.

Les prestations sont versées jusqu'au 1 095^e jour d'incapacité ou jusqu'à la mise en invalidité et au plus tard à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale.

En tout état de cause, l'indemnisation prévue ne peut conduire l'intéressé à percevoir une indemnisation supérieure au montant de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle il ouvre droit et qu'il aurait perçue au titre de la même période. Si l'allocation chômage n'a pas encore été versée, celle-ci sera reconstituée sur la base des conditions du régime d'assurance chômage applicables au jour de l'incapacité.

122.2. Maintien de la garantie en cas de suspension du contrat de travail et cessation des garanties de prévoyance

Les garanties prévues par le présent régime de prévoyance sont suspendues en cas de périodes non rémunérées.

Toutefois, les garanties sont maintenues, moyennant paiement des cotisations, au salarié dont le contrat de travail est suspendu, dès lors que pendant cette période il bénéficie d'une rémunération partielle ou totale de l'employeur ou d'indemnités journalières ou rentes versées par la sécurité sociale en cas d'incapacité de travail ou d'invalidité.

Le droit à garantie, cesse en cas de rupture du contrat de travail, sauf dans les deux cas suivants :

- si le salarié bénéficie à cette date du versement de prestations complémentaires de prévoyance de l'organisme assureur désigné : dans ce cas le droit à garantie est assuré jusqu'au terme du versement des prestations ;
- s'il ouvre droit au dispositif de portabilité visé à l'article 122.1 ci-dessus.

Le droit à garantie cesse également au décès du salarié.

122.3. Maintien de la garantie en cas de décès

122.3.1 Salarié ou ancien salarié bénéficiant du maintien de la garantie décès en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion

Les garanties en cas de décès, telles qu'elles sont définies ci-dessus, sont maintenues en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion à l'AG2R Prévoyance et à l'OCIRP comme organismes mutualisateurs du régime de prévoyance conventionnel, au salarié ou ancien salarié en arrêt de travail pour maladie, accident, invalidité bénéficiant des prestations complémentaires d'incapacité de travail ou d'invalidité.

122.3.2. Définition de la garantie décès maintenue en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion

La garantie maintenue en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion s'applique à tout décès survenu postérieurement au 1^{er} janvier 2002.

N'entre pas dans le maintien de la garantie en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion, l'invalidité absolue et définitive (IAD) du salarié ou de l'ancien salarié survenant postérieurement à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion.

La revalorisation du salaire de référence servant au calcul des prestations cesse à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement de la désignation.

Les exclusions de garanties telles que prévues dans la notice d'information remise aux salariés s'appliquent également à la garantie décès maintenue en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion.

La garantie décès, telle que définie ci-dessus, est maintenue jusqu'à la date d'acquisition de la pension du régime de base de l'assurance vieillesse.

122.4. Exclusions

Les exclusions de garanties en cas de décès, d'invalidité absolue et définitive mais également au titre de la rente éducation sont celles figurant dans la notice remise aux salariés.

122.5. Revalorisation

Les prestations incapacité de travail, les rentes d'invalidité, les rentes éducation et les rentes de conjoint en cours de service depuis un an sont revalorisées annuellement. Le taux de revalorisation est fixé par décision du conseil d'administration de l'AG2R Prévoyance.

La rente éducation des salariés non cadres est revalorisée chaque année sur décision du conseil d'administration de l'OCIRP.

CHAPITRE IV

FRAIS DE SANTÉ

Article 123

Principes généraux

Les présentes dispositions marquent la volonté de la branche de s'investir dans la santé des salariés appartenant aux entreprises relevant de son champ d'application, en leur accordant notamment une meilleure prise en charge de leurs dépenses de santé.

C'est dans ce contexte que les parties décident que les dispositions du présent chapitre seront applicables à compter du 1^{er} janvier 2012, sans attendre leur extension.

C'est dans le cadre de cet objectif que les présentes dispositions s'inscrivent, dans la mesure où il a pour objet la mise en place d'un régime conventionnel complémentaire et collectif de remboursement des frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation.

Ce régime répond aux trois objectifs suivants :

- la mutualisation des risques au niveau professionnel qui, d'une part, permet de palier les difficultés rencontrées par certaines entreprises de la profession, généralement de petite taille, lors de la mise en place d'une protection sociale complémentaire et, d'autre part, garantit l'accès aux garanties collectives, sans considération, notamment, d'âge ou d'état de santé ;
- la solidarité entre l'ensemble des entreprises et les salariés de la profession sous la forme, notamment, du développement d'un fonds de secours ;
- la proximité par la gestion administrative d'un régime proche des salariés, grâce à l'intervention d'organismes implantés régionalement.

L'assurance complémentaire frais de santé proposée respecte les exigences légales d'un contrat responsable défini par les dispositions légales concernant :

- la réforme de l'assurance maladie issue de la loi du 13 août 2004, ayant posé comme principe fondamental la nécessaire maîtrise des dépenses de santé en France ;
- les décrets des 29 septembre 2005 et 1^{er} août 2007 ;
- l'arrêté du 8 juin 2006, fixant les actes de prévention qualifiants pour le contrat responsable.

Les prestations prévues par le présent régime interviennent en complément du régime de la sécurité sociale et tous autres organismes.

Le contrat ne prend pas en charge :

- la majoration de la participation de l'assuré prévue aux articles L. 162-5-3 du code de la sécurité sociale en cas de consultation d'un médecin en dehors du parcours de soins et L. 161-36-2 du code de la sécurité sociale, en cas de refus du droit d'accès au dossier médical personnel ;
- les dépassements d'honoraires pratiqués par certains spécialistes lorsque l'assuré consulte sans prescription du médecin traitant et ce sur les actes cliniques et techniques pris en application

du 18° de l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale, à hauteur au moins du montant du dépassement autorisé sur les actes cliniques,

- la participation forfaitaire de 1 € à la charge des assurés sociaux, imputée sur les remboursements effectués par la sécurité sociale ;
- les franchises prévues au III de l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale.

Le contrat prend en charge la participation de l'assuré au titre des prestations de prévention considérées comme prioritaires au regard de certains objectifs de santé publique et figurant sur la liste de prestations fixée par l'arrêté du 8 juin 2006.

Article 124

Organisme assureur

AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale sise, 35, boulevard Brune, 75014 Paris, est désignée comme organisme assureur du présent régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé.

Les modalités d'organisation de la mutualisation du régime seront régulièrement réexaminées par le comité paritaire de gestion et de suivi. La désignation sera réexaminée dans un délai de 5 ans à compter de la date d'effet du présent régime.

L'adhésion de toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective au régime remboursement complémentaire de frais de soins de santé et l'affiliation des salariés de ces entreprises auprès de l'organisme assureur désigné ont un caractère obligatoire.

A cette fin, les entreprises concernées recevront un contrat d'adhésion et des bulletins d'affiliation.

Par exception, les entreprises disposant à la date de signature des présentes dispositions d'un contrat de frais de soins de santé à adhésion obligatoire au profit de leurs salariés, assurant des garanties identiques ou supérieures à celles prévues par le présent régime, ne seront pas tenues d'adhérer à l'organisme désigné tant que ledit contrat sera en vigueur pour autant que la cotisation due par le salarié, à niveau de prestations identiques, ne dépasse pas celle prévue à l'article 130.

Les entreprises disposant à la date de signature des présentes dispositions d'un contrat de frais de soins de santé au profit de leurs salariés, assurant des garanties inférieures à celles prévues par le présent régime, devront adhérer à l'organisme désigné au plus tard le 1^{er} janvier de l'année qui suit la date d'extension des présentes dispositions.

Le niveau des garanties est apprécié poste par poste. Les garanties maintenues à titre gratuit pour les ayants droit en cas de décès et pour les salariées en congé maternité font parties des postes concernés pour apprécier le caractère identique ou supérieur des garanties.

Article 125

Bénéficiaires

125.1. Bénéficiaires à titre obligatoire

Le présent régime de remboursement de frais de santé bénéficie obligatoirement aux salariés titulaires d'un contrat de travail, quelle qu'en soit la nature, ayant 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise, y compris les salariés en arrêt maladie indemnisés, directement par l'entreprise ou indirectement par un organisme tiers, à la date de prise d'effet des présentes dispositions.

La définition de l'ancienneté à prendre en compte pour l'application du présent régime est celle prévue à l'article 22 de la présente convention collective.

Les salariés en suspension de contrat de travail sans rémunération, ni revenu de substitution provenant d'un régime de prévoyance, à la date d'application des présentes dispositions ne bénéficie-

ront pas des garanties du présent régime le temps de leur absence non indemnisée, à l'exception de ceux qui souhaitent y adhérer en assurant entièrement à leur charge les cotisations.

125.2. Dérogations au caractère obligatoire

Certains salariés ont la faculté, s'ils le souhaitent, de ne pas adhérer au présent régime, sans pour autant remettre en cause le caractère obligatoire.

Les salariés concernés sont les suivants :

- les salariés bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les travailleurs saisonniers, étant précisé que ces derniers dès lors qu'ils sont titulaires d'un contrat à durée déterminée de moins de 12 mois bénéficient d'une dispense d'affiliation qui est de droit ;
- les salariés à temps très partiel ou apprentis, à l'exclusion des salariés à employeurs multiples qui devraient acquitter une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération, l'employeur pouvant dans ce cas décider d'acquitter la part salariale de cotisation ;
- les salariés bénéficiaires de la couverture maladie universelle complémentaire instituée dans le cadre de la couverture maladie universelle ;
- les salariés qui bénéficient déjà, à la date d'effet du présent régime, d'une couverture complémentaire obligatoire de remboursement de frais de santé au titre d'un autre emploi (salariés à employeurs multiples) ;
- les salariés qui bénéficient déjà, à la date d'effet du présent régime, d'une couverture complémentaire individuelle de frais de santé au titre d'un contrat d'assurance individuel. Cette dispense d'affiliation sera temporaire pour la durée restant à courir entre la date d'entrée en vigueur du présent régime obligatoire et la date d'échéance du contrat individuel ;
- les salariés qui bénéficient déjà, à la date d'effet du présent régime, d'une couverture complémentaire obligatoire familiale de remboursement de frais de santé par leur conjoint. Cette faculté n'est applicable qu'à la date d'adhésion de l'entreprise, pour les salariés présents au jour de la mise en place dudit régime, cette faculté n'est plus ouverte après cette date même pour les salariés embauchés postérieurement.

Les salariés ci-dessus mentionnés devront formuler expressément et par écrit leur volonté de ne pas adhérer au présent régime, auprès de leur employeur, dans la limite d'un délai de 1 mois à la date de mise en place du régime de l'entreprise, ou pour ceux embauchés postérieurement, dans un délai de 1 mois courant à compter de leur embauche.

En outre, ils seront tenus de communiquer, au moins une fois par an, les informations permettant de justifier de leur situation. A défaut, ils seront tenus d'adhérer et de cotiser au régime.

125.3. Extension des garanties aux ayants droit du salarié

Conformément à l'article 125.1 susvisé, seule l'adhésion des salariés est obligatoire.

Toutefois, les salariés peuvent opter facultativement pour une extension du présent régime à tout ou partie de leur famille, en optant pour la couverture ayant droit.

Est considéré comme ayant droit le conjoint, le concubin (lié ou non par un Pacs avec le salarié) du salarié et les enfants à charge répondant à la définition suivante :

- les enfants de moins de 21 ans à charge du salarié ou de son conjoint ou de son concubin au sens de la législation sécurité sociale et, par extension ;
- les enfants de moins de 26 ans à charge du salarié au sens de la législation fiscale, à savoir :
 - les enfants du salarié, de son conjoint ou de son concubin pris en compte dans le calcul du quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
 - les enfants du salarié auxquels celui-ci sert une pension alimentaire y compris en application d'un jugement de divorce, retenue sur son avis d'imposition à titre de charge déductible du revenu global ;

- quel que soit leur âge, et sauf déclaration personnelle de revenus, les enfants infirmes, c'est-à-dire hors d'état de subvenir à leurs besoins en raison notamment de leur invalidité, au sens de la législation fiscale définie ci-après :
 - pris en compte dans le calcul du quotient familial ;
 - ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
 - ou bénéficiaires d'une pension alimentaire que le salarié est autorisé à déduire de son revenu imposable ;
- toutes personnes à charge du salarié au sens des assurances sociales.

Le salarié pourra opter pour ce dispositif optionnel à l'occasion de chaque échéance annuelle.

Il pourra y mettre fin lors de cette même échéance annuelle, sous réserve de respecter un délai de préavis de 2 mois.

Le financement de cette option sera à la charge exclusive du salarié.

En cas d'option, tout changement affectant la situation de famille du salarié assuré doit être porté à la connaissance de l'organisme assureur.

125.4. Autres bénéficiaires

Peuvent adhérer de manière facultative au présent régime, en acquittant l'intégralité de la cotisation :

- les anciens salariés retraités qui bénéficiaient du présent régime au moment de la liquidation de leurs droits à l'assurance retraite ;
- les salariés en suspension du contrat de travail sans salaire, ni revenu de substitution provenant d'un régime de prévoyance dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article 125.1.

Article 126

Adhésion. – Affiliation

A compter de la date d'effet du présent régime, les entreprises doivent affilier, par la signature d'un bulletin d'affiliation, les salariés bénéficiaires définis à l'article 125 auprès de l'organisme assureur désigné à l'article 124.

Tant qu'il est en vigueur, aucun salarié bénéficiaire ne peut quitter à titre individuel et de son propre fait le présent régime.

Article 127

Information

Conformément aux dispositions légales, une notice d'information, délivrée par l'organisme assureur à l'employeur, sera obligatoirement remise par ce dernier à chaque salarié de l'entreprise afin de lui faire connaître les caractéristiques du présent régime.

Les salariés seront informés, préalablement et individuellement, selon la même méthode, de toute modification des garanties.

Article 128

Garanties. – Limite des garanties

128.1. Garanties

Les garanties du présent régime sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de l'assurance maladie en vigueur au moment de sa prise d'effet. Elles seront revues, le cas échéant, sans délai en cas de changement de ces textes.

Sont couverts tous les actes et frais courants sur la période de garantie ayant fait l'objet d'un remboursement et d'un décompte individualisé du régime de base de sécurité sociale au titre de la législation maladie, accidents du travail, maladies professionnelles et maternité ainsi que les actes et

frais non pris en charge par ce régime, expressément mentionnés dans le tableau des garanties visées ci-dessous.

Les garanties maternité prévues au présent régime n'interviennent que pendant la période au cours de laquelle l'assurée reçoit des prestations en nature de la sécurité sociale au titre du risque maternité.

L'organisme assureur verse, en cas de naissance d'un enfant du salarié, viable ou mort-né, une allocation dont le montant est égal au forfait en vigueur au jour de l'événement.

Le forfait maternité du participant est également versé, en cas d'adoption d'un enfant mineur.

Un seul forfait peut être octroyé par période de 300 jours, à l'exception des naissances gémellaires ou de l'adoption.

Les dates prises en compte, pour le versement du forfait maternité et pour le calcul de la période de 300 jours, sont les dates de naissance respectives de chaque enfant.

Les niveaux d'indemnisation s'entendent y compris les prestations versées par la sécurité sociale.

NATURE DES FRAIS	NIVEAU D'INDEMNISATION ⁽¹⁾	
	Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité		
Frais de séjour	130 % de la BR	
Actes de chirurgie (ADC)		
Actes d'anesthésie (ADA)	250 % de la BR	
Autres honoraires		
Chambre particulière	28 € par jour	
Forfait hospitalier engagé	100 % des frais réels par jour et dans la limite de la réglementation en vigueur	
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 10 ans (sur présentation d'un justificatif)	35 € par jour	
Transport remboursé par la sécurité sociale	100 % de la BR	
Actes médicaux		
Généralistes (consultations et visites)	100 % de la BR	
Spécialistes (consultations et visites)	100 % de la BR	
Actes de chirurgie (ADC)		
Actes techniques médicaux (ATM)	100 % de la BR	
Actes d'imagerie médicale (ADI)		
Actes d'échographie (ADE)	100 % de la BR	
Auxiliaires médicaux	100 % de la BR	
Analyses	100 % de la BR	
Actes médicaux non remboursés par la sécurité sociale		
Chirurgie réfractive des yeux (myopie, presbytie, astigmatisme et hypermétropie)	Crédit annuel par bénéficiaire de 7 % du PMSS par œil	
Pharmacie remboursée par la sécurité sociale		
Pharmacie	100 % de la BR	

NATURE DES FRAIS	NIVEAU D'INDEMNISATION ⁽¹⁾
Pharmacie non remboursée par la sécurité sociale Contraceptifs (pilules et patchs) et patchs anti-tabac	Crédit annuel par bénéficiaire de 1 % du PMSS
Dentaire Soins dentaires (à l'exception des inlay simple, onlay) Inlay simple, onlay Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale Inlay core Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale Orthodontie acceptée par la sécurité sociale Orthodontie refusée par la sécurité sociale Prothèses non dentaires (acceptées par la sécurité sociale) Prothèses auditives Orthopédie et autres prothèses	100 % de la BR 100 % de la BR 200 % de la BR 200 % de la BR 110 % de la BR ⁽²⁾ 180 % de la BR 110 % de la BR ⁽²⁾ Crédit annuel par bénéficiaire de 1 000 €
Optique Monture Verres Lentilles acceptées par la sécurité sociale Lentilles refusées par la sécurité sociale (y compris lentilles jetables)	100 % de la BR plus un crédit annuel par bénéficiaire de 2,5 % du PMSS 100 % de la BR plus un crédit annuel par bénéficiaire de 5 % du PMSS 100 % de la BR plus un crédit annuel par bénéficiaire de 5 % du PMSS Crédit annuel par bénéficiaire de 7 % du PMSS
Cure thermique (acceptée par la sécurité sociale) Frais de traitement et honoraires Frais de voyage et hébergement	Néant Néant
Maternité Naissance d'un enfant déclaré	100 € Le niveau ne peut être inférieur à celui mentionné au poste hospitalisation médicale et chirurgicale
Médecines hors nomenclature Acupuncture, chiropractie, ostéopathie Actes de prévention conformément aux dispositions du décret n° 2005-1226 du 29 septembre 2005 ⁽³⁾	20 € par acte, limité à 4 actes par année civile 100 % de la BR
BR = base de remboursement de la sécurité sociale. PMSS = plafond mensuel de la sécurité sociale. € = euro. Les postes exprimés en crédit annuel s'entendent par année civile. (1) Les remboursements sont effectués pour des frais relevant des législations maladie, accident de travail/maladie professionnelle, et maternité, et sont limités, toutes prestations comprises, aux frais réels engagés.	

NATURE DES FRAIS	NIVEAU D'INDEMNISATION ⁽¹⁾
<p>(2) Sur la base de la cotation NGAP (nomenclature générale des actes professionnels) si celle-ci était acceptée.</p> <p>(3) Liste des actes de préventions :</p> <p>a) Scellement des sillons sur les molaires avant 14 ans ;</p> <p>b) Détartrage annuel complet sus et sous-gingival effectué en 2 séances maximum ;</p> <p>c) Premier bilan du langage oral ou écrit pour un enfant de moins de 14 ans ;</p> <p>d) Dépistage de l'hépatite B ;</p> <p>e) Dépistage une fois tous les 5 ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> – audiométrie tonale ou vocale ; – audiométrie tonale avec tympanométrie ; – audiométrie vocale dans le bruit ; – audiométrie tonale et vocale ; – audiométrie tonale et vocale avec tympanométrie. <p>f) Ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans, tous les 6 ans ;</p> <p>g) Vaccinations suivantes, seules ou combinées :</p> <ul style="list-style-type: none"> – diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges ; – coqueluche : avant 14 ans ; – hépatite B : avant 14 ans ; – BCG : avant 6 ans ; – rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant ; – <i>Haemophilus influenzae B</i> – infections à l'origine de la méningite de l'enfant ; – vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois. 	

128.2. Limites des garanties. – Exclusions

Pendant la période de garantie, les exclusions et les limites de garantie ne s'appliquent pas lorsqu'elles ont pour effet d'empêcher les prises en charge minimales prévues par l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

Ne donnent pas lieu à remboursement :

– les frais de soins :

- engagés avant la date d'effet de la garantie ou après la cessation de celle-ci. La date prise en considération est, dans tous les cas, celle figurant sur les décomptes de la sécurité sociale ;
- déclarés après un délai de 2 ans suivant la date des soins pratiqués ;
- engagés hors de France. Toutefois, si la caisse de sécurité sociale à laquelle le salarié est affilié prend en charge les frais engagés hors de France, ceux-ci seront pris en charge par l'organisme assureur sur la base de remboursement utilisée par la sécurité sociale et selon les garanties prévues par le présent régime ;
- non remboursés par les régimes de base de la sécurité sociale ;
- ne figurant pas à la nomenclature générale des actes professionnels ou à la classification commune des actes médicaux, et même s'ils ont fait l'objet d'une notification de refus ou d'un remboursement nul par le régime de base, sauf pour les actes prévus expressément dans le tableau de garantie ;
- engagés dans le cadre de la législation sur les pensions militaires ;
- engagés au titre de l'hospitalisation dans les centres hospitaliers de long séjour ou dans les unités de long séjour relevant des centres hospitaliers, dans les sections de cure médicale des maisons de retraites, des logements foyers ou des hospices ;

- les participations forfaitaires et les franchises restant à la charge du salarié prévues à l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale ;
- la majoration de participation prévue aux articles L. 162-5-3 et L. 161-36-2 du code de la sécurité sociale ;
- les dépassements d'honoraires sur les actes cliniques et techniques pris en application du 18° de l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale, à hauteur au moins du montant du dépassement autorisé sur les actes cliniques.

Pour les frais conséquents à des actes soumis à entente préalable de la sécurité sociale, en l'absence de notification de refus à ces ententes préalables par les services de la sécurité sociale, les règlements éventuels seront effectués après avis des praticiens-conseils de l'organisme assureur.

Pour les frais conséquents à des actes dont la cotation n'est pas conforme à la nomenclature générale des actes professionnels ou à la classification commune des actes médicaux, le remboursement est limité à la cotation définie par cette nomenclature ou cette classification.

Pour les frais conséquents à des actes dont les dépassements d'honoraires ne sont pas autorisés par les conventions nationales signées entre les régimes de base et les représentants des praticiens ou dans les cas où ces dépassements ne correspondent pas aux conditions conventionnelles, le remboursement est limité à la base de remboursement utilisée par la sécurité sociale.

Pour les médicaments figurant dans un groupe générique prévu au code de la santé publique et ayant fait l'objet d'un remboursement par l'organisme de sécurité sociale sur la base du tarif forfaitaire de responsabilité applicable à ce groupe de médicaments, le remboursement complémentaire effectué par l'organisme assureur se fera également sur la base du tarif forfaitaire de responsabilité applicable à ce groupe de médicaments.

A l'exception du forfait maternité, pour les actes ou postes de garantie exprimés sous la forme d'un crédit annuel, celui-ci correspond au montant maximum d'indemnisation. Ces crédits annuels et ces forfaits sont exclusifs, pour les actes ou postes de garantie concernés, de toutes autres indemnisations de la part de l'organisme assureur.

Afin de s'assurer du respect de ces principes, il pourra être demandé au salarié de fournir tout devis ou facture relatif, notamment, aux actes et frais dentaires ou d'optique envisagés.

Qu'ils soient demandés par l'organisme assureur ou produits spontanément par le salarié, les devis feront l'objet d'un examen par un professionnel de santé dans le respect des règles déontologiques s'appliquant aux praticiens. L'organisme assureur peut également missionner tout professionnel de santé pour procéder à une expertise médicale de l'assuré.

Dans un tel cas de figure les frais et honoraires liés à ces opérations d'expertise seront à la charge exclusive de l'organisme assureur.

La prise en charge des frais inhérents à des séjours en établissement psychiatrique en secteur non conventionné est limitée à 90 jours par année civile et fait l'objet d'un règlement sur la base du remboursement utilisée par le régime de sécurité sociale.

En l'absence de télétransmission par les organismes de base en cas de consultation d'un praticien du secteur non conventionné, l'assuré doit transmettre à l'organisme assureur une facture détaillée établie par son médecin, à défaut, l'indemnisation se fera sur la base de la garantie prévue pour les actes conventionnés.

128.3. Plafond des remboursements

En cas d'intervention en secteur non conventionné sur la base d'une prestation calculée par référence aux tarifs retenus par les régimes de base de la sécurité sociale pour les actes effectués en secteur conventionné, la prestation ne pourra excéder celle qui aurait été versée si la dépense avait été engagée en secteur conventionné.

Les prestations complémentaires sont limitées aux frais réels dûment justifiés restant à charge du salarié, après intervention du régime de base de la sécurité sociale, et/ou d'éventuels organismes complémentaires.

Article 129

Suspension de garantie

L'adhésion du salarié est maintenue dans les mêmes conditions que celles de la catégorie de personnel dont il relève :

- en cas d'arrêt de travail pour cause de congé d'adoption ou de paternité ;
- en cas d'arrêt de travail pour accident du travail, accident de trajet ou maladie professionnelle ;
- en cas de suspension du contrat de travail, avec maintien de salaire total ou partiel ou versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur.

Dans une telle hypothèse, l'entreprise poursuit normalement le versement de sa contribution pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre quote-part de cotisations, qui sera prélevée normalement.

Après la fin du maintien de salaire total ou partiel, le bénéfice du régime sera suspendu jusqu'à la reprise effective d'activité du salarié et chacune des parties sera dispensée du versement des contributions finançant ledit régime.

Dans ces conditions, les frais médico-chirurgicaux dont la date des soins se situe durant cette période de suspension ne donnent pas lieu à une prise en charge au titre du présent régime.

La suspension intervient à la date de cessation de l'activité professionnelle et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé au sein de l'effectif assuré.

Dans le cadre d'une suspension du contrat de travail sans salaire, ni revenu de substitution provenant d'un régime de prévoyance, les salariés ont la possibilité de demander à bénéficier du maintien du présent régime à titre individuel et facultatif, dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article 125.1.

Dans ce cas, les cotisations seront à la charge exclusive des salariés. Le précompte des cotisations ne sera pas assuré par l'employeur.

Pendant la période définie à l'article L. 331-2 du code de la sécurité sociale au cours de laquelle l'assurée reçoit des prestations en nature de la sécurité sociale au titre du risque maternité et tant que le contrat de travail est en vigueur, les garanties du présent régime seront maintenues à la salariée sans paiement des cotisations.

Toute reprise de travail met fin au bénéfice de la gratuité à compter du 1^{er} jour du mois qui suit la reprise d'activité.

Article 130

Cotisations

Les cotisations sont établies sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur au moment de la prise d'effet du présent régime.

Les cotisations seront revues sans délai en cas de changement de ces textes.

Les parties signataires pourront également convenir d'une révision des garanties en tout ou partie à cette occasion.

Pour les années 2012 et 2013, les cotisations mensuelles contributions et taxes comprises, exprimées en pourcentage du PMSS sont détaillées dans le tableau ci-après.

(En pourcentage.)

COTISATIONS ⁽¹⁾	PARTICIPATION patronale	PARTICIPATION salariale	MONTANT total
Salarié régime général de la sécurité sociale	0,59	0,56	1,15
Salarié régime local Alsace-Moselle	0,34	0,33	0,67
Ayants droit régime général de la sécurité sociale	–	1,68	1,68
Ayants droit régime local Alsace-Moselle	–	0,92	0,92

(1) Exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale.

A compter du 1^{er} janvier 2014, et au 1^{er} janvier de chaque année, les cotisations seront indexées au minimum sur le dernier indice connu de l'évolution des dépenses de santé communiqué par les caisses nationales d'assurance maladie sauf si les résultats du régime compensent l'évolution de cet indice.

Les cotisations sont payables trimestriellement à terme échu. Elles doivent être versées à l'organisme assureur désigné à l'article 124 dans le premier mois de chaque trimestre civil pour le trimestre écoulé.

Les cotisations sont dues pour la totalité du mois au cours duquel les garanties sont accordées.

L'organisme assureur, en application de l'article L. 932-9 du code de la sécurité sociale, procédera, sans suspension des garanties pour le salarié, au recouvrement des cotisations dues par l'entreprise en cas de non-paiement dans les délais.

Article 131

Revalorisation de la cotisation

Les cotisations peuvent être révisées et/ou modifiées au 1^{er} janvier par l'application d'un taux qui dépend :

- de l'évolution des dépenses de santé prévues sur la base des éléments fournis par les caisses nationales d'assurance maladie pour l'exercice en cours ;
- de l'équilibre technique global du régime qui prend en compte l'équilibre (rapport prestations/cotisations) du régime frais de soins de santé.

Toute évolution des cotisations suivra la clé de répartition définie à l'article 130.

Le comité paritaire de gestion et de suivi du régime exerce un rôle prépondérant dans le cadre du pilotage du régime.

Article 132

Prestations

132.1. Règlement des prestations

L'organisme assureur procède aux versements des prestations au vu des décomptes originaux des prestations en nature ou le plus souvent grâce à la télétransmission établie avec les caisses primaires d'assurance maladie, ou le cas échéant encore sur pièces justificatives des dépenses réelles.

Les prestations garanties sont versées soit directement aux salariés, soit aux professionnels de santé par tiers payant.

Les modalités pratiques complémentaires du règlement des prestations (pièces justificatives...) seront détaillées dans le contrat d'adhésion de l'entreprise et la notice d'information remise aux salariés.

132.2. Tiers payant

Après l'enregistrement de l'affiliation du salarié auprès de l'organisme assureur, il lui est remis une carte santé permettant la pratique du tiers payant avec certaines professions de santé et l'obtention, le cas échéant, de prises en charge hospitalières, optiques, dentaires ou d'autres professions bénéficiant d'un accord de tiers payant.

Cette carte santé reste la propriété de l'organisme assureur.

L'entreprise s'engage à demander la restitution de la carte santé auprès du salarié, si elle est en cours de validité, dans le délai de 15 jours suivant la cessation définitive des garanties.

132.3. Prescription

Toutes actions dérivant du présent régime sont prescrites dans le délai de 2 ans à compter de l'événement qui y donne naissance.

132.4. Recours contre les tiers responsables

En cas de paiement des prestations par l'organisme assureur à l'occasion d'un accident comportant un tiers responsable, l'organisme assureur est subrogé au bénéficiaire des prestations dans son action contre le tiers responsable, dans la limite des dépenses qu'il a supportées, conformément aux dispositions légales.

Article 133

Maintien des garanties

Pour le salarié et ses éventuels ayants droit, la garantie cesse d'être accordée à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise ou, en cas de maintien des droits au titre de l'article 134 du présent régime, le dernier jour du mois au cours duquel le bénéficiaire cesse d'être garanti.

A titre exceptionnel et à condition que la totalité des cotisations mensuelles afférentes à la période de couverture aient été acquittées, la garantie peut être maintenue jusqu'à la fin du trimestre au cours duquel prend fin le contrat de travail.

133.1. Salarié

Le régime de frais de santé prévu par les présentes dispositions pourra être maintenu au profit :

- des anciens salariés bénéficiaires de prestations d'incapacité ou d'invalidité ;
- des anciens salariés bénéficiaires de prestations de Pôle emploi ;
- des anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite.

Les intéressés doivent en faire la demande auprès de l'organisme assureur désigné à l'article 124 dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail ou la fin de la période de portabilité prévue à l'article 134.

Si les salariés en font la demande, ce maintien de garanties prendra effet au plus tard au lendemain de la demande.

Les garanties dont bénéficient les anciens salariés sont identiques à celles relatives aux prestations versées aux salariés de l'entreprise.

Les tarifs applicables aux anciens salariés visés par le présent article ne peuvent être supérieurs de plus de 50 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs. Pour les années 2012 et 2013, la cotisation mensuelle, contributions et taxes comprises, sera appelée conformément au tableau ci-après.

(En pourcentage.)

COTISATIONS ⁽¹⁾	MONTANT TOTAL
Adulte régime général de la sécurité sociale	1,44
Adulte régime local Alsace-Moselle	0,84
Enfants régime général de la sécurité sociale	0,73
Enfants régime local Alsace-Moselle	0,38
(1) Exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale.	

133.2. Ayants droit

Lorsque leurs garanties cessent, les ayants droit du salarié couvert par le présent régime peuvent bénéficier d'une couverture frais de santé sous réserve qu'ils en fassent la demande expressément à l'organisme assureur désigné.

En cas de décès d'un salarié bénéficiaire du présent régime, y compris en période de portabilité des droits, ses ayants droit bénéficieront des garanties du présent régime, sans paiement des cotisations, pendant 12 mois à compter du premier jour du mois suivant le décès.

Ont la qualité d'ayant droit les bénéficiaires visés à l'article 125.3 du présent régime.

A la fin de la période de gratuité, les ayants droit pourront bénéficier d'une couverture frais de santé sous réserve qu'ils en fassent la demande expressément à l'organisme assureur désigné à l'article 124 du présent régime.

Article 134

Portabilité des droits

Sont bénéficiaires du régime les anciens salariés des entreprises dont la rupture du contrat de travail ouvre droit au régime d'indemnisation de l'assurance chômage.

Ils bénéficient du maintien des garanties du régime de remboursement frais de santé dès le lendemain de la fin de leur contrat de travail.

La durée de la portabilité est égale à la durée du dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois.

Le maintien des garanties est facultatif.

Ainsi, les bénéficiaires disposent de la faculté de renoncer au maintien des garanties, sous réserve de le notifier par écrit, à l'entreprise, dans les 10 jours suivant la date de cessation de leur contrat de travail.

Toute renonciation est définitive et concerne l'ensemble des garanties de prévoyance.

Les anciens salariés susvisés devront fournir chaque mois à l'entreprise un document attestant de leur prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le bénéfice du régime cessera dans les hypothèses suivantes :

- en cas de reprise d'une activité professionnelle et de cessation concomitante du bénéfice du régime d'assurance chômage. Dans une telle hypothèse, il appartiendra au salarié concerné de transmettre à l'entreprise ou à l'assureur le justificatif de cessation du régime d'assurance chômage ;
- en cas de non-paiement par l'ancien salarié des cotisations destinées au financement du régime ;
- en cas de décès.

Le financement du maintien de ces garanties est assuré conjointement par l'ancien employeur et l'ancien salarié dans les mêmes proportions qu'antérieurement.

En cas de révision de la cotisation des salariés en activité, la cotisation des anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité sera révisée dans les mêmes conditions.

Les cotisations salariales seront payées par le biais d'un précompte effectué sur le solde de tout compte dont le montant correspond à l'intégralité des cotisations dues ainsi que des charges salariales y afférentes.

Cette quote part sera cependant remboursée, sur demande justifiée du salarié, en tout ou partie, en cas de reprise d'une activité professionnelle avant la fin de la période de portabilité, mettant fin à la prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Les bénéficiaires de la portabilité des droits pourront, à l'issue de la période de portabilité, bénéficier d'un maintien de garanties de la couverture de remboursement de frais de santé dans les conditions de l'article 4 de la loi Evin et des dispositions du contrat d'assurance.

Dans ce cas, le délai de 6 mois prévu à l'article 133 pour pouvoir effectuer une demande de maintien des garanties, est reporté au terme de la période de portabilité, laquelle peut atteindre 9 mois.

Article 135

Fonds social

Un fonds social est instauré au sein du présent régime ayant pour objet d'attribuer aux salariés des aides à caractère social dans le cadre du régime de remboursement des frais de santé, mis en place par la profession.

Les aides à caractère exceptionnel sont versées aux salariés les plus défavorisés ou les plus en détresse, selon les critères définis par la commission de secours paritaire. Elles interviennent pour compléter des dépenses médicales au-delà des prises en charge de la sécurité sociale et éventuellement du présent régime, sans pouvoir excéder les frais réels exposés par les salariés et dans les conditions et limites prévues par la réglementation sur les contrats frais de santé responsables.

Les aides sont accordées par une commission de secours paritaire créée pour gérer le fonds de secours. Elles possèdent le caractère de secours, c'est-à-dire exceptionnel, individuel, en fonction des besoins du salarié et sans condition d'ancienneté, de position hiérarchique, d'assiduité.

Article 136

Comité paritaire de gestion et de suivi du régime

Le suivi du présent régime par les partenaires sociaux est effectué par un comité paritaire de suivi et de gestion constitué sous forme d'association entre les représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de la présente convention collective.

Ce comité a pour vocation d'assurer le pilotage du régime au mieux des intérêts des salariés et entreprises de la branche.

Il fonctionnera grâce à une indemnité de 1 % des cotisations brutes prélevées sur le compte de résultat prévu par l'article 131 du présent régime notamment pour :

- couvrir ses frais de fonctionnement (déplacements, salaires, secrétariat, édition) ;
- former et informer les négociateurs paritaires ;
- financer les études et l'information nécessaires au fonctionnement du régime.

Les modalités de fonctionnement de ce comité seront détaillées aux statuts de l'association susmentionnée.

TITRE VII CLASSIFICATION

Article 137

Présentation de la méthode de classification professionnelle

La diversité des entreprises relevant de la branche professionnelle a créé l'obligation de déterminer une méthode de classification adaptable à l'ensemble des entreprises concernées et à toutes les fonctions.

La méthode retenue repose sur 6 critères classants communs à tous les emplois, permettant d'apprécier objectivement les composantes de chaque emploi et le degré de maîtrise, par chaque salarié, de son emploi.

Ainsi, afin de déterminer le positionnement de chaque emploi dans la grille de classification, celui-ci a fait l'objet d'une pesée résultant de l'évaluation de 6 critères classants.

Les critères classants sont les suivants :

- connaissances requises ou expérience équivalente ;
- technicité, complexité ;
- initiative, autonomie ;
- responsabilité ;
- animation, encadrement ;
- communication.

Une définition générique de ces critères classants est donnée en annexe au présent titre.

Pour chacun de ces critères classants, il est attribué 9 degrés de maîtrise permettant d'effectuer la pesée de chaque emploi.

Le positionnement dans la grille de classification est fonction de la somme des degrés attribués pour chacun des 6 critères.

Ce positionnement s'exprime en niveaux pour les 3 catégories professionnelles que sont :

- les ouvriers et employés ;
- les techniciens et agents de maîtrise ;
- les cadres.

Les niveaux de qualification sont au nombre de 7 pour les ouvriers et les employés, au nombre de 5 pour les techniciens et les agents de maîtrise et de 5 pour les cadres, soit au total 17 niveaux.

La classification portant sur les emplois s'applique indépendamment de la personne et notamment du sexe, de l'origine, de l'âge et du handicap des salariés occupant les emplois objets de la présente classification et de toute autre cause visée à l'article L. 1132-1 du code du travail.

Article 138

Mise en œuvre de la classification professionnelle

Chaque emploi se définit comme une situation de travail correspondant à un ou plusieurs postes de travail et mobilisant des activités et des compétences de même nature.

La classification des emplois vise donc à peser chaque emploi pour l'évaluer afin de définir un positionnement pour chacun d'entre eux.

Article 139

Définition de l'emploi

Un emploi est un ensemble d'un ou de plusieurs postes de travail mobilisant des activités et des compétences de même nature et suffisamment proches pour pouvoir être exercés par les mêmes personnes, moyennant adaptation ou formation.

Chaque emploi identifié dans l'entreprise fait l'objet d'une description par le biais d'une fiche emploi comprenant les rubriques suivantes :

- finalité ;
- activités principales ;
- compétence requise ;
- contexte d'exercice.

La description de l'emploi doit faire apparaître les niveaux de maîtrise requis minimum et maximum des activités.

Article 140

Double pesée de l'emploi

L'emploi s'étend sur une fourchette de niveau/degrés (un ou plusieurs niveaux, un ou plusieurs degrés).

Une pesée minimum et une pesée maximum sont réalisées afin de définir la fourchette de points déterminant le seuil et le plafond du positionnement de l'emploi.

Pour chaque pesée, il est procédé à :

- l'identification du degré des critères classants (minimum et maximum) ;
- l'application des définitions par degré de chaque critère classant à l'emploi considéré telles que données en annexe au présent titre ;
- la détermination du nombre de points associés pour chacun d'eux conformément à la grille de pesée des critères classants établie en annexe au présent titre ;
- l'attribution du niveau/degré en fonction de différentes tranches de points correspondant à des degrés de maîtrise/expertise de l'emploi requis en application de la grille de classification fixée en annexe au présent titre.

Article 141

Positionnement par catégories professionnelles

Les catégories professionnelles ouvriers et employés relèvent des niveaux OE de la classification.

Les catégories professionnelles techniciens et agents de maîtrise relèvent des niveaux TA de la classification.

La catégorie professionnelle cadre relève des niveaux CA de la classification.

Article 142

Mise en œuvre dans l'entreprise

Préalablement à sa mise en œuvre, l'employeur informera et consultera le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel lorsqu'ils existent, de la mise en œuvre de la nouvelle grille de classification.

142.1. Mise en place d'une commission paritaire de classification

La nouvelle classification sera mise en œuvre dans l'entreprise par la création d'une commission paritaire de classification.

La composition de cette commission, le nombre et les dates des réunions ainsi que la formation dont pourront bénéficier ses membres seront définis par concertation entre les délégués syndicaux ou, à défaut, les représentants élus du personnel lorsqu'ils existent, et l'employeur.

En cas d'échec de la concertation ou en l'absence de représentants du personnel, l'entreprise met en œuvre la nouvelle classification par la création d'une commission de classification ayant même mission que la commission paritaire de classification.

Elle comprendra une délégation de la direction et une délégation du personnel dont le nombre variera en fonction de l'effectif de l'entreprise.

Ainsi, pour les entreprises dont l'effectif se situe entre 1 et 49 salariés, la délégation du personnel sera composée de 2 membres.

Pour les entreprises dont l'effectif se situe entre 50 et 499 salariés, la délégation du personnel sera composée de 3 membres.

Pour les entreprises dont l'effectif est égal ou supérieur à 500 salariés, la délégation du personnel sera composée de 4 membres.

Afin de mener à bien sa mission, la délégation du personnel recevra une formation de 1 à 3 jours auprès de l'organisme de son choix. Les heures consacrées à cette formation seront considérées comme du temps de travail effectif et rémunérées comme telles, les coûts pédagogiques, les frais de déplacement ainsi que l'hébergement seront à la charge de l'entreprise.

Cette formation pourra être inscrite dans le plan de formation de l'entreprise.

Par ailleurs, un module de formation élaboré de manière paritaire au niveau national sera mis à la disposition des membres de la délégation du personnel.

142.2. Missions de la commission paritaire de classification

La commission paritaire de classification a pour mission de définir les différents secteurs de l'entreprise, les filières de celle-ci ainsi que les emplois et les postes existants dans l'entreprise puis de classer ces postes au sein de chacun des emplois.

Pour faciliter une bonne mise en œuvre et application de cette nouvelle classification au sein de chaque entreprise, la commission paritaire de classification s'appuiera dans ses travaux sur l'utilisation du guide méthodologique classification élaboré par les partenaires sociaux.

La définition des profils d'emploi ainsi que la pesée des postes sont réalisées par l'entreprise avant validation par la commission paritaire de classification.

A défaut de validation par la commission paritaire de classification, l'entreprise met en œuvre la nouvelle classification.

Dans tous les cas, l'employeur notifiera ensuite à chaque salarié sa nouvelle classification telle qu'elle résulte des présentes dispositions par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge.

Chaque salarié pourra dans un délai de 1 mois à partir de la notification de sa classification faire valoir à son employeur, par lettre motivée, toute observation sur la classification qui lui aura été notifiée.

L'employeur disposera alors d'un délai de 1 mois pour faire part de ses éventuelles observations.

En cas de désaccord, le salarié pourra demander à l'employeur un réexamen de sa situation.

En cas de désaccord persistant, la commission paritaire de classification pourra être saisie afin de concilier les parties.

142.3. Evaluation régulière des emplois

La classification des emplois devra faire l'objet d'un réexamen par la commission paritaire de classification toutes les fois que l'entreprise aura modifié la structure des emplois. Une revue complète et, le cas échéant, une révision de la classification sera organisée tous les 5 ans.

Article 143

Bilan

Les parties signataires s'engagent à faire le point à l'expiration d'une année à compter de la date d'entrée en vigueur des présentes dispositions et à procéder à un bilan d'évaluation des résultats de son application. Elles pourront, en fonction de ce bilan, procéder aux ajustements conventionnels qu'elles estimeront nécessaires.

Article 144

Non-dérogation

Le présent titre s'impose aux établissements, entreprises et groupes qui ne peuvent y déroger que de manière plus favorable. »

« ANNEXE I

Critères classants

CRITÈRES CLASSANTS	DÉFINITION DES CRITÈRES CRÉÉS	PRÉCISION
Connaissances Expérience équivalente	Connaissances théoriques et pratiques requises dans un emploi. Le degré de connaissance se mesure par un diplôme, une expérience équivalente, une habilitation interne...	Ce critère tient compte du niveau, de l'ampleur et de la variété des connaissances utilisées, que celles-ci aient été acquises par la formation scolaire ou par l'expérience : <ul style="list-style-type: none">– connaissance de la discipline de base/connaissances spécifiques ;– méthodes de raisonnement ;– connaissance du fonctionnement des services, des règles et des procédures...
Technicité Complexité	La complexité prend en compte la difficulté et la diversité des situations rencontrées dans l'emploi et le niveau de réflexion nécessaire pour effectuer les activités ou prendre les décisions inhérentes à l'emploi.	Ce critère tient compte : <ul style="list-style-type: none">– de la multiplicité et la diversité des tâches ;– de leur imbrication ;– de la polycompétence.
Initiative Autonomie	Marge de manœuvre dont on dispose dans une situation de travail (dans la réalisation et dans l'organisation du travail). Elle se traduit pour les premiers niveaux (OE) par le degré d'initiative requis sur l'emploi.	Ce critère tient compte : <ul style="list-style-type: none">– de la nature des consignes et du contrôle à effectuer sur les résultats du travail réalisé par rapport aux consignes ;– de la fréquence des incidents et contre-ordres remettant en cause le plan de travail ;– de la part de liberté et de pouvoir d'élaboration propre de son travail, sur la base des consignes pour les transformer en actions ou décisions.

CRITÈRES CLASSANTS	DÉFINITION DES CRITÈRES CRÉÉS	PRÉCISION
Responsabilité	Influence de l'emploi sur le fonctionnement et le résultat de l'équipe, de l'entité ou de l'entreprise. Elle se mesure par l'impact des décisions et actions prises sur l'activité et l'organisation de l'entreprise.	Ce critère tient compte de la difficulté des décisions à prendre du fait : – de l'éventail des choix et de l'impact de la décision sur l'activité ; – du nombre et de la complexité des éléments à prendre en considération lors de la décision ; – des risques pris lors des choix.
Animation Encadrement	Encadrement : action d'encadrer des salariés au sens hiérarchique (organisation, contrôle, évaluation). Animation : action de coordonner un groupe, de former, d'apporter des conseils techniques à un ou plusieurs salariés.	Ce critère tient compte : – de la nature de la supervision exercée (hiérarchique ou spécifiquement technique) ; – de la fréquence de celle-ci ; – des effectifs supervisés et de la différence du niveau de qualification des personnes supervisées – de la facilité matérielle des contacts (proximité géographique – moyens de communication) ; – de l'importance de la formation à réaliser dans le cadre de l'unité dont le titulaire a la charge.
Communication	Action d'entretenir des relations de travail verbales ou écrites, avec l'environnement externe ou interne : recueil, analyse, exploitation, transmission et présentation des informations.	Ce critère tient compte : – du nombre et de la diversité des interlocuteurs ; – de l'importance des résultats à obtenir par cette action de communication ; – de la fréquence de la relation (permanente, périodique, épisodique).

ANNEXE II

DÉFINITION DES DEGRÉS POUR CHAQUE CRITÈRE

Connaissances requises ou expérience équivalente

Connaissances théoriques et pratiques requises dans un emploi.

Le degré de connaissance se mesure par un diplôme, une expérience équivalente, une habilitation interne...

Degré 9	L'emploi requiert des connaissances approfondies et une expérience professionnelle permettant d'assurer la responsabilité de la totalité ou d'une partie des grandes fonctions de l'entreprise.
Degré 8	L'emploi requiert la maîtrise de plusieurs spécialités professionnelles permettant d'avoir une vision globale. Il nécessite des connaissances approfondies et expériences professionnelles permettant de définir des politiques dans ses champs d'intervention.

Degré 7	<p>L'emploi requiert la maîtrise de spécialités professionnelles :</p> <ul style="list-style-type: none"> – connaissances approfondies dans un domaine principal qui permettent l'étude, la mise en œuvre et l'amélioration de moyens et procédés ; – connaissances dans une spécialité complémentaire ou domaine de l'entreprise type : programmation, gestion du personnel, administration, gestion économique... <p>Le niveau de connaissances équivaut à un niveau de bac + 4/bac + 5 ;</p> <p>Ingénieurs/cadres diplômés débutants ou cadres classés comme tels en raison d'une expérience professionnelle.</p>
Degré 6	<p>L'emploi requiert la maîtrise d'une spécialité professionnelle et des connaissances ponctuelles sur des activités spécifiques ou connexes qui permettent l'étude, la mise en œuvre et l'amélioration de moyens et procédés dans ces domaines. Le niveau de connaissances équivaut à un bac + 2 complété par une formation technique ou une expérience professionnelle.</p>
Degré 5	<p>L'emploi exige la maîtrise d'une spécialité professionnelle (technique/administrative, commerciale...).</p> <p>Le niveau de connaissances équivaut à bac + 2 (BTS, DUT, DEUG) ou expérience équivalente.</p> <p>CQP attaché commercial.</p>
Degré 4	<p>L'emploi exige la maîtrise d'une technique et une connaissance de l'environnement de travail (organisation, process...).</p> <p>Le niveau de connaissance équivaut à un niveau bac éventuellement complétée par une formation technique ou une expérience équivalente.</p> <p>CQP encadrement intermédiaire.</p>
Degré 3	<p>L'emploi exige la maîtrise d'une technique professionnelle adaptée à l'emploi. En outre, l'emploi requiert des connaissances du produit fabriqué, des équipements ou des procédures administratives.</p> <p>Le niveau de connaissances équivaut à celui d'un brevet professionnel, éventuellement bac, obtenu par un diplôme ou par une expérience professionnelle.</p> <p>CQP conducteur de ligne, animateur d'équipe de production, agent logistique, agent de maintenance.</p>
Degré 2	<p>L'emploi requiert la connaissance d'une technique adaptée à l'emploi.</p> <p>Le niveau de connaissance équivaut à celui d'un CAP/BEP/CQP obtenu par un diplôme ou une expérience professionnelle.</p> <p>CQP conducteur de machine...</p>
Degré 1	<p>L'emploi requiert une formation de base acquise lors de la scolarité obligatoire ou complétée le cas échéant pour une formation ou par une pratique professionnelle.</p>

Technicité/complexité

La complexité prend en compte la difficulté et la diversité des situations rencontrées dans l'emploi et le niveau de réflexion nécessaire pour effectuer les tâches ou prendre les décisions inhérentes à l'emploi.

Degré 9	<p>L'emploi requiert la conduite d'un domaine ou secteur d'activité à partir d'objectifs à moyen ou long termes :</p> <p>La technicité relève de la difficulté de traitement des problématiques rencontrées avec la prise en compte de l'ensemble des contraintes : techniques, financières, humaines, du marché, d'évolution des objectifs et stratégies.</p>	
Degré 8	<p>L'emploi requiert la conduite d'une fonction ou d'un projet à partir d'objectifs à moyen terme :</p> <p>La technicité relève :</p> <ul style="list-style-type: none"> – de la maîtrise d'une multitude des paramètres (techniques, économiques, organisationnels...) ; 	

	<ul style="list-style-type: none">– de l’appréhension rapide des questions de fabrication, d’étude, de recherches d’essais, d’achat, de vente ;– la mise en œuvre d’actions/solutions nouvelles dans plusieurs disciplines en vue d’atteindre les objectifs.	
Degré 7	L’emploi requiert l’étude, la réalisation et la coordination d’activités différentes et complémentaires à partir d’objectifs de travail définis sur le moyen terme. La réalisation des travaux se traduit par la résolution de problèmes complexes et l’invention d’actions/solutions nouvelles dans une discipline complète en vue d’atteindre les objectifs	
Degré 6	L’emploi requiert la mise en œuvre et la coordination de travaux complexes d’une activité à partir d’objectifs à court terme. La réalisation des travaux nécessite l’application et l’adaptation des actions en vue d’atteindre les objectifs.	
Degré 5	L’emploi requiert l’exécution des travaux complexes à partir d’objectifs spécifiques à court terme. La polycompétence correspond à l’application de techniques différentes et requises en totalité sur plusieurs postes de travail (faisant partie de l’emploi).	Polycompétence
Degré 4	L’emploi requiert l’exécution de travaux complexes à partir de consignes précises et comportant des difficultés techniques. La réalisation des opérations suppose : <ul style="list-style-type: none">– un savoir-faire basé sur des connaissances théoriques (spécialisations professionnelles) ;– une compréhension globale des situations, des installations ou des systèmes de gestion. La polycompétence correspond à l’application de techniques différentes requises en partie sur plusieurs postes de travail (faisant partie de l’emploi).	
Degré 3	L’emploi requiert l’exécution de travaux qualifiés selon des directives précises (ordonnancement des activités à réaliser). La réalisation des opérations suppose la combinaison d’un savoir-faire pratique et/ou théorique du métier (produits, équipements, procédures) à partir d’éléments connus. La polycompétence correspond à la maîtrise de plusieurs techniques connexes ⁽¹⁾ requises en totalité sur plusieurs postes de travail (faisant partie de l’emploi).	
Degré 2	L’emploi requiert l’exécution de travaux qualifiés et successifs selon des instructions précises ou modes opératoires. La technicité relève de la maîtrise des basiques du métier : mise en œuvre d’actions connues et nombreuses, détection des dysfonctionnements... La polycompétence correspond à la maîtrise de plusieurs techniques connexes ⁽¹⁾ requises en partie sur plusieurs postes de travail (faisant partie de l’emploi).	
Degré 1	L’emploi requiert l’exécution de travaux simples, répétitifs, de courte durée et mettant en œuvre une connaissance limitée des moyens de travail et un savoir-faire pratique acquis par reproduction.	

(1) Techniques connexes : application de techniques voisines constituant un prolongement ou un complément de la technique exercée.

Initiative/autonomie

Marge de manœuvre dont on dispose dans une situation de travail (dans la réalisation et dans l’organisation du travail).

Elle se mesure par le type d’instruction reçu/à disposition : consignes, directives, objectifs...

Elle se traduit pour les premiers niveaux (OE) par le degré d’initiative requis sur l’emploi.

Degré 9	<p>Le travail est réalisé à partir de politiques fixant des objectifs à atteindre à long terme.</p> <p>L’emploi requiert la définition des méthodes et procédés à mettre en œuvre.</p>
---------	--

Degré 8	Le travail est réalisé à partir de programmes fixant des objectifs à atteindre à moyen ou long terme. L'activité requiert le choix des méthodes et procédés à mettre en œuvre, souvent pré-définis pour réaliser les objectifs et mettre en œuvre la stratégie de l'entreprise.
Degré 7	Le travail est réalisé à partir de programmes fixant des objectifs à atteindre (court/moyen terme). L'activité nécessite l'identification et la mise en œuvre de solutions nouvelles et adaptées aux objectifs à atteindre. Dans l'organisation du travail, l'emploi requiert d'adapter son activité pour faire face aux aléas et/ou aux demandes simultanés.
Degré 6	Le travail est réalisé à partir de programmes fixant le cadre d'action et les objectifs à atteindre. L'activité nécessite des propositions d'adaptation en fonction du contexte et soumises à validation. L'emploi peut requérir une autonomie pour organiser son travail en fonction de l'activité (gestion du planning, priorisation des activités à gérer, visites clients).
Degré 5	Le travail est réalisé à partir d'objectifs spécifiques. L'activité nécessite une autonomie qui se traduit par : – l'analyse des données en fonction des objectifs ; – le choix des moyens et méthodes les plus appropriés et connus ; – la réalisation des ajustements afin d'atteindre les objectifs. Les contrôles ultérieurs permettent d'apprécier la réalisation.
Degré 4	Le travail est réalisé à partir de directives où tous les détails ne sont pas déterminés (critères de choix en partie définis). L'emploi requiert l'analyse des informations dans le cadre des directives, des procédures et techniques. Le contrôle de la bonne réalisation du travail a lieu à la fin des opérations.
Degré 3	Le travail est réalisé à partir de directives précises, les critères de choix étant clairement définis. L'emploi requiert un (auto) contrôle des résultats et la résolution des dysfonctionnements dans le cadre de procédures et de techniques. L'activité peut être soumise à des contrôles ponctuels en cours de réalisation par l'encadrant hiérarchique.
Degré 2	Le travail est réalisé à partir d'instructions indiquant les actions à accomplir, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles. Ces instructions peuvent être complétées par des documents techniques, des consignes orales complémentaires. Le travail est soumis à des contrôles fréquents.
Degré 1	Le travail est réalisé à partir d'instructions précises fixant la nature du travail et les modes opératoires à appliquer. Le travail est soumis à un contrôle permanent.

Responsabilité

Influence de l'emploi sur le fonctionnement et le résultat de l'équipe, de l'entité ou de l'entreprise.

Elle se mesure par l'impact des décisions et actions prises sur l'activité et l'organisation de l'entreprise.

Degré 9	Les décisions et/ou actions peuvent avoir un impact sur l'entreprise/le groupe à moyen et long terme ayant des conséquences durables sur le personnel et/ou les moyens et/ou les matières et/ou les résultats et/ou les produits.
Degré 8	Les décisions et/ou actions peuvent avoir un impact à moyen terme sur une ou plusieurs entités ayant des conséquences durables sur le personnel et/ou les moyens et/ou les matières et/ou les coûts et/ou les résultats et/ou les produits.

Degré 7	Les décisions et/ou actions peuvent avoir un impact à, moyen terme sur une entité ayant des conséquences durables sur le personnel et/ou les moyens et/ou les matières et/ou les coûts et/ou les résultats et/ou les produits.
Degré 6	Les décisions et/ou actions peuvent avoir un impact à court terme sur une entité avec une incidence sur un groupe ou sur l'activité technique.
Degré 5	L'emploi nécessite des décisions et/ou actions qui peuvent avoir un impact à court terme sur une activité globale.
Degré 4	L'emploi nécessite des décisions et/ou actions dont les effets se constatent au niveau d'une équipe ou d'une activité large et influencent l'environnement immédiat de l'emploi.
Degré 3	Les opérations ont un impact sur d'autres postes du service mais n'influencent pas directement l'activité de l'équipe ou du service.
Degré 2	Les opérations ont un impact sur d'autres postes de l'environnement proche (postes connexes) mais n'influencent pas l'activité de l'équipe ou du service.
Degré 1	Les opérations réalisées dans l'emploi ont peu d'impact sur d'autres postes de travail.

Animation/encadrement

Encadrement : action d'encadrer des salariés au sens hiérarchique (organisation, contrôle, évaluation).

Animation : action de coordonner un groupe, de former, d'apporter des conseils techniques à un ou plusieurs salariés.

Degré 9	L'emploi requiert l'encadrement de cadres encadrant ou l'animation d'un domaine technique au plus haut degré. Certains emplois sont directement concernés par ce type d'animation (ex. : audit, risk management, qualité).
Degré 8	L'emploi requiert l'encadrement d'un groupe (ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres) et l'animation transverse du personnel. L'animation requise se traduit par la mise en œuvre d'un conseil technique correspondant à la maîtrise de plusieurs spécialités professionnelles. Certains emplois sont directement concernés par ce type d'animation (R et D, qualité...).
Degré 7	L'emploi requiert l'encadrement d'un groupe pouvant exercer des métiers différents (niveaux ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, et cadres débutants). L'animation se caractérise par un conseil technique correspondant à la maîtrise de spécialités professionnelles et se traduisant par l'identification, la mise en œuvre et la recherche de solutions nouvelles.
Degré 6	L'emploi requiert l'encadrement d'un groupe (niveaux ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise). L'animation se caractérise par un conseil technique relevant de sa spécialité professionnelle ou de connaissances ponctuelles sur des activités spécifiques ou connexes ou par du tutorat de longue durée et/ou par la formation d'un groupe avec élaboration des outils pédagogiques.
Degré 5	L'emploi requiert l'encadrement d'un groupe (niveaux ouvriers et employés), notamment dans : – la répartition des tâches entre les membres de son équipe ; – la régulation de l'activité (charge/ressources) pour la bonne exécution du programme. L'animation se caractérise par un conseil technique relevant de sa spécialité professionnelle ou par du tutorat de courte durée ou par de la formation d'un groupe restreint à partir d'un support existant.

Degré 4	L'emploi requiert, la coordination du travail sans assumer les responsabilités d'un agent de maîtrise (délégation d'autorité). L'animation se caractérise par le conseil technique correspondant à la technique professionnelle maîtrisée.
Degré 3	L'emploi requiert l'entraînement au travail dans le cadre limité de sa spécialité (en binôme).
Degré 2	L'animation se traduit par une activité d'intégration au poste de travail.
Degré 1	L'animation se traduit par une activité d'accueil sur les postes de travail.

Communication

Action d'entretenir des relations de travail verbales ou écrites, avec l'environnement externe ou interne : recueil, analyse, exploitation, transmission et présentation des informations.

Degré 9	L'emploi requiert la définition, la mise en œuvre au plus haut niveau et le contrôle de la communication au sein de l'entreprise et vis-à-vis de l'extérieur.
Degré 8	L'emploi requiert de la médiation et de la négociation en interne comme en externe, la communication étant un moyen pour rechercher l'accord d'interlocuteurs ayant des intérêts et points de vue différents dans l'entreprise.
Degré 7	L'emploi requiert d'argumenter et de convaincre dans son domaine d'activité pour obtenir l'adhésion des ateliers ou services proches. Des relations suivies avec les fournisseurs/clients (internes et externes) sont requises par l'emploi.
Degré 6	L'emploi nécessite la coopération avec les autres services ou ateliers pour organiser avec eux la bonne marche de son secteur (ex. : développements techniques, innovations organisationnelles, négociations fournisseurs...). L'emploi requiert des fournisseurs/clients (contacts externes).
Degré 5	L'emploi nécessite la coordination d'informations internes ou externes à l'entreprise dans l'équipe de travail ou entre différents secteurs : transfert (ascendant et descendant), diffusion et explication des informations. La réalisation du travail nécessite le traitement des informations d'ordre quantitatif et qualitatif.
Degré 4	La réalisation du travail nécessite un échange de toutes les informations nécessaires au bon fonctionnement du secteur incluant éventuellement des contacts externes occasionnels (fournisseurs/clients). La réalisation du travail nécessite le traitement des informations d'ordre quantitatif et qualitatif.
Degré 3	La réalisation du travail nécessite un échange de toutes les informations nécessaires au fonctionnement de l'activité avec son atelier/service et avec les autres ateliers/services.
Degré 2	La réalisation du travail nécessite un échange d'informations permanent avec le groupe/l'équipe et éventuellement avec les autres ateliers ou services.
Degré 1	La communication requise à ce niveau correspond à un échange ponctuel d'informations utiles avec l'équipe.

ANNEXE III

Grille de pesée

DEGRÉ	CONNAISSANCES Expériences	TECHNICITÉ Complexité	INITIATIVE Autonomie	RESPONSABILITÉ	ANIMATION Encadrement	COMMUNICATION	TOTAL
D9	15	15	15	15	15	15	90
D8	14	14	14	14	14	14	84
D7	13	13	13	13	13	13	78
D6	12	12	12	12	12	12	72
D5	10	10	10	10	10	10	60
D4	8	8	8	8	8	8	48
D3	6	6	6	6	6	6	36
D2	4	4	4	4	4	4	24
D1	2	2	2	2	2	2	12

ANNEXE IV

Grille de classification

	DEGRÉ	NOMBRE de points
O/E	OE1	12 à 15
	OE2	16 à 19
	OE3	20 à 25
	OE4	26 à 30
	OE5	31 à 36
	OE6	37 à 42
	OE7	43 à 47
TAM	TA1	48 à 52
	TA2	53 à 57
	TA3	58 à 62
	TA4	63 à 67
	TA5	68 à 72
Cadres	CA1	73 à 75
	CA2	76 à 79
	CA3	80 à 83
	CA4	84 à 87
	CA5	88 à 90

Article 5

Révision

Chaque syndicat signataire ou adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent avenant selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouvel accord.

Article 6

Dénonciation

Le présent avenant pourra être dénoncé conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Lorsque l'avenant a été dénoncé par la totalité des signataires ou adhérents employeurs ou la totalité des signataires ou adhérents salariés, la dénonciation entraîne l'obligation pour tous les signataires ou adhérents de se réunir, au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de dénonciation en vue d'engager des négociations conformément aux dispositions de l'article L. 2261-10 du code du travail.

Durant les négociations, l'avenant reste applicable sans aucun changement.

Si un nouvel accord est signé dans le délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'avenant dénoncé.

A défaut d'accord dans ce délai de 12 mois, l'avenant ainsi dénoncé reste applicable sans changement pendant ce délai.

Passé ce délai de 12 mois, le texte de l'avenant cesse de produire ses effets, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-13 du code du travail.

Article 7

Entrée en vigueur et application effective de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

A l'exception des dispositions du chapitre IV du titre VI, relatif au frais de santé, qui prendront effet dès le 1^{er} janvier 2012, l'ensemble des autres dispositions du présent avenant prendra effet à compter du lendemain de la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*, sous réserve d'une opposition dans un délai de 15 jours courant à compter de sa date de notification.

Article 8

Dépôt et publicité

Le présent avenant est établi en nombre suffisant pour remise à chaque organisation patronale et syndicale concernée et permettre l'accomplissement des formalités légales de dépôt et de publicité.

Il sera notifié par la délégation patronale à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, à l'issue de la séance de signature, par remise d'un exemplaire de l'avenant signé contre récépissé s'il a été signé en séance, à défaut par lettre recommandée avec avis de réception.

Il sera déposé par la délégation patronale, en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

La délégation patronale remettra également un exemplaire du présent avenant au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Son extension sera demandée à l'initiative de la délégation patronale auprès du ministre chargé du travail.

Fait à Paris, le 11 octobre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3018

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

AVENANT N° 40 DU 21 OCTOBRE 2011
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX CONVENTIONNELS

NOR : ASET1151467M
IDCC : 1486

Le présent avenant a pour objet de déterminer les salaires minimaux conventionnels des ETAM applicables à compter de la date prévue à son article 2.

Article 1^{er}

Fixation des minima conventionnels ETAM

Les salaires minimaux conventionnels des ETAM sont déterminés selon la formule suivante :

Salaire minimum conventionnel = partie fixe + (valeur du point ETAM × coefficient de la position).

Pour les positions 1.3.1, 1.3.2, 1.4.1 et 1.4.2, la valeur du point est fixée à 2,83 € bruts et la partie fixe à 802,20 € bruts.

Pour les positions 2.1, 2.2, 2.3, 3.1, 3.2, 3.3, la valeur du point est fixée à 2,83 € bruts et la partie fixe à 806 € bruts.

Cette révision ainsi définie de la valeur du point et de la partie fixe porte le montant des nouveaux salaires minimaux conventionnels aux sommes indiquées dans le tableau ci-dessous, par position et coefficient de la grille ETAM de la convention collective nationale :

Barèmes des salaires minimaux conventionnels

(En euros.)

POSITION	COEFFICIENT	BASE FIXE	VALEUR du point	SALAIRE minimal brut
1.3.1	220	802,20	2,83	1 424,80
1.3.2	230	802,20	2,83	1 453,10
1.4.1	240	802,20	2,83	1 481,40
1.4.2	250	802,20	2,83	1 509,70
2.1	275	806,00	2,83	1 584,25
2.2	310	806,00	2,83	1 683,30
2.3	355	806,00	2,83	1 810,65

POSITION	COEFFICIENT	BASE FIXE	VALEUR du point	SALAIRE minimal brut
3.1	400	806,00	2,83	1 938,00
3.2	450	806,00	2,83	2 079,50
3.3	500	806,00	2,83	2 221,00

Article 2

Date d'application du présent avenant

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension du présent avenant au *Journal officiel* pour l'ensemble des entreprises de la branche entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale tel que défini par l'avenant du 28 octobre 2009 (*Journal officiel* de la République française n° 117 du 22 mai 2010).

Dans le cas où les premières positions ETAM de notre convention collective nationale seraient inférieures à la valeur du Smic, les parties signataires conviennent de se revoir au cours du mois suivant.

Fait à Paris, le 21 octobre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SYNTEC ;

CICE.

Syndicat de salariés :

FEC CGT-FO.

Brochure n° 3018

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

AVENANT N° 41 DU 21 OCTOBRE 2011
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX CONVENTIONNELS

NOR : ASET1151468M
IDCC : 1486

Le présent avenant a pour objet de déterminer les salaires minimaux conventionnels des ingénieurs et cadres (IC).

Article 1^{er}

Valeur du point IC

A compter de la date prévue au deuxième article du présent avenant, la valeur du point des ingénieurs et cadres classés dans la grille cadres de la convention collective nationale est fixée :

- pour les positions 1.1, 1.2, 2.1 (coefficient 105), 2.1 (coefficient 115), 2.2, 2.3, à 19,81 € bruts pour les ingénieurs et cadres classés dans la grille cadres de la convention collective nationale ;
- pour les positions 3.1, 3.2, 3.3, à 19,73 € bruts pour les ingénieurs et cadres classés dans la grille cadres de la convention collective nationale.

Cette révision ainsi définie de la valeur du point des ingénieurs et cadres porte le montant des nouveaux salaires minimaux conventionnels aux sommes indiquées dans le tableau ci-dessous, par position et coefficient de la grille cadres de la convention collective nationale :

Barème des salaires minimaux conventionnels

(En euros.)

POSITION	COEFFICIENT	VALEUR du point	SALAIRE minimal brut
1.1	95	19,81	1 881,95
1.2	100	19,81	1 981,00
2.1	105	19,81	2 080,05
2.1	115	19,81	2 278,15
2.2	130	19,81	2 575,30
2.3	150	19,81	2 971,50
3.1	170	19,73	3 354,10
3.2	210	19,73	4 143,30

POSITION	COEFFICIENT	VALEUR du point	SALAIRE minimal brut
3.3	270	19,73	5 327,10

Article 2

Date d'application du présent avenant

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension du présent avenant au *Journal officiel* pour l'ensemble des entreprises de la branche entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale tel que défini par l'avenant du 28 octobre 2009 (*Journal officiel* de la République française n° 117 du 22 mai 2010).

Fait à Paris, le 21 octobre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SYNTEC ;

CICE.

Syndicat de salariés :

FEC CGT-FO.

Brochure n° 3004

Convention collective nationale

**IDCC : 1408. – NÉGOCE ET DISTRIBUTION DE COMBUSTIBLES
SOLIDES, LIQUIDES, GAZEUX ET PRODUITS PÉTROLIERS**

**ACCORD DU 27 OCTOBRE 2011
RELATIF AUX SALAIRES AU 1^{ER} NOVEMBRE 2011**

NOR : ASET1151471M
IDCC : 1408

Conformément aux dispositions de la convention collective nationale des entreprises du négoce et de distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers du 20 décembre 1985, les organisations patronales et syndicales de salariés soussignées conviennent de ce qui suit quant à la grille des salaires minima :

Article 1^{er}

La valeur de V est portée à 6,3998 € à compter du 1^{er} novembre 2011.

Article 2

La valeur de V' est portée à 0,4329 € à compter du 1^{er} novembre 2011.

Article 3

A compter du 1^{er} novembre 2011, la valeur de M telle que définie par l'avenant du 5 mai 2003 est fixée à 1 383,76 €.

Article 4

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent accord sera notifié par la délégation patronale à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la signature. La notification, qui sera effectuée par lettre recommandée avec avis de réception ou par remise d'un exemplaire de l'accord signé contre récépissé s'il a été signé en séance, déclenchera l'ouverture du délai d'exercice du droit d'opposition.

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé par la délégation patronale auprès des services du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de la branche.

Les parties signataires s'engagent dans le cadre de l'article L. 2261-15 du code du travail à effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 27 octobre 2011.

Organisations patronales :

FF3C ;
FEGAZLIQ ;

FFPI ;

AIP.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT ;

FEETS CGT-FO.

Brochure n° 3255

Convention collective nationale
IDCC : 1619. – CABINETS DENTAIRES

ACCORD DU 6 OCTOBRE 2011
RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES
AU 1^{ER} OCTOBRE 2011 ET AU 1^{ER} JUIN 2012
NOR : ASET1151472M
IDCC : 1619

Les parties signataires conviennent de réévaluer les taux horaires minimaux selon les grilles annexées au présent accord, comme suit :

Réévaluation des taux horaires minimaux de 2 % de la secrétaire technique (ST), de l'aide dentaire, de l'assistante dentaire, des prothésistes dentaires de laboratoire niveau 1, 2, 3, 4, applicable au 1^{er} octobre 2011, grille n° 1.

Réévaluation des taux horaires minimaux de 1 % de la secrétaire technique (ST), de l'aide dentaire, de l'assistante dentaire, des prothésistes dentaires de laboratoire niveau 1, 2, 3, 4, applicable au 1^{er} juin 2012, grille n° 2.

Dépôt. – Extension. – Application

Les parties signataires conviennent que le présent accord s'applique impérativement à l'ensemble des employeurs des cabinets dentaires libéraux et uniquement aux postes visés par le présent accord, aux dates suivantes :

- grille n° 1 : au 1^{er} octobre 2011 ;
- grille n° 2 : au 1^{er} juin 2012.

L'extension du présent accord sera demandée par la CNSD signataire de l'accord.

Fait à Paris, le 6 octobre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CNSD ;
FSDL ;
FCDF ;
UJCD.

Syndicats de salariés :

FNISPCLD ;
CGT-FO ;
CFDT ;
CFTC ;
CGT.

ANNEXE I

Grille des taux minimaux des personnels des cabinets dentaires libéraux applicable au 1^{er} octobre 2011

Horaire mensuel légal et conventionnel de 151,67 heures

Grille n° 1

(En euros.)

I	Personnel d'entretien		9,00
II	Personnel administratif		
	2.1. Réceptionniste ou hôtesse d'accueil		9,00
	2.2. Secrétaire (ST) ⁽¹⁾		10,29
III	Personnel technique		
	3.1. Aide dentaire		9,42
	3.2. Assistante dentaire		10,39
	3.2.1. Mention complémentaire (*)		*
	3.3. Prothésiste dentaire de laboratoire		
	3.3.1. Niveau 1		9,71
	3.3.2. Niveau 2	•	12,25
	3.3.3. Niveau 3	■	15,14
	3.3.4. Niveau 4		16,47
IV	Personnel en formation		
	Contrat de professionnalisation		
	4.1. Secrétaire ST : moins de 26 ans	90 % Smic	8,10
	4.1. Secrétaire ST : plus de 26 ans	100 % Smic	9,00
	4.2. Aide dentaire : moins de 26 ans	90 % Smic	8,10
	4.2. Aide dentaire : plus de 26 ans	100 % Smic	9,00
	4.3. Assistante dentaire : moins de 26 ans	90 % Smic	8,10
	4.3. Assistante dentaire : plus de 26 ans	100 % Smic	9,00
	4.4. Brevet professionnel de prothésiste dentaire : moins de 26 ans	90 % Smic	8,10
	4.4. Brevet professionnel de prothésiste dentaire : plus de 26 ans	85 % de 12,01 •	10,21
	4.5. Brevet technique de métier de prothésiste dentaire : moins de 26 ans	90 % Smic	8,10
	4.5. Brevet technique de métier de prothésiste dentaire : plus de 26 ans	85 % de 14,84 •	12,61
(*) 5 % du taux horaire du poste d'assistant(e) dentaire prévu à la grille salariale au point 3.2, consécutifs à l'obtention d'une attestation de validation de formation complémentaire délivrée par la CPNE-FP des cabinets dentaires tel que décrit à l'article 2.5.1 de l'annexe I de la convention collective nationale des cabinets dentaires (proratisé pour les temps partiels). (1) ST : voir article 4.2 nouveau, annexe I de la convention collective.			

Prime de secrétariat : 10 % du salaire mensuel minimal de base de l'assistante dentaire (proratisée pour les temps partiels) : 158 €.

ANNEXE II

Grille des taux minimaux des personnels des cabinets dentaires libéraux applicable au 1^{er} juin 2012

Horaire mensuel légal et conventionnel de 151,67 heures

Grille n° 2

(En euros.)

I	Personnel d'entretien		9,00
II	Personnel administratif		
	2.1. Réceptionniste ou hôtesse d'accueil		9,00
	2.2. Secrétaire (ST) ⁽¹⁾		10,39
III	Personnel technique		
	3.1. Aide dentaire		9,51
	3.2. Assistante dentaire		10,49
	3.2.1. Mention complémentaire (*)		*
	3.3. Prothésiste dentaire de laboratoire		
	3.3.1. Niveau 1		9,81
	3.3.2. Niveau 2	•	12,37
	3.3.3. Niveau 3	■	15,29
	3.3.4. Niveau 4		16,63
IV	Personnel en formation		
	Contrat de professionnalisation		
	4.1. Secrétaire ST : moins de 26 ans	90 % Smic	8,10
	4.1. Secrétaire ST : plus de 26 ans	100 % Smic	9,00
	4.2. Aide dentaire : moins de 26 ans	90 % Smic	8,10
	4.2. Aide dentaire : plus de 26 ans	100 % Smic	9,00
	4.3. Assistante dentaire : moins de 26 ans	90 % Smic	8,10
	4.3. Assistante dentaire : plus de 26 ans	100 % Smic	9,00
	4.4. Brevet professionnel de prothésiste dentaire : moins de 26 ans	90 % Smic	8,10
	4.4. Brevet professionnel de prothésiste dentaire : plus de 26 ans	85 % de 12,01 •	10,21
	4.5. Brevet technique de métier de prothésiste dentaire : moins de 26 ans	90 % Smic	8,10
	4.5. Brevet technique de métier de prothésiste dentaire : plus de 26 ans	85 % de 14,84 ■	12,61
(*) 5 % du taux horaire du poste d'assistant(e) dentaire prévu à la grille salariale au point 3.2, consécutifs à l'obtention d'une attestation de validation de formation complémentaire délivrée par la CPNE-FP des cabinets dentaires tel que décrit à l'article 2.5.1 de l'annexe I de la convention collective nationale des cabinets dentaires (proratisé pour les temps partiels). (1) ST : voir article 4.2 nouveau, annexe I de la convention collective nationale.			

Prime de secrétariat : 10 % du salaire mensuel minimal de base de l'assistante dentaire (proratisée pour les temps partiels) : 159 €.

Brochure n° 3273

Convention collective nationale
IDCC : 1763. – MANUTENTION PORTUAIRE

ACCORD DU 11 AVRIL 2011
RELATIF AU CHÔMAGE PARTIEL
(LE HAVRE)

NOR : ASET1151475M
IDCC : 1763

Entre :

Le GEMO,

D'une part, et

La FNPD CGT,

D'autre part,

préalablement, il est rappelé :

Les parties ont conclu le 17 mai 2000 un accord-cadre déposé auprès de la DDTEFP et enregistré le 12 juillet 2000 sous le n° 652 en vue de permettre aux entreprises de manutention portuaire du port du Havre et adhérant au GEMO de pouvoir mettre en place au sein de leur structure la réduction du temps de travail prévue par les dispositions de la loi du 19 janvier 2000.

Conformément à l'accord national relatif à la réduction du temps de travail conclu au niveau de l'UNIM le 24 novembre 1999, les parties ont convenu d'organiser le temps de travail des ouvriers dockers sur l'année dans le cadre d'une modulation, afin de pouvoir tenir compte des variations d'intensité dues aux aléas maritimes et adapter les horaires du personnel en conséquence.

C'est ainsi que sur la période annuelle s'ouvrant le 1^{er} avril et s'achevant au 31 mars de l'année suivante, chaque ouvrier docker employé à temps complet doit effectuer une durée annuelle de travail de 1 607 heures (journée de solidarité comprise) correspondant à un horaire moyen de 35 heures hebdomadaires. Il perçoit en contrepartie chaque mois une rémunération lissée sur la base de l'horaire moyen de 35 heures qui est indépendante de l'horaire réellement effectué au cours du mois. Au terme de la période de modulation, il s'opère un ajustement entre l'horaire réellement effectué et l'horaire rémunéré.

Selon les dispositions de l'article 5.9 de l'accord-cadre, les parties ont prévu qu'au terme de la période de modulation, soit au 31 mars, s'il était constaté que la programmation n'avait pu être respectée, c'est-à-dire si l'horaire annuel de travail prévu, soit 1 607 heures, n'avait pu être réalisé, la direction de chaque société concernée pourrait solliciter le bénéfice du chômage partiel, conformément aux articles R. 351-50 et suivants du code du travail (nouveau code : R. 5122-2 et suivants) pour les heures non travaillées en deçà de 1 607 heures.

Les mouvements sociaux des portiqueurs du GPMH, à l'occasion de la finalisation de la réforme portuaire, ainsi que la grave crise économique qui sévit depuis le second semestre de l'année 2008 ont profondément ralenti les échanges internationaux et ont particulièrement atteint le transport maritime, ce qui a des répercussions immédiates sur les opérations de manutention intervenant sur le port du Havre. Dès lors, au sein de certaines entreprises de manutention portuaire adhérentes au GEMO, le personnel dockers n'a pas toujours atteint l'horaire annuel de 1 607 heures depuis 2008.

Conformément aux dispositions de l'article 5.9 de l'accord-cadre, les parties ont conclu un accord spécifique sur le recours au chômage partiel pour les périodes 2008-2009, 2009-2010, afin d'ouvrir le bénéfice du chômage partiel pour les heures non effectuées mais rémunérées en deçà de 1 607 heures au cours de la période de référence et obtenir la prise en charge par l'Etat d'une partie de ces heures.

Les parties se sont rencontrées courant avril 2011, afin de convenir du renouvellement de l'accord précédent pour permettre aux entreprises adhérentes au GEMO qui le souhaitent, de pouvoir recourir au chômage partiel pour leur personnel, pour les heures inférieures à 1 607 heures par an.

Elles ont donc demandé aux représentants du GEMO d'intervenir auprès des autorités administratives afin d'obtenir la possibilité de recourir à du chômage partiel.

Les représentants du GEMO ont obtenu de l'inspection du travail du Havre puis de la DIRECCTE, l'accord de l'Etat pour prendre en charge au titre du chômage partiel les heures non effectuées en deçà de 1 607 heures mais payées au cours de la période de référence du 1^{er} avril 2011 au 31 mars 2012.

Ils ont donc ensuite rencontré les représentants du syndicat général des ouvriers dockers du port du Havre afin de définir ensemble les conditions financières selon lesquelles seraient indemnisées les heures non effectuées en deçà de 1 607 heures pour chaque ouvrier docker concerné au titre de la période du 1^{er} avril 2011 au 31 mars 2012.

Après plusieurs entretiens, elles ont arrêté et convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet de l'accord

Le présent accord constitue un accord de place applicable à toutes les entreprises relevant du champ d'application défini à l'article suivant.

Il a pour objet de permettre aux entreprises concernées de pouvoir, à titre exceptionnel et pour la durée de la période s'ouvrant du 1^{er} avril 2011 au 31 mars 2012, déroger aux dispositions de l'accord-cadre sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 17 mai 2000 en leur offrant la possibilité de solliciter de l'Etat une demande d'indemnisation optimale au titre des heures chômées constatées au terme de chaque trimestre civil.

Le présent accord définit les conditions et modalités pratiques et financières selon lesquelles les entreprises concernées pourront recourir au chômage partiel et obtenir l'indemnisation de l'Etat.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord-cadre s'applique à l'ensemble des entreprises de manutention portuaire adhérent au GEMO du Havre.

Il a vocation à s'appliquer à tous les ouvriers dockers mensualisés, présents dans les entreprises visées ci-dessus pendant l'intégralité de la période de référence s'ouvrant du 1^{er} avril 2011 au 31 mars 2012, qui auront effectué au cours de cette période un horaire effectif inférieur à 1 607 heures.

Article 3

Cadre juridique

Il est conclu dans le cadre des dispositions des articles L. 1221-1 et suivants du code du travail, avec le syndicat général des ouvriers dockers du port du Havre, syndicat CGT ports et docks, représentatif au sein des entreprises adhérentes au GEMO conformément aux dispositions de la loi du 20 août 2008.

Il s'inscrit également dans le cadre des dispositions du chapitre II, du titre II, du livre I^{er} de la 5^e partie du code du travail (art. L. 5122-1 et suivants du code du travail) sur les aides aux salariés en chômage partiel et aux engagements de prise en charge partiel par l'Etat convenu entre les représentants du GEMO et les autorités administratives de l'APLD.

Article 4

Détermination des heures chômées

A compter du 1^{er} avril 2011, les parties sont convenues que les entreprises de manutention portuaire continueront à organiser le travail des ouvriers dockers dans le cadre de la modulation conformément à l'accord-cadre du 17 mai 2000 mais pour déterminer l'indemnisation au titre du chômage partiel, la durée du travail effectif s'appréciera désormais de façon intermédiaire au terme de chaque trimestre civil.

Ainsi, pour déterminer la durée de travail du salarié, les heures réalisées au cours du trimestre civil se cumuleront avec celles du précédent trimestre civil sur la période du 1^{er} avril 2011 au 31 mars 2012, de telle sorte que chaque salarié à temps complet ait effectué au terme des quatre trimestres 1 607 heures de travail effectif, journée de solidarité comprise.

Par mesure de simplification, il est convenu qu'au terme du premier trimestre, soit le 30 juin, le personnel devra avoir effectué en théorie le quart de 1 607 heures, soit 401,75 heures de travail effectif (arrondi à 402 heures), puis au 30 septembre, la moitié de 1 607 heures, soit 803,50 heures cumulées (arrondi à 804 heures), puis au 31 décembre les trois quarts de 1 607 heures, soit 1 205,25 heures cumulées (arrondi à 1 206 heures) et enfin 1 607 heures au 31 mars 2012.

Toute heure non réalisée en deçà des limites trimestrielles ci-dessus donnera lieu à indemnisation au titre du chômage partiel conformément aux dispositions fixées à l'article suivant, sous déduction des heures déjà indemnisées au titre du chômage partiel de la période trimestrielle précédente.

Article 5

Indemnisation des ouvriers dockers

Chaque heure non effectuée en deçà des limites trimestrielles ci-dessus sera considérée comme une heure de chômage partiel et donnera lieu à indemnisation par l'Etat.

Les heures correspondantes seront libellées sur le bulletin de paye de régularisation suivant le trimestre civil considéré et porteront la mention « Heures de chômage partiel ».

Les allocations versées au titre du chômage partiel conformément aux articles R. 5122-2 et suivants du code du travail bénéficient d'un régime social spécifique et sont exonérées de cotisations de sécurité sociale jusqu'à hauteur du maximum légal en vigueur.

Au-delà de ce maximum, elles subiront les prélèvements sociaux habituels.

Elles seront néanmoins assujetties à CSG-CRDS dans le cadre des dispositions légales.

Toutefois et à titre exceptionnel, les parties sont convenues de ne pas pénaliser les salariés concernés en maintenant le salaire net qu'ils ont perçu pendant la période trimestrielle concernée et en ne sollicitant des salariés concernés aucune régularisation *a posteriori* de leur part.

Les entreprises concernées bénéficieront d'une prise en charge par l'Etat d'une partie des heures de chômage partiel réglées à leur personnel dans les conditions définies ci-après.

Article 6

Engagements de l'Etat

Le GEMO a conclu avec l'Etat au nom et pour le compte de ses adhérents une convention-cadre d'activité partielle de longue durée à laquelle sont libres d'adhérer les entreprises de manutention portuaire havraises.

Ainsi, les entreprises solliciteront la prise en charge par l'Etat d'une partie de l'indemnisation des heures chômées au cours de la période du 1^{er} avril 2011 au 31 mars 2012 et déposeront, au terme de chaque trimestre civil, auprès de la DIRECCTE une demande de remboursement des heures perdues au titre de l'activité partielle de longue durée (APLD) pour la période du 1^{er} avril 2011 au 30 septembre 2011 et, le cas échéant, et après accord de l'Etat, pour la période suivante.

Ce dispositif APLD couvre ainsi la période du 1^{er} avril 2011 au 30 septembre 2011 et du 1^{er} octobre 2011 au 31 mars 2012 en cas d'acceptation du renouvellement de la convention-cadre.

En conséquence, pour pouvoir prétendre au versement de l'APLD, chaque entreprise concernée qui aura recouru à du chômage partiel au cours du trimestre civil devra, après avoir consulté préalablement ses instances représentatives du personnel, transmettre à la DIRECCTE les éléments demandés et, notamment, les états récapitulatifs individuels comprenant un relevé d'heures hebdomadaire et un relevé d'heures mensuel par salarié concerné par cette mesure et le nombre d'heures non effectuées (par semaine et par mois) par chaque salarié en deçà de chaque limite trimestrielle.

Les conditions et modalités de prise en charge par l'Etat d'une partie des allocations de chômage partiel versées par les employeurs au titre des heures chômées ont été présentées aux entreprises par la DIRECCTE et par le GEMO.

Les éléments demandés à transmettre sont les suivants :

- le nombre total d'heures de chômage sollicitées ;
- la liste nominative des salariés concernés par cette mesure et le nombre d'heures non effectuées (par semaine et par mois) par chaque salarié en deçà de chaque limite trimestrielle.

Article 7

Engagement pour les entreprises

En contrepartie de cette souplesse, chaque entreprise adhérente à la convention-cadre conclue par le GEMO avec l'Etat s'est engagée à ne procéder à aucun licenciement pour motif économique d'ouvriers dockers bénéficiaires du présent dispositif, pour une durée égale au double de la durée de la convention conclue avec l'Etat, soit 12 mois à compter du 1^{er} avril 2011. Cette durée sera portée à 24 mois à compter du 1^{er} avril 2011 en cas de renouvellement de la convention-cadre.

Dans l'éventualité où la baisse du trafic venait à s'accroître, les parties s'engagent à se rencontrer pour rechercher d'autres solutions.

Au terme de la convention conclue avec l'Etat, il est convenu que les entreprises adhérentes proposeront à chaque salarié concerné un entretien individuel en vue notamment d'examiner les actions de formation qui pourraient être menées dans son intérêt.

Article 8

Règlement des litiges

Dans le cadre de l'application du présent accord, pour tout ce qui n'est pas stipulé, les parties déclarent se référer à la réglementation en vigueur.

Les différends qui pourraient survenir au cours de l'application de cet accord devront se régler à l'amiable entre les parties signataires avant toute saisine auprès des tribunaux.

Article 9

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an.

Il prendra effet à compter de sa signature et s'appliquera rétroactivement pour la période du 1^{er} avril 2011 au 31 mars 2012.

Article 10

Dépôt et publicité

Le présent accord est rédigé en cinq exemplaires originaux.

Il fera l'objet d'un dépôt conformément aux articles L. 2232-2 et suivants du code du travail et sera diffusé auprès des organisations syndicales représentatives et présenté aux salariés.

Un exemplaire original et un exemplaire sous forme électronique seront déposés à la diligence de la société, auprès de la direction régionale de l'emploi, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Un exemplaire sera déposé auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du Havre.

Un exemplaire sera remis à chacune des parties signataires.

L'accord sera affiché sur les emplacements réservés à l'affichage et sera tenu à la disposition du personnel aux fins de consultation.

Fait au Havre, le 11 avril 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3378

Convention collective départementale

**IDCC : 2992. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,
ÉLECTRIQUES CONNEXES ET SIMILAIRES
(Indre-et-Loire)**

ACCORD DU 17 OCTOBRE 2011

RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES AU 1^{ER} DÉCEMBRE 2011

NOR : ASET1151470M

IDCC : 2992

PRÉAMBULE

Il est rappelé que le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel non cadre des entreprises de la métallurgie d'Indre-et-Loire. Les ingénieurs et cadres (y compris les cadres transposés) dépendent de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée, ainsi que de ses avenants annuels.

Les parties signataires décident de fixer des rémunérations annuelles garanties et des rémunérations minimales hiérarchiques suivant le barème figurant en annexe au présent accord.

A. – RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES (RAG)

En application de l'accord national du 13 juillet 1983 sur l'application des rémunérations minimales hiérarchiques, modifié par l'avenant du 17 janvier 1991 ainsi que de l'article 8 de la convention collective de la métallurgie d'Indre-et-Loire du 10 septembre 1987, les rémunérations annuelles garanties sont fixées, sans dérogation possible que ce soit par accord d'entreprise ou accord de branche, conformément aux articles L. 2253-1 et suivants du code du travail, à partir de l'année 2011, selon le barème figurant en annexe au présent accord, et constituent la rémunération annuelle en dessous de laquelle aucun salarié adulte ne pourra être rémunéré.

Le présent barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures, soit 151,67 heures par mois et sera adapté proportionnellement à l'horaire collectif en vigueur ou à celui du salarié concerné.

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions de la durée du travail sont à prendre en compte pour la comparaison des rémunérations réelles et des rémunérations annuelles garanties.

Les parties soussignées conviennent de rechercher les moyens susceptibles de permettre un retour à une hiérarchisation de la grille des salaires.

B. – RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES (RMH)

Les minima hiérarchiques sont fixés par les barèmes ci-après. Ceux-ci sont calculés sur la base d'une valeur de point de 4,80 € à partir du 1^{er} décembre 2011 appliquée aux coefficients de l'échelle finale définie à l'article 10 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont obtenues en multipliant la valeur du point par le coefficient attribué au poste du salarié. Elles servent exclusivement de base au calcul de la prime d'ancienneté.

Conformément à l'article 13 *bis* de la convention collective, il est rappelé que les rémunérations minimales hiérarchiques sont adaptables à l'horaire de travail effectif et assorties des majorations de 5 % pour les ouvriers et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier prévues par les dispositions conventionnelles applicables.

Elles supportent les cas échéant les majorations pour heures supplémentaires.

C. – INDEMNITÉ DE PANIER DE NUIT

Conformément à l'article 21 du II de la convention collective, l'indemnité de panier de nuit est fixée à 6,99 € à compter du 1^{er} décembre 2011.

D. – DÉPÔT

Le présent accord a été fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par l'article D. 2231-2 du même code.

Fait à Tours, le 17 octobre 2011.

Organisation patronale :

UIMM Touraine.

Syndicats de salariés :

FO métallurgie Indre-et-Loire ;

CGC métallurgie Indre-et-Loire ;

CFDT métallurgie Indre-et-Loire ;

CFTC métallurgie Indre-et-Loire.

ANNEXE

Barème des rémunérations annuelles garanties applicable à partir de l'année 2011

Base 151,67 heures par mois, soit 35 heures par semaine

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	ADMINISTRATIFS et technicien	AGENTS DE MAÎTRISE (sauf atelier)	OUVRIERS	AGENTS de maîtrise d'atelier
I	1	140	16 501	-	O1 16 501	-
	2	145	16 559	-	O2 16 559	-
	3	155	16 614	-	O3 16 629	-
II	1	170	16 910	-	P1 16 955	-
	2	180	17 058	-	-	-
	3	190	17 228	-	P2 17 527	-
III	1	215	17 403	AM1 17 403	P3 17 786	AM1 18 335
	2	225	17 635	-	-	-
	3	240	18 702	AM2 18 702	TA1 19 634	AM2 20 008
IV	1	255	19 598	AM3 19 598	TA2 20 580	AM3 20 972
	2	270	20 534	-	TA3 21 531	-
	3	285	21 675	AM4 21 675	TA4 22 759	AM4 23 196
	1	305	23 170	AM5 23 170	-	AM5 24 791
	2	335	25 427	AM6 25 427	-	AM6 27 205
	3	365	27 678	AM7 27 678	-	AM7 29 613
		395	30 015	30 015	-	32 116

Convention collective nationale

**IDCC : 3. – NAVIGATION INTÉRIEURE DE MARCHANDISES
(Ouvriers)
(28 octobre 1936)**

(Etendue par arrêté du 19 mars 1938,
Journal officiel du 30 mars 1938)

Brochure n° 3153

Convention collective nationale

**IDCC : 2174. – NAVIGATION INTÉRIEURE
(Transport de marchandises : personnel sédentaire)**

Brochure n° 3293

Convention collective nationale

**IDCC : 1974. – NAVIGATION INTÉRIEURE
(Transport de passagers)**

ACCORD DU 6 SEPTEMBRE 2011

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET AU FPSP

NOR : ASET1151453M

IDCC : 3, 1974, 2174

PRÉAMBULE

Par le présent accord, les partenaires sociaux entendent actualiser l'accord national sur la formation professionnelle du 27 octobre 2004 en intégrant les évolutions survenues depuis en matière de formation professionnelle du secteur et notamment par l'effet de l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 et de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Le présent accord s'efforce d'apporter les précisions sur les points devant faire l'objet de dispositions conventionnelles complémentaires.

Il prendra également en compte les modifications introduites depuis la signature de l'accord du 27 octobre 2004 dans le paysage de la formation professionnelle du secteur et notamment la certification professionnelle « Pilote de croisières de courte durée » créée par l'accord du 18 juin 2008, ou la création du baccalauréat « transport fluvial » qui interviendra selon toute vraisemblance pour la rentrée de septembre 2012.

Par ailleurs, cet accord prend en compte et par anticipation les évolutions réglementaires susceptibles d'intervenir à brève échéance par rapport aux règles de qualification et de composition

des équipages y compris au premier niveau de qualification de matelot, sous l'effet de la prochaine transposition programmée des évolutions préconisées par l'Union européenne.

Les partenaires sociaux souhaitent souligner à nouveau le rôle déterminant de la formation professionnelle pour la professionnalisation et la valorisation des métiers de la voie d'eau et par là pour la modernisation des entreprises et l'amélioration de l'attractivité du secteur. Ils souhaitent préciser les besoins et des priorités en matière de formation professionnelle en distinguant le transport de marchandises du transport de passagers et en prenant en compte la diversité des activités, des emplois et des différents contextes réglementaires entrant dans le champ d'application des conventions collectives.

Au-delà de la mise en œuvre d'un ensemble de règles nouvelles liées à l'évolution du dispositif interprofessionnel, tant législatif et réglementaire que contractuel, les partenaires sociaux souhaitent veiller régulièrement à l'adaptation de cet ensemble à l'évolution des besoins en formation et des emplois de la branche.

A cet égard, ils considèrent que le recrutement de nouveaux entrants dans la branche doit faire l'objet d'une attention particulière compte tenu de la spécificité que constitue la validation obligatoire des périodes d'expérience préalable à l'accès aux emplois qualifiés de la branche, telle que la spécifient tant les dispositions du décret du 29 août 2002 relatif aux conditions d'octroi du certificat de capacité sur les voies d'eau intérieures communautaires que le chapitre 23 du RVBR (règlement de visite des bateaux du Rhin) pour la navigation rhénane. Ils souhaitent à cet égard placer le secteur en capacité de bénéficier au mieux des possibilités ouvertes par les évolutions réglementaires.

Plus spécifiquement, les dispositions du présent accord doivent également permettre :

- de développer l'accès des salariés à la formation, notamment dans le cadre de l'exercice de leur droit individuel à la formation ;
- d'aider les demandeurs d'emploi ou certaines catégories de salariés, à acquérir une qualification professionnelle, notamment dans le cadre du contrat et de la période de professionnalisation, en recherchant l'adéquation optimale entre les priorités de la formation identifiées dans la branche et les moyens – notamment financiers – y afférents.

Enfin, dans un contexte d'évolution très rapide des métiers et des conditions de leur exercice notamment techniques, les partenaires sociaux s'accordent à faire en sorte que les salariés et les demandeurs d'emploi en cours d'intégration puissent disposer des outils pour s'adapter à ces évolutions et participer à une dynamique de formation tout au long de la vie.

Les partenaires sociaux réaffirment leur attachement aux structures institutionnelles et professionnelles qui doivent trouver toute leur place dans le nouveau dispositif qui se met en place, conformément aux orientations qui ont prévalu à leur création.

A ce titre, ils insistent sur la nécessaire adaptation du dispositif aux spécificités de la branche et de sa construction, notamment pour tenir compte des moyens issus de la ressource affectée au développement des actions de formation professionnelle dans le transport fluvial.

TITRE I^{ER}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1^{er}

Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises et des salariés entrant dans le champ d'application des conventions collectives et accords nationaux des transports fluviaux, à savoir :

- convention collective nationale du personnel sédentaire des entreprises de transports de marchandises de la navigation intérieure du 5 septembre 2000 modifiée par accords des 10 janvier 2005 et 28 février 2008 ;

- convention collective nationale du personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure du 23 avril 1997 étendue par arrêté du 9 décembre 1997 modifiée par accords des 10 janvier 2005 et 28 février 2008 ;
- accords nationaux en dates du 2 avril 2001 applicable à la flotte exploitée en relèves et du 10 janvier 2001 applicable à la flotte exploitée en classique modifiés et complétés par avenants et accords du 10 juillet 2007.

Article 2

Changement de dénomination

Les partenaires sociaux s'accordent à substituer à la dénomination de la commission paritaire nationale de l'emploi dans le transport fluvial créée par l'accord national du 25 avril 1985 celle de « commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle » et de lui attribuer le sigle suivant CPNEFP.

Ils s'accordent par ailleurs à substituer les dispositions de l'article 3 du présent accord à celles de l'accord du 25 avril 1985 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi dans le transport fluvial.

CHAPITRE I^{ER}

STRUCTURES INSTITUTIONNELLES ET PROFESSIONNELLES

Article 3

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

3.1. Composition

La commission sera composée à égalité de représentants des employeurs et des organisations représentatives des salariés. Le nombre de ses membres n'excédera pas un total de 16 personnes ne comprenant pas les responsables de délégations.

Il est convenu que lorsque les circonstances le justifieront et qu'un accord sera réalisé sur ce point entre les signataires, la composition de chaque délégation membre de la commission pourra être augmentée d'une personne au maximum.

La présidence de la commission est assurée par un représentant de la partie patronale qui remplit également la fonction de secrétaire général. La fonction de vice-président est quant à elle assurée par un représentant désigné par les organisations syndicales.

3.2. Missions

Conformément à la définition générale de ses attributions telles que prévues par les textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur, notamment à l'article 8.1 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, la CPNEFP dans le transport fluvial a pour tâche :

En matière d'emploi :

- permettre l'information réciproque des organisations membres sur la situation de l'emploi et sur les circonstances qui la déterminent ;
- examiner la situation de l'emploi et son évolution, tant qualitative que quantitative, en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- examiner en cas de mutations, de licenciements collectifs les conditions de mise en œuvre des moyens de reclassement de réadaptation et de réinsertion professionnelle.

En matière de formation professionnelle :

- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, existant pour les différents niveaux de qualification ;
- rechercher, avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées, notamment sur la base de l'examen de l'évolution de l'emploi et des qualifications, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment préciser les conditions d'évaluation des actions de formation ;
- suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle ;
- tenir à jour la liste des emplois du secteur figurant au répertoire national de la certification professionnelle ;
- faire évoluer périodiquement la liste des titres, diplômes et qualifications ouvrant droit à un financement au titre des priorités de branche.

3.3. Examen annuel

Dans le cadre de ses missions, la commission procède chaque année à l'examen des points suivants :

- l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant des ministères habilités à délivrer des certifications ;
- si nécessaire, le bilan de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formations complémentaires ;
- l'évolution des qualifications professionnelles devant être développées dans le cadre du contrat de professionnalisation ;
- les informations sur les activités de formation professionnelle continue (contenus, objectifs, validation) menées dans la profession ;
- l'évaluation des mesures de financement mise en œuvre par l'OPCA de branche au regard des objectifs définis par les partenaires sociaux.

3.4. Information. – Consultation

La CPNEFP est consultée préalablement à la conclusion de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications dans le transport fluvial, notamment dès lors que sont sollicités des concours financiers de l'Etat ou d'organismes de développement de la formation professionnelle. Elle est informée ensuite des conclusions de cette étude.

La CPNEFP est informée de la conclusion d'engagements de développement de la formation intéressant le secteur du transport fluvial et est ensuite régulièrement informée de l'exécution de ces engagements.

Article 4

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Les dispositions de création et de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications créé par l'accord professionnel du 27 octobre 2004 conformément au chapitre III du titre VII de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 sont modifiées comme spécifié ci-dessous.

4.1. Objet et mission de l'observatoire

L'observatoire a pour objet de recueillir et d'analyser les informations qualitatives et quantitatives permettant d'identifier les évolutions des métiers du transport fluvial de fret et de passagers de façon à identifier les compétences nécessaires et définir les besoins de formations correspondant.

Il constitue à cet effet une base de données statistiques sur l'état des ressources humaines de la profession et analyse les besoins à court ou moyen terme des entreprises à partir des enquêtes qu'il lance, commande et exploite.

De façon générale, il conçoit et met en œuvre tout outil ou indicateur nécessaire à l'exécution de sa mission.

De manière spécifique, cet observatoire est chargé, sur la base des informations sur l'emploi et les qualifications recueillies auprès des entreprises et des instances compétentes et avec le concours des organismes de développement de la formation professionnelle et de l'OPCA de branche, de faire des bilans de l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications.

Ces bilans, transmis à la CPNEFP, sont présentés par les partenaires sociaux à l'ensemble des acteurs de l'enseignement, de la formation professionnelle et de l'emploi de la branche.

Leur analyse doit permettre aux entreprises de mieux définir leur politique de formation, aux salariés de mieux élaborer leur projet, aux membres de la CPNEFP de faire des recommandations sur les priorités de formation professionnelle visant à prévenir toute difficulté rencontrée sur le marché de l'emploi.

D'une façon générale, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications peut émettre, notamment à l'attention de la CPNEFP, aux organismes de développement de la formation professionnelle ou de l'OPCA de branche, toutes suggestions ou propositions permettant le développement, tant qualitatif que quantitatif, des moyens de la formation professionnelle.

4.2. Fonctionnement de l'observatoire

Les partenaires sociaux s'accordent à reconnaître que les moyens disponibles d'investigation pour le secteur et les flux des emplois du secteur ne justifient ni ne permettent la création d'un organisme dédié au fonctionnement d'un observatoire. Néanmoins, la CPNEFP peut désigner en son sein un ou des groupes de travail *ad hoc* aptes à traiter d'un ou de sujets spécifiques dont elle aura arrêté le contour.

Les données d'analyse de la situation de l'emploi et des qualifications sont ainsi mis à disposition du ou des groupes de travail par les services publics en charge de la production de l'information statistique propre au secteur.

4.3. Gestion financière de l'observatoire

Les ressources de l'observatoire sont constituées, le cas échéant, de toutes les participations autorisées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur et notamment par les moyens mis à sa disposition dans le cadre des dispositions conventionnelles de branche définies avec l'OPCA de branche.

La gestion financière de l'observatoire est assurée dans le cadre de la comptabilité générale de l'organisation patronale par la tenue et la présentation d'une comptabilité particulière retraçant les ressources et les dépenses de l'observatoire.

Article 5

OPCA de branche

D'une façon générale, et conformément à l'accord national portant création de l'OPCA de branche du 28 décembre 1994, celui-ci a pour missions la collecte, la mutualisation, la gestion et le contrôle de l'emploi de fonds au titre des contributions de formation qui lui sont affectées.

Les partenaires sociaux conviennent de veiller à la mise en application des nouvelles missions de l'OPCA de branche définies par l'accord national interprofessionnel (ANI) du 7 janvier 2009 et de la loi du 24 novembre 2009 et notamment :

- contribuer au développement de la formation professionnelle continue ;

- informer, sensibiliser et accompagner les entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- aider à l'élaboration de cahiers des charges pour la mise en œuvre des actions de formation des salariés ;
- développer une politique harmonisée et incitative à l'insertion professionnelle des jeunes ;
- mobiliser les moyens nouveaux mis à disposition des actions de formation par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels pour s'acquitter de ses missions de péréquation et de cofinancement d'actions concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi.

Ces nouvelles missions prendront en compte le caractère très atomisé du secteur et mettront un accent tout particulier en direction des TPE/PME pour faciliter l'insertion au sein des entreprises du secteur de nouveaux entrants.

Plus globalement, l'OPCA de branche est l'outil technique de la branche au service des entreprises et des salariés, et doit être en mesure de répondre aux sollicitations correspondant aux objectifs du présent accord et compatibles avec les règles en vigueur d'utilisation des différents fonds collectés de la CPNEFP et des partenaires sociaux. Il doit aussi répondre aux sollicitations des entreprises et leur assurer un accompagnement large : conseil sur le choix de la formation, sur la sélection des organismes de formation, etc.

Article 6

Organismes professionnels de développement de la formation professionnelle

Les partenaires sociaux confirment leur attachement aux outils spécifiques de développement de la formation professionnelle mis en place par et dans la profession qui permettent notamment d'apporter aux entreprises des réponses à leurs préoccupations en matière d'emploi, de qualification ou de formation et de répondre aux aspirations des salariés, et de définir, dans le cadre du conseil de perfectionnement du centre de formation des apprentis de la navigation intérieure, les orientations des actions de formation en faveur des jeunes, notamment sous statut d'apprentis.

Ils rappellent l'importance de l'adaptation des référentiels des titres ou diplômes aux contenus des emplois et, à ce titre, le rôle essentiel que jouent, en la matière, les commissions professionnelles consultatives placées aussi bien auprès du ministère en charge de l'éducation nationale que de celui en charge de l'emploi.

Ils confirment également leur volonté de faciliter le développement des actions de formation des salariés d'entreprises et rappellent l'existence de l'organisme de formation professionnelle créé pour les besoins de la branche et déjà titulaire d'agréments administratifs pour des formations obligatoires spécifiques.

Article 7

Socle de compétences et de connaissances

Au-delà du socle général s'appuyant sur les savoirs mentionnés à l'article L. 122-1-1 du code de l'éducation, les partenaires sociaux réaffirment leur attachement à une formation minimale obligatoire de mise en sécurité des personnels embarqués, telle que définie dans les modules de la formation minimale de découverte et d'initiation ou de matelot léger au titre de la réglementation rhénane ou de sa transposition pour les matelots embarqués sur des unités de transport de marchandises.

A cet égard, ils insistent :

- sur la nécessité de requérir pour les personnels embarqués le minimum de capacité de compréhension et d'expression écrite et orale indispensable à l'assimilation des consignes de sécurité ;

- sur la légitimité de requérir pour les candidats aux métiers embarqués sur des unités de transport à passagers un niveau « débutant » d’anglais.

CHAPITRE II

FORMATION INITIALE

Article 8

Contrats d'apprentissage et priorités en matière d'emploi

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement à la formation initiale aux métiers de la navigation fluviale dispensée par la voie de l'apprentissage notamment au centre de formation des apprentis du Tremblay-sur-Mauldre dans le cadre de la préparation au certificat d'aptitude professionnelle navigation fluviale et sa mention complémentaire.

Ils participent à l'ambition commune d'améliorer la qualification professionnelle des nouveaux entrants dans la profession tant à travers le CAP pour les métiers liés au matelotage que pour le baccalauréat professionnel « transport fluvial » pour les emplois plus qualifiés de timonier, capitaine et commandant (à compter de 2012).

Ils conviennent que la détention de ces diplômes constitue parmi d'autres, un critère d'embauche apprécié.

Article 9

Contrats de professionnalisation

Les contrats de professionnalisation s'adressent aux jeunes et aux demandeurs d'emploi et sont destinés à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle en permettant l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle ou d'une qualification professionnelle reconnue par la convention collective.

Ils s'adressent aux publics suivants :

- aux jeunes de 16 à moins de 26 ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale et qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ainsi qu'aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation pour adultes handicapés ou bénéficiaire d'un contrat emploi-jeune.

Ces contrats sont aidés dans les conditions réglementaires et conventionnelles de branche et celles définies avec l'OPCA de branche conformément aux articles 21 et 26 ci-dessous.

Article 10

Accueil dans les entreprises et développement de la fonction tutorale

Les partenaires sociaux souhaitent que le tutorat se développe dans les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord pour assurer la réussite des contrats d'apprentissage, des contrats et périodes de professionnalisation, et, plus généralement, pour accueillir les nouveaux embauchés dans les entreprises.

L'employeur choisit parmi l'encadrement du titulaire d'un contrat de professionnalisation ou du bénéficiaire d'une période de professionnalisation, et en liaison avec le responsable de la formation, un tuteur en charge de la vérification de la conformité du programme de formation retenu et du poste occupé au sein de l'entreprise avec les objectifs recherchés de qualification professionnelle. Ce tuteur doit être en mesure de justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans dans un emploi de qualification au moins égal à celui de l'emploi pour lequel il assure une fonction de

tuteur. Lorsqu'il exerce une telle fonction pour la première fois le tuteur peut suivre une formation spécifique.

Ce tuteur est enfin le garant de la qualité de la mise en situation professionnelle du candidat au sein de l'entreprise. Il suit les activités au maximum de trois salariés ou stagiaires.

Le rôle de ce tuteur est donc d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les jeunes et/ou les stagiaires dans l'entreprise. Le temps passé à exercer la fonction tutorale est considérée comme temps de travail effectif.

L'employeur veille également à ce que les tuteurs bénéficient régulièrement de formation leur permettant d'exercer correctement leurs missions.

Afin de valoriser l'exercice de la fonction tutorale il est créé une attestation d'exercice de la fonction tutorale permettant au tuteur de faire valoir son expérience ; la forme et les conditions d'attribution de cette attestation seront définies par la CPNEFP.

Pour les publics les plus éloignés de l'emploi, après accord de l'entreprise, un tuteur externe peut être nommé pour traiter des questions qui ne sont pas du ressort du tuteur en entreprise (logement, transport, santé, etc.). Lorsque le financement de l'OPCA de branche est sollicité pour la prise en charge de ces tuteurs, il se fera conformément aux modalités définies dans le présent article dans la limite d'une durée ne pouvant excéder 5 % de la durée des heures de formation.

Les bénéficiaires du soutien d'un tuteur externe sont définis conformément à l'article 7 de l'ANI du 7 janvier 2009.

Les partenaires sociaux souscrivent au dispositif spécifique de promotion de la fonction tutorale mis en place par l'OPCA de branche qui sera porté à la connaissance de la CPNEFP.

CHAPITRE III

FORMATION CONTINUE

Article 11

Plan de formation

Le plan de formation est établi par l'entreprise et distingue deux types d'actions de formations :

- les actions d'adaptation au poste de travail et celles liées à l'évolution des emplois ou qui participent au maintien dans l'emploi ;
- les actions de développement des compétences participant à l'amélioration de la qualification des salariés.

Ces différents types de formations sont mis en œuvre conformément à l'accord ANI du 7 janvier 2009 et au système législatif en vigueur.

Les actions pour assurer l'adaptation au poste de travail ainsi que celles liées à l'évolution des emplois ou qui participent au maintien dans l'emploi sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'entreprise pendant leur réalisation.

Article 12

Droit individuel à la formation

Le droit individuel à la formation doit permettre aux salariés de bénéficier à leur initiative d'actions de formation réalisées dans les conditions définies par les différents ANI et le dispositif législatif en vigueur.

Ce droit individuel à la formation (DIF) est ouvert à tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée (CDI) à temps plein ou à temps partiel ayant une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 1 an.

Ce droit acquis chaque année pour une durée de formation de 20 heures est cumulable sur 6 ans jusqu'à concurrence d'un montant de 120 heures.

Un salarié embauché sous un contrat à durée déterminée peut bénéficier du DIF dans les conditions réglementaires en vigueur.

A la fin de chaque exercice civil, le salarié est informé, sur son bulletin de paye ou sur un document annexe, du total des droits acquis au titre du dispositif du droit individuel à la formation.

Les droits à DIF sont « portables » dans les limites et conditions définies par la loi du 24 novembre 2009.

Ces actions peuvent s'exercer pendant le temps de travail ou hors temps de travail dans les conditions fixées par un accord de groupe ou d'entreprise ou par un accord écrit conclu entre l'employeur et le salarié.

Les dispositions correspondantes sont reprises aux dispositions spécifiques ci-dessous du titre II.

Article 13

Période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi ou la reconversion de salariés de l'entreprise titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée, en permettant au bénéficiaire d'acquérir une qualification ou de suivre une action de formation nécessaire à l'adaptation de son poste ou à l'évolution de son emploi.

La période de professionnalisation est ouverte aux salariés visés aux articles L. 6324-3 du code du travail :

- salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
- salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et qui disposent d'une ancienneté minimale de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie ;
- salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou hommes et femmes après un congé parental ;
- bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ;
- salariés demandant une formation dans le cadre d'un entretien professionnel, un bilan de compétences ou un bilan d'étape professionnelle.

Pour être éligibles à un financement sur les fonds de professionnalisation, les périodes de professionnalisation doivent permettre d'acquérir un niveau reconnu par un titre, un diplôme ou un certificat à finalité professionnelle (CAP, certificat de matelotage, CQP, certificat de capacité, bac professionnel, pilote de croisière de courte durée, etc.). La durée minimale d'ancienneté d'une année dans l'entreprise peut être supprimée pour certaines formations obligatoires ou nouvelles dont la liste est dressée par la CPNEFP.

Les actions de formation de la période de professionnalisation peuvent se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail, à l'initiative :

- soit du salarié, dans le cadre du droit individuel à la formation ;
- soit de l'employeur, après accord du salarié.

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les actions de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre de la période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du droit individuel à la formation dans la limite de 80 heures sur un même exercice civil ; le principe posé au précédent paragraphe ci-dessus s'applique également à cette situation.

Article 14

Renforcement des missions de l'encadrement en matière de formation professionnelle

Le personnel d'encadrement bénéficie d'un accès à la formation professionnelle continue dans le cadre des dispositions conventionnelles et légales en vigueur.

Les partenaires sociaux rappellent la mission essentielle que doit jouer l'encadrement dans l'information, l'accompagnement et la formation des salariés de l'entreprise et dans l'élaboration du projet professionnel des salariés.

Pour permettre au personnel d'encadrement de jouer pleinement ce rôle, les entreprises :

- l'associent prioritairement à la réflexion sur les évolutions prévisibles des emplois ;
- l'informent des dispositifs de formation de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience dont peuvent bénéficier les salariés de l'entreprise ;
- assurent sa préparation à la fonction tutorale, à la conduite des entretiens professionnels, à l'élaboration et à la mise en œuvre des actions de formation ;
- aménagent ses priorités d'action pour tenir compte de ces missions.

Les entreprises doivent tenir compte, dans leurs organisations, de la nécessité, pour le personnel d'encadrement, de pouvoir participer à des actions de formation professionnelle et de remplir des fonctions d'enseignement dans le cadre des dispositifs en vigueur.

Pour sa part, le personnel d'encadrement met à profit le bilan d'étape professionnel ou l'entretien de deuxième partie de carrière pour porter à la connaissance de ses collaborateurs les possibilités de formation ouvertes au personnel de l'entreprise, notamment au regard de l'évolution prévisible des emplois, soit dans le cadre de l'entreprise, soit dans le cadre d'une démarche personnelle.

Il porte également à leur connaissance et à cette occasion les conditions dans lesquelles il leur est possible de bénéficier d'un bilan de compétence ou d'une validation des acquis de l'expérience.

CHAPITRE IV

FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 15

Entreprises employant 10 salariés et plus

La contribution financière minimale à la formation professionnelle continue est fixée à 1,6 % de la masse salariale brute ainsi répartie :

- 0,20 % affecté aux fonds de gestion du congé individuel de formation (CIF) ;
- 0,50 % versé à l'OPCA de branche destinés au financement des actions de formation liées :
 - aux contrats ou aux périodes de professionnalisation ;
 - aux frais de formation et frais annexes transport et hébergement engagés dans le cadre du DIF ;
 - aux dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis dans les conditions de l'article 17 du présent accord ;
 - au financement des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale visées à l'article 8 du présent accord ;
 - au financement de 70 % des sommes dues par les entreprises au financement de la part FPSPP ;
- 0,9 % affecté au plan de formation de l'entreprise, et aux actions mises en œuvre dans le cadre des bilans de compétences ou de la VAE. Les entreprises gèrent librement leurs contributions ou peuvent en confier la gestion à l'OPCA de branche. Dans ce cas, elles bénéficient prioritairement d'un accès aux fonds mutualisés selon les modalités définies par l'OPCA de branche.

Les entreprises doivent toutefois réglementairement verser à l'OPCA de branche, sur cette part de cotisation, les 30 % restant de la part acquittée sur le 0,5 % évoqué ci-dessus pour le financement du montant réglementairement dû pour le FPSPP.

Les sommes collectées par l'OPCA de branche au titre des contributions de professionnalisation sont mutualisées dès leur réception et affectées en priorité aux financements des prélèvements réglementaires et conventionnels et aux actions de professionnalisation.

Cas des entreprises de 10 à 19 salariés

Pour ces entreprises, les taux visés plus haut sont ceux fixés par les dispositions réglementaires en vigueur.

Cas des entreprises employant de 10 à 50 salariés

Pour les entreprises occupant de 10 à moins de 50 salariés, en vertu des dispositions de la loi du 24 novembre 2009, les sommes versées au titre du plan de formation sont mutualisées dès leur réception et gérées paritairement au sein d'une section particulière de l'OPCA de branche.

Article 16

Entreprises employant moins de 10 salariés

La contribution financière minimale à la formation professionnelle continue est fixée à 0,55 % ainsi répartie :

- 0,15 % destiné au financement des actions de formation liées :
 - aux contrats ou aux périodes de professionnalisation ;
 - au financement des frais de formation liés à la réalisation d'action de formation au titre du DIF définie aux articles 22 et 27 du présent accord ;
 - aux dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis dans les conditions de l'article 17 du présent accord ;
 - au financement des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale visées à l'article 8 du présent accord ;
 - au financement des sommes dues par les entreprises au financement du FPSPP.

Les financements enregistrés au titre des actions DIF et tutorale représentent au maximum 10 % de la contribution de 0,15 % ;

- 0,40 % affecté aux autres actions de formation de l'entreprise dans le cadre de son plan de formation.

La totalité des versements est mutualisée auprès de l'OPCA de branche.

Article 17

Reversements au bénéfice des centres de formation d'apprentis

Les partenaires sociaux souhaitent encourager le développement de l'apprentissage et décident, dans le respect des dispositions légales, d'affecter une part de la collecte des fonds de professionnalisation au financement des dépenses de fonctionnement de centres de formation d'apprentis.

Dans cette perspective, l'OPCA de branche peut affecter à ces centres de formation d'apprentis une partie des sommes collectées au titre des fonds de la professionnalisation selon les dispositions réglementaires en vigueur et comprise entre 5 et 10 % du montant des fonds collectés.

Il appartient à la CPNEFP, au vu des demandes exprimées au titre des formations initiales soutenues par la profession, des besoins des sections d'apprentissage et des prévisions de contrats de professionnalisation d'établir chaque année le quantum des fonds réservés sur la professionnalisation à l'apprentissage.

Sont pris en compte, pour l'établissement de ce quantum, les seuls apprentis :

- embauchés par des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports fluviaux de fret ou de passagers ;
- préparant un titre ou un diplôme professionnel nécessaire à l'exercice des métiers fluviaux embarqués ;
- suivant leur formation dans un centre de formation d'apprentis agréé par la CPNEFP.

La décision d'affectation des fonds est de la compétence de la CPNEFP, laquelle se prononce :

- sur la base d'une demande établie par les centres de formation d'apprentis, accompagnée de tous les justificatifs nécessaires et tenant compte des effectifs concernés ;
- au regard de l'avis formulé par les conseils de perfectionnement des centres de formation d'apprentis sur les montants et leur utilisation ;
- au regard des prévisions budgétaires d'utilisation des différents fonds établis par l'OPCA de branche.

La CPNEFP est informée chaque année des réalisations et de l'emploi des fonds affectés.

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

Si, par ailleurs, en fin d'exercice civil, l'OPCA de branche dispose de fonds non utilisés, ceux-ci font l'objet d'un reversement au titre du financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis de la branche, dans des conditions fixées d'un commun accord entre la CPNEFP et l'OPCA.

Article 18

Financement d'actions collectives

Les fonds de la professionnalisation ont vocation à financer, dans les limites des dispositions légales et réglementaires, non seulement les dispositifs visés dans le présent chapitre, mais ceux imputables sur ces fonds comme :

- les dépenses afférentes à la participation d'un salarié à un jury d'examen pour les salaires charges et frais annexes, dans les limites applicables à la prise en charge des actions de formation ;
- le fonctionnement et la promotion de l'observatoire prospectif des métiers et de ses antennes régionales ;
- le soutien de l'apprentissage ;
- le tutorat.

TITRE II

DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES

CHAPITRE I^{ER}

AFFECTATION DES FONDS DE PRIORITÉ DE BRANCHE (0,50 %)

DANS LE TRANSPORT FLUVIAL DE MARCHANDISES

Article 19

Publics prioritaires

Les actions engagées au titre des actions de formation professionnelle s'adressent en priorité :

- pour le personnel navigant :
 - aux hommes de pont, matelots « légers » ou sans qualification désireux d'accéder à une qualification de matelot ou de timonier ;

- aux matelots salariés non munis des titres ou qualifications nécessaires pour la conduite des unités et disposant des capacités requises ;
- aux salariés titulaires d'un certificat de capacité désireux d'accéder au pilotage d'unités de capacité supérieure ou spécialisée ou aux emplois de capitaine ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de plus de 25 ans, candidats aux emplois correspondants dans les entreprises de transport fluvial ;
- pour le personnel sédentaire :
 - aux personnels salariés employés et agents de maîtrise dont le niveau de classification reste inférieur au coefficient 110 ;
 - aux demandeurs d'emploi candidats à un emploi dans une entreprise de transport fluvial.

Article 20

Priorités d'action en matière de formation professionnelle

Les actions prioritaires en matière de formation professionnelle concernent l'amélioration des connaissances et des compétences qui facilitent communément la promotion et l'aptitude à la mobilité des salariés entre les différents emplois de la branche.

Sont ainsi définies de manière générale comme prioritaires :

- les actions d'acquisition et de développement des connaissances permettant d'obtenir des compétences jugées nécessaires à la promotion des salariés au sein des entreprises ;
- les actions de développement des compétences permettant d'obtenir les titres dont la détention est obligatoire pour le matelotage, la conduite et le pilotage des bateaux fluviaux.

Sont considérés à ce titre :

- le CAP de matelot de la navigation fluviale ou diplôme ou qualification équivalente reconnu par « l'autorité compétente » ;
- le baccalauréat professionnel « transport fluvial » (à compter de 2012) ;
- le certificat général de capacité institué par le décret du 29 août 2002 ou une patente de batelier permettant la conduite d'un bateau sur le Rhin ;
- l'attestation ADN pour les transports de matières dangereuses de base de recyclage ou spécialisée ;
- l'attestation spéciale « radar » ;
- les attestations certificat restreint de radiotéléphoniste CRR ou CRO ;
- l'habilitation électrique.

Ces actions de développement des compétences au sens du plan de formation de l'entreprise sont mises en œuvre dans les conditions prescrites par les ANI et le dispositif législatif en vigueur ;

- les actions d'adaptation au poste de travail contribuant à accroître la sécurité des transports de marchandises.

Ces actions d'adaptation au poste de travail sont réalisées pendant le temps de travail.

Article 21

Contrats de professionnalisation

21.1. L'objectif du contrat de professionnalisation est de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle en permettant l'acquisition d'un diplôme, d'un titre ou d'une qualification professionnelle.

Les diplômes ou qualifications susceptibles d'être obtenus par contrat de professionnalisation sont :

- pour le personnel technique navigant :
 - le CAP de matelot de la navigation fluviale ou diplôme ou qualification équivalente reconnu par « l'autorité compétente » ;

- la mention complémentaire au CAP « transporteur fluvial » ;
- le baccalauréat professionnel « transporteur fluvial » (à compter de 2012) ;
- le CQP « capitaine de bateau fluvial » défini par l'accord professionnel du 25 février 2004, y compris la formation minimale de découverte et d'initiation FMDI qui a fait l'objet de l'accord dû à cet accord professionnel ;
- pour le personnel sédentaire :
 - le bac professionnel « transport fluvial » ;
 - le BTS « transport et prestations logistiques » ;
 - tout diplôme ou titre pouvant ouvrir droit à la conclusion d'un contrat de professionnalisation et permettant d'accéder à un emploi dans une entreprise de transport fluvial.

21.2. Les contrats de professionnalisation s'adressent en priorité aux publics suivants :

- jeunes de moins de 26 ans sans qualification ou qui veulent compléter leur formation initiale par le CAP, le baccalauréat professionnel ou une qualification professionnelle reconnue par la branche ;
- demandeurs d'emploi de plus de 26 ans issus notamment des secteurs des transports, de la pêche professionnelle, de la marine ou du BTP.

Le contrat peut être conclu à durée déterminée ou indéterminée.

21.3. La durée des contrats de professionnalisation est fixée à 12 mois au maximum pour permettre aux candidats à l'obtention du CQP capitaine fluvial de disposer de la durée d'expérience professionnelle annuelle minimale de navigation nécessaires à la présentation à l'examen du certificat de capacité.

Cette durée est également fixée à 12 mois ou portée à 24 mois pour les formations de préparation en alternance aux examens d'obtention des diplômes ou des qualifications professionnelles reconnues équivalentes par l'autorité compétente, conformément aux dispositions de durée explicitement prévues dans leur référentiel.

La durée des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans le cadre du contrat de professionnalisation ne peut être inférieure à 20 % de la durée totale du contrat. Elle est établie en conformité aux périodes de formation hors entreprise définie par les référentiels des formations correspondantes.

N.B. – Pour les formations préalables à l'obtention du CAP de matelot de la navigation fluviale du baccalauréat professionnel « transport fluvial » ou d'une qualification reconnue équivalente par l'autorité compétente, de la FMDI ou du certificat de qualification professionnelle CQP « capitaine de bateau fluvial », ce temps de formation pris en compte pour le financement est fixé à 95 heures par mois pendant la durée du contrat de professionnalisation en considération de ce qu'une part de la durée d'embarquement correspond à la formation au poste de pilotage sous le contrôle pédagogique du tuteur d'entreprise.

De manière expresse, le titulaire d'un contrat de professionnalisation, en vue d'obtenir un diplôme ou une qualification professionnelle de personnel technique navigant, vient en sus de l'équipage normal, le temps passé à bord à cette fin correspondant à l'acquisition de compétences professionnelles, sauf s'il est embarqué au sein d'un équipage dans les conditions prescrites par le chapitre XXIII du RVBR ou sa transposition au plan européen ou national.

L'employeur s'engage pendant la durée du contrat à fournir au titulaire une activité professionnelle en relation avec l'objectif de professionnalisation. Il détermine avec le titulaire au cours d'un entretien auquel participe le tuteur et en liaison avec l'organisme de formation les objectifs, le programme ainsi que les conditions de validation de la formation. Pendant la durée du contrat et dans le délai de 2 mois à compter de la date de signature du contrat, l'employeur examine avec le titulaire l'adéquation entre le programme de formation et les acquis professionnels du salarié. En cas

d'inadéquation dénoncée par l'une ou l'autre des parties, les signataires du contrat peuvent convenir des termes d'un accord d'ajustement.

Pendant la durée du contrat, les titulaires des contrats de professionnalisation perçoivent une rémunération minimum conforme aux dispositions réglementaires en vigueur.

21.4. Forfaits de prise en charge des actions de formation des contrats et actions de professionnalisation

La participation financière de l'OPCA de branche aux actions de formation y ouvrant droit est déterminée sur la base de forfaits horaires et de plafonds soumis à l'approbation de l'OPCA. Pour le contrat de professionnalisation, ces forfaits ne peuvent être inférieurs à 20 € de l'heure étant entendu que le plafond de versement est fixé à 7500 €.

Ces forfaits et plafonds peuvent être révisés par décision de l'OPCA après consultation de la CPNEFP.

Article 22

Droit individuel à la formation

22.1. Le présent accord fixe les actions de formation éligibles prioritairement au titre du DIF.

Il s'agit d'actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances nécessaires à l'exercice des différents métiers spécifiques au secteur du transport fluvial exercés dans les entreprises de transport de marchandises, ou d'actions nécessaires à une démarche de validation des acquis de l'expérience.

DIF marchandises

Dans les emplois sédentaires sont considérées les qualifications nécessaires aux postes et fonctions liés :

- à la commercialisation de l'offre de transport ;
- à l'exploitation, la maintenance des flottes comme à la définition de standards de nouveaux bateaux plus économes et moins polluants et par ailleurs spécifiques à de nouveaux trafics et à de nouvelles prestations ;
- à la gestion administrative générale et à l'insertion ou au montage des chaînes logistiques ;
- à la prévention et à la couverture des risques par l'assurance sur l'ensemble du réseau fluvial européen ;
- à la maîtrise des langues étrangères et des outils informatiques et bureautiques liés à l'exercice des métiers spécifiques à la voie d'eau.

Dans les emplois embarqués sont prises en compte les compétences liées à la maîtrise du pilotage, à la gestion de la sécurité ou à la sûreté des transports, à la gestion des situations à risque, des incidents ou accidents, et à l'obtention de connaissances spécifiques relatives à des transports nouveaux et particuliers pour la voie d'eau.

Sont également reconnues comme actions de formation prioritaires celles permettant d'obtenir les titres ou qualifications nécessaires et obligatoires pour se préparer à occuper un autre emploi dans une entreprise de transport fluvial.

La durée des formations au titre du DIF ne peut avoir pour effet de diminuer le temps de présence à bord des salariés sauf accord express donné par l'employeur.

Il en ressort que les heures de formation dispensées hors embarquement devront être prises sur les périodes de repos de toute nature passées à terre.

22.2. Forfaits de prise en charge des actions de formation au titre du DIF

La participation de l'OPCA de branche aux actions de formation y ouvrant droit est fixée dans les conditions suivantes :

- 50 € de l'heure pour les salariés en poste des entreprises du secteur faisant valoir leur droit au DIF et pour le nombre d'heures validées au titre de leur présence dans une entreprise de transport fluvial ;
- 9,15 € par heure de formation pour les salariés démissionnaires, licenciés ou au chômage, heures financées sur la part « professionnalisation » des cotisations versées ;
- 9,15 € pour les nouveaux embauchés faisant valoir leur droit au titre des heures acquises au sein d'entreprises extérieures au secteur du transport fluvial.

Article 23

Période de professionnalisation

23.1. L'objet des périodes de professionnalisation est de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations.

Il peut s'agir notamment :

- des salariés qui à compter de 45 ans souhaitent consolider la deuxième partie de leur carrière professionnelle ;
- des salariés qui souhaitent préparer une reconversion professionnelle et envisagent de créer ou de reprendre une entreprise, notamment une société de gestion de moyens de poussage ou une entreprise artisanale de transport public de marchandise ;
- des femmes qui reprennent une activité après un congé de maternité ou parental ;
- des travailleurs handicapés ;
- de permettre à son bénéficiaire d'améliorer ses compétences en matière de sécurité et de sûreté du transport de marchandises ou d'obtenir un des diplômes ou une des qualifications professionnelles proposées pour le contrat de professionnalisation.

La période de formation est administrée par l'entreprise dans les conditions prescrites par l'ANI et le dispositif législatif en vigueur.

L'entreprise est tenue de définir avec le salarié avant son départ en formation, la nature des engagements qu'elle souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. En cas d'engagement, celui-ci porte notamment sur les conditions dans lesquelles le salarié accède dans le délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fonctions correspondantes aux connaissances ainsi acquises.

23.2. Forfaits de prise en charge des actions de formation des contrats et actions de professionnalisation

La participation financière de l'OPCA de branche aux actions de formation y ouvrant droit est déterminée sur la base de forfaits horaires et de plafonds soumis à l'approbation de l'OPCA.

Pour le contrat de professionnalisation, ces forfaits ne peuvent être inférieurs à 20 € de l'heure étant entendu que le plafond de versement est fixé à 7 500 €.

Ces forfaits et plafonds peuvent être révisés par décision de l'OPCA après consultation de la CPNEFP.

CHAPITRE II
AFFECTATION DES FONDS DE PRIORITÉ DE BRANCHE (0,50 %)
DANS LE TRANSPORT FLUVIAL DE PASSAGERS

Article 24

Publics prioritaires

Les actions engagées au titre des actions de formation professionnelle s'adressent en priorité :

- pour le personnel navigant :
 - aux hommes de pont, matelots « légers » ou sans qualification désireux d'accéder à une qualification obligatoire de matelot ou de timonier ;
 - aux matelots salariés non munis des titres ou qualifications nécessaires pour la conduite des unités et disposant des capacités requises ;
 - aux salariés titulaires d'un certificat de capacité désireux d'accéder au pilotage d'unités de capacité supérieure ou de spécialisation différente ;
 - aux demandeurs d'emploi âgés de plus de 25 ans, candidats aux emplois correspondants dans les entreprises de transport fluvial ;
- pour le personnel sédentaire :
 - aux personnels employés et agents de maîtrise dont le niveau de classification reste inférieur au coefficient 110.

Article 25

Priorités d'action en matière de formation professionnelle

Les actions prioritaires en matière de formation professionnelle concernent l'amélioration des connaissances et des compétences qui facilitent communément la promotion et l'aptitude à la « mobilité » des salariés entre les différents emplois de la branche.

Sont ainsi définies de manière générale comme prioritaires :

- les actions d'acquisition et de développement des connaissances permettant d'obtenir des compétences jugées nécessaires à la promotion des salariés au sein des entreprises ;
- les actions de développement des compétences permettant d'obtenir les titres dont la détention est obligatoire pour le matelotage, la conduite et le pilotage des bateaux fluviaux.

Sont considérés à ce titre :

- le CAP de matelot de la navigation fluviale ou diplôme ou qualification équivalente reconnu par « l'autorité compétente » ;
- le baccalauréat professionnel « transport fluvial » ;
- le certificat général de capacité institué par le décret du 29 août 2002 ou une patente de batelier permettant la conduite d'un bateau sur le Rhin ;
- l'attestation spéciale « radar » ;
- les attestations certificat restreint de radiotéléphoniste CRR ou CRO ;
- l'habilitation électrique.

Ces actions de développement des compétences au sens du plan de formation de l'entreprise sont mises en œuvre dans les conditions prescrites par les ANI et par le dispositif législatif en vigueur.

- les actions d'adaptation au poste de travail des personnels navigants contribuant à accroître la sécurité des transports de passagers :
 - l'attestation spéciale « passagers » ;
 - l'attestation de formation aux premiers secours ou de sauveteur secouriste du travail ;
 - le cas échéant, le recyclage périodique des titres de conduite des bateaux à passagers ;

- les actions d'adaptation au poste de travail du personnel sédentaire visant à accroître l'efficacité personnelle des salariés chargés de l'accueil et de l'action commerciale.

Les actions d'adaptation au poste de travail sont réalisées pendant le temps de travail.

Article 26

Contrats de professionnalisation

26.1. L'objectif du contrat de professionnalisation est de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle en permettant l'acquisition d'un diplôme, d'un titre ou d'une qualification professionnelle.

Les diplômes ou qualifications susceptibles d'être obtenus par contrat de professionnalisation sont pour les personnels navigants et sédentaires :

- le CAP « navigation fluviale », ou diplôme, ou qualification équivalente reconnu par « l'autorité compétente » ;
- la mention complémentaire au CAP ;
- le baccalauréat professionnel « transporteur fluvial » ;
- le CQP « capitaine de bateau fluvial » défini par l'accord professionnel du 25 février 2004, y compris la formation minimale de découverte et d'initiation FMDI qui a fait l'objet de l'accord dû à cet accord professionnel ;
- le certificat de « pilote de croisière de courte durée » défini par l'accord du 18 juin 2008, y compris les modules relatifs au « matelot agent d'accueil » ;
- BTS action commerciale ;
- BTS tourisme ;
- BTS hôtellerie restauration ;
- bac pro cuisine ;
- bac pro salle ;
- CAP cuisine ;
- CAP salle.

26.2. Les contrats de professionnalisation s'adressent en priorité aux publics suivants :

- jeunes sans qualification ou qui veulent compléter leur formation initiale de moins de 26 ans par le CAP, le baccalauréat professionnel ou une qualification professionnelle reconnue par la branche ;
- demandeurs d'emploi de plus de 26 ans issus notamment des secteurs des transports, de la pêche professionnelle, de la marine ou du BTP.

Le contrat peut être conclu à durée déterminée ou indéterminée.

26.3. Sa durée est fixée à 12 mois au maximum pour permettre aux candidats à l'obtention du CQP « capitaine de bateau fluvial » ou de la certification professionnelle « pilote de croisière de courte durée » de disposer de la durée d'expérience professionnelle minimale annuelle de navigation nécessaire à la présentation à l'examen du certificat de capacité.

Cette durée est également fixée à 12 mois ou portée à 24 mois pour les formations de préparation en alternance aux examens d'obtention des diplômes ou des qualifications professionnelles reconnues équivalentes, conformément aux dispositions de durée explicitement prévues dans leur référentiel.

La durée des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans le cadre du contrat de professionnalisation ne peut être inférieure à 20 % de la durée totale du contrat. Elle est établie en conformité aux périodes de formation hors entreprise définie par les référentiels des formations correspondantes.

N.B. – Pour les formations préalables à l’obtention du CAP de matelot de la navigation fluviale, du baccalauréat professionnel « transport fluvial » ou d’une qualification reconnue équivalente par l’autorité compétente, du certificat de « pilote de croisière de courte durée », y compris les modules de matelot agent d’accueil, ce temps de formation pris en compte pour le financement est fixé à 95 heures par mois pendant la durée du contrat de professionnalisation en considération de ce qu’une part de la durée d’embarquement correspond à la formation au poste de pilotage sous le contrôle pédagogique du tuteur d’entreprise.

De manière expresse, le titulaire d’un contrat de professionnalisation, en vue d’obtenir un diplôme ou une qualification professionnelle de personnel technique navigant, vient en sus de l’équipage normal, le temps passé à bord à cette fin correspondant à l’acquisition de compétences professionnelles, sauf s’il est embarqué au sein d’un équipage dans les conditions prescrites par le chapitre XXIII du RVBR ou sa transposition au plan européen ou national. L’employeur s’engage pendant la durée du contrat à fournir au titulaire une activité professionnelle en relation avec l’objectif de professionnalisation. Il détermine avec le titulaire au cours d’un entretien auquel participe le tuteur et en liaison avec l’organisme de formation les objectifs, le programme ainsi que les conditions et de validation de la formation.

Pendant la durée du contrat, et dans le délai de 2 mois à compter de la date de signature du contrat, l’employeur examine avec le titulaire l’adéquation entre le programme de formation et les acquis professionnels du salarié. En cas d’inadéquation dénoncée par l’une ou l’autre des parties, les signataires du contrat peuvent convenir des termes d’un accord d’ajustement.

Pendant la durée du contrat les titulaires des contrats de professionnalisation perçoivent une rémunération minimum qui ne peut être inférieure à :

Pour les salariés de moins de 26 ans :

- 60 % du Smic pour les bénéficiaires de moins de 21 ans ;
- 75 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de plus de 21 ans.

Ces rémunérations sont majorées de 10 points pour les bénéficiaires dotés d’un baccalauréat professionnel ou général ou pour les formations dont la durée de formation est supérieure à 12 mois.

Pour les salariés de plus de 26 ans : 90 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions des conventions collectives pour les emplois de matelot 1^{er} niveau.

Ces rémunérations évoluent selon les dispositions réglementaires en vigueur.

26.4. Forfaits de prise en charge des actions de formation des contrats et actions de professionnalisation

La participation financière de l’OPCA de branche aux actions de formation y ouvrant droit est déterminée sur la base de forfaits horaires et de plafonds soumis à l’approbation de l’OPCA. Pour le contrat de professionnalisation, ces forfaits ne peuvent être inférieurs à 20 € de l’heure étant entendu que le plafond de versement est fixé à 7 500 €.

Ces forfaits et plafonds peuvent être révisés par décision de l’OPCA susvisé après consultation de la CPNEFP.

Article 27

Droit individuel à la formation

Le présent accord fixe les actions de formation éligibles prioritairement au titre du DIF.

Il s’agit d’actions d’acquisition, d’entretien ou de perfectionnement des connaissances nécessaires à l’exercice des différents métiers spécifiques au transport fluvial exercés dans les entreprises de transport de passagers, ou d’actions nécessaires à une démarche de validation des acquis de l’expérience.

Dans les emplois sédentaires et navigants, sont considérés :

- les formations d'amélioration du comportement relationnel de la communication ;
- à la gestion de la sécurité des passagers ;
- à la gestion des situations à risques, des incidents ou accidents, de tensions ou conflits avec la clientèle ;
- à la prévention de la panique à bord ;
- à la commercialisation de l'offre de transport et des différentes prestations et produits touristiques ;
- à l'exploitation, la maintenance des flottes comme à la définition de standards de nouveaux bateaux plus économes et moins polluants et, par ailleurs, spécifiques à de nouveaux trafics et à de nouvelles prestations touristiques ;
- à la gestion administrative ;
- à la prévention et à la couverture des risques par l'assurance sur l'ensemble du fluvial européen ;
- à la maîtrise des langues étrangères et des outils informatiques et bureautiques liés à l'exercice des métiers spécifiques à la voie d'eau.

Sont également reconnues comme actions de formation prioritaires celles permettant d'obtenir les titres ou qualifications nécessaires et obligatoires pour se préparer à occuper un autre emploi dans une entreprise de transport fluvial.

La durée des formations au titre du DIF ne peut avoir pour effet de diminuer le temps de présence à bord des salariés, sauf accord express de l'entreprise. Il en ressort que les heures de formation dispensées hors embarquement devront ainsi être prises sur les périodes de repos passées à terre quelle que soit leur nature.

27.2. Forfaits de prise en charge des actions de formation au titre du DIF

La participation de l'OPCA aux actions de formation y ouvrant droit est fixée dans les conditions suivantes :

- 50 € de l'heure pour les salariés en poste des entreprises du secteur faisant valoir leur droit au DIF et pour le nombre d'heures validées au titre de leur présence dans une entreprise de transport fluvial ;
- 9,15 € par heure de formation pour les salariés démissionnaires, licenciés ou au chômage, heures financées sur la part « professionnalisation » des cotisations versées ;
- 9,15 € pour les nouveaux embauchés faisant valoir leur droit au titre des heures acquises au sein d'entreprises extérieures au secteur du transport fluvial.

Article 28

Période de professionnalisation

28.1. L'objet des périodes de professionnalisation est de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations. Il peut s'agir notamment :

- des salariés qui à compter de 45 ans souhaitent consolider la deuxième partie de leur carrière professionnelle ;
- des salariés qui envisagent de créer ou de reprendre une entreprise et notamment une société de gestion des moyens de poussage ;
- des salariés qui reprennent une activité après un congé de maternité ou parental ;
- des travailleurs handicapés.

La période de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'améliorer ses compétences en matière de sécurité et de sûreté du transport de passagers ou d'obtenir un des diplômes ou une des qualifications professionnelles proposés pour le contrat de professionnalisation.

La période de formation est administrée par l'entreprise dans les conditions prescrites par les ANI et le dispositif législatif en vigueur.

L'entreprise est tenue de définir avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements qu'elle souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. En cas d'engagement, celui-ci porte notamment sur les conditions dans lesquelles le salarié accède dans le délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fonctions correspondantes aux connaissances ainsi acquises.

28.2. Forfaits de prise en charge des actions de formation des contrats et actions de professionnalisation

La participation financière de l'OPCA de branche aux actions de formation y ouvrant droit est déterminée sur la base de forfaits horaires et de plafonds soumis à l'approbation de l'OPCA. Pour le contrat de professionnalisation ces forfaits ne peuvent être inférieurs à 20 € de l'heure étant entendu que le plafond de versement est fixé à 7 500 €.

Ces forfaits et plafonds peuvent être révisés par décision de l'OPCA après consultation de la CPNEFP.

TITRE III DISPOSITIONS DIVERSES

Article 29

Validation des acquis de l'expérience

Les partenaires sociaux rappellent leur volonté de placer la validation des acquis de l'expérience au cœur des dispositifs de formation et de l'encourager par tous les moyens. A ce titre, ils demanderont tant à l'OPCA de branche qu'au gestionnaire de la ressource affectée de promouvoir dans leur communication et dans leurs actions de terrain cette voie.

Les salariés désignés par les organisations représentatives de salariés bénéficient selon les conditions légales et réglementaires d'une autorisation d'absence pour la durée de ces jurys dans la limite de 3 jours par an et du maintien de leur rémunération.

Le remboursement de leurs frais, salaires et charges peut être demandé à l'OPCA sur les fonds de la professionnalisation selon les conditions de l'article 17 du présent accord.

Les frais de déplacement sont remboursés dans les conditions des taux fixés par l'URSSAF en vigueur à la date du déplacement.

La participation des salariés aux jurys d'examen de tous les CQP établis par la CPNEFP est prise en charge dans les mêmes conditions par l'OPCA.

Article 30

Entretien professionnel

L'entretien professionnel, qu'il s'agisse du bilan d'étape professionnel ou de l'entretien de deuxième partie de carrière, porte sur le projet professionnel du salarié et ne doit pas se confondre avec un entretien annuel d'évaluation dont la finalité est l'évaluation de la prestation de travail du salarié dans l'entreprise. L'entretien a pour finalité de permettre au salarié d'élaborer son parcours professionnel et d'être l'acteur de son évolution professionnelle en lui permettant de faire connaître ses souhaits à son employeur ou à son représentant en la matière au regard de ses aptitudes et des besoins de l'entreprise.

Il doit également permettre à l'employeur de faire connaître au salarié ses propres attentes et sa perception des souhaits exprimés au regard des mêmes éléments.

Pour autant, un même entretien peut distinctement porter sur les deux finalités.

30.1. Bilan d'étape professionnel

Règles générales

a) Objectif/finalités

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

b) Public concerné

Tout salarié, après 2 ans d'ancienneté dans la même entreprise, bénéficie d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise, le cas échéant avec un concours technique extérieur. Cet entretien doit être renouvelé tous les 2 ans.

c) Initiative

L'entretien professionnel est réalisé à la demande du salarié qui, dès son embauche, doit être informé qu'il peut bénéficier de cet entretien dès lors qu'il aura 2 ans d'ancienneté dans la même entreprise.

Mise en œuvre

a) Préparation et déroulement

Afin d'aider le salarié à se préparer à cet entretien, une fiche d'information rappelant quelles en sont les finalités, les modalités de mise en œuvre lui est adressée en même temps que la convocation audit entretien.

Le salarié doit également être informé de l'identité de (des) l'interlocuteur(s) qu'il aura au cours de l'entretien.

L'entretien peut être assuré par le responsable hiérarchique direct du salarié, ou le supérieur immédiat de celui-ci. Il peut être également réalisé par un autre représentant de l'employeur ou toute autre personne mandatée à cet effet.

Le temps passé par le salarié à l'entretien du bilan d'étape professionnel est pris en compte au titre du temps de travail effectif. L'entretien professionnel doit, dans la mesure du possible, se dérouler pendant les horaires habituels de travail.

Les modalités précises de déroulement du bilan d'étape professionnel sont définies dans les entreprises, par l'employeur ou son représentant, afin de prendre en compte leurs spécificités ou impératifs d'organisation.

Concernant la catégorie des personnels embarqués, les temps partiels ou les personnes employées aux services de régulation ou planification, l'employeur pourra, après consultation des représentants du personnel, prévoir des modalités particulières de déroulement de l'entretien, sous réserve de respecter la réglementation et les accords collectifs en matière de durée du travail ou de prise des repos.

De la même façon, la formalisation des échanges et du déroulement du bilan d'étape professionnel est définie par l'entreprise.

L'entretien doit avoir une durée suffisante pour permettre un véritable débat contradictoire sur les différents thèmes abordés. Le support de formalisation doit faire apparaître ce caractère contradictoire et les positions exprimées par les participants à l'entretien.

b) Thèmes abordés

Lors de cet entretien, seront notamment abordés les points suivants :

- l'information du salarié sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation tout au long de la vie professionnelle ;

- l'identification des objectifs de professionnalisation pouvant permettre au salarié de s'adapter à l'évolution de son poste de travail, de renforcer sa qualification et de développer ses compétences ;
- l'identification des dispositifs de formation permettant de satisfaire ces objectifs ;
- les conditions de réalisation de la formation pendant ou en dehors du temps de travail et, dans le deuxième cas, les engagements réciproques de l'employeur et du salarié ;
- les possibilités et conditions pour le salarié de mobilisation de son droit individuel à la formation.

Cette démarche est menée en tenant compte des perspectives d'évolution du salarié à court et à moyen termes.

c) Conclusion et propositions d'actions de formation

A l'issue de l'entretien, l'employeur ou son représentant peut, en tenant compte des souhaits exprimés par le salarié, de ses aptitudes, de ses besoins constatés en matière de formation, des formations dont il a antérieurement bénéficié, des priorités fixées par le plan de formation de l'entreprise et des aspirations dont il a fait part, faire une ou des propositions d'action de formation au salarié accompagnées, le cas échéant, de leurs voies de financement possibles.

A cette occasion, il peut être proposé au salarié d'utiliser tout ou partie de son droit individuel à la formation pour compléter la ou les actions proposées.

En cas de désaccord du salarié, soit du fait de l'absence de propositions, soit sur les propositions qui lui sont faites en matière d'actions de formation professionnelle, les observations des différentes parties sont consignées dans le compte-rendu d'entretien, afin de servir de base de travail lors de l'entretien professionnel suivant.

Les propositions d'actions de formation éventuellement faites au salarié au cours ou à l'issue de l'entretien professionnel, de même que les formations souhaitées ou réalisées à la suite de l'entretien professionnel, qu'elles soient diplômantes ou non, peuvent figurer dans le passeport formation du salarié, s'il le souhaite.

Dans tous les cas, l'employeur est invité à tirer les conclusions de l'entretien professionnel pour alimenter une démarche d'anticipation sur les évolutions des emplois et des compétences dans l'entreprise.

Information des institutions représentatives du personnel

Les institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, sont informées des conditions dans lesquelles sont organisés et se déroulent les entretiens professionnels.

Dans les entreprises dont le comité d'entreprise a constitué une commission de la formation, celle-ci est, en outre, conformément aux dispositions de l'article L. 2325-26 du code du travail, chargée d'étudier les moyens propres à favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à l'information de ceux-ci dans le même domaine. Dans ce cadre, cette commission est informée des éléments quantitatifs et statistiques relatifs à la tenue des entretiens, et notamment des formations proposées à l'issue des entretiens.

30.2. Entretien de seconde partie de carrière

Règles générales

a) Objectif/finalités

L'entretien de seconde partie de carrière a pour objet d'informer les salariés sur leurs droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel, un bilan de compétences ou une action de professionnalisation.

b) Public concerné

Les salariés des entreprises ou groupe d'entreprises au sens de l'article L. 6321 1 du code du travail employant au moins 50 salariés dans l'année qui suit leur 45^e anniversaire.

c) Initiative

L'entretien de seconde partie de carrière est réalisé à l'initiative de l'employeur ou de son représentant.

Mise en œuvre

a) Préparation et déroulement

Afin d'aider le salarié à se préparer à l'entretien de seconde partie de carrière, une fiche d'information rappelant quelles en sont les finalités, les modalités de mise en œuvre et la portée lui est adressée en même temps que la convocation audit entretien de la seconde partie de carrière.

Le salarié doit également être informé de l'identité de (des) l'interlocuteur(s) qu'il aura au cours de l'entretien de seconde partie de carrière.

L'entretien peut être assuré par le responsable hiérarchique direct du salarié, ou le supérieur immédiat de celui-ci. Il peut être également réalisé par un autre représentant de l'employeur ou toute autre personne mandatée à cet effet.

Le temps passé par le salarié à l'entretien de seconde partie de carrière est pris en compte au titre du temps de travail effectif. L'entretien de seconde partie de carrière doit, dans la mesure du possible, se dérouler pendant les horaires habituels de travail.

Les modalités précises de déroulement de l'entretien de seconde partie de carrière sont définies dans les entreprises, par l'employeur ou son représentant, afin de prendre en compte leurs spécificités ou impératifs d'organisation.

Concernant la catégorie des personnels embarqués ou les personnes employées aux services de régulation ou planification, l'employeur pourra, après consultation des représentants du personnel, prévoir des modalités particulières de déroulement de l'entretien, sous réserve de respecter la réglementation et les accords collectifs en matière de durée du travail ou de prise des repos.

De la même façon, la formalisation des échanges et du déroulement de l'entretien de seconde partie de carrière est définie par l'entreprise.

L'entretien de seconde partie de carrière doit avoir une durée suffisante pour permettre un véritable débat contradictoire sur les différents thèmes abordés. Le support de formalisation doit faire apparaître ce caractère contradictoire et les positions exprimées par les participants à l'entretien.

Cet entretien peut, le cas échéant, être réalisé à l'occasion d'un entretien professionnel. Il devra cependant constituer une étape distincte de cet entretien.

b) Conclusion et propositions d'actions de formation

Conformément aux objectifs de ce dispositif, l'entretien de seconde partie de carrière peut déboucher, dans les conditions propres à chaque dispositif, sur un bilan d'étape professionnel, un bilan de compétences ou une action de professionnalisation.

Information des institutions représentatives du personnel

Les institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, sont informées des conditions dans lesquelles sont organisés et se déroulent les entretiens de seconde partie de carrière.

Dans les entreprises dont le comité d'entreprise a constitué une commission de la formation, celle-ci est, en outre, conformément aux dispositions de l'article L. 2325-26 du code du travail, chargée d'étudier les moyens propres à favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à l'information de ceux-ci dans le même domaine.

Dans ce cadre, cette commission est informée des éléments quantitatifs et statistiques relatifs à la tenue des entretiens, et notamment des formations proposées à l'issue des entretiens.

Article 31

Bilan de compétences

Règles générales

a) Objectif/finalités

Le bilan de compétences doit permettre au salarié concerné d'élaborer un projet professionnel, notamment par la réalisation d'actions de formation au titre de la période de professionnalisation.

Le bilan de compétences permet au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations, afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation, y compris dans une perspective de réorientation professionnelle.

b) Public prioritaire

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences.

En outre, un bilan de compétences pourra être proposé aux salariés remplissant cette même condition d'ancienneté dans l'entreprise, menacée dans leur emploi en raison d'une inaptitude physique ou d'une procédure pour licenciement économique.

c) Initiative

L'accès au bilan de compétences est une démarche individuelle, à l'initiative du salarié.

Néanmoins, l'employeur peut, lorsqu'il l'estime nécessaire, proposer à tout salarié de suivre un bilan de compétences. Dans ce cas, le salarié est libre de refuser la proposition sans que ce refus soit constitutif d'une faute ou d'un motif de licenciement.

Mise en œuvre

a) Déroulement

Le bilan de compétences peut se dérouler pendant ou en dehors du temps de travail, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, d'un congé de bilan de compétences, du droit individuel à la formation ou s'inscrire dans une action de formation, notamment dans le cadre d'un parcours individuel de formation.

Le bilan de compétences est réalisé par un prestataire spécialisé extérieur agréé. Une convention tripartite doit être signée par le salarié concerné, l'organisme prestataire et soit l'employeur – lorsque le bilan est réalisé dans le cadre du plan de formation, soit l'organisme paritaire agréé (FONGECIF) – lorsque le bilan est réalisé dans le cadre du congé du bilan de compétences.

Ces conventions tripartites sont établies conformément aux conventions types définies par arrêté ministériel.

L'organisme prestataire de bilans de compétences est tenu d'utiliser, pour les réaliser, des méthodes et des techniques fiables mises en œuvre par des personnels qualifiés dans le respect des dispositions du code du travail.

Le bilan de compétences doit comporter trois phases :

- une phase préliminaire ou d'information au cours de laquelle le déroulement et les méthodes et techniques utilisées au cours du bilan de compétences doivent être expliqués au salarié de façon à lui permettre de confirmer son engagement dans la démarche ;
- une phase d'investigation ou de diagnostic au cours de laquelle le salarié peut analyser ses motivations et intérêts (professionnels et personnels) et identifier l'ensemble de ses compétences et aptitudes (professionnelles ou personnelles) afin d'envisager ses possibilités d'évolution professionnelle et d'identifier ses besoins en matière de formation professionnelle ;

- une phase de conclusions au cours de laquelle le salarié prend connaissance des résultats de la phase précédente ; on lui communique notamment les facteurs lui permettant de favoriser, ou non, un projet professionnel que celui-ci passe par la réalisation d’actions de formation, ou non. Cette phase de conclusions permet, enfin, au bénéficiaire de prévoir les principales étapes de la mise en œuvre de son projet.

Synthèse et suite du bilan de compétences

A l’issue du bilan de compétences, outre les résultats détaillés qui lui ont été communiqués au cours de la troisième phase, le salarié doit se voir remettre par l’organisme prestataire du bilan de compétences un document de synthèse.

Ce document ainsi que les résultats détaillés ne peuvent être remis qu’au salarié, sauf si celui-ci autorise leur transmission à un tiers.

Lorsque le projet professionnel du bénéficiaire du bilan de compétences nécessite des actions de formation, celles-ci s’inscrivent dans le cadre de la réglementation générale applicable à la formation professionnelle.

Notamment, sans remettre en cause les objectifs et finalités du bilan de compétences rappelés à l’article 22 du présent accord, il peut être demandé au salarié, à l’issue de son bilan de compétences et au regard de son projet professionnel, d’imputer les actions de formations nécessaires à ce projet sur son droit individuel à la formation.

Les actions de formation souhaitées ou réalisées à la suite du bilan de compétences, quelle qu’en soit la nature, peuvent figurer dans le passeport formation du salarié.

Congé de bilan de compétences

Tout salarié justifiant d’au moins 5 ans, consécutifs ou non, d’activité en qualité de salarié, dont 12 mois dans l’entreprise, peut bénéficier d’un congé de bilan de compétences dont la durée ne peut excéder 24 heures de temps de travail, consécutives ou non.

Les modalités et conditions d’attribution du congé de bilan de compétences au salarié sont fixées par les dispositions légales et réglementaires.

Information des institutions représentatives du personnel

Les institutions représentatives du personnel, lorsqu’elles existent, sont informées des conditions dans lesquelles sont organisés et se déroulent les bilans de compétences dans le respect des principes de confidentialité et de secret professionnel propres à ce dispositif.

Article 32

Passeport orientation et formation

La loi du 24 novembre 2009 prévoit l’accès de tous à un passeport orientation et formation.

Sans pour autant le rendre obligatoire, les parties signataires du présent accord souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son passeport formation, qui reste sa propriété et dont il a la responsabilité d’utilisation. Les employeurs s’engagent à cet égard à favoriser l’élaboration par le salarié de son passeport formation.

Règles générales

a) Objectif/finalités

Le passeport orientation et formation permet à chaque salarié de faire jouer la mobilité interne ou externe dans les meilleures conditions en y recensant l’ensemble des connaissances, compétences et aptitudes professionnelles acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue, ou du fait des expériences professionnelles du salarié.

b) Public concerné

Tout salarié, quels que soient son ancienneté et son statut, peut établir son passeport formation et demander à son employeur les documents et attestations joignables à ce document.

Les employeurs s'engagent à cet égard à transmettre au salarié les informations en sa possession concernant les périodes et les formations suivies par le salarié.

c) Initiative

Les informations figurant dans le passeport orientation et formation, ou dans une annexe à celui-ci, sont de la seule initiative du salarié, celui-ci étant libre du choix des mentions qu'il souhaite y voir figurer.

Contenu

Le salarié peut notamment faire figurer dans son passeport orientation et formation :

- dans le cadre de sa formation initiale, les diplômes et titres ainsi que les aptitudes, connaissances et compétences susceptibles de l'aider dans son orientation et son évolution professionnelle ;
- tout ou partie des informations recueillies à l'occasion d'entretiens professionnels, d'un bilan de compétences ou d'un bilan d'étape professionnel ;
- les actions de formations prescrites par Pôle emploi ;
- les actions de formation mises en œuvre par l'employeur ou relevant de l'initiative individuelle ;
- les expériences professionnelles acquises lors de périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- les qualifications, dont les titres, diplômes et CQP, obtenues par la formation ou par la validation des acquis ;
- les habilitations obtenues ;
- le ou les emplois tenus dans le cadre d'un contrat de travail et les activités bénévoles, ainsi que les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois et de ces activités ;
- les activités tutorales exercées.

Le salarié peut également faire figurer en annexe de son passeport orientation et formation :

- les décisions ou les propositions en matière de formation professionnelle consécutives aux entretiens professionnels dont il a bénéficié ;
- les décisions ou les propositions en matière de formation professionnelle consécutives à un bilan de compétences dont il a bénéficié.

Modèle type

Dès lors que le passeport orientation et formation appartient au salarié, celui-ci peut choisir de l'élaborer sur tout support de son choix.

Toutefois, afin de lui conférer un caractère plus normalisé, les parties signataires préconisent de retenir le modèle établi par les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel et préconisé par l'OPCA de branche. Ce modèle peut être adapté pour tenir compte des pratiques particulières d'un secteur d'activité ou d'une entreprise dans les différentes rubriques constitutives du passeport orientation et formation.

Article 33

Annulation de l'accord du 27 octobre 2004

Le présent accord annule et remplace l'accord précédent du 27 octobre 2004.

Article 34

Entrée en application de l'accord

Le présent accord rentre en application à la date de signature.

Article 35

Publicité et dépôt

Le présent accord est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires et dépôt au secrétariat du conseil des prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Le présent accord établi conformément à l'article L. 2221-2 du code du travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires et au dépôt des accords collectifs de la direction des relations du travail dans les conditions définies par le décret n° 2006-568 du 17 mai 2006.

Article 36

Extension

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord dès sa signature, de sorte qu'il soit applicable dans tous les établissements entrant dans le champ d'application des conventions collectives et accords nationaux rappelés à l'article 1^{er}.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CAF.

Syndicats de salariés :

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

SGMF ;

FEETS FO ;

FNT CFE-CGC.

Brochure n° 3001

Convention collective nationale
IDCC : 1388. – INDUSTRIE DU PÉTROLE

ACCORD DU 12 SEPTEMBRE 2011
RELATIF À L'INSERTION ET À L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

NOR : ASET1151458M

IDCC : 1388

Entre :

L'UFIP,

D'une part, et

La CFE-CGC ;

La CMTE CFTC ;

La FNIC CGT ;

La CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1001

*Introduction : emploi des personnes en situation de handicap
dans les industries pétrolières*

a) Le présent accord, faisant suite à l'accord de branche portant sur l'égalité professionnelle conclu le 9 avril 2009, constitue le deuxième volet des dispositions relatives à l'égalité professionnelle que les parties signataires souhaitent insérer dans la convention collective nationale de l'industrie du pétrole.

b) Il a pour objectif de favoriser le recrutement ainsi que d'accompagner et de promouvoir l'emploi des personnes en situation de handicap ⁽¹⁾ au sein des industries pétrolières.

c) Après la signature des présentes, les parties se réuniront, à l'initiative de l'UFIP, pour procéder à un échange de vues sur les aspects de la diversité qui ne seraient couverts ni par l'accord du 9 avril 2009, ni par le présent accord, afin de définir un calendrier si nécessaire.

(1) Constitue un handicap, au sens de l'article L. 114 du code de l'action sociale et des familles (cf. loi n° 2005-102 du 11 février 2005, art. 2-I, 1°), « Toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société, subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

Article 1002

Preamble

a) Les parties signataires, à travers la conduite d'une négociation sur le thème de l'emploi des personnes en situation de handicap, rappellent leur volonté de promouvoir au sein des entreprises composant la branche professionnelle l'égalité de traitement entre les salariés tout au long de leur vie professionnelle.

b) Les parties signataires veulent plus précisément, par le présent accord, affirmer et mettre en œuvre l'égalité de traitement dont doit bénéficier tout travailleur handicapé ⁽¹⁾, afin que, à toutes les étapes de son recrutement puis de son déroulement de carrière, il se trouve en situation d'égalité devant l'emploi avec l'ensemble des salariés.

c) Les parties signataires considèrent que les objectifs définis au précédent alinéa constituent des facteurs d'enrichissement collectif et de cohésion sociale pour les salariés comme pour les entreprises.

d) Le présent accord s'inscrit notamment dans le prolongement et l'amélioration des lois suivantes :

- loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ;
- loi du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

e) Les parties signataires soulignent que :

1. Le présent accord de branche définit les dispositions visant à accompagner et à promouvoir, au sein des industries pétrolières, l'emploi des personnes en situation de handicap ; il constitue par conséquent un socle de référence afin que chaque entreprise, notamment au travers d'accords collectifs d'entreprise, poursuive, renforce et mette en œuvre les dispositions des présentes ;

2. La responsabilité première de la mise en œuvre du présent accord relève de la direction de l'entreprise ;

3. La mise en œuvre du présent accord sera d'autant plus efficace qu'elle bénéficiera de l'implication de tous les acteurs concernés : personnel d'encadrement, médecin du travail et service de santé au travail, direction des ressources humaines, ainsi que, sur une base volontaire, travailleurs handicapés eux-mêmes en poste dans l'entreprise ;

4. L'employeur associera étroitement les instances représentatives du personnel à l'application du présent accord ; il les tiendra régulièrement informées de sa mise en œuvre ;

5. La mise en œuvre du présent accord implique que l'employeur poursuive la lutte contre toute forme même involontaire de discrimination, directe ou indirecte, à l'égard des salariés, à chacune des étapes de leur vie professionnelle ;

6. Le présent accord vise à promouvoir l'égalité de traitement entre tous les salariés, sous la responsabilité de l'employeur, en rompant avec les représentations socioculturelles qui font obstacle à l'emploi des personnes en situation de handicap et qui dépassent d'ailleurs le cadre du milieu professionnel ;

(1) Au sens du code du travail, art. L. 5213-1 « Est considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique. ».

La liste des catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés est définie, à la date de signature du présent accord, par l'art. L. 5212-13 du code du travail : elle comprend notamment, sous certaines conditions, outre les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, les titulaires d'une pension d'invalidité...

7. La mise en œuvre du présent accord devra s'appuyer sur le déploiement de l'ensemble des moyens appropriés, lesquels comprendront notamment :

- des actions de formation, d'information et de communication qui viseront à sensibiliser l'ensemble du personnel afin de combattre les représentations, stéréotypes et schémas culturels relatifs à l'image des personnes en situation de handicap et préjudiciables au développement de l'égalité professionnelle ;
- des actions d'adaptation des locaux et de leurs accès ainsi que des postes de travail.

8. Les dispositions du présent accord participent d'une volonté d'amélioration continue de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap dans les emplois des industries pétrolières.

TITRE I^{ER}

PRINCIPES FONDATEURS ET ÉTAT DES LIEUX AU 31 DÉCEMBRE 2009

Article 1003

Principes fondateurs

a) Les parties signataires ont décidé de construire les dispositions du présent accord autour des principes fondateurs suivants :

1. Considérer que tout poste est susceptible d'être occupé par une personne en situation de handicap dès lors que le médecin du travail reconnaît son aptitude à ce poste ⁽¹⁾ ;

2. Adapter le poste de travail et/ou son environnement au salarié ⁽²⁾ ;

3. Créer les meilleures conditions, notamment par l'organisation du travail et l'adaptation des postes de travail, pour favoriser l'emploi des travailleurs handicapés et permettre d'atteindre l'objectif légal d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ⁽³⁾ par la mise en œuvre des différents moyens prévus à cet effet par le code du travail, en privilégiant l'emploi direct ;

4. Respecter l'égalité de traitement entre les salariés, lors du recrutement puis pendant le déroulement de la carrière ; à cette fin, considérer toute personne en situation de handicap sous le seul angle de ses qualifications et de son expérience professionnelle, à l'exclusion de toute autre considération ou préjugé tenant au handicap ;

5. Rechercher et mettre en œuvre tout moyen visant à assurer la reconversion et le maintien dans l'emploi d'une personne qui ne pourrait plus tenir son poste du fait de sa situation de handicap ; à cet égard, les victimes d'accidents du travail et/ou de maladies professionnelles feront l'objet d'une attention spécifique particulière ;

6. Favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap par des actions menées en amont de l'entrée dans la vie professionnelle : formation professionnelle en alternance, accueil de stagiaires, contacts et partenariats avec les associations, les établissements d'enseignement et les pouvoirs publics, participation à des forums et/ou journées spécifiques... ;

7. Créer et maintenir les conditions d'accessibilité aux lieux de travail de l'entreprise, y compris les locaux annexes, pour toute personne en situation de handicap (salariés, intérimaires, sous-traitants, visiteurs...) ;

b) Pour la mise en œuvre de ces principes fondateurs, l'employeur prend en compte la règle de droit selon laquelle « les différences de traitement fondées sur l'incapacité constatée par le méde-

(1) Les parties signataires considèrent que cette disposition, qui s'applique à tout salarié – dès lors qu'il détient les qualifications requises par le poste – doit être ici rappelée expressément s'agissant des travailleurs handicapés.

(2) Il s'agit là d'une règle générale édictée par le code du travail (cf. art. L. 4121-2 « Principes généraux de prévention »).

(3) 6 % de l'effectif total des salariés de l'entreprise à la date de signature du présent accord (cf. art. L. 5212-2 du code du travail).

cin du travail en raison de l'état de santé ou du handicap ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées » ⁽¹⁾ .

c) Il est rappelé l'obligation faite à l'employeur par le code du travail ⁽²⁾ d'engager chaque année ⁽³⁾ une négociation sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

d) La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé relève de la démarche individuelle du salarié ; porter cette situation à la connaissance de l'employeur permet un accompagnement adapté et facilite l'insertion professionnelle de la personne en situation de handicap.

Article 1004

Etat des lieux au 31 décembre 2009, en matière d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés au sein des industries pétrolières⁽⁴⁾

Sur la base des déclarations annuelles obligatoires d'emploi des travailleurs handicapés établies par les entreprises de la branche ⁽⁵⁾ au titre de l'exercice 2009, pour un effectif d'assujettissement de 19 800 salariés, les entreprises de la branche, afin de promouvoir l'emploi des travailleurs handicapés et de répondre à l'obligation légale d'emploi en la matière, ont eu recours :

- à hauteur de 2,0 % de l'effectif d'assujettissement, à l'emploi direct de salariés bénéficiaires, se répartissant de la manière suivante :
 - par type de contrat de travail : 85 % de CDI, 10 % de CDD et 5 % de salariés sous contrat de travail temporaire ou mis à disposition par une entreprise extérieure hors secteur protégé ;
 - par sexe : 67 % d'hommes et 33 % de femmes ;
 - par catégorie professionnelle : 16 % de cadres et 84 % d'OETAM ;
 - par secteur d'activité : 57 % dans le secteur administratif ou commercial, 43 % dans le secteur fabrication ;
- à hauteur de 0,2 % de l'effectif d'assujettissement, à la signature et la mise en œuvre de contrats ⁽⁶⁾ de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec le secteur protégé (entreprises adaptées, centres de distribution de travail à domicile, établissements ou services d'aide par le travail).

TITRE II

ÉVOLUTION DES MENTALITÉS EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Article 1005

Information, sensibilisation et formation des salariés

(1) Cf. code du travail, art. L. 1133-3 ; l'article L. 1133-4 précise que « les mesures prises en faveur des personnes handicapées et visant à l'égalité de traitement ne constituent pas une discrimination ».

(2) Cf. code du travail, art. L. 2242-13.

(3) En cas d'existence d'un accord collectif sur ce thème dans l'entreprise, la périodicité de la négociation est portée à 3 ans (cf. code du travail, art. L. 2242-13).

(4) L'UFIP, après consolidation de ces déclarations, a fourni les informations du présent titre aux organisations syndicales représentatives des salariés lors de la réunion paritaire de négociation du 9 septembre 2010.

(5) Ont participé à cette enquête les sociétés ou groupes (pour certaines de leurs sociétés) suivants : Antargaz, BP, ExxonMobil, Ineos, LyondellBasell, Petroplus, Primagaz, Shell, SRD, Total et Trapil.

(6) A titre indicatif, et sans que cette liste soit exhaustive, ces contrats concernaient principalement les domaines d'activité suivants : reprographie, mise sous enveloppe, affranchissement ; constitution de dossiers d'accueil pour les jeunes embauchés ; blanchissage de vêtements de travail ; collecte et démontage de déchets d'équipements électriques et électroniques ; traitement administratif des réponses aux candidatures spontanées ; entretien des espaces verts ; prestations de restauration ; mise sous pli de documents relatifs aux élections professionnelles ; saisie informatique...

a) Des stéréotypes culturels ou des représentations socioculturelles portant sur l'image des personnes en situation de handicap peuvent constituer des freins à leur intégration dans l'entreprise, au développement de leur emploi et notamment restreindre leur accès à l'ensemble des métiers et des niveaux de responsabilité.

b) Les entreprises de la branche organisent périodiquement et autant que de besoin des actions de sensibilisation, de communication, d'information ou de formation destinées à l'ensemble du personnel afin de combattre les stéréotypes culturels et les représentations socioculturelles évoquées au précédent alinéa. Pour animer ces différentes actions, l'employeur peut faire appel à des intervenants extérieurs, notamment à des membres d'associations représentatives des personnes en situation de handicap.

c) Les actions décrites au précédent alinéa visent tout particulièrement, notamment sous la forme d'actions de formation, le personnel d'encadrement ainsi que le personnel des directions des ressources humaines, en particulier celui chargé du recrutement et de la formation professionnelle ; ces personnels sont en effet des acteurs essentiels de la mise en œuvre du présent accord.

d) La diffusion du présent accord doit s'accompagner au sein de l'entreprise d'actions de communication destinées à informer et sensibiliser l'ensemble du personnel, rappelant les objectifs poursuivis à travers cette négociation et présentant de manière claire et pédagogique les dispositions adoptées. Cette communication est également assurée vers le public par le site internet de l'OPMQ ⁽¹⁾ des industries pétrolières, ainsi que par la participation éventuelle de l'UFIP à des forums appropriés, de manière à montrer l'ouverture des métiers de la branche aux personnes en situation de handicap.

e) Afin de pouvoir exercer pleinement leur rôle dans la mise en œuvre des présentes dispositions, les instances représentatives du personnel disposent annuellement des statistiques et/ou informations définies par les articles 1020 et 1021.

Article 1006

Egalité de traitement. – Discrimination et harcèlement

a) Le personnel en situation de handicap bénéficie de l'égalité de traitement que l'employeur doit respecter vis-à-vis de l'ensemble des salariés, lors du recrutement puis pendant le déroulement de la carrière.

b) Le personnel en situation de handicap bénéficie, au titre de la lutte contre la discrimination et le harcèlement, des dispositions des articles 903 et 904 de la CCNIP ⁽²⁾.

c) L'employeur s'assure que la hiérarchie joue pleinement son rôle dans la mise en œuvre effective des dispositions du présent titre.

TITRE III

RECRUTEMENT ET EMPLOI

Article 1007

Recrutement et emploi des personnes en situation de handicap

a) Le recrutement constitue une phase déterminante pour lutter contre les discriminations et instaurer ou renforcer l'égalité professionnelle. L'égalité de traitement entre toutes les candidatures lors du processus de recrutement est donc un élément essentiel de la politique d'égalité professionnelle ⁽³⁾.

(1) OPMQ : observatoire prospectif des métiers et des qualifications ; le site Internet de l'OPMQ est obtenu par le lien www.metiersdupetrole.com.

(2) CCNIP : convention collective nationale de l'industrie pétrolière.

(3) Cf. chapitre IX de la CCNIP, art. 905 et suivants.

b) Pour chaque entreprise ou établissement soumis à l'OETH ⁽¹⁾, l'employeur fixe un objectif triennal de taux d'emploi des travailleurs handicapés, déterminé selon les mêmes définitions que l'OETH. Cet objectif se décompose en deux sous-objectifs : l'emploi de salariés bénéficiaires et le recours à des contrats avec le secteur protégé (EA, CDTD, ESAT ⁽²⁾).

c) L'employeur informe les instances représentatives du personnel, selon leur champ de compétences, de cet objectif triennal ; ces instances en débattent et formulent leurs propositions et commentaires dans le cadre d'un dialogue avec l'employeur ; l'employeur effectue un suivi annuel de cet objectif devant ces mêmes instances.

d) Toutefois, lorsqu'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement est en vigueur sur l'emploi des personnes en situation de handicap et que cet accord fixe des objectifs relatifs aux travailleurs handicapés, les dispositions des deux alinéas précédents ne s'appliquent pas.

e) Afin de favoriser le recrutement de personnes en situation de handicap, il est recommandé à l'employeur de prendre notamment contact avec le réseau des associations et organismes de placement de ces personnes. Le cas échéant, l'employeur communique à ces associations et organismes la liste et la description des postes à pourvoir dans l'entreprise ainsi que les offres d'emploi qu'il émet.

f) Lors du recrutement, l'employeur examine, à qualifications et expérience professionnelles égales, les candidatures de personnes en situation de handicap :

- en considérant que tout poste est susceptible d'être occupé par une personne en situation de handicap dès lors que le médecin du travail reconnaît son aptitude à ce poste ;
- en prenant en compte, pour les postes de travail concernés, les possibilités d'adaptation et d'aménagement à des personnes en situation de handicap, en fonction de la nature et du degré de leur handicap ;
- enfin, en examinant les possibilités d'actions de formation des personnes en situation de handicap visant à leur permettre d'occuper les postes de travail concernés.

Article 1008

Descriptions de poste et offres d'emploi

a) Les offres d'emploi, à usage externe, et les descriptions de poste ou de fonction, à usage interne, présentent objectivement les caractéristiques du poste et les qualifications et expériences requises.

b) Ces offres d'emploi et ces descriptions de poste ou de fonction sont non discriminantes ; elles sont conçues et rédigées de telle manière que les emplois, postes et fonctions concernés soient attractifs pour le personnel en situation de handicap.

Article 1009

Maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

a) L'employeur engage l'ensemble des moyens visant à assurer le reclassement de tout salarié de l'entreprise qui serait déclaré inapte à son poste par le médecin du travail du fait de sa situation de handicap.

b) L'employeur apporte une attention particulière au cas où la situation d'inaptitude résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle reconnue.

c) Le reclassement recherché se situe en priorité sur un poste adapté aux qualifications du salarié et situé dans le même établissement.

(1) OETH : obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés (cf. code du travail, art. L. 5212-1 et suivants).

(2) EA, entreprises adaptées ; CDTD, centres de distribution de travail à domicile ; ESAT, établissements ou services d'aide par le travail.

d) Dans cette recherche, l'employeur étudie :

- les possibilités d'actions de formation, notamment sur proposition du médecin du travail, permettant au salarié de tenir un autre poste de l'entreprise ;
- les possibilités d'adaptation et d'aménagement des postes de travail de l'entreprise ; dans ce cadre l'employeur, sur demande du salarié et en liaison avec le médecin du travail, examine la possibilité de mettre en œuvre le télétravail ; l'employeur respecte alors les dispositions de l'ANI ⁽¹⁾ du 9 juillet 2005 relatif au télétravail : notamment, afin d'éviter l'isolement du salarié et la perte du lien social avec l'entreprise, l'employeur écarte si possible le recours permanent au télétravail et maintient la possibilité pour le salarié d'exercer périodiquement son activité professionnelle dans les locaux de l'entreprise.

e) Les institutions représentatives du personnel, selon leur champ de compétences et dans le respect des dispositions légales en vigueur, sont informées des situations de télétravail ainsi créées.

f) Tout salarié déclaré inapte à son poste du fait de sa situation de handicap par le médecin du travail et dont l'employeur ne peut assurer le reclassement au sein de l'entreprise peut, dans le mois de l'avis d'invalidité, faire la demande écrite à son employeur de communiquer son profil à l'UFIP qui le diffusera à l'ensemble des entreprises adhérentes ; la lettre de licenciement ne pourra être envoyée qu'un mois après cette diffusion par l'UFIP ; dans le cas où le salarié est licencié, la durée de préavis prévue par la présente convention collective est doublée.

Article 1010

Recours au secteur protégé : entreprises adaptées, centres de distribution de travail à domicile, établissements ou services d'aide par le travail

a) Afin d'apporter sa contribution à l'effort national en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, l'employeur examine la possibilité d'une part, de confier au secteur protégé des contrats de fournitures de biens et/ou de prestations de services, d'autre part, d'avoir recours à la mise à disposition de travailleurs handicapés au sein de son entreprise par les organismes du secteur protégé.

b) A cette fin, l'employeur se tient informé des organismes du secteur protégé auxquels il peut avoir recours, et plus particulièrement de ceux situés à proximité géographique de son établissement, ainsi que de la nature et de la gamme de leurs prestations.

c) A cette fin également, l'employeur sensibilise les services des achats de l'entreprise à la possibilité de recourir aux organismes du secteur protégé lorsque ces derniers sont en mesure de fournir les biens et services recherchés par l'entreprise.

d) L'employeur incorpore le volume d'emploi qu'il prévoit de confier au secteur protégé dans l'objectif triennal de taux d'emploi des travailleurs handicapés visé à l'article 1007 b.

e) L'employeur communique annuellement aux instances représentatives du personnel, selon leur champ de compétences, la liste des organismes du secteur protégé auxquels il a recours dans le cadre du présent article.

TITRE IV

INSERTION PROFESSIONNELLE ET FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 1011

Insertion professionnelle des salariés en situation de handicap

a) Afin de favoriser l'insertion professionnelle dans l'entreprise des personnes en situation de handicap, et de faire en sorte que ces personnes disposent de possibilités d'intégration professionnelle

(1) ANI : accord national interprofessionnel.

identiques à celles de l'ensemble des autres salariés, l'employeur met en place un dispositif d'accompagnement du travailleur handicapé durant sa période d'insertion professionnelle.

b) Ce dispositif est défini par l'employeur en fonction des besoins d'insertion identifiés, en liaison avec les services de santé au travail ; l'employeur peut également consulter à ce sujet les travailleurs handicapés eux-mêmes.

c) Ce dispositif peut prendre différentes formes :

- un référent hiérarchique, chargé de veiller dans la durée à la bonne intégration de la personne ;
- un tuteur plus spécifiquement consacré à la formation au poste de travail ;
- un parrain pour l'accueil dans l'entreprise et l'intégration sociale dans l'équipe, la découverte des locaux et l'initiation aux procédures internes ;
- un travail en binôme pour la formation à certaines tâches rendues difficiles par le handicap du salarié, etc.

d) Selon le dispositif mis en place par l'employeur, le salarié affecté à l'un des rôles décrits au précédent alinéa bénéficie des actions de formation et/ou de sensibilisation lui permettant de tenir ce rôle auprès du travailleur handicapé ainsi que du temps nécessaire à l'exercice de ce rôle ; pour tenir les rôles de tuteur et de parrain visés à l'alinéa précédent, l'employeur s'efforce de faire appel à des personnes volontaires.

e) Cet accompagnement vise à favoriser l'insertion du travailleur handicapé dans son activité professionnelle tout en lui permettant de développer sa propre autonomie sur son poste de travail.

Article 1012

Formation professionnelle des salariés en situation de handicap

a) L'employeur met en œuvre les moyens nécessaires pour que les salariés en situation de handicap bénéficient de conditions d'accès au contenu de la formation professionnelle identiques à celles proposées à l'ensemble des autres salariés.

b) L'employeur fournit annuellement aux instances représentatives du personnel des statistiques et/ou informations permettant d'évaluer les actions prises en application du présent article, sous réserve de pouvoir respecter l'anonymat des personnes concernées.

Article 1013

Insertion des personnes en situation de handicap par la formation professionnelle : accueil des stagiaires et des alternants

a) Les employeurs de la branche visent à contribuer à l'insertion dans la vie active et à la formation professionnelle des personnes en situation de handicap extérieures à l'entreprise.

b) A cette fin, les employeurs de la branche favorisent l'accueil des personnes en situation de handicap, soit en qualité de stagiaire, soit en qualité de bénéficiaire d'un contrat de formation en alternance (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) ; l'employeur s'efforce de fournir au stagiaire ou alternant concerné un tuteur disposant d'une formation appropriée (de type AGEFIPH ⁽¹⁾, par exemple).

c) Le recours aux stages et aux dispositifs de formation en alternance (apprentissage, contrats de professionnalisation) s'effectue sur des bases analogues à celles décrites à l'article 1007 f.

d) L'employeur fournit annuellement aux instances représentatives du personnel des statistiques et/ou informations permettant d'évaluer les actions prises en application du présent article, sous réserve de pouvoir respecter l'anonymat des personnes concernées.

e) L'employeur affecte une fraction de la taxe d'apprentissage à des organismes assurant la formation de personnes en situation de handicap ; l'employeur recueille sur ce sujet les propositions des

(1) AGEFIPH : association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

instances représentatives du personnel ; il procède à la consultation du comité d'entreprise prévue en la matière par le code du travail ⁽¹⁾.

TITRE V

CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Article 1014

Accessibilité des lieux de travail et aménagement des postes de travail

a) L'employeur rend les lieux de travail de l'entreprise, y compris les locaux annexes, accessibles aux personnes handicapées, quel que soit leur type de handicap, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en la matière ⁽²⁾.

b) L'employeur assure le maintien de cette accessibilité lors d'aménagements apportés aux locaux existants ou du transfert des postes de travail dans de nouveaux locaux.

c) Si l'entreprise met à disposition du personnel des emplacements de parking, les salariés handicapés ainsi que les personnes handicapées amenées à se rendre dans les locaux de l'entreprise bénéficient, en fonction de la nature de leur handicap, de places réservées au plus près des lieux de travail.

d) L'employeur, afin de faciliter l'insertion professionnelle et/ou le maintien dans l'emploi des personnes handicapées, étudie les différentes possibilités d'aménagement des postes de travail et se tient informé des évolutions en la matière ; il sollicite le cas échéant l'expertise et les conseils du médecin du travail et du FDIPH ⁽³⁾ ; il peut bénéficier, dans des conditions prévues par la loi, d'une aide financière de cet organisme.

e) Le CHSCT, dans le cadre de ses prérogatives générales définies par le code du travail, est consulté sur l'aménagement des postes de travail des travailleurs handicapés ainsi qu'avant toute transformation importante de ces postes.

f) Lors de la mise en place des présentes dispositions, il est recommandé à l'employeur qui n'y aurait pas déjà procédé de diligenter un audit de conformité relatif à l'accessibilité des lieux de travail aux travailleurs handicapés et d'en communiquer les résultats aux instances représentatives du personnel, selon leur champ de compétences ; un tel audit pourra être effectué sous couvert de l'AGEFIPH ou de l'ANACT ⁽⁴⁾. Il est recommandé à l'employeur de renouveler cet audit en cas d'évolution importante de la configuration des lieux de travail.

Article 1015

Aménagement des horaires de travail : travailleurs handicapés

Sur la base des propositions et/ou des recommandations du médecin du travail, l'employeur examine, en liaison avec le salarié handicapé et/ou sur sa demande éventuelle, les aménagements pouvant être apportés à son horaire de travail afin de favoriser son accès à l'emploi ou son maintien dans l'emploi.

(1) Cf. article L. 2323-41 du code du travail.

(2) Cf. code du travail, article L. 4221-1 ; cf. décret n°2009-1272 du 21 octobre 2009, codifié aux articles R. 4214-26 et suivants du code du travail.

(3) FDIPH : fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés.

(4) ANACT : agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail.

Article 1016

Aménagement des horaires de travail : aidants familiaux des personnes handicapées

Sur la base des propositions et/ou des recommandations médicales, ainsi que des éventuels avis émis par les services sociaux internes et/ou externes à l'entreprise, l'employeur examine les aménagements pouvant être apportés à l'horaire de travail d'un salarié ayant un lien de parenté avec une personne reconnue handicapée (grands-parents, père, mère, enfant, petit-enfant, frère, sœur, conjoint, partenaire d'un Pacs ou concubin) et lui portant assistance dans sa vie quotidienne, afin de prendre en compte les contraintes liées à cet accompagnement.

Article 1017

Aide au transport

a) Lorsqu'un travailleur handicapé se trouve dans l'impossibilité d'utiliser les transports en commun du fait de son handicap, il est recommandé à l'employeur :

- de mettre en œuvre, au bénéfice du travailleur handicapé, un barème d'indemnités kilométriques facilitant l'utilisation du véhicule personnel ;
- d'examiner la possibilité de contribuer aux dépenses d'aménagement du véhicule personnel requises par la situation de handicap du salarié ;
- d'examiner la possibilité, au bénéfice du travailleur handicapé, d'un dispositif d'aide au financement de son permis de conduire.

b) Si l'usage du véhicule personnel n'est pas adapté au cas du travailleur handicapé, il est recommandé à l'employeur d'apporter son assistance dans la recherche d'un mode de transport domicile-lieu de travail.

Article 1018

Aide au logement

a) Il est recommandé à l'employeur d'accompagner le travailleur handicapé dans ses démarches d'accès aux aides au logement qui existent dans l'entreprise ou l'établissement.

b) L'employeur examine la possibilité de contribuer aux dépenses d'aménagement de la résidence principale requises par la situation de handicap du salarié, ainsi que de contribuer aux dépenses permettant le rapprochement du domicile du travailleur handicapé et de son lieu de travail.

Article 1019

Démarches administratives

L'employeur facilite les démarches administratives ⁽¹⁾ rendues nécessaires par la situation de travailleur handicapé en fournissant au salarié concerné l'aide des services de l'entreprise (DRH, service de santé au travail, service social...), ainsi qu'en lui accordant à cette fin des aménagements ponctuels d'horaire.

TITRE VI

DISPOSITIONS DE SUIVI ET DE MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

Article 1020

Information des instances représentatives du personnel

Au niveau de l'entreprise et/ou de l'établissement, l'employeur fournit annuellement aux instances représentatives du personnel, selon leur champ de compétences, des statistiques et/ou informations

(1) A titre d'exemple, il peut s'agir de démarches administratives auprès des organismes relevant de la sécurité sociale, ou auprès de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

permettant d'évaluer la mise en œuvre des dispositions du présent chapitre de la convention collective, notamment :

- l'information, la sensibilisation et la formation des salariés (cf. art. 1005) ;
- la politique de recrutement au regard des objectifs et obligations d'emploi des travailleurs handicapés au sein de l'entreprise (cf. art. 1007) ;
- le recours par l'employeur aux organismes du secteur protégé (cf. art. 1010) ;
- la formation professionnelle des salariés handicapés (cf. art. 1012) ;
- l'accueil des stagiaires et alternants handicapés (cf. art. 1013).

Article 1021

Information de la CPNE

(commission paritaire nationale de l'emploi des industries pétrolières)

Au niveau de la branche, l'UFIP fournit annuellement à la CPNE des statistiques consolidées de branche portant sur les thèmes suivants :

- moyens mis en œuvre par les employeurs de la branche pour répondre à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, notamment :
 - emploi direct de salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi, analysé par type de contrat de travail, par sexe et par catégorie professionnelle ;
 - contrats de fournitures de biens et/ou de prestations de services avec le secteur protégé (entreprises adaptées, centres de distribution de travail à domicile, établissements ou services d'aide par le travail) ;
 - accueil de stagiaires en situation de handicap ;
- objectifs triennaux de taux d'emploi des travailleurs handicapés visés à l'article 1007 *b*.

TITRE VII

FORMALITÉS ET DATE DE PRISE D'EFFET COMMUNICATION DE L'ACCORD

Article 1022

Procédures d'opposition et de demande d'extension

a) Conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera notifié par l'UFIP à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de sa signature. La notification, qui devra être effectuée par lettre recommandée avec avis de réception adressée aux fédérations ou organisations syndicales ayant participé à la négociation, déclenchera l'ouverture du délai d'exercice du droit d'opposition.

b) Conformément aux dispositions du code du travail, le texte du présent accord sera déposé par l'UFIP auprès des services du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

c) Les parties signataires demanderont au ministre chargé du travail de rendre obligatoires les dispositions du présent accord, conformément aux dispositions du code du travail.

Article 1023

Normativité et date de prise d'effet

a) Les parties signataires conviennent qu'il ne pourra être dérogé aux obligations du présent accord par accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement, sauf si ce dernier est plus favorable.

b) Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

Article 1024

Communication de l'accord

- a) Les parties signataires considèrent que le présent accord contribue de manière importante à l'égalité professionnelle dans les entreprises de la branche.
- b) Les employeurs assureront la diffusion de l'accord à l'ensemble du personnel de la branche.

TITRE VIII

CODIFICATION

a) Le présent titre a pour objet de codifier les dispositions des présentes dans la convention collective nationale de l'industrie du pétrole (CCNIP).

b) Il est créé dans la CCNIP un chapitre X, intitulé « Insertion professionnelle et emploi des personnes en situation de handicap », dont les dispositions transposent le contenu des articles 1001 à 1024 des présentes, précédé de la mention suivante :

« Ce chapitre de la convention collective nationale de l'industrie du pétrole reprend les termes des articles 1001 à 1024 de l'accord de branche du portant sur l'insertion professionnelle et l'emploi des personnes en situation de handicap dans les industries pétrolières, étendu par arrêté du ».

Fait à Paris, le 12 septembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3001

Convention collective nationale
IDCC : 1388. – INDUSTRIE DU PÉTROLE

ACCORD DU 19 SEPTEMBRE 2011
RELATIF À LA PÉNIBILITÉ ET AU STRESS AU TRAVAIL
NOR : ASET1151462M
IDCC : 1388

Entre :

L'UFIP,

D'une part, et

La fédéchimie CGT-FO ;

La CMTE CFTC ;

La FNIC CGT ;

La FCE CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1101

Preamble

a) Les parties signataires, à travers la conduite d'une négociation de branche sur le thème de la pénibilité, ont reconnu la pénibilité de certaines activités professionnelles au sein des industries pétrolières ; elles ont voulu affirmer et mettre en œuvre leur volonté de développer une politique de prévention de cette pénibilité au travail, notamment par l'amélioration de l'organisation du travail et des conditions de travail ; elles ont voulu prendre en compte cette pénibilité pour en compenser les effets sur les salariés.

b) L'objectif premier du présent accord doit se situer dans le prolongement de l'accord santé au travail du 18 janvier 2007 : préserver l'intégrité physique et psychique des salariés, en ayant pour objectif d'éliminer les situations de pénibilité et de stress au travail. Dans la poursuite de cet objectif, cet accord doit éviter de culpabiliser l'individu par rapport au stress.

c) En effet, pour que l'activité professionnelle s'accomplisse en toute quiétude et puisse constituer une source d'épanouissement personnel pour chaque salarié, elle ne doit pas avoir d'effets néfastes, à court terme ou à long terme, sur la santé du salarié, ni sur l'équilibre entre sa vie professionnelle et sa vie privée.

d) Les parties signataires sont animées par la volonté que cette démarche soit une démarche dynamique et continue produisant des effets favorables allant dans le sens du bien-être au travail pour les salariés en même temps qu'elle constitue une source de progrès économique et social.

e) Les parties signataires considèrent que cette négociation est notamment fondée sur les articles L. 4121-1 à L. 4121-5 du code du travail : l'article L. 4121-1 stipule, dans sa version en vigueur à la date de signature du présent accord, que « l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. ».

f) Les parties signataires considèrent que cette négociation s'inscrit dans le prolongement des textes suivants :

1. L'article 12 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003, dite loi Fillon, portant réforme des retraites, invitant à une négociation au niveau interprofessionnel puis au niveau professionnel sur la définition et la prise en compte de la pénibilité ;

2. L'accord de branche du 18 janvier 2007 portant sur la santé au travail dans les industries pétrolières ;

3. L'accord national interprofessionnel du 12 mars 2007 sur la prévention, la tarification et la réparation des risques professionnels, notamment dans son titre I^{er} « Orientation pour une prévention des risques professionnels plus efficace »,

ces deux derniers accords fournissent en effet les axes de développement de la prévention des risques professionnels pour la santé, au sein de l'entreprise ainsi que dans ses relations avec les entreprises extérieures.

g) Cet accord tient compte des dispositions de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, et plus particulièrement de ses articles 60 et suivants relatifs aux conditions de pénibilité, ainsi que de ses décrets d'application, dont il est rappelé qu'ils prévoient, sous certaines conditions légales, la mise en place par l'entreprise d'un accord ou d'un plan de prévention de la pénibilité.

h) Les parties signataires ont également souhaité, parmi les différents aspects de la pénibilité au travail, marquer leur prise de conscience particulière des risques psychosociaux liés au travail en leur consacrant un volet spécifique de la négociation ; les parties signataires veulent ainsi affirmer que le stress, désormais identifié comme risque professionnel pour la santé au travail, doit faire l'objet d'une démarche de prévention complète et spécifique.

i) Les parties signataires considèrent que ce volet de la négociation s'inscrit dans le prolongement de l'accord-cadre européen du 8 octobre 2004 sur le stress lié au travail, du titre VII de l'accord de branche du 18 janvier 2007 portant sur la santé au travail dans les industries pétrolières, ainsi que de l'accord national interprofessionnel sur le stress au travail du 2 juillet 2008.

j) Enfin, les parties signataires ont consacré un volet de la négociation à l'examen de différents dispositifs d'aménagement du poste de travail, de réorientation professionnelle ou de cessation anticipée d'activité.

k) Dans ce cadre de réflexion, une attention particulière a notamment été apportée au lien entre pénibilité et âges de la vie, dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi.

Article 1102

Introduction

a) Le présent accord collectif de branche définit les orientations et les dispositions visant à assurer la prévention, la prise en compte et la compensation de la pénibilité et du stress au travail ; il constitue par conséquent un socle de référence afin que chaque entreprise :

1. Poursuive ou mette en œuvre, avec les effectifs nécessaires, une politique de prévention de la pénibilité et du stress au travail pour ses salariés, ainsi que pour l'ensemble des personnels qui opèrent dans ses établissements, en prenant en compte les spécificités des postes de travail ;

2. Prenne en compte et compense les effets de la pénibilité et du stress au travail sur son personnel selon les dispositions définies par le présent accord.

b) La responsabilité de la mise en œuvre du présent accord relève de l'employeur.

c) Le présent accord sera mis en œuvre d'autant plus efficacement qu'il bénéficiera de l'implication de l'ensemble des acteurs concernés : employeur, médecins du travail et personnel des services de santé au travail, CHSCT, délégués du personnel et autres instances représentatives du personnel, intervenants en prévention des risques professionnels ;

d) L'employeur s'engage à associer étroitement les instances représentatives du personnel à la mise en œuvre du présent accord, ainsi qu'à ses conditions de suivi et à l'atteinte de ses objectifs ;

e) La mise en œuvre du présent accord devra s'appuyer sur le déploiement de l'ensemble des moyens appropriés, notamment en termes d'effectifs et d'organisation du travail, en matière de prévention comme en matière de prise en compte et de compensation de la pénibilité et du stress au travail ;

f) Les dispositions prévues par le présent accord relèvent d'une volonté d'amélioration continue des conditions de travail des salariés de l'industrie pétrolière ainsi que de l'ensemble des personnels travaillant dans ses établissements, en incluant le personnel intérimaire et le personnel des entreprises sous-traitantes ; cette démarche de prévention de la pénibilité et du stress au travail doit donc se poursuivre au-delà de la conclusion de cette négociation, en prenant notamment en compte les évolutions de l'organisation du travail, des conditions de travail et des technologies mises en œuvre.

TITRE I^{ER}

PÉNIBILITÉ ET STRESS AU TRAVAIL : RECONNAISSANCE ET DÉFINITION CARACTÉRISTIQUES ET CONSÉQUENCES POUR LE SALARIÉ

Article 1103

Reconnaissance et définition de la pénibilité au travail

a) La pénibilité au travail, au sens de l'article L. 4121-3-1 du code du travail, est la conséquence, immédiate ou différée, des sollicitations qui s'exercent physiquement et physiologiquement sur le salarié au cours de son parcours professionnel, du fait de la pratique de certaines activités, lesquelles peuvent alors être qualifiées de pénibles.

b) Les sollicitations physiques, souvent mesurables, peuvent se manifester dans les situations suivantes, mentionnées à titre d'exemple et sans être exhaustif : exposition du salarié à un niveau sonore élevé, travail à la chaîne, travail en équipes successives alternantes, nombre journalier élevé d'heures de conduite automobile, acheminement vers des travaux en hauteur en l'absence d'ascenseur...

Article 1104

Reconnaissance et définition du stress au travail

a) Le stress au travail ressenti par un salarié est la conséquence, immédiate ou différée, des sollicitations psychiques qui s'exercent sur le salarié au cours de son parcours professionnel, du fait de la pratique de certaines activités, lesquelles peuvent alors être qualifiées de « stressantes ».

b) Ces sollicitations psychiques, en général difficiles à mesurer, peuvent apparaître, par exemple et sans être exhaustif, du fait de certains rythmes de travail ou de certains modes d'organisation du travail.

c) Le stress au travail a fait l'objet d'un « accord européen sur le stress au travail », en date du 8 octobre 2004, ainsi que d'un accord national interprofessionnel sur le même thème en date du 2 juillet 2008.

d) Un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception ⁽¹⁾ qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses ressources et moyens pour y faire face.

e) L'individu peut être en mesure de gérer la pression à court terme, mais il éprouve de grandes difficultés face à une exposition prolongée ou répétée à des pressions intenses.

f) Certaines activités professionnelles peuvent être à la fois pénibles et stressantes, au sens des définitions ci-dessus.

Article 1105

Pénibilité et stress au travail : caractéristiques et conséquences pour le salarié

Pour mieux identifier, évaluer et prévenir la pénibilité et le stress au travail, il est essentiel d'en souligner certaines caractéristiques :

a) La pénibilité d'une tâche ou le stress lié à une tâche sont des données évolutives, et non figées dans le temps ; elles ne peuvent donc pas être définies une fois pour toutes ;

b) Les progrès technologiques, l'évolution de l'organisation et/ou des méthodes de travail, l'amélioration des mesures et/ou équipements de protection disponibles peuvent et doivent permettre d'alléger ou de supprimer la pénibilité et le stress au travail ; toutefois, dans certains cas, l'évolution de l'organisation et/ou des méthodes de travail peut aussi amplifier la pénibilité ou le stress au travail ou en faire apparaître de nouvelles formes ;

c) La pénibilité et le stress au travail doivent être évalués en prenant en compte différents paramètres : l'impact de travaux pénibles sur la santé des salariés est lié à l'intensité, à la fréquence et à la durée de ces travaux ; cet impact peut également différer d'un salarié à l'autre, ainsi que selon l'âge de la vie ⁽²⁾ ;

d) La pénibilité et/ou le stress au travail peuvent se manifester physiquement, physiologiquement ou psychiquement ; ils peuvent ne pas se manifester immédiatement, mais seulement de manière différée ; en tout état de cause, pour la pénibilité comme pour le stress au travail, c'est la perception (ou encore le « ressenti ») du salarié, immédiate ou différée, qui fournit la mesure du phénomène ou qui peut contribuer à la fournir ; cette perception (ou « ressenti ») peut varier d'un salarié à l'autre face à une même situation ⁽³⁾ ;

e) La pénibilité et/ou le stress au travail peuvent résulter d'un seul facteur, mais ils peuvent également résulter de l'action combinée de plusieurs facteurs dont aucun, agissant isolément, n'est reconnu pénible ou stressant ;

f) La pénibilité et/ou le stress au travail peuvent comporter des aspects réversibles, qui appellent des actions correctrices. La pénibilité et/ou le stress au travail peuvent également provoquer des dégâts durables ou même irréversibles sur la santé du salarié, par une usure prématurée de l'organisme, et appeler alors des mesures de compensation et/ou de réparation dans le cadre de la procédure complémentaire de reconnaissance du caractère professionnel d'une affection, procédure instaurée dans le code de la sécurité sociale par l'article 7 ⁽⁴⁾ de la loi n° 93-121 du 27 janvier 1993.

(1) Le terme « perception » appelle le commentaire suivant : bien que le stress trouve sa source dans la perception des faits, et bien que cette perception puisse – par définition – ne pas correspondre exactement aux faits eux-mêmes, le stress n'en demeure pas moins un phénomène bien réel.

(2) La référence à l'âge ne constitue pas une discrimination directe ou indirecte entre les salariés mais s'appuie sur un fait biologique avéré ; il convient de rappeler à ce propos que l'employeur a en tout état de cause l'obligation d'« adapter le travail à l'homme » (cf. code du travail, art. L. 4121-2).

(3) Il s'agit là encore (cf. note précédente) non pas d'une discrimination directe ou indirecte mais du constat d'un fait médicalement avéré.

(4) Cf. article L. 461-1, alinéas 4 et 5, du code de la sécurité sociale.

TITRE II

PÉNIBILITÉ ET STRESS AU TRAVAIL : FACTEURS ET CAUSES

Article 1106

Principe général

Pour mieux identifier, évaluer et prévenir la pénibilité et le stress au travail, il est essentiel d'en identifier les facteurs et les causes.

Article 1107

Facteurs et causes de la pénibilité physique au travail

Les facteurs de pénibilité sont définis selon l'article D. 4121-5 du code du travail :

1° Au titre des contraintes physiques marquées :

- a) Les manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2 ;
- b) Les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
- c) Les vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1.

2° Au titre de l'environnement physique agressif :

- a) Les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60, y compris les poussières et les fumées ;
- b) Les activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1 ;
- c) Les températures extrêmes ;
- d) Le bruit mentionné à l'article R. 4431-1.

3° Au titre de certains rythmes de travail :

- a) Le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 ;
- b) Le travail en équipes successives alternantes ;
- c) Le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini.

Article 1108

Facteurs et causes du stress lié au travail

a) A l'instar des autres risques professionnels pour la santé au travail, le stress doit faire l'objet, de la part de l'employeur, d'une démarche d'identification et d'évaluation, cette dernière pouvant être qualitative et/ou quantitative.

b) Toute situation de stress lié au travail doit faire l'objet d'une analyse des causes.

c) Une situation de stress lié au travail peut être identifiée par l'employeur, le médecin du travail, le service de santé au travail, l'intervenant en prévention des risques professionnels, l'encadrement du salarié, les représentants du personnel ou le salarié lui-même.

d) Les causes du stress lié au travail peuvent notamment – sans que cette liste soit exhaustive – relever des catégories suivantes :

1. La tâche, par sa nature même (monotone ou répétitive...) ou du fait de ses caractéristiques qualitatives ou quantitatives (pression d'une cadence ou d'une échéance à respecter, niveau élevé de précision requis, introduction d'une nouvelle technologie...) ;

2. L'organisation du travail : absence de planification, volume de la charge de travail rapporté à l'effectif, imprécision des missions, exigences contradictoires, absence d'autonomie, changements fréquents d'organisation du travail... ;

3. Les relations de travail : manque de soutien de la hiérarchie ; relations conflictuelles avec les collègues, clients, fournisseurs, sous-traitants... ; isolement physique ou relationnel, harcèlement... ;

4. L'environnement physique : bruit, chaleur, effectif trop important par rapport à la superficie ou à la configuration des locaux... ;

5. L'environnement socio-économique de l'entreprise : compétitivité du secteur, restructuration, fusion ou cession de certaines activités, fermeture de sites, incertitudes sur les perspectives...

e) Les parties signataires souhaitent qu'une attention particulière soit apportée aux modifications du poste de travail, et notamment à l'organisation du travail en bureau ouvert ; ainsi, plus précisément, avant la mise en place d'un bureau ouvert, le CHSCT, dans le cadre de ses prérogatives légales, pourra conduire une réflexion sur les conditions de travail des salariés qui y sont affectés, afin que l'employeur arrête les actions à mettre en œuvre – ainsi que les moyens appropriés correspondants – pour prévenir le stress au travail susceptible d'affecter les salariés concernés.

f) Cette analyse des facteurs de stress rencontrés par un salarié sur son lieu de travail doit prendre en compte les éléments suivants :

1. Chacun réagit de manière différente à des situations similaires ⁽¹⁾ ;
2. Toute manifestation de stress au travail ne doit pas être considérée par définition comme stress lié au travail.

Article 1109

Indicateurs du stress lié au travail

a) Parmi les indicateurs potentiels de stress, susceptibles de constituer autant de signaux ou de seuils d'alerte, peuvent être mentionnés – sans que cette liste soit exhaustive, lorsque certains de ces phénomènes apparaissent ou s'amplifient dans un secteur donné de l'établissement ou de l'entreprise :

1. Un niveau élevé d'absentéisme ;
2. Un taux de démissions élevé du personnel ;
3. Une augmentation notable du taux de presque accidents ou d'accidents ;
4. Une augmentation notable du nombre des visites spontanées au service de santé au travail ;
5. Des tensions ou conflits interpersonnels répétés ;
6. Des passages à l'acte violents contre soi-même, contre autrui ou contre le matériel...

b) L'employeur s'assure que les instances représentatives du personnel, selon leur champ de compétences, disposent annuellement des informations correspondant à ces différents indicateurs, selon des modalités définies au niveau de l'entreprise ou de l'établissement⁽²⁾.

Article 1110

Combinaison des facteurs de pénibilité et/ou de stress, ou copénibilité au travail

a) La pénibilité et/ou le stress au travail peuvent résulter d'un seul facteur, mais ils peuvent également résulter de l'action combinée de plusieurs facteurs dont aucun, agissant isolément, n'est reconnu pénible ou stressant. Il s'agit alors d'une situation dite de copénibilité.

b) Dans une situation de ce type, les facteurs en cause peuvent ajouter leurs effets les uns aux autres et entraîner des conséquences aggravées pour le salarié.

(1) Cf. notes de bas de page 2 et 3.

(2) La fourniture de ces informations peut notamment s'effectuer par le rapport annuel d'activité du médecin du travail (cf. code du travail, art. D. 4624-42 et suivants) et/ou par le bilan social.

TITRE III

**MESURES DE PRÉVENTION ET DE PROTECTION FACE À LA PÉNIBILITÉ
ET AU STRESS AU TRAVAIL**

Article 1111

Principes généraux

L'employeur se conforme aux obligations prescrites par le code du travail en matière de santé et de sécurité au travail, tout en s'efforçant d'atteindre des objectifs plus ambitieux. Outre des actions de prévention, il réalise des actions d'information et de formation et il met en place une organisation et des moyens adaptés ⁽¹⁾.

Article 1112

Démarche de prévention de la pénibilité au travail

a) La démarche de prévention face à une situation de pénibilité au travail peut se décomposer en différentes étapes :

1. Identifier les facteurs de pénibilité rencontrés, que ces facteurs soient liés à la nature du travail, à l'organisation du travail ou à l'environnement du poste de travail ;

2. Evaluer les conséquences de ces facteurs de pénibilité sur la santé ;

3. Définir des dispositions de prévention et de protection visant à éliminer les facteurs de pénibilité :

i) En remplaçant prioritairement ce qui est pénible par ce qui est moins pénible ;

ii) En privilégiant les mesures à caractère collectif et celles situées le plus en amont possible du facteur de pénibilité rencontré, c'est-à-dire le plus près possible de sa source ; ces mesures comprennent notamment l'aménagement du poste de travail, l'amélioration des conditions de travail et/ou de l'organisation du travail, ainsi que la formation des salariés et de l'encadrement ;

iii) En recherchant, pour chaque action de prévention, l'adaptation du poste de travail au salarié, à partir de la perception (ou « ressenti ») du salarié sur la pénibilité de son poste ;

iv) En respectant les normes légales et réglementaires en vigueur en matière d'ergonomie du poste du travail ⁽²⁾ ;

v) En prenant toutes dispositions pour que l'effectif permette de faire face à la charge de travail ;

4. Reprendre à intervalles réguliers la démarche ci-dessus, pour évaluer les changements survenus au regard de la situation de pénibilité et vérifier que la prévention des facteurs de pénibilité garde son efficacité initiale.

b) Le CHSCT et, le cas échéant, les autres institutions représentatives du personnel, sont informés des actions de prévention conduites en application du présent article, selon des modalités définies au niveau de l'entreprise ou de l'établissement ⁽³⁾.

Article 1113

Démarche de prévention du stress lié au travail

a) A l'instar des autres facteurs susceptibles d'altérer la santé des salariés, le stress lié au travail, une fois identifié et évalué, doit faire l'objet, de la part de l'employeur, de mesures de prévention, d'élimination ou à défaut de réduction.

(1) Cf. code du travail, article L. 4121-1.

(2) Cf. notamment, à titre d'exemple, les normes relatives à l'implantation des bureaux ouverts.

(3) La fourniture de ces informations peut notamment s'effectuer par le rapport annuel au CHSCT (cf. code du travail, art. L. 4612-16, 1°) et/ou par le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (cf. code du travail, art. L. 4612-16, 2°).

b) Les mesures de prévention, d'élimination ou à défaut de réduction du stress lié au travail peuvent notamment comprendre :

1. L'amélioration de l'organisation du travail et/ou des méthodes de travail, de la communication et de l'information au sein de l'entreprise ;

2. L'organisation d'actions de formation pour les salariés, leur permettant d'acquérir une maîtrise approfondie de leur poste de travail et de ses évolutions ;

3. La sensibilisation et la formation du personnel de supervision :

– à la réglementation en matière de santé et sécurité au travail ;

– et plus particulièrement au phénomène du stress lié au travail et aux manières de l'identifier, de l'évaluer, de le prévenir, de l'éliminer ou, à défaut, de le réduire de manière significative ;

4. L'organisation d'actions de sensibilisation et de formation visant à permettre au salarié de prendre conscience du stress lié au travail et de l'identifier, afin qu'il puisse contribuer au déploiement des mesures de prévention, d'élimination ou, à défaut, de réduction du stress mises en œuvre par l'employeur.

c) Le CHSCT et, le cas échéant, les autres institutions représentatives du personnel, sont informés des actions de sensibilisation, de formation et de communication conduites en application du présent article, selon des modalités définies au niveau de l'entreprise ou de l'établissement ⁽¹⁾.

Article 1114

Organisation du travail, facteur clé de la prévention de la pénibilité et du stress lié au travail

a) Parmi les facteurs de prévention de la pénibilité et du stress lié au travail, l'organisation du travail joue un rôle essentiel.

b) De ce fait, l'employeur met en œuvre les dispositions ci-après :

1. La charge de travail confiée à chaque salarié, ainsi que sa planification, sont déterminées de telle manière qu'elles soient compatibles avec l'horaire du poste de travail, avec la prise régulière des jours de congé et de RTT, avec le départ en formation professionnelle et avec les moyens donnés au salarié pour accomplir sa tâche ; dans la mise en œuvre de cette disposition, l'employeur porte une attention particulière aux situations d'évolution rapide de la charge de travail ;

2. L'employeur ne prend pas en compte le « présentéisme » ⁽²⁾, notamment pour apprécier la contribution du salarié ou pour déterminer l'évolution de sa carrière ;

3. La durée quotidienne maximale effective du travail est fixée à 10 heures pour tous les salariés, y compris pour ceux dont l'horaire est régi par une convention de forfait en jours ;

4. Le calcul de la durée annuelle de travail prévoit 104 jours au titre des repos hebdomadaires ;

5. L'employeur met en œuvre l'organisation et les moyens permettant au salarié de récupérer dans les délais les plus brefs, dès lors que le niveau d'activité le permet, les heures supplémentaires récupérables en temps ;

6. Les parties signataires recommandent, lors de la mise en place d'un compte épargne-temps (CET), de préserver les temps de repos dont doit bénéficier le salarié au fur et à mesure que se déroule sa vie professionnelle et de conserver pour chaque salarié, a minima, l'équivalent de 5 semaines de repos par an, toutes natures de jours de repos confondues (congés payés, jours de RTT, jours de repos conventionnels...).

(1) Cf. note de bas de page relative à l'article 1112 b.

(2) « Présentéisme » désigne ici le fait pour le salarié d'être présent sur son poste de travail au-delà du temps requis par la charge de travail de ce poste.

7. L'employeur définit des règles encadrant les horaires des réunions, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée quotidienne du travail ainsi que dans le respect des horaires de l'établissement ; dans le cas où un horaire flexible ou variable individualisé a été mis en place dans l'établissement, l'employeur privilégie les plages fixes communes dudit horaire pour y organiser les réunions.

8. Sauf situations particulières (danger, urgence...), l'utilisation des nouvelles technologies d'information et de communication (NTIC) ne doit pas avoir pour effet d'empiéter sur la vie personnelle du salarié ; plus globalement, c'est la vie professionnelle dans son ensemble qui ne doit pas empiéter sur la vie personnelle du salarié, mais la présente disposition vise à souligner le risque accru que font naître en la matière les NTIC.

9. Le personnel dit « itinérant » (salariés dont une part importante de l'activité s'exerce au travers de déplacements au moyen d'un véhicule) bénéficie de règles d'entreprise fixant la distance maximale quotidienne parcourue, la durée maximale quotidienne de conduite et les critères minimaux de confort⁽¹⁾ et de sécurité du véhicule utilisé ; le CHSCT et, le cas échéant, les autres institutions représentatives du personnel, sont informés de ces règles.

10. Le personnel dit « itinérant » défini à l'alinéa précédent, ainsi que le personnel dont une part importante de l'activité s'exerce au travers de déplacements en Europe ou dans le monde, bénéficie en cas d'incapacité à son poste prononcée par le médecin du travail, d'un reclassement sur un poste sédentaire.

c) L'employeur s'engage à la bonne application de ces règles.

TITRE IV

MESURES DE COMPENSATION DES EFFETS DE LA PÉNIBILITÉ ET DU STRESS AU TRAVAIL

Article 1115

Principes généraux

a) Les parties signataires affirment leur volonté que tout salarié de la branche ait les moyens de préserver sa santé physique et sa santé mentale tout au long de sa carrière.

b) Les mesures de prévention et de protection définies au présent accord face à la pénibilité et au stress au travail visent à concourir à l'objectif défini au précédent alinéa.

c) Ces mesures peuvent toutefois, face à certaines activités pénibles et/ou stressantes et pour certains salariés, ne plus suffire lorsque le salarié avance en âge, du fait des conséquences physiologiques du vieillissement sur son organisme.

d) Le présent titre, en prenant notamment en compte l'âge du salarié, propose donc des mesures de compensation des effets de la pénibilité et du stress au travail.

Article 1116

Pénibilité, stress au travail et gestion des âges : emploi des seniors ou salariés âgés

a) Au cours de l'entretien professionnel qui suit le 45^e anniversaire du salarié⁽²⁾, puis des entretiens professionnels de deuxième partie de carrière⁽³⁾, l'employeur examine, sur la demande du salarié, un éventuel aménagement de ses conditions d'emploi du fait des activités pénibles et/ou stressantes que le salarié doit, le cas échéant, assurer.

(1) L'appréciation de ces critères de confort prendra notamment en compte la distance moyenne quotidiennement parcourue.

(2) Entretien prévu par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et par son avenant n°1 du 20 juillet 2005.

(3) Entretiens prévus, tous les 5 ans à partir de l'entretien précité, par l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors.

b) L'employeur peut également solliciter, sur ce sujet et dans le respect du secret médical, la position du médecin du travail ayant reçu le salarié pour sa dernière visite médicale périodique ; si cela paraît approprié, l'employeur ou le salarié a également la possibilité, à cette occasion, de déclencher un nouvel examen médical du salarié.

c) Différentes mesures peuvent être envisagées et mises en œuvre par l'employeur :

1. Aménagement du poste de travail, afin de rechercher la plus grande compatibilité possible entre ce poste de travail et l'évolution des capacités du salarié avec l'âge ; cet aménagement peut notamment s'appuyer sur une étude ergonomique, menée si nécessaire dans une approche pluridisciplinaire (service HSE, médecin du travail, service de santé au travail, IPRP, CHSCT...) ;

2. Aménagement des horaires de travail du salarié, notamment par recours au temps partiel ; ce passage au temps partiel pourra survenir sur demande du salarié et avec accord de l'employeur ; le salarié bénéficiera dans tous les cas d'une priorité de retour à un contrat de travail à temps plein s'il en fait la demande ; si la transformation du contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel s'effectue dans les 2 années précédant la date à laquelle le salarié pourra effectivement bénéficier d'une retraite à taux plein, l'employeur examinera la possibilité de maintenir les cotisations retraite patronales au niveau de celles afférentes à un salaire reconstitué à temps plein ; ce maintien prendra fin, en tout état de cause, à la date à laquelle le salarié peut bénéficier de la retraite à taux plein ;

3. Réorientation du salarié vers des travaux ou postes de travail exerçant des sollicitations moindres sur le plan physique et/ou sur le plan mental, en veillant toutefois à ce que cette nouvelle affectation du salarié ne comporte pas un aspect dévalorisant ;

4. Affectation du salarié à des missions de tutorat, afin de mettre à profit son expérience dans le cadre de la transmission des savoirs et des compétences ; cette affectation s'opère soit sur demande du salarié et avec accord de l'employeur, soit sur proposition de l'employeur et avec accord du salarié ; cette affectation doit notamment répondre aux conditions cumulatives suivantes :

i) L'employeur adapte en conséquence la charge de travail qui reste dévolue au salarié en dehors de ses missions de tutorat ;

ii) Le salarié peut se voir proposer des actions de formation à la fonction tutorale ;

iii) Les missions de tutorat accomplies par le salarié sont prises en compte lors des entretiens d'évaluation de la performance.

Article 1117

Mesures de compensation relatives au travail posté

L'article 712 de la convention collective nationale de l'industrie du pétrole est modifié comme suit :

« a) La cessation anticipée d'activité objet du présent article est un dispositif compensant la pénibilité du travail posté sur la durée. En ce sens, elle doit être exercée en amont de la date à laquelle les conditions d'âge et de trimestres requis sont au plus tôt réunies pour liquider à taux plein la retraite de base de la sécurité sociale.

b) Les travailleurs postés visés aux paragraphes 701 b, 701 c et 701 d, alinéas 1 et 2, de la convention collective nationale de l'industrie du pétrole peuvent bénéficier sur leur demande de dispositions particulières pour la cessation anticipée d'activité professionnelle en fonction du temps passé en service posté dans l'entreprise.

c) Pour les salariés employés sous le régime posté 3 × 8 continu visé au paragraphe 701 b, le nombre de mois d'anticipation acquis par rapport à la date de liquidation de la pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale est de 1,25 mois par année de service posté.

d) Pour les salariés employés sous le régime posté 3×8 continu visé au paragraphe 701 *b* et justifiant d'une durée de service au moins égale à 30 ans révolus et inférieure à 36 ans sous ce même régime posté, le nombre de mois d'anticipation acquis par rapport à la date de liquidation de la pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale est porté à 1,75 mois par année de service posté supplémentaire effectuée au-delà de la 30^e.

e) Pour les salariés employés sous les régimes postés 3×8 discontinu ou 2×8 continu respectivement visés au paragraphe 701 *c* et au paragraphe 701 *d*, alinéa 1, le nombre de mois d'anticipation acquis par rapport à la date de liquidation de la pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale est de 0,8 mois par année de service posté.

f) Pour les salariés employés sous le régime posté 2×8 discontinu visé au paragraphe 701 *d*, alinéa 2, le nombre de mois d'anticipation acquis par rapport à la date de liquidation de la pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale est d'un tiers de mois par année de service posté.

g) Pour les salariés accomplissant durant leur carrière dans l'entreprise des périodes de travail posté selon deux ou plus des différents régimes postés décrits aux trois alinéas précédents, les droits acquis pendant ces différentes périodes de travail posté se cumulent, sous réserve que soient vérifiées toutes les dispositions du présent article, notamment celle fixant à 10 mois la durée minimale de cessation anticipée d'activité ⁽¹⁾.

h) Les droits à cessation anticipée d'activité acquis au titre du présent article peuvent être exercés par un salarié qui n'est plus en régime de travail posté, sous la condition expresse que lesdits droits aient été acquis durant sa carrière passée dans l'entreprise où il demande à les exercer.

i) En tout état de cause, la durée minimale de cessation anticipée d'activité est fixée à 10 mois, ce qui correspond à une période d'acquisition de :

- 8 ans pour les postés 3×8 continu ;
- 12 ans et 6 mois pour les postés 3×8 discontinu et 2×8 continu ;
- 30 ans pour les postés 2×8 discontinu.

j) La période d'acquisition de mois d'anticipation est plafonnée à 36 années de carrière postée, ce qui correspond à une durée d'anticipation de :

- 4 ans pour les postés 3×8 continu ;
- 2 ans et 4,8 mois pour les postés 3×8 discontinu et 2×8 continu ;
- 12 mois pour les postés 2×8 discontinu.

k) Dans le cas où un salarié travaillant en régime posté demande un changement de son régime de travail du fait de la pénibilité physique croissante qu'il ressent à exercer son emploi posté, et/ou dans le cas où le médecin du travail formule à l'égard de ce salarié une recommandation en ce même sens, l'employeur examine la possibilité de proposer au salarié une évolution de carrière temporaire ou définitive vers un emploi non posté, dans la mesure où les qualifications de l'intéressé et l'organisation du travail de l'entreprise le permettent. L'employeur propose au salarié les actions de formation éventuellement nécessaires à l'évolution de carrière envisagée et il veille à ce que le poste proposé ne comporte pas un aspect dévalorisant.

l) Les modalités d'application des dispositions du présent article sont fixées au niveau de l'entreprise.

m) Le tableau ci-dessous récapitule les droits à cessation anticipée d'activité acquis dans les différents régimes postés au sein de la même entreprise, sous réserve que soient vérifiées toutes les

(1) A titre d'exemple, un salarié ayant effectué au cours de sa carrière dans l'entreprise 20 années en régime 3×8 continu et 10 années en régime 3×8 discontinu a acquis un droit à cessation anticipée d'activité de 33 mois (25 mois, soit 20 ans \times 1,25 mois/an, au titre de la période 3×8 continu plus 8 mois, soit 10 ans \times 0,8 mois/an, au titre de la période 3×8 discontinu), droit qu'il peut exercer sous réserve que soient vérifiées par ailleurs toutes les dispositions du présent article.

dispositions du présent article, notamment celle fixant à 10 mois la durée minimale de cessation anticipée d'activité :

RÉGIME POSTÉ	ACQUISITION DE DROIT à cessation anticipée d'activité (en mois d'anticipation par année de travail en quart) (*)
3 × 8 continu, pendant les 30 premières années sous ce régime de travail	1,25
3 × 8 continu, à partir de la 31 ^e année sous ce régime de travail	1,75
3 × 8 discontinu et 2 × 8 continu	0,8
2 × 8 discontinu	1/3
(*) Dans la limite de 36 années de carrière postée au sein de la même entreprise, tous régimes de travail posté confondus.	

TITRE V

FORMALITÉS ET DATE DE PRISE D'EFFET COMMUNICATION DE L'ACCORD

Article 1118

Procédures d'opposition et de demande d'extension

a) Conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera notifié par l'UFIP à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de sa signature. La notification, qui devra être effectuée par lettre recommandée avec avis de réception adressée aux fédérations ou organisations syndicales ayant participé à la négociation, déclenchera l'ouverture du délai d'exercice du droit d'opposition.

b) Conformément aux dispositions du code du travail, le texte du présent accord sera déposé par l'UFIP auprès des services du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

c) Conformément aux dispositions du code du travail, les parties signataires demanderont au ministre chargé du travail de rendre obligatoires les dispositions du présent accord.

Article 1119

Normativité et date de prise d'effet

a) Les parties signataires conviennent qu'il ne pourra être dérogé aux obligations du présent accord par accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement, sauf si ce dernier est plus favorable.

b) Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

Article 1120

Diffusion et communication de l'accord

Les employeurs assureront la diffusion de l'accord à l'ensemble du personnel de la branche. Ils en assurent la présentation aux instances représentatives du personnel lors de son entrée en vigueur.

TITRE VI

CODIFICATION

a) Le présent titre a pour objet de codifier les dispositions des présentes dans la convention collective nationale des industries pétrolières (CCNIP).

b) Il est créé dans la CCNIP un chapitre XI intitulé « Pénibilité et stress au travail », dont les dispositions transposent le contenu des articles 1101 à 1120 des présentes, précédé de la mention suivante :

« Ce chapitre de la convention collective nationale de l'industrie du pétrole reprend les termes des articles 1101 à 1120 de l'accord de branche du 19 septembre 2011 portant sur la pénibilité et le stress au travail, étendu par arrêté du ».

Fait à Paris, le 19 septembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Accord collectif

**FONDS D'ASSURANCE FORMATION
DES PROFESSIONS LIBÉRALES
(28 octobre 1992)**

(Etendu par arrêté du 15 décembre 2000,
Journal officiel du 21 décembre 2000)

**AVENANT N° 2 DU 20 OCTOBRE 2011
À L'ACCORD DU 15 NOVEMBRE 2000 RELATIF À L'OPCA**

NOR : ASET1151456M

Entre :

L'UNAPL,

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 :

I. – MODIFICATIONS DE L'AVENANT N° 1 DU 24 AOÛT 2011

Article 1^{er}

Le 2^e alinéa de l'article 1^{er} est remplacé par la rédaction suivante :

« En raison de la diversité des secteurs professionnels représentés dans le champ d'intervention de l'OPCA PL (voir art. 2 et annexes), les parties signataires demandent à bénéficier d'un agrément en qualité d'OPCA multibranches. »

Article 2

Le dernier alinéa de l'article 3 est supprimé.

Article 3

Les 2^e et 3^e alinéas de l'article 6 sont supprimés.

Au début du 4^e alinéa, le mot : « enfin » est supprimé.

Article 4

*Modification de l'article 7.1 des statuts annexés
à l'avenant du 24 août 2011*

Nouvelle rédaction du premier point :

« Mettre en œuvre les dispositions définies par les partenaires sociaux au travers des accords relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les branches professionnelles relevant du champ de compétence de l'OPCA-PL. »

Au 2^e point, le mot : « interprofessionnelle » est supprimé.

Au 6^e point sont rajoutés, à la fin de l'alinéa, les mots : « relatifs à la formation professionnelle ».

Article 5

*Modification de l'article 7.3 des statuts annexés
à l'avenant du 24 août 2011*

Nouvelle rédaction du premier point :

« Percevoir et gérer les contributions financières des entreprises, dans le respect des accords conclus par chaque branche professionnelle :

- les contributions dues au titre de la professionnalisation et du DIF de l'ensemble des entreprises relevant de son champ de compétences ;
- les contributions dues au titre du plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés ;
- les contributions dues au titre du plan de formation des entreprises occupant de 10 à moins de 50 salariés ;
- les contributions dues au titre du plan de formation des entreprises occupant 50 salariés et plus.

Percevoir et gérer les contributions conventionnelles destinées au financement de la formation professionnelle instituées par accord de branche.

Optimiser les fonds disponibles en recherchant les financements complémentaires notamment auprès du FPSPP et de l'Union européenne. »

Article 6

*Modification de l'article 7.4 des statuts annexés
à l'avenant du 24 août 2011*

Nouvelle rédaction :

« Prendre en charge et financer selon des priorités et modalités définies par le conseil d'administration :

- les dépenses consenties au titre des contrats et périodes de professionnalisation et du DIF prioritaire transverse ; de la VAE, des bilans de compétences et des actions de formation transverse ;
- des dépenses de fonctionnement des centres de formation des apprentis ;
- des dépenses de fonctionnement des observatoires prospectifs des métiers et qualifications.

Prendre en charge et financer les priorités des CPNEFP des branches professionnelles selon des modalités proposées par chaque section professionnelle et arrêtées par le conseil d'administration dans le respect des agréments au titre du plan de formation :

- des entreprises de moins de 10 salariés ;
- des entreprises de 10 salariés à moins de 50 salariés ;
- des entreprises de 50 salariés et plus. »

Article 7

Modification de l'article 11.2 des statuts annexés à l'avenant du 24 août 2011

Nouvelle rédaction :

Chaque section exerce les missions suivantes :

« Elle propose au conseil d'administration les modalités de financement des actions de formation ;

Elle analyse la situation budgétaire de la section et propose au conseil d'administration d'éventuels aménagements ;

Elle propose les modalités d'application des politiques de formation définies par les CPNEFP et procède à leur évaluation ;

Elle propose les modalités d'application des politiques de formation transverses définies par le conseil d'administration et procède à leur évaluation ;

Elle peut rechercher tout complément de financement auprès d'instances nationales, régionales ou européennes au bénéfice des entreprises de la branche ;

Elle propose les objectifs du service de proximité au bénéfice des entreprises relevant de la section ;

Elle analyse et évalue, dans le champ qu'elle recouvre, la réalisation des actions de formation relevant de la professionnalisation et du DIF et celles relevant des agréments au titre du plan de formation ;

Elle suit la mise en œuvre des projets relevant de la recherche et du développement de l'OPCA-PL réalisés pour le compte des professions représentées dans la section ;

Elle conduit une réflexion sur les politiques incitatives au développement de la formation et à la sécurisation des parcours professionnels ;

Elle propose au conseil d'administration, les modalités de prise en charge des actions de formation relevant du plan prioritaire des branches, en définissant, autant que faire se peut, des règles communes pour l'ensemble des professions relevant de la section. »

Fait à Paris, le 20 octobre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3248

Convention collective nationale
IDCC : 1512. – PROMOTION IMMOBILIÈRE

ACCORD DU 19 OCTOBRE 2011
RELATIF AUX RÉGIMES DE PRÉVOYANCE ET DE FRAIS DE SANTÉ
NOR : ASET1151474M
IDCC : 1512

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux ont souhaité mettre en place des régimes conventionnels de protection sociale relatifs à des prestations complémentaires au régime obligatoire de sécurité sociale en cas d'incapacité temporaire de travail, d'invalidité, de décès, ainsi qu'en cas de frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation pour l'ensemble des salariés de la branche promotion immobilière estimant que cette couverture était un élément indispensable de protection des salariés.

Les partenaires sociaux ont défini les principes suivants :

- l'égalité de couverture entre les cadres et les non-cadres ;
- une cotisation frais de santé uniforme quelle que soit la situation de famille du salarié ;
- le financement par mutualisation du dispositif de portabilité dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 ;
- le bénéfice de l'ensemble des garanties au profit des salariés en arrêt de travail lors de la mise en place du régime.

Afin d'assurer l'égalité de l'ensemble des entreprises et des salariés de la branche dans la mise en œuvre des objectifs poursuivis et de simplifier la mise en place de la couverture des garanties définies par le présent accord, les partenaires sociaux ont estimé nécessaire d'organiser la mutualisation des risques auprès d'un organisme assureur désigné.

Un appel d'offres a été conduit auprès de sept organismes assureurs. L'organisme assureur retenu par la commission mixte nationale est Malakoff Médéric Prévoyance, associé à l'OCIRP pour la rente éducation.

Dans un souci de simplicité de rédaction, il sera utilisé les termes « garanties de prévoyance » pour la couverture des risques incapacité temporaire de travail, invalidité et décès, et « garantie frais de santé » pour la garantie remboursement complémentaire des frais de soins de santé.

Article 1^{er}

Objet

Le présent accord a pour objet d'instituer, au bénéfice des salariés tels que définis à l'article 3.1, des entreprises appliquant la convention collective de la promotion immobilière :

- un régime de prévoyance couvrant les risques incapacité temporaire de travail, invalidité, décès ou invalidité absolue définitive ;

- un régime frais de santé permettant le remboursement de tout ou partie des frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation, en complément d'un régime de base de la sécurité sociale.

Le régime frais de santé couvre également les ayants droit des salariés tels que définis à l'article 6.3.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant de la convention collective de la promotion immobilière.

Article 3

Affiliation des salariés. – Prise d'effet des garanties

3.1. Personnel assuré

Bénéficient, à titre obligatoire, du régime de prévoyance et du régime frais de santé, tous les salariés ou assimilés salariés, cadres ou non cadres, des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la promotion immobilière.

L'affiliation du salarié aux régimes conventionnels prend effet à compter de la date d'effet de l'adhésion de l'entreprise pour les salariés présents à l'effectif à cette date, et ultérieurement à la date de leur embauche, sous réserve que l'entreprise ait adressé les documents nécessaires à leur affiliation dans les conditions prévues aux contrats d'adhésion aux présents régimes conventionnels.

Quel que soit leur âge ou leur date d'embauche, les salariés en arrêt de travail indemnisés par la sécurité sociale (maladie, accident, maternité, paternité) au moment de la prise d'effet du contrat, sont bénéficiaires des garanties. L'entreprise devra alors leur adresser les documents nécessaires à leur affiliation.

3.2. Caractère obligatoire de l'affiliation et cas de dispenses

Dès lors que l'entreprise adhère aux régimes conventionnels, tous ses salariés sont tenus d'être affiliés aux régimes.

L'accord prévoit néanmoins des cas de dispense d'affiliation au régime frais de santé conformément aux dispositions réglementaires en vigueur ; ceux-ci sont précisés à l'article 6.

3.3. Bénéficiaires des prestations

Les bénéficiaires des prestations du régime de prévoyance sont précisés à l'article 5.

Les bénéficiaires des prestations du régime frais de santé sont précisés à l'article 6.

Lorsqu'ils sont bénéficiaires, le conjoint, le partenaire de Pacs et le concubin s'entendent selon les définitions suivantes :

- le conjoint est l'époux du participant non séparé de corps judiciairement ;
- le partenaire lié par un Pacs est la personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité tel que défini à l'article 515-1 du code civil ;
- le concubin est la personne vivant en couple avec le salarié au moment de l'évènement ouvrant droit aux prestations. La définition du concubinage est celle retenue par l'article 515-8 du code civil. Le concubinage doit avoir été notoire et continu pendant une durée d'au moins 2 ans jusqu'à l'évènement ouvrant droit aux prestations, les concubins ne devant, ni l'un ni l'autre, être par ailleurs mariés ou liés par un Pacs. Aucune durée minimale de vie commune n'est exigée si un enfant au moins est né ou à naître de la vie commune.

3.4. Conditions de maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

Le bénéfice des garanties de prévoyance et frais de santé est maintenu au profit du salarié dont le contrat de travail est suspendu, quelle qu'en soit la cause, dès lors que le salarié bénéficie, pendant cette période, soit d'un maintien de salaire total ou partiel, soit du versement par la sécurité sociale d'indemnités journalières ou d'une pension d'invalidité ou rente d'incapacité.

Lorsque le contrat de travail est suspendu sans maintien de rémunération ni indemnisation par le régime général de sécurité sociale, les garanties sont suspendues. Il en est ainsi notamment pour le congé sabbatique, le congé pour création d'entreprise, le congé parental d'éducation.

3.5. Conditions de maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail

La rupture du contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise adhérente entraîne la cessation des garanties :

- prévoyance à la date de rupture du contrat de travail ;
- frais de santé à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail.

Cependant, un dispositif de portabilité a été créé par accord national interprofessionnel pour les salariés dont la rupture du contrat de travail ouvre droit à l'assurance chômage. Par ailleurs, la loi Evin a défini une obligation pour l'assureur de proposer au salarié le maintien de sa couverture sous certaines conditions.

3.5.1. Mutualisation de la portabilité de la couverture en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage

En cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage (excepté la rupture pour faute lourde) et conformément à l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 modifié par son avenant n° 3 en date du 18 mai 2009, le salarié bénéficie du maintien des garanties de prévoyance et frais de santé pendant la période d'indemnisation du régime d'assurance chômage et pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail, appréciée en « mois entiers », dans la limite de 9 mois. Le contrat devra donc avoir eu une durée minimale de 30 jours.

Si le salarié ne souhaite pas ce maintien, il doit y renoncer de façon expresse dans les 10 jours qui suivent la fin de contrat de travail. La renonciation est définitive et porte sur l'ensemble des garanties prévoyance et frais de santé.

Pour bénéficier du maintien des garanties, le droit à couverture complémentaire doit avoir été ouvert au moment de la rupture du contrat de travail. Il doit par ailleurs fournir à son ancien employeur un justificatif de sa prise en charge par l'assurance chômage et devra informer son ancien employeur en cas de reprise d'activité ou de cessation du versement des allocations chômage avant la fin de la période de maintien des garanties.

La portabilité est financée par un système de mutualisation intégré aux cotisations des régimes frais de santé et prévoyance des salariés en activité, aucune cotisation n'étant dès lors due par l'entreprise et l'ancien salarié.

Les prestations versées au titre de la garantie incapacité temporaire de travail ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

3.5.2. Maintien de la couverture frais de santé en application de la loi Evin

L'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite loi Evin définit des droits au salarié pour la couverture frais de santé. Ainsi, l'ancien salarié bénéficiaire d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite, ou s'il est privé d'emploi, d'un revenu de remplacement, peut demander le maintien de sa couverture à titre individuel. Il doit pour ce faire en faire la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de son contrat de travail. Si le salarié bénéficie de la portabilité

de la couverture mentionnée à l'alinéa précédent, le délai de 6 mois s'applique à l'issue de la période de portabilité.

La couverture peut également être maintenue en cas de décès du salarié, au profit de ses ayants droit, pendant une durée de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les ayants droit en fassent la demande dans un délai de 6 mois à compter du décès.

Le taux de cotisation proposé à l'ancien salarié ou aux ayants droit d'un salarié décédé ne peut être supérieur de plus de 50 % au tarif applicable aux salariés.

Le financement de cette couverture est à la charge exclusive du participant.

3.5.3. Maintien de la garantie décès aux participants en arrêt de travail

Les salariés qui sont en arrêt de travail pour maladie ou accident à la date de cessation de leur contrat de travail (ou anciens salariés à la date d'expiration de la période de portabilité), ouvrant droit à prestations complémentaires du régime conventionnel de prévoyance, bénéficient du maintien des garanties décès pendant la durée du versement par la sécurité sociale, sans interruption depuis la cessation du contrat de travail, des indemnités journalières, d'une pension d'invalidité, d'une rente d'accident du travail ou maladie professionnelle dont le taux d'incapacité permanente est au moins égal à 33 %.

3.6. Information des salariés

Une notice d'information établie par l'organisme assureur, conformément à l'article L. 932-6 du code de la sécurité sociale, pour chaque régime conventionnel, sera remise par l'entreprise à chaque salarié afin de lui faire connaître les caractéristiques du régime (détail des garanties, formalités de prise en charge, exclusions...).

Il en sera de même en cas de modification du régime.

Article 4

Financement des régimes

4.1. Taux de cotisation du régime de prévoyance

L'assiette de cotisation du régime de prévoyance est constituée du salaire brut servant de base aux cotisations de sécurité sociale, dans la limite du plafond de la tranche C.

Pour les salariés indemnisés par le régime conventionnel, les indemnités versées par le régime n'entre pas dans l'assiette de cotisation.

Le taux de cotisation du régime de prévoyance est fixé en pourcentage des tranches A, B et C, ces tranches étant définies comme suit :

- tranche A ou TA : tranche de salaire limitée au plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur ;
- tranche B ou TB : tranche de salaire comprise entre une fois et quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale ;
- tranche C ou TC : tranche de salaire comprise entre quatre fois et huit fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

(En pourcentage.)

	TRANCHE A	TRANCHE B	TRANCHE C
Décès/IAD* (y compris double effet*)	0,49	0,49	0,50
Décès/IAD* accidentel	0,17	0,17	0,18
Frais d'obsèques	0,02	0,02	–
Rente éducation	0,20	0,20	0,20

	TRANCHE A	TRANCHE B	TRANCHE C
Incapacité temporaire de travail	0,33	0,75	0,89
Invalidité	0,29	0,63	0,74
Total	1,50	2,26	2,51
(*) IAD : invalidité absolue et définitive. (*) Double effet : il s'agit de la garantie décès versée en cas de décès du conjoint du salarié simultanément ou postérieur au décès du salarié.			

Ces taux incluent la reprise des risques en cours pour les entreprises rejoignant le régime conventionnel dans les délais fixés à l'article 7, ainsi que la mutualisation du financement de la portabilité.

4.2. Taux de cotisation du régime frais de santé

Les taux de cotisation du régime frais de santé sont fixés en pourcentage du plafond mensuel de sécurité sociale (PMSS) en vigueur, celui-ci évoluant chaque année.

4.2.1. Régime collectif : personnel salarié

Pour le régime collectif des salariés, la structure de cotisation est la suivante :

- cotisation obligatoire unique famille (hors conjoint non à charge) ;
- cotisation facultative conjoint non à charge.

La cotisation est forfaitaire, mensuelle et non proratisable, due pour tout salarié affilié, en activité ou bénéficiant d'un maintien de garantie pendant la suspension du contrat de travail (cf. art. 3.4) au 1^{er} jour du mois civil.

a) Cotisation obligatoire

	FRANCE hors Alsace-Moselle	ALSACE-MOSELLE
Tarif unique famille	3,25 % PMSS	2,14 % PMSS

b) Cotisation facultative

	FRANCE hors Alsace-Moselle	ALSACE-MOSELLE
Conjoint non à charge de la sécurité sociale	1,81 % PMSS	1,20 % PMSS

4.2.2. Régime individuel : bénéficiaires loi Evin

Pour le régime individuel des bénéficiaires « loi Evin » visés à l'article 3.5.2, la structure de cotisation est la suivante :

- isolé : ancien salarié ;
- famille : ancien salarié et ses ayants droit au sens de la sécurité sociale ;
- conjoint non à charge.

La cotisation est forfaitaire, mensuelle et non proratisable, due pour tout bénéficiaire ayant cette qualité au 1^{er} jour du mois civil.

La cotisation est fixée à :

a) Ayants droit d'un salarié décédé, chômeurs et invalides

	FRANCE hors Alsace-Moselle	ALSACE-MOSELLE
Isolé	2,18 % PMSS	1,46 % PMSS

	FRANCE hors Alsace-Moselle	ALSACE-MOSELLE
Famille	4,77 % PMSS	3,04 % PMSS
Conjoint non à charge de la sécurité sociale	2,26 % PMSS	1,50 % PMSS

b) Retraités et préretraités

	FRANCE hors Alsace-Moselle	ALSACE-MOSELLE
Isolé	2,62 % PMSS	1,75 % PMSS
Famille	5,72 % PMSS	3,65 % PMSS
Conjoint non à charge de la sécurité sociale	2,71 % PMSS	1,80 % PMSS

4.3. Répartition des cotisations

La cotisation frais de santé obligatoire (tarif unique famille) est prise en charge à hauteur de 45 % par le salarié et 55 % par l'employeur.

La cotisation facultative frais de santé du conjoint non à charge est prise en charge à 100 % par le salarié.

La cotisation prévoyance est prise en charge à 50 % par le salarié et 50 % par l'employeur, étant précisé que la cotisation finançant la garantie incapacité temporaire de travail est mise à la charge du salarié en totalité à l'exception de la cotisation sur tranche A du personnel cadre qui est soumise aux dispositions conventionnelles rappelées ci-après.

Les partenaires sociaux rappellent que le personnel relevant des articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947 est soumis aux dispositions de l'article 7 de cette convention qui prévoit le versement à un organisme assureur d'une cotisation égale à 1,50 % de la tranche A des rémunérations, à la charge de l'employeur. En outre cette cotisation doit être affectée par priorité à la couverture d'avantages en cas de décès. Chaque entreprise est donc tenue de veiller au respect de cette obligation.

Le versement de la totalité de la cotisation incombe à l'employeur, y compris la cotisation due par le salarié en cas d'affiliation du conjoint non à charge. La participation du salarié au financement des régimes est précomptée sur son salaire mensuellement.

En application de l'article L. 932-9 du code de la sécurité sociale, l'organisme assureur procédera, le cas échéant, au recouvrement des cotisations dues par l'entreprise en cas de non-paiement dans les délais.

4.4. Conditions du maintien des taux de cotisation

Les taux prévoyance et frais de santé sont fixés pour 3 ans à compter du premier jour du trimestre qui suit la parution de l'arrêté d'extension, pour autant que l'environnement législatif ou réglementaire soit inchangé.

Toute modification du taux de cotisation proposée par l'organisme assureur désigné devra faire l'objet d'une révision du présent accord.

Article 5

Régime de prévoyance

Le régime de prévoyance organise l'indemnisation du participant ou de ses ayants droit en cas de décès, d'incapacité temporaire de travail et d'invalidité du participant.

Les prestations sont versées par l'organisme assureur dans les conditions du contrat collectif obligatoire qui liera les organismes assureurs désignés à l'entreprise.

5.1. Dispositions générales et définitions

5.1.1. Salaire de référence

Les prestations hors frais d'obsèques sont calculées sur la base du salaire de référence. La prestation frais d'obsèques est calculée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Le salaire de référence est égal au salaire brut soumis à cotisations pour le régime de prévoyance au cours des 12 mois civils ayant précédé le mois du décès ou l'arrêt de travail ouvrant droit à prestation (le cas échéant reconstitué en cas d'embauche remontant à moins de 12 mois ou d'arrêt de travail survenu pendant cette période) ; dans la limite du plafond de la tranche C.

Pour les pensions d'invalidité, le salaire de référence est déterminé sur la base du salaire net.

Pour le décès survenant à l'issue d'un arrêt de travail indemnisé par la sécurité sociale, la base de calcul des prestations est le cas échéant revalorisée dans les conditions visées à l'article 5.1.2.

Pour les anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité, la période de référence est constituée des 12 mois précédant le mois de la cessation du contrat de travail.

5.1.2. Revalorisation des prestations

Les prestations incapacité temporaire de travail et invalidité sont revalorisées selon la périodicité et le taux fixés par le conseil d'administration de Malakoff Médéric Prévoyance.

Les prestations rente éducation, assurées par l'OCIRP, sont revalorisées selon le taux et la périodicité décidés par le conseil d'administration de cette union.

5.1.3. Enfants à charge

Pour l'application des garanties décès et rente éducation, sont considérés comme enfants à charge à la date de l'évènement ouvrant droit à prestations, les enfants du participant, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- jusqu'à leur 18^e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26^e anniversaire sous la condition soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels ou technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré inscrits auprès du Pôle emploi comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
 - d'être employé dans un ESAT (Etablissement et service d'aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés ;
- sans limitation de durée en cas d'invalidité de l'enfant à charge avant son 26^e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé et qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civil, sous réserve d'être âgé de moins de 26 ans à la date du décès du parent participant.

Sont également considérés comme à charge :

- les enfants nés viables postérieurement au décès du participant et dont la filiation avec celui-ci est établie ;

- les enfants recueillis, c'est-à-dire ceux du conjoint, du partenaire lié par un Pacs, du concubin, de l'ex-conjoint, qui ont vécu au foyer du participant jusqu'à la date de l'évènement ouvrant droit à prestations et qui répondent aux conditions ci-dessus.

5.1.4. Exclusions de garanties. – Déchéance

Au titre de la garantie incapacité de travail – invalidité, les faits intentionnellement causés ou provoqués par le participant ne sont pas couverts.

Au titre des garanties capital décès et rente éducation, sont exclus les sinistres résultant :

- de participations aux guerres civiles et étrangères, quel que soit le lieu où se déroulent les événements et quels que soient les protagonistes dès lors que le participant y prend une part active ;
- de la désintégration du noyau atomique ou de radiations ionisantes, quelles qu'en soient l'origine et l'intensité.

Outre les exclusions précisées au paragraphe précédent, les prestations de la garantie capital décès liées au caractère accidentel du décès ou de l'invalidité absolue et définitive ne sont pas dues si cet accident résulte de l'une des causes suivantes :

- état d'ivresse constaté médicalement par un taux d'alcoolémie susceptible d'être pénalement sanctionné par la législation française en vigueur pour la conduite d'un véhicule et si le participant est reconnu comme étant responsable de l'accident ;
- usage de stupéfiants ou produits toxiques non prescrits médicalement ;
- pratique d'ULM, deltaplane, parapente, parachutisme, saut à l'élastique, et toute autre forme de vol libre ;
- participation à des concours ou essais, courses, matches, compétitions sportives, lorsque cette participation comporte l'utilisation de véhicules, d'embarcations à moteur ou de moyens de vol aérien ;
- pratique de toute activité sportive non représentée par une fédération sportive ;
- pratique de sports à titre professionnel ;
- activités professionnelles sous la mer ;
- rixes, sauf en cas de légitime défense ;
- émeutes quel que soit le lieu où se déroulent les événements et quels que soient les protagonistes dès lors que le participant y prend une part active ;
- fabrication et manipulation d'explosifs, de munitions ou de feux d'artifices.

Le bénéficiaire qui a été condamné pénalement pour avoir commis ou fait commettre un homicide sur la personne du participant, est déchu du bénéfice des garanties, celles-ci produisant leurs effets au profit des autres bénéficiaires.

5.1.5. Plafonds de garantie

Le montant maximum des prestations garanties à un même participant, capitaux et capitaux constitutifs de rentes, est limité à 100 fois le plafond annuel de la sécurité sociale. En cas de dépassement de ce plafond, le différentiel viendra en déduction du montant des prestations dans l'ordre de priorité suivant :

- montant de la majoration en cas d'origine accidentelle du décès (ou IAD) ;
- montant du capital décès toutes causes (ou IAD) ;
- montant des capitaux constitutifs des rentes éducation.

5.2. Garantie capital décès

5.2.1. En cas de décès toutes causes

En cas de décès du participant, quelle qu'en soit la cause, il est versé un capital dont le montant est fixé à :

- quelle que soit la situation de famille : 250 % du salaire de référence ;

- majoration par enfant à charge (dès le premier enfant) : 50 % du salaire de référence.

Le capital, hors majorations pour enfants à charge, est versé, sauf désignation expresse d'un ou plusieurs bénéficiaires, dans l'ordre de priorité suivant :

- au conjoint du participant, non séparé de corps par jugement définitif, ou à la personne liée au participant par un pacte civil de solidarité ;
- à défaut, aux enfants du participant, nés ou à naître, vivants ou représentés par parts égales entre eux ;
- à défaut aux ascendants à charge du participant, par parts égales entre eux ;
- à défaut, aux parents du participant, par parts égales entre eux et en cas de décès de l'un d'entre eux, au survivant pour la totalité ;
- à défaut, aux héritiers du participant, à proportion de leur part héréditaire.

Les majorations pour enfants à charge sont obligatoirement versées à ceux-ci, par parts égales entre eux.

5.2.2. En cas d'invalidité absolue définitive (IAD)

En cas d'invalidité absolue définitive, le participant peut demander à percevoir lui-même et par anticipation le capital prévu en cas de décès toutes causes, y compris les majorations éventuelles pour enfants à charge.

L'invalidité absolue et définitive est caractérisée par l'incapacité définitive d'exercer une activité professionnelle procurant un revenu et qui oblige à avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie courante. Elle correspond à la reconnaissance par la sécurité sociale d'une invalidité de 3^e catégorie ou d'une incapacité permanente professionnelle au taux de 100 %, avec majoration pour assistance d'une tierce personne.

Le versement anticipé met fin à la garantie en cas de décès du participant.

5.2.3. Origine accidentelle du décès ou de l'IAD

Lorsque le décès toutes causes ou l'invalidité absolue définitive est imputable à un accident et survient dans un délai de 12 mois après cet accident, il est versé un capital supplémentaire d'un montant égal à celui du capital décès toutes causes.

On entend par accident toute atteinte corporelle indépendante de la volonté du participant provenant de l'action soudaine et fortuite d'une cause extérieure.

5.2.4. En cas de décès simultané ou postérieur du conjoint (double effet)

En cas de décès simultané des deux conjoints, il est versé aux enfants à charge du participant un deuxième capital d'un montant égal à celui du capital décès toutes causes (hors majoration pour accident), réparti par parts égales entre les enfants.

Ce deuxième capital est également versé lorsque le décès du conjoint survient postérieurement à celui du participant. Il est alors versé par parts égales aux enfants initialement à charge du participant qui demeureraient à la charge du conjoint à la date de son décès, sous réserve que ce dernier n'ait pas contracté de nouvel engagement, qu'il s'agisse d'un mariage, Pacs ou concubinage.

Pour l'application de cet article, le partenaire lié par un Pacs et le concubin sont assimilés au conjoint (définition art. 3.3).

5.3. Garantie frais d'obsèques

Il est versé une allocation pour frais d'obsèques en cas de décès du participant, du conjoint ainsi que d'un enfant à charge. Son montant est fixé à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès.

En cas de décès d'un enfant de moins de 12 ans ou d'une personne sous tutelle, l'allocation correspond au montant des frais d'obsèques réellement engagés dans la limite de 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès.

Pour l'application de cet article, le partenaire lié par un Pacs et le concubin sont assimilés au conjoint (définition art. 3.3).

5.4. Garantie rente éducation

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du participant, il est versé une rente éducation, trimestriellement d'avance, au bénéfice de chaque enfant à charge dont le montant annuel est le suivant :

- jusqu'au 18^e anniversaire : 8 % du salaire de référence ;
- de 18 ans jusqu'au 26^e anniversaire : 12 % du salaire de référence.

La rente est doublée pour les orphelins de père et de mère.

Au-delà de 26 ans, la rente est versée viagèrement pour les enfants handicapés.

5.5. Garantie incapacité temporaire de travail. – Invalidité

5.5.1. Dispositions communes

La garantie vise à assurer un complément de revenus aux salariés indemnisés par la sécurité sociale au titre d'un arrêt de travail pour maladie ou accident de la vie privée, accident du travail ou maladie professionnelle.

Les prestations versées par l'assureur ne peuvent, en s'ajoutant à tout autre revenu (sécurité sociale, salaire en cas de reprise d'activité à temps partiel, autre organisme de prévoyance collective, régime d'assurance chômage), permettre au participant de disposer de ressources supérieures à la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler. Lorsque le participant relève du dispositif de portabilité, cette règle de cumul est appliquée aux indemnités journalières complémentaires par rapport au montant net des allocations que le régime d'assurance chômage aurait versées pour la même période.

Lorsque la sécurité sociale suspend ou supprime ses prestations, les prestations du régime de prévoyance sont de même suspendues ; lorsque la sécurité sociale réduit ses prestations, le régime de prévoyance ne compense pas cette minoration.

Les prestations du régime conventionnel sont versées tant que sont versées les prestations de la sécurité sociale qu'elles complètent, et au plus tard jusqu'à la liquidation de la pension vieillesse du participant (ou à défaut de liquidation effective, l'âge auquel le participant peut faire valoir ses droits à retraite à taux plein).

L'organisme assureur peut réaliser un contrôle médical de l'état de santé du participant.

5.5.2. Incapacité temporaire de travail

En cas d'incapacité temporaire de travail, les indemnités journalières complémentaires à celles de la sécurité sociale sont versées :

- en relais de la période de maintien de salaire par l'employeur au titre des obligations conventionnelles (art. 13 de la convention collective), pour les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ;
- à compter du 91^e jour d'arrêt de travail continu pour les salariés ayant moins de 1 an d'ancienneté.

Pour les participants bénéficiant du dispositif de portabilité, la franchise est déterminée en fonction de l'ancienneté acquise à la date de cessation du contrat de travail (en cas d'ancienneté supérieure à 1 an, la période de maintien de salaire est donc reconstituée fictivement).

Le montant de l'indemnité journalière, fixée en pourcentage du 365^e du salaire de référence, sous déduction des prestations brutes de la sécurité sociale (et du salaire en cas de reprise d'activité à temps partiel), est de 80 % du salaire de référence.

5.5.3. Invalidité

Il est versé, trimestriellement à terme échu, une pension complémentaire d'invalidité aux participants indemnisés par la sécurité sociale au titre d'une pension d'invalidité de 1^{re}, 2^e ou 3^e catégorie (art. L. 341-4 du code de la sécurité sociale), ou d'une rente d'accident du travail ou maladie professionnelle dont le taux d'incapacité permanente est au moins égal à 33 %.

Le montant de la pension annuelle est fixé en pourcentage du salaire de référence, sous déduction des prestations brutes de la sécurité sociale :

- invalidité 1^{re} catégorie, rente accident du travail ou maladie professionnelle dont le taux est compris entre 33 % à 65 % : 45 % du salaire de référence (base nette) ;
- invalidité 2^e ou 3^e catégorie, rente accident du travail ou maladie professionnelle dont le taux est égal ou supérieur à 66 % : 100 % du salaire de référence (base nette).

Article 6

Régime de frais de santé

6.1. Objet, cadre juridique et réglementaire du régime conventionnel

La garantie frais de santé a pour objet d'assurer le remboursement de tout ou partie des frais de santé pris en charge par le régime général de la sécurité sociale (ou autre régime de base tels que le régime Alsace-Moselle, le régime des étudiants). Certains actes ne faisant pas l'objet d'une prise en charge de la sécurité sociale peuvent toutefois être prévus, sous réserve qu'ils relèvent en tout état de cause de spécialités ou actes à caractère thérapeutique.

La garantie frais de santé est établie dans le cadre du dispositif relatif aux contrats dits responsables par référence aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

Le total des remboursements du régime conventionnel, des remboursements de la sécurité sociale et de tout autre organisme complémentaire le cas échéant, ainsi que les pénalités financières, la contribution forfaitaire et les franchises médicales, ne peut excéder le montant des dépenses engagées (hors forfait maternité).

Les remboursements indiqués ci-après sont exprimés en complément des remboursements des régimes de base de la sécurité sociale, sauf quand il s'agit d'actes hors nomenclature.

6.2. Dispenses d'affiliation

Par dérogation à l'obligation d'affiliation énoncée à l'article 3.1, peuvent en être dispensés, dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur :

- a) Lors de la mise en place du régime dans l'entreprise :
 - les salariés couverts à titre obligatoire par l'intermédiaire de leur conjoint, tant que l'obligation perdure ;
 - les salariés couverts par une assurance individuelle, jusqu'à l'échéance du contrat individuel.
- b) Lors de la mise en place du régime ou ultérieurement :
 - les salariés bénéficiant de la couverture maladie universelle CMU-C jusqu'à l'échéance de leurs droits, ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS) prévue à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;
 - les salariés en contrat à durée déterminée, sous réserve pour ceux dont le contrat est égal ou supérieur à 12 mois de justifier d'une couverture santé souscrite par ailleurs ;
 - les salariés justifiant d'une couverture obligatoire dans le cadre d'un autre emploi (employeurs multiples), tant que cette obligation perdure ;

- les salariés à temps très partiel (inférieur à un mi-temps) n'ayant qu'un seul employeur et dont la cotisation salariale est au moins égale à 10 % de leur rémunération. Il est précisé que l'employeur peut dans cette hypothèse décider de prendre intégralement à sa charge la cotisation sans remise en cause du caractère collectif du contrat.

Le salarié doit fournir à son employeur les justificatifs de la dispense d'affiliation dont il se prévaut, lors de son embauche et le cas échéant chaque année suivante.

Tout salarié ne fournissant pas les justificatifs devra être obligatoirement affilié.

Le salarié peut ultérieurement renoncer à se prévaloir de la dispense et demander à être affilié au régime, sa décision étant alors irrévocable.

6.3. Bénéficiaires

La cotisation obligatoire « tarif unique famille » visée à l'article 4 permet de couvrir les bénéficiaires suivants :

Le participant (salarié ou ancien salarié affilié) ;

Les ayants droit du participant ci-après définis :

- le conjoint, ou le partenaire lié par un Pacs ou le concubin (définitions à l'art. 3.3), à charge au sens de la sécurité sociale ;
- les enfants du participant, et s'ils vivent au foyer ceux de son conjoint :
 - à charge au sens de la sécurité sociale et âgés de moins de 20 ans ;
 - âgés de moins de 26 ans et affiliés au régime de sécurité sociale des étudiants ;
 - âgés de moins de 26 ans, bénéficiant de la sécurité sociale et inscrits au Pôle emploi comme primo-demandeurs d'emploi ;
 - handicapés, quel que soit leur âge, s'ils perçoivent une allocation pour enfant handicapé (art. L. 541-1 du code de la sécurité sociale), ou allocation pour adulte handicapé (art. L. 821-1 du code de la sécurité sociale) attribuée avant leur 21^e anniversaire ;
 - âgés de moins de 26 ans, bénéficiant de la sécurité sociale du fait d'une affiliation personnelle en tant que titulaire d'un contrat unique d'insertion, d'apprentissage, de formation en alternance, de professionnalisation, ou tout contrat du même type sous réserve que la rémunération n'excède pas 60 % du Smic ;
- les ascendants vivant sous le même toit et à charge au sens de la sécurité sociale et au sens de la législation fiscale française.

Le conjoint, le concubin ou le partenaire de Pacs du participant, non à charge au sens de la sécurité sociale, peut bénéficier des garanties du régime frais de santé, sur demande du participant, dans les conditions des articles 4.2.1 et 4.3.

6.4. Garanties frais de santé

Les prestations sont versées par l'organisme assureur dans les conditions du contrat collectif obligatoire qui liera les organismes assureurs désignés à l'entreprise.

Régime frais de santé

Tableau des garanties

GARANTIES « contrat responsable »	PRESTATIONS Le montant des remboursements, acte par acte, est fixé ci-dessous dans la limite des frais réels, en complément du régime de base de la sécurité sociale	
Hospitalisation médicale ou chirurgicale ⁽¹⁾ Chirurgie, hospitalisation Frais de séjour, salle d'opération, pharmacie et autres frais médicaux Actes de chirurgie (ADC), acte d'anesthésie et autres honoraires Forfait journalier hospitalier Chambre particulière y compris maternité Lit d'accompagnant pour enfant de moins de 12 ans Transport accepté par la sécurité sociale	Secteur conventionné	Secteur non conventionné
	100 % FR limité à 150 % BR	80 % FR limité à 150 % BR
	100 % FR limité à 150 % BR	80 % FR limité à 150 % BR
	100 % FR limité à 150 % BR	80 % FR limité à 150 % BR
	Pris en charge intégralement	
	2 % PMSS par jour	
	1 % PMSS par jour	
Actes médicaux Généralistes (consultations, visites) Spécialistes (consultations, visites) Frais pharmaceutiques Analyses Auxiliaires médicaux Actes d'imagerie médicale (ADI), actes d'échographie (ADE), doppler... Orthopédie Acoustique	100 % TM	
	110 % BR	
	150 % BR	
	100 % BR – MR	
	100 % BR	
	100 % BR	
	100 % BR	
	100 % BR	
Cure thermale acceptée par la sécurité sociale Cure thermale prise en charge par la sécurité sociale		
	10 % PMSS	
Frais dentaires Soins dentaires Orthodontie acceptée par la sécurité sociale Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale Inlays, onlays Inlays core remboursés par la sécurité sociale		
	100 % BR	
	200 % BR	
	250 % BR	
	100 % BR	
Frais d'optique Verres		
	Remboursement selon la grille ci-jointe	

GARANTIES « contrat responsable »	PRESTATIONS Le montant des remboursements, acte par acte, est fixé ci-dessous dans la limite des frais réels, en complément du régime de base de la sécurité sociale
Monture	5 % PMSS par an et par personne
Lentilles remboursées par la sécurité sociale (la paire)	6 % PMSS par an et par personne
Lentilles correctrices prescrites non remboursées par la sécurité sociale y compris jetables (la paire)	7 % PMSS par an et par personne
Chirurgie de l'œil	15 % PMSS par œil et par bénéficiaire
Maternité, adoption	
Naissance, ou adoption (enfant de moins de 10 ans)	20 % PMSS
Actes de prévention	
Détartrage complet sus et sous gingival des dents	100 % BR (2 séances par an et par personne)
Dépistage de l'hépatite B	100 % BR
Consultation prescrite par un médecin chez un diététicien, pour un enfant de moins de 12 ans	30 € maximum
Vaccins prescrits sur ordonnance par un médecin	Dans la limite de 5 % PMSS par an et par personne
Sevrage tabagique prescrit par un médecin	100 € par an et par bénéficiaire
Examen de dépistage de l'ostéoporose entre 45 et 59 ans	50 € maximum par an et par bénéficiaire
Actes hors nomenclature	
Implants (limité à 3 implants par an et par bénéficiaire)	20 % PMSS/implant
Médecine douce : ostéopathie, acupuncture, chiropractie (2)	30 € par séance maxi 4 par an et par bénéficiaire
Parodontologie	5 % PMSS par an et par personne
FR : frais réels. BR : base de remboursement de la sécurité sociale. MR : montant remboursé par la sécurité sociale. TM : ticket modérateur. PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale. (1) Limitations à 30 jours par année civile, s'agissant d'un séjour d'un enfant en maison à caractère sanitaire ou en maison de cure thermale ; maison de santé pour maladies nerveuses et mentales : l'indemnisation est limitée à 30 jours par séjour. (2) Les ostéopathes doivent être titulaires du titre d'ostéopathie dans le respect des lois et décrets qui régissent cette profession ; les chiropracteurs doivent être titulaires d'un diplôme délivré par une école en France et être membres de l'association française de chiropractie (AFC) ; les acupuncteurs doivent être médecins inscrits au conseil de l'ordre des médecins.	

Grille optique

UNIFOCAUX/ multifocaux	AVEC/SANS cylindre	SPHÈRE	REMBOURSEMENT (en % du PMSS par verre)
Remboursement maximum de l'institution par verre pour les adultes (plus de 18 ans)			
Unifocaux	Sphérique	de - 6 à + 6	4,5
		de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	5,0
		< à - 10 ou > à + 10	7,0

UNIFOCAUX/ multifocaux	AVEC/SANS cylindre	SPHÈRE	REMBOURSEMENT (en % du PMSS par verre)
Unifocaux	Cylindre < à 4	de – 6 à + 6	5,0
		< à – 6 et à + 6	7,5
	Cylindre > à 4	de – 6 à + 6	5,0
		< à – 6 et à + 6	7,5
Multifocaux	Sphérique	de – 4 à + 4	6,0
		< à – 4 ou > à + 4	7,0
	Tout cylindre	de – 8 à + 8	7,5
		< à – 8 ou > à + 8	7,5
Remboursement maximum de l'institution par verre pour les enfants (jusqu'à 17 ans inclus)			
Unifocaux	Sphérique	de – 6 à + 6	3,0
		de – 6,25 à – 10 ou de + 6,25 à + 10	4,0
		< à – 10 ou > à + 10	6,0
	Cylindre < à 4	de – 6 à + 6	3,5
		< à – 6 et à + 6	5,0
	Cylindre > à 4	de – 6 à + 6	3,5
	< à – 6 et à + 6	5,0	
Multifocaux	Sphérique	de – 4 à + 4	5,0
		< à – 4 ou > à + 4	6,0
	Tout cylindre	de – 8 à + 8	5,0
		< à – 8 ou > à + 8	6,0
Remboursement par verre selon la grille optique, limité à une paire de verres par an et par adulte (sauf changement de correction [2] et 2 paires par enfant de moins de 18 ans.			

Article 7

Gestion des régimes

7.1. Désignation des organismes assureurs

Les partenaires sociaux désignent en tant qu'assureurs :

- l'OCIRP, l'organisme commun des institutions de rente et de prévoyance, union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 10, rue Cambacérès, 75008 Paris, pour la garantie rente éducation ;
- Malakoff Médéric Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 21, rue Laffitte 75009 Paris, pour les garanties de prévoyance capital décès, frais d'obsèques et incapacité temporaire de travail – invalidité, ainsi que pour la garantie frais de santé.

Malakoff Médéric Prévoyance est mandatée par l'OCIRP pour recueillir les adhésions des entreprises et gérer le recouvrement des cotisations et le paiement des prestations pour le compte de l'OCIRP.

Une convention de gestion formalise les engagements des partenaires sociaux et des organismes assureurs pour l'assurance et la gestion du régime conventionnel de prévoyance et du régime conven-

tionnel de frais de santé. La désignation peut être dénoncée par l'une ou l'autre partie, à chaque échéance annuelle, sous réserve d'un préavis de 6 mois.

La mutualisation des risques couverts s'effectue entre l'ensemble des organismes assureurs désignés. Les modalités d'organisation de la mutualisation seront réexaminées par les partenaires sociaux dans le délai maximum de 3 ans à compter de la date d'effet du présent accord, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale. A cette fin, les parties signataires se réuniront spécialement au plus tard 6 mois avant l'échéance.

7.2. Adhésion aux organismes assureurs désignés

L'adhésion des entreprises aux régimes conventionnels de prévoyance et de frais de santé est obligatoire. Cependant, pour tenir compte de la situation des entreprises ayant déjà organisé la couverture de leurs salariés, les partenaires sociaux ont souhaité définir des cas de dérogation à l'adhésion obligatoire (art. 7.2.2).

7.2.1. Adhésion obligatoire

Les entreprises en création ont l'obligation d'adhérer auprès des organismes assureurs désignés dans le mois de l'embauche du premier salarié.

Les entreprises dépourvues, à la date de signature du présent accord, de tout contrat collectif complémentaire de prévoyance et de frais de santé doivent adhérer auprès des organismes assureurs désignés dans un délai de 3 mois à compter du premier jour du trimestre qui suit la date de parution de l'arrêté d'extension du présent accord.

Les entreprises disposant, à la date de signature du présent accord, uniquement d'une couverture prévoyance ou uniquement d'une couverture frais de santé, obligatoire ou facultative, doivent adhérer auprès des organismes assureurs désignés :

- au titre de la couverture inexistante : dans un délai de 3 mois à compter du premier jour du trimestre qui suit la parution de l'arrêté d'extension du présent accord ;
- au titre de la couverture existante : à effet du 1^{er} janvier qui suit la parution de l'arrêté d'extension du présent accord.

Les entreprises disposant d'une couverture collective facultative prévoyance et frais de santé doivent adhérer auprès des organismes assureurs désignés à compter du 1^{er} janvier suivant la parution de l'arrêté d'extension du présent accord.

Les entreprises entrant nouvellement dans le champ d'application du présent accord, par suite d'un élargissement du champ d'application de la convention collective ou par suite d'un changement d'activité (notamment lors d'opérations de fusion ou de restructuration) doivent adhérer auprès des organismes assureurs désignés dans un délai de 3 mois à compter du premier jour du trimestre qui suit leur entrée dans le champ d'application de l'accord. Néanmoins, les entreprises disposant déjà d'une couverture prévoyance et/ou frais de santé bénéficient d'un délai fixé au 1^{er} janvier qui suit leur entrée dans le champ d'application du présent accord pour adhérer auprès des organismes assureurs désignés au titre de la ou des couvertures existantes.

7.2.2. Dérogation à l'obligation d'adhésion

Les entreprises ayant instauré une couverture obligatoire prévoyance et frais de santé avant la date de signature de l'accord peuvent choisir de ne pas adhérer aux organismes assureurs désignés sous réserve que toutes les garanties (hormis les actes de prévention au titre de la garantie frais de santé) définies dans leur contrat soient supérieures aux garanties définies dans le présent accord.

Si certaines garanties sont inférieures ou égales aux garanties du régime de branche, les entreprises doivent mettre leur dispositif en conformité avec les dispositions du présent accord au plus tard à effet du 1^{er} janvier suivant la parution de l'arrêté d'extension du présent accord.

Les entreprises peuvent saisir la commission paritaire pour l'appréciation de la conformité de leur contrat.

7.2.3. Date d'effet et durée de l'adhésion

Si l'entreprise demande son adhésion dans le délai mentionné à l'article 7.2.1, l'organisme assureur désigné accorde sa garantie à la même date d'effet que le présent accord.

Si l'entreprise créée après la date d'effet du présent accord adhère aux régimes conventionnels dans le mois de l'embauche du premier salarié, ce salarié bénéficie des garanties à la date de son embauche.

Dans tous les autres cas, l'organisme assureur accorde sa garantie à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la demande d'adhésion.

L'adhésion aux organismes assureurs désignés ne peut être résiliée tant que l'accord est en vigueur et que l'entreprise entre dans son champ d'application.

Les entreprises qui le souhaiteront pourront anticiper l'application du présent accord et s'affilier à compter du 1^{er} janvier 2012 aux régimes conventionnels auprès des organismes assureurs désignés en bénéficiant des mêmes dispositions que celles décrites au présent accord.

7.2.4. Information des institutions représentatives du personnel

Au sein de chaque entreprise, l'employeur informera les institutions représentatives du personnel des modalités de mise en œuvre des obligations nées du présent accord.

7.3. Reprise des encours au titre de la prévoyance

7.3.1. En présence d'un contrat souscrit antérieurement

Sont pris en charge par les organismes désignés, pour les salariés ou anciens salariés en arrêt de travail ainsi que les bénéficiaires de prestations périodiques, déclarés par l'entreprise lors de la souscription du contrat, dans « l'état des risques en cours » :

- la revalorisation dans les conditions définies à l'article 5.5.2 des prestations périodiques (indemnités journalières, rentes invalidité, incapacité permanente professionnelle, rente éducation) en cours de service, que le contrat de travail soit rompu ou non ;
- la revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès dans les conditions du contrat ayant fait l'objet d'une résiliation si ces conditions ont été portées à la connaissance de l'organisme assureur désigné lors de l'adhésion de l'entreprise ;
- l'éventuel différentiel de garanties pour le maintien des garanties décès si les garanties de la précédente adhésion étaient inférieures aux dispositions du régime de prévoyance conventionnel, si le contrat de travail n'est pas rompu ;
- le maintien de la garantie décès pour les bénéficiaires de rentes d'incapacité ou d'invalidité versées ou à verser par un précédent assureur en cas de transfert d'engagement de celui-ci vers les organismes désignés, que le contrat de travail soit rompu ou non. Dans ce cas, le précédent organisme assureur transfère aux organismes désignés les provisions qu'il a constituées au titre de ces garanties.

7.3.2. En l'absence d'un contrat souscrit antérieurement

Les salariés présents dans les effectifs, tels que définis à l'article 3, sont bénéficiaires de l'ensemble des garanties prévues au présent accord, à la date d'effet de l'adhésion de l'entreprise.

7.3.3. Financement des risques en cours

La cotisation définie à l'article 3.7 inclut la reprise des risques en cours dans les conditions sus-visées, pour les entreprises qui adhèrent aux organismes désignés dans les délais fixés à l'article 7.2.

Au-delà de ces délais, les entreprises pourront être assujetties, après examen des sinistres en cours, au versement à leur charge exclusive d'une prime unique ou d'une surcotisation, ceci afin de tenir compte du risque qu'ils représentent pour l'équilibre du régime mutualisé. Il en est de même pour les entreprises visées à l'article 7.2.2 qui souhaiteraient rejoindre le régime ultérieurement.

7.4. Changement d'organisme assureur

Conséquences au titre de la prévoyance

En cas de dénonciation ou non-renouvellement de la désignation, les dispositions suivantes s'appliquent.

La garantie incapacité temporaire de travail – invalidité est maintenue aux participants en arrêt de travail pour maladie ou accident, dès lors que les prestations, immédiates ou différées (invalidité), sont acquises ou nées antérieurement à la date d'effet de la dénonciation ou du non renouvellement.

Ces participants bénéficient du maintien des garanties décès, à l'exclusion des prestations liées au décès d'une autre personne que le participant, pendant la période de versement par la sécurité sociale, sans interruption depuis la date d'effet de la dénonciation ou du non renouvellement, des indemnités journalières, d'une pension d'invalidité, d'une rente d'accident du travail ou maladie professionnelle dont le taux d'indemnisation au titre de l'incapacité permanente est égal ou supérieur à 33 %. Le salaire de référence servant au calcul des prestations est figé à la date d'effet de la dénonciation ou du non renouvellement.

Les prestations périodiques en cours de service (indemnités journalières, pension d'invalidité, rentes éducation) continuent d'être versées à leur niveau atteint à la date d'effet de la dénonciation ou du non renouvellement.

Les partenaires sociaux organiseront la poursuite de la revalorisation des prestations en cours de service ainsi que du salaire de référence servant au calcul des prestations relatives à la couverture du risque décès maintenu, conformément aux dispositions de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale.

Article 8

Suivi du régime

La commission paritaire est chargée d'étudier l'ensemble des questions posées par l'application de cet accord et de veiller au bon fonctionnement des régimes.

Cette commission se réunira au moins une fois par an à cet effet. Au cours de cette réunion, l'organisme assureur désigné présentera les comptes consolidés des régimes, incluant les maintiens individuels frais de santé en sortie de contrat collectif visés à l'article 3.5.2 (art. 4 loi Evin) ainsi qu'un rapport annuel portant sur tous les éléments d'ordre économique, financier et social nécessaires à l'appréciation de l'application du présent accord.

L'organisme assureur désigné proposera, le cas échéant, des modifications à apporter aux dispositions du présent accord, de nature à permettre de renforcer ou rétablir l'équilibre des régimes conventionnels. La commission paritaire peut demander à l'organisme assureur de lui fournir toutes les informations et données chiffrées nécessaires à l'appréciation de l'équilibre du régime.

L'organisme assureur désigné intègre le dispositif de portabilité aux résultats du régime dans son ensemble. Il présente également de manière isolée les résultats de ce dispositif.

Un conseil indépendant pourra être désigné par la commission pour effectuer un suivi et un contrôle du régime, dans le cadre des missions qui lui auront été précisément attribuées par celle-ci, sa rémunération étant imputée au débit du compte de résultats.

Les partenaires sociaux signataires devront, dans un délai qui ne pourra excéder 3 ans à compter de la date d'effet du présent accord, réexaminer le choix de l'organisme assureur désigné.

Article 9

Date d'effet, durée de l'accord et formalités

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les partenaires sociaux conviennent d'en demander l'extension. Il fait l'objet des formalités suivantes :

- le délai de 15 jours pour l'éventuelle opposition prévue par la loi. A cette fin, il est communiqué à tous les syndicats dès sa signature ;
- le dépôt au ministère du travail et au conseil des prud'hommes de Paris.

Il prend effet au 1^{er} jour du trimestre qui suit la parution de l'arrêté d'extension.

Le présent accord pourra être révisé sur demande écrite de l'un ou l'autre des signataires qui en indiquera les raisons et formulera une proposition de texte. L'examen de cette proposition devra se terminer dans les 6 mois suivant la réception de cette proposition. A défaut d'accord dans ce délai, la demande de révision deviendra caduque.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'un ou l'autre des signataires dans les conditions définies par la loi.

Fait à Paris, le 19 octobre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FPI.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;

FEC FO ;

SNUHAB CFE-CGC.

Brochure n° 3218

Convention collective nationale

**IDCC : 1261. – ACTEURS DU LIEN SOCIAL ET FAMILIAL
(Centres sociaux et socioculturels,
associations d'accueil de jeunes enfants,
associations de développement social local)**

AVENANT N° 06-11 DU 26 OCTOBRE 2011
RELATIF AUX SALAIRES AU 1^{ER} JANVIER 2012

NOR : ASET1151469M
IDCC : 1261

Entre :

La SNAECSO,

D'une part, et

La FNSS CFDT ;

L'USPAOC CGT ;

La FSS CFTC ;

La CGT-FO ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Rémunération minimum de branche

Dans l'article 1.3 du chapitre V de la convention collective nationale, le 3^e alinéa du paragraphe « Définitions » est ainsi modifié. Il annule et remplace le précédent :

« Le plancher conventionnel est fixé à 16 883 € annuels bruts. »

Les autres dispositions de l'article 1.3 du chapitre V de la convention collective nationale restent inchangées.

Article 2

Valeur du point

La valeur du point est fixée à 52,50 €.

Article 3

Entrée en vigueur, dépôt et extension

Le présent accord entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2012.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Les signataires demandent l'extension du présent protocole d'accord dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

Fait au Kremlin-Bicêtre, le 26 octobre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3303

Convention collective nationale
IDCC : 2148. – TÉLÉCOMMUNICATIONS

ACCORD DU 5 OCTOBRE 2011
RELATIF À LA DÉSIGNATION DE L'OPCA

NOR : ASET1151464M
IDCC : 2148

PRÉAMBULE

La loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, issue de l'accord interprofessionnel du 5 octobre 2009, a pour objectif à la fois de donner aux salariés le droit de se former tout au long de leur vie professionnelle pour renforcer leurs compétences et contribuer ainsi à la sécurisation des parcours professionnels et de permettre aux entreprises d'être plus performantes.

Le décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010 relatif aux organismes collecteurs paritaires agréés des fonds de la formation professionnelle continue, pris en application de la loi ci-dessus, impose aux OPCA un seuil de collecte annuel supérieur à 100 millions d'euros pour bénéficier de l'agrément.

Compte tenu du montant de sa collecte, l'organisme paritaire collecteur agréé de la branche, AUVICOM, ne pourra bénéficier d'un nouvel agrément ministériel, ce qui rend caduc l'accord du 27 octobre 1999, qui portait adhésion à l'AUVICOM des entreprises de télécommunications.

Le présent accord annule et remplace l'accord du 27 octobre 1999 portant adhésion de la branche des télécommunications à AUVICOM et l'avenant du 28 janvier 2005 relatif au fonctionnement d'AUVICOM.

Les dispositions de l'avenant n° 6 à l'accord du 24 septembre 2004 relatif à la formation professionnelle dans les télécommunications et son annexe du 7 octobre 2010 continuent de s'appliquer. Le mot : « AUVICOM » est remplacé par : « OPCALIA » dans tous les accords de branche et leurs avenants.

Article 1^{er}

Adhésion à OPCALIA

A compter du 1^{er} janvier 2012, et sous réserve de la constitution d'une section paritaire professionnelle « Télécommunications », le présent accord porte adhésion des entreprises de télécommunications, au sens de l'accord du 2 décembre 1998 relatif au champ d'application de la convention collective et de ses avenants, à l'organisme paritaire collecteur agréé dénommé OPCALIA.

Cet accord de branche fixe également le montant minimum des contributions des entreprises au financement de la formation professionnelle versées à OPCALIA et les modalités de gestion de la section professionnelle paritaire des télécommunications créée par le présent accord au sein d'OP-

CALIA et chargée du suivi des fonds dédiés à la formation en alternance et au plan de formation des entreprises de plus de 50 salariés de la branche.

Article 2

Contributions légales et conventionnelles des entreprises au financement de la formation professionnelle

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord sont tenues de verser à l'organisme désigné à l'article 1^{er} ci-dessus les contributions ci-après, sous réserve des abattements ou exonérations éventuellement prévues par les textes législatifs ou réglementaires en vigueur.

Contributions au titre de la formation professionnelle en alternance :

- les fonds correspondant à la fraction de 0,50 % sur la masse salariale des salariés de droit privé prélevée sur la participation au développement de la formation professionnelle continue, au titre de l'alternance, due par les entreprises employant 20 salariés ou plus et assujetties à la taxe d'apprentissage ;
- les fonds correspondant à la contribution de 0,15 % sur la masse salariale des salariés de droit privé due par les entreprises employant moins de 10 salariés, affectée au financement des contrats d'insertion en alternance ;
- les fonds correspondant à la contribution de 0,15 % sur la masse salariale des salariés de droit privé due par les entreprises employant de 10 à 19 salariés, affectée au financement des contrats d'insertion en alternance.

Contributions au titre du plan de formation des entreprises :

- pour les entreprises de 50 salariés et plus, une contribution minimale obligatoire de 10 % de la part de la participation légale au développement de la formation professionnelle continue relative au plan de formation des entreprises de 10 salariés et plus majorée du versement au FPSPP dont la répartition est déterminée par accord de branche ;
- pour les entreprises employant de 10 à 49 salariés, une contribution minimale obligatoire de 10 % de la part de la participation légale au développement de la formation professionnelle continue relative au plan de formation des entreprises majorée du versement au FPSPP dont la répartition est déterminée par accord de branche ;
- pour les entreprises de moins de 10 salariés, la contribution obligatoire de 0,40 % de la masse salariale des entreprises de moins de 10 salariés au titre du plan de formation.

D'autres ressources peuvent être constituées par :

- des contributions volontaires ;
- des subventions ou apports autorisés par la législation en vigueur.

Article 3

Section paritaire professionnelle des télécommunications (SPP télécoms)

Compte tenu de la désignation d'OPCALIA par la branche des télécommunications et afin de permettre la mise en œuvre de ses missions et la politique de formation professionnelle telles que prévues par la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, par l'accord interprofessionnel du 5 octobre 2009 et par l'avenant du 7 octobre 2010 relatif à la formation professionnelle dans les télécommunications, les signataires du présent accord demandent à OPCALIA la création d'une section paritaire professionnelle télécommunications dans les conditions prévues par l'article R. 6332-16 du code du travail.

Les partenaires sociaux de la branche exercent leur pouvoir de gestion des fonds mutualisés au titre des contrats de professionnalisation, des périodes de professionnalisation, du droit individuel à la formation (DIF) et du plan de formation des entreprises de plus de 50 salariés par l'intermédiaire de la section paritaire professionnelle des télécommunications.

Le champ d'intervention de la section paritaire professionnelle des télécommunications couvre les entreprises visées à l'article 1^{er} du présent accord.

3.1. Mission de la SPP des télécommunications

La section paritaire professionnelle est l'instance de représentation de la branche des télécommunications au sein d'OPCALIA assurant l'application et le suivi de la politique de la branche conformément à la réglementation en vigueur et aux accords de branche.

En conformité avec l'article R. 6332-16 du code du travail et l'accord constitutif d'OPCALIA, la section paritaire professionnelle des télécommunications, sous le contrôle du conseil d'administration d'OPCALIA, a pour mission :

- d'assurer l'application de la politique de formation professionnelle définie par les accords de la branche et par la CPNE des télécommunications en matière de priorités, critères de prise en charge et taux de prise en charge des actions de formation relevant du financement de la professionnalisation et du plan de formation des entreprises de 50 salariés et plus ;
- d'assurer le suivi des ressources affectées à la section pour le financement des actions de professionnalisation des entreprises de télécommunications, conformément aux dispositions des accords de la branche. Dans ce cadre, elle a pour mission de développer une politique incitative d'insertion professionnelle des jeunes par les contrats de professionnalisation, notamment auprès des PME. Elle contrôle et se prononce sur le financement des contrats et des périodes de professionnalisation, conformément aux règles et priorités définies par les accords de branche et la CPNE des télécommunications ;
- d'assurer le suivi, conformément aux dispositions des accords de la branche, des ressources affectées à la section pour le plan de formation des entreprises de télécommunications de 50 salariés et plus ;
- de formuler auprès du conseil d'administration d'OPCALIA toutes propositions qu'elle jugera utiles, concernant la prise en charge des actions de formation organisées dans le cadre du plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés et du plan de formation des entreprises de 10 à 49 salariés ;
- de conduire la réflexion sur les besoins spécifiques de la branche et, à la demande d'une ou de plusieurs entreprises, de proposer des partenariats opérationnels ou des dossiers sur les appels à projet du FPSPP ;
- d'assurer le suivi quantitatif et qualitatif des actions de formations réalisées dans son champ d'action et d'en effectuer annuellement un bilan auprès de la CPNE.

3.2. Composition de la SPP des télécommunications

La section paritaire professionnelle est composée à parité de représentants titulaires proposés par UNETEL-RST et d'un représentant titulaire proposé par chacune des organisations syndicales représentatives signataires de l'accord constitutif d'OPCALIA.

Sous réserve de la compatibilité des règles de fonctionnement en vigueur à OPCALIA concernant les sections paritaires professionnelles, un titulaire peut être assisté d'un suppléant.

La section est présidée, alternativement tous les 2 ans, par un représentant désigné par UNETEL-RST ou par un représentant de la délégation des salariés et par un vice-président désigné par le collège opposé.

Ses décisions sont prises à la majorité simple des membres présents ou représentés.

La section paritaire professionnelle est assistée dans sa mission d'un service dédié d'OPCALIA disposant d'une connaissance du secteur des télécommunications et de ses métiers.

Un règlement intérieur déterminera ses modalités de fonctionnement.

3.3. Rôle de la SPP des télécommunications

Les financements de la SPP s'opèrent dans le cadre des priorités, des taux et modulations fixés par les accords de la branche des télécommunications et le conseil d'administration d'OPCALIA. Conformément à la réglementation en vigueur, le paiement des frais de formation pris en charge s'effectue après exécution des prestations de formation et sur production des pièces justificatives attestant des dépenses engagées.

Outre les règles de prise en charge définies pour chacun des dispositifs et outils de la formation professionnelle tels que déterminés dans les accords de branche, la SPP Télécoms :

- propose les éventuelles études à entreprendre pour développer la formation professionnelle des salariés et la formation en alternance ;
- participe à l'information des entreprises de télécommunications et de leurs salariés sur les dispositifs existants *via* une rubrique dédiée à la SPP télécommunications sur le site Internet d'OPCALIA ;
- recueille les orientations de la CPNE de la branche et peut la saisir, en tant que de besoin.

Article 4

Missions spécifiques d'OPCALIA

Les partenaires sociaux de la branche confient à OPCALIA les missions spécifiques qu'ils avaient anciennement dévolues à AUVICOM par accords de branche. OPCALIA s'appuie sur le service dédié aux entreprises prévu à l'article 3.2 du présent accord pour la réalisation de ces missions :

- l'instruction administrative des dossiers de CQPT dans les conditions prévues par l'accord de branche étendu du 23 septembre 2005 portant création des CQPT de conseillers clientèle à distance et en point de distribution ou de tout autre CQPT dont un accord de branche déciderait la création ;
- le recouvrement pour le compte de l'association de gestion du paritarisme, de la contribution sur le financement du paritarisme prévue par l'accord de branche du 12 avril 2002 étendu par arrêté ministériel du 6 décembre 2002. Les conditions de ce recouvrement, distinct de celui des contributions relatives à la formation professionnelle, et faisant l'objet d'une comptabilité distincte, feront l'objet d'une convention entre OPCALIA et les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'accord du 12 avril 2002.

Article 5

Champ d'application. – Publication. – Extension. – Durée

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre I^{er} de la convention collective des télécommunications, et son avenant du 25 janvier 2002.

Il est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter du 1^{er} janvier 2012, sous réserve de l'agrément d'OPCALIA et de la création d'une section paritaire professionnelle des télécommunications.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties conviennent d'en demander l'extension.

Article 6

Dénonciation. – Révision

Le présent accord peut être dénoncé par l'une des parties signataires employeurs ou salariés avec préavis de 3 mois.

Les conditions et les effets de la dénonciation sont ceux prévus aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 2242-1 du code du travail, chaque signataire ou adhérent peut demander, à tout moment, la révision du présent accord conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Toute demande de révision présentée par l'un d'eux devra être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés.

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

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 2261-8 du code du travail, les modifications adoptées donneront lieu à des avenants se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord ou les complétant.

Fait à Paris, le 5 octobre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UNETEL RST.

Syndicats de salariés :

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

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165110460-001111

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
