

# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL  
CONVENTIONS COLLECTIVES

# BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

**FASCICULE N° 2011/52 DU 21 JANVIER 2012**

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

(\*) Aucun texte du ministère de l'agriculture dans le *BO* n° 52.

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

---

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2011/52

### AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
<b>Automobile (services) : avenant n° 62 du 20 octobre 2011 relatif au compte épargne-temps .....</b>	3
<b>Automobile (services) : adhésion par lettre du 20 décembre 2011 de la FTM CGT à l'avenant n° 62 du 20 octobre 2011 relatif au compte épargne-temps.....</b>	9
<b>Banque : avenant du 3 novembre 2011 à l'accord du 10 juin 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.....</b>	10
<b>Banque et assurance : avenant du 12 octobre 2011 à l'accord du 4 juillet 2011 relatif à la création d'un OPCA.....</b>	18
<b>Bricolage (vente au détail en libre-service) : accord du 1<sup>er</sup> décembre 2011 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> mars 2012 .....</b>	21
<b>Communication écrite directe (entreprises de logistique) : avenant n° 2 du 28 novembre 2011 à l'accord du 9 novembre 2006 relatif aux garanties collectives.....</b>	24
<b>Dentaires (cabinets) : avenant du 6 octobre 2011 à l'accord du 5 juin 1987 relatif à la prévoyance .....</b>	27
<b>Habillement (industries) : accord du 21 novembre 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.....</b>	29
<b>Navigation de plaisance (entreprises) : avenant n° 44 du 9 novembre 2011 relatif à la répartition de la contribution au FPSPP.....</b>	44
<b>Sport : avenant n° 63 du 9 novembre 2011 relatif au financement du paritarisme.....</b>	46
<b>Textiles (artificiels et synthétiques) : avenant du 22 juin 2011 relatif à l'indemnisation des absences.....</b>	47
<b>Transports routiers : accord du 7 novembre 2011 relatif à la reprise du personnel .....</b>	49

Brochure n° 3034

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1090. – SERVICES DE L'AUTOMOBILE**  
**(Commerce et réparation de l'automobile,**  
**du cycle et du motocycle**  
**Activités connexes**  
**Contrôle technique automobile**  
**Formation des conducteurs)**

---

AVENANT N° 62 DU 20 OCTOBRE 2011

RELATIF AU COMPTE ÉPARGNE-TEMPS

NOR : ASET1151575M

IDCC : 1090

---

Les organisations soussignées,

Vu la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 ;

Vu le code du travail ;

Vu l'article 44 de l'avenant n° 60 du 5 juillet 2011, par lequel les organisations soussignées se sont engagées à actualiser dans les meilleurs délais l'annexe « Compte épargne-temps » de la convention collective,

conviennent de modifier comme suit la convention collective :

**Article 1<sup>er</sup>**

Le texte de l'article 1.12 « Compte épargne-temps » est modifié comme suit :

« Le compte épargne-temps permet à tout salarié d'accumuler des droits à congés rémunérés ou de se constituer une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie de périodes de congés ou de repos non prises ou des sommes qu'il y a affectées. A défaut d'accord collectif applicable dans l'entreprise, négocié et conclu conformément à la législation en vigueur, le compte épargne-temps est alimenté, géré et utilisé comme indiqué en annexe de la présente convention collective. »

**Article 2**

L'annexe « Compte épargne-temps » de la convention collective est jointe au présent avenant.

**Article 3**

Un accord d'entreprise ou d'établissement ne pourra être conclu sur le thème du compte épargne-temps que pour améliorer la situation des salariés dans le respect des articles L. 2253-1 et suivants du code du travail et du présent accord.

**Article 4**

Le présent avenant fera l'objet des formalités légales de dépôt. Son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Suresnes, le 20 octobre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

CNPA ;  
GNESA ;  
FNAA ;  
Professionnels du pneu ;  
UNIDEC ;  
FNCRM ;  
SNCTA.

**Syndicats de salariés :**

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

ANNEXE  
COMPTE ÉPARGNE-TEMPS  
—————

### **1. Objet**

La présente annexe détermine, en application de l'article 1.12 de la convention collective, les conditions et limites dans lesquelles le compte épargne-temps (CET) peut être alimenté en temps ou en argent à l'initiative du salarié, lorsqu'aucun accord collectif d'entreprise ou d'établissement n'est applicable dans ce domaine.

Le CET est utilisé, à l'initiative du salarié, pour :

- se faire indemniser toute période d'absence non rémunérée ;
- obtenir un complément de rémunération ;
- alimenter l'épargne retraite personnelle par le transfert vers Inter-Auto-Plan.

### **2. Fonctionnement du compte**

#### **2.1. Ouverture du compte**

Tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise peut ouvrir un CET.

Ce compte individuel est ouvert par l'employeur sur simple demande écrite du salarié mentionnant précisément quels sont les droits, énumérés ci-dessous, que celui-ci entend y affecter.

Le choix des éléments à affecter au CET est fixé par le salarié pour 12 mois. Le salarié qui souhaite modifier ce choix pour l'année suivante le notifie à l'employeur avant la fin de chaque échéance annuelle. A partir de cette notification, l'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour rendre effectifs les choix du salarié. Les droits nouveaux pris en compte sont ceux qui sont acquis au plus tôt dans le mois civil qui suit celui au cours duquel la notification a été faite à l'employeur.

Le compte individuel énumère et chiffre précisément chacun des éléments qui l'alimentent, selon les modalités précisées à l'article 3.

#### **2.2. Alimentation du compte**

Chaque salarié peut affecter à son compte tout ou partie des droits suivants :

- a)* Congés payés annuels, pour la durée excédant 24 jours ouvrables (5<sup>e</sup> semaine).
- b)* Congés payés supplémentaires pour ancienneté (art. 1.15 *a*), pour fractionnement (art. 1.15 *c*), ou congés spéciaux (art. 1.15 *e*).
- c)* Droits afférents à l'accomplissement des heures supplémentaires dans la limite du contingent annuel (heures supplémentaires, majorations de salaire, repos compensateurs légaux, repos de remplacement).
- d)* Jours de réduction du temps de travail.
- e)* Repos de durée équivalente aux heures travaillées un dimanche, prévu par l'article 1.10 *b*.
- f)* Indemnités découlant de la sujétion à des conditions d'emploi particulières (travail un jour férié, travail le dimanche, travail de nuit...).
- g)* Primes et indemnités pouvant compléter le salaire de base défini par l'article 1.16 *a*.
- h)* Primes de vente visées à l'article 6.04 de la convention collective, dans la limite de 10 % du montant brut dû au titre d'un mois quelconque.



i) Primes d'intéressement.

j) Sommes issues de la participation.

Le crédit inscrit au CET peut être complété par un abondement de l'employeur, en temps ou en argent. Dans ce cas, l'abondement doit être attribué à tous les salariés relevant du même groupe et ayant un compte, proportionnellement aux droits de chacun d'eux. Avant toute décision relative à la mise en place, la modification ou l'interruption de l'abondement, l'employeur consultera les représentants du personnel lorsqu'il en existe.

### 3. Tenue du compte

#### 3.1. Etablissement du compte

Le compte est matérialisé par un document écrit permettant l'identification du salarié titulaire et comportant :

- la nature des droits qui y sont placés, chacun de ces droits faisant l'objet d'une rubrique distincte ;
- dans chacune de ces rubriques, le montant en jours, en heures et en fractions d'heure inscrit lors de chaque alimentation du compte, avec la date correspondante et le mode de calcul utilisé conformément aux dispositions des articles 3.2 et 3.3.

Ce document établi, mis à jour et conservé par l'employeur, peut être consulté à tout moment par le titulaire du compte. Une copie lui est remise au moins une fois par an.

#### 3.2. Droits en argent

Les droits en argent sont convertis, dès le mois au cours duquel ils sont dus, en temps équivalent et affectés au CET proportionnellement au salaire de l'intéressé, par application de l'une des formules suivantes. Le salaire mensuel de référence prend en compte, conformément à l'article 1.16 *b* de la convention collective, les parties fixes et les primes de vente versées notamment aux vendeurs de véhicules et aux salariés itinérants visés à l'article 6.05 de ladite convention collective.

Cas des salariés dont le temps de travail est compté en heures :

Somme affectée au CET / (salaire mensuel de référence / horaire mensuel contractuel) = temps de repos.

Exemple 1 : pour un salaire mensuel de référence (art. 1.16 *b* de 2000 € et pour un horaire de 35 heures hebdomadaires, une prime de 150 € sera inscrite au CET ainsi :  $2000 / 151,66 = 13,187$  ; crédit CET :  $150 / 13,187 = 11,37$  heures.

Cas des salariés dont le temps de travail n'est pas compté en heures :

Somme affectée au CET / (salaire mensuel de référence / 22 ou 30 selon le type de forfait) = temps de repos.

Exemple 2 : pour un forfait en jours avec un salaire mensuel de référence (art. 1.16 *b*) de 3 000 €, une prime de 150 € sera inscrite au CET ainsi :  $3\,000 / 22 = 136,36$  ; crédit CET :  $150 / 136,36 = 1,10$  jour.

#### 3.3. Droits en temps

Les droits en temps sont inscrits au CET pour leur valeur exprimée en heures ou en jours. Un décompte spécifique supplémentaire doit être effectué pour identifier les repos de durée équivalente dus en cas de dérogation temporaire ou exceptionnelle au repos dominical, tels que visés à l'article 2.2 *e* ci-dessus.

#### 4. Utilisation du compte pour rémunérer une absence

Le salarié peut se faire indemniser toute période d'absence non rémunérée fondée sur l'exercice d'un droit légal ou conventionnel, ou autorisée par l'employeur. Afin de limiter les perturbations que l'absence peut engendrer, le salarié doit dans ce cas respecter un délai de prévenance minimum. A défaut de préavis légal ou conventionnel, ce délai est égal à 2 mois pour une absence de 3 mois ou davantage, et de 1 mois pour une absence inférieure à 3 mois, sauf accord de l'employeur pour écourter le délai. En cas de retour anticipé accepté par l'employeur, les droits non utilisés sont conservés.

Le salarié peut également utiliser ses droits pour cesser de manière progressive son activité en accord avec l'employeur, notamment dans le cadre de la fin de la carrière professionnelle visée à l'article 1.24 *b* de la convention collective. L'accord précise dans ce cas les modalités de la cessation d'activité.

La durée de l'absence indemnisée est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté, conformément à l'article 1.13 de la convention collective. Elle n'est par ailleurs assimilée à du travail effectif pour le calcul des congés payés que pour les droits visés à l'article 2.2 *a*, *b* et *d*.

L'absence est rémunérée sur la base du salaire mensuel de référence calculé au moment du départ en congé.

Un jour, 1 semaine et 1 mois de congé indemnisés sont réputés correspondre respectivement à l'horaire contractuel journalier, hebdomadaire et mensuel en vigueur au moment du départ en congé.

Exemple 3 (pour un décompte du temps de travail en heures) : absence à rémunérer = 21 heures au cours du mois de mars ; salaire mensuel de référence de mars (– N) à février (N) = 2 000 € ; rémunération :  $(2\,000 / 151,66) \times 21 = 276,92$  €.

Exemple 4 (pour un vendeur ayant un salaire de référence de 2 100 € = fixe moyen 900 € + primes moyennes 1 200 €, décompte du temps de travail en heures) : absence à rémunérer = 21 heures au cours du mois de mars ; salaire mensuel de référence de mars (– N) à février (N) = 2 100 € ; rémunération :  $(2\,100 / 151,66) \times 21 = 290,78$  €.

Exemple 5 (pour un salarié au forfait en jours) : absence à rémunérer = 18 jours en mars et avril ; salaire mensuel de référence de mars (année N – 1) à février (année N) = 3 000 € ; rémunération :  $3\,000 / 22 \times 18 = 2\,454,54$  €.

Par exception à l'alinéa ci-dessus, les droits faisant l'objet du décompte spécifique visé à l'article 3.3 sont rémunérés, pour les salariés visés au chapitre VI de la convention collective, sur la base de la partie fixe du salaire.

Exemple 6 (pour un vendeur ayant un fixe mensuel de 900 €, décompte du temps de travail en heures) : absence à rémunérer = 21 heures au cours du mois de mars, à déduire du compte « repos » de l'article 1.10 *b* ; salaire fixe de mars = 900 € ; rémunération :  $(900 / 151,66) \times 21 = 124,62$  €.

L'absence est rémunérée à la demande du salarié. A défaut d'indication contraire de sa part, la rémunération est assurée selon l'échéance mensuelle habituelle jusqu'à épuisement des droits.

#### 5. Utilisation du compte pour compléter la rémunération

Le salarié peut à tout moment bénéficier d'une rémunération en échange de son crédit inscrit au CET, cette opération étant appelée « monétisation ».

Conformément à la loi, la monétisation des droits inscrits au titre des congés payés n'est autorisée que pour ceux de ces droits visés au *b* de l'article 2.2.

Dans le cas où la demande de monétisation excède un montant égal au salaire mensuel de référence, l'employeur peut différer, de 1 à 3 mois au maximum, le versement du surplus.

La somme due au salarié est égale à la valeur du nombre d'heures ou de journées inscrites au CET dont le salarié sollicite la monétisation, cette valeur étant calculée conformément aux dispositions de l'article 1.16 *b* de la convention collective.

## **6. Utilisation du compte pour constituer une épargne**

Dans les entreprises adhérentes au PERCO-I visé à l'article 1.25 *bis* de la convention collective, et à la demande du salarié ayant un compte ouvert à Inter-Auto-Plan, l'employeur peut alimenter ce compte en y versant les droits inscrits au CET de ce salarié.

La demande du salarié et la monétisation des droits préalables au versement sont effectuées comme indiqué à l'article 5.

Les conditions, modalités et limites des versements effectués à ce titre sont celles prévues par l'article 4 du règlement d'Inter-Auto-Plan.

## **7. Plafond des droits inscrits au compte**

Un CET ne peut comporter des droits supérieurs au plafond maximum de la garantie légale des salaires (AGS). Si ce plafond vient à être atteint, il incombe à l'employeur d'en informer le salarié par écrit et de l'inviter à liquider, dans le délai de 1 mois suivant la réception de cette information, tout ou partie de ses droits pour respecter cette limite. Cette invitation rappelle au salarié les diverses modalités possibles d'utilisation des droits fixées par les articles 4, 5 et 6.

Le salarié dont le plafond des droits a été atteint notifie à l'employeur les modalités selon lesquelles il entend liquider ses droits selon l'une ou l'autre des modalités permises par le présent accord. A défaut de notification dans un délai de 2 mois suivant l'information faite par l'employeur, ce dernier lui verse une indemnité correspondant à la monétisation de l'ensemble des droits inscrits au CET.

## **8. Clôture du compte**

En dehors des cas visés à l'article 9, le CET n'est clos que sur décision du salarié notifiée par écrit à l'employeur, après liquidation totale des droits conformément aux dispositions des articles 4, 5 ou 6.

## **9. Situation du compte en cas de rupture du contrat de travail**

La rupture du contrat de travail pour quelque motif que ce soit entraîne, sauf transfert visé ci-dessous, la clôture du CET.

Lorsque la rupture du contrat donne lieu à préavis conformément aux dispositions légales et conventionnelles, celui-ci peut être allongé par accord écrit des parties pour permettre la consommation de tout ou partie des droits inscrits au CET.

Lorsque l'accord intervenu n'a pas permis la liquidation totale des droits, ou bien en l'absence de tout accord, ou en cas de rupture du contrat de travail sans préavis, une indemnité compensatrice d'épargne-temps est versée pour clôturer le compte. Cette indemnité est calculée selon la même méthode que celle exposée à l'article 4 (exemples 3, 4 et 5).

Par exception, les droits non liquidés à l'occasion de la rupture du contrat de travail sont transférés au nouvel employeur, lorsqu'un accord précisant les modalités de ce transfert est conclu entre l'actuel et un futur employeur avant la date de radiation des effectifs du salarié.

Le transfert du CET, annexe au contrat de travail, est automatique dans les cas de modification de la situation juridique de l'employeur visés à l'article L. 1224-1 du code du travail.

Brochure n° 3034

Convention collective nationale  
IDCC : 1090. – **SERVICES DE L'AUTOMOBILE**  
**(Commerce et réparation de l'automobile,**  
**du cycle et du motocycle**  
**Activités connexes**  
**Contrôle technique automobile**  
**Formation des conducteurs)**

---

ADHÉSION PAR LETTRE DU 20 DÉCEMBRE 2011  
DE LA FTM CGT À L'AVENANT N° 62 DU 20 OCTOBRE 2011  
RELATIF AU COMPTE ÉPARGNE-TEMPS

NOR : ASET1151576M  
IDCC : 1090

---

Montreuil, le 20 décembre 2011.

*La fédération des travailleurs de la métallurgie CGT, case 433, 263, rue de Paris, 93514 Montreuil Cedex, à la direction générale du travail, bureau des relations collectives du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.*

Monsieur le directeur,

En application de l'article L. 2261-3 du code du travail, la fédération des travailleurs de la métallurgie CGT adhère à l'avenant n° 62 du 20 octobre 2011, à la convention collective nationale des services de l'automobile, relatif au compte épargne-temps.

Veuillez agréer, Monsieur le directeur, l'expression de nos salutations distinguées.

*Pour la fédération des travailleurs de la métallurgie (CGT), membre du bureau fédéral.*

Brochure n° 3161

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2120. – BANQUE**

---

AVENANT DU 3 NOVEMBRE 2011

À L'ACCORD DU 10 JUIN 2011

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : ASET1151573M

IDCC : 2120

Le présent avenant fait suite à la signature de l'accord du 4 juillet 2011 portant création d'OPCA-BAIA tel que modifié par avenant du 12 octobre 2011, sous réserve de l'obtention de son agrément.

**Article 1<sup>er</sup>**

Les dispositions de l'accord du 10 juin 2011 précité mentionnant l'OPCA gestionnaire de branche correspondent dorénavant à OPCABAIA.

**Article 2**

Les dispositions de l'alinéa 7 du préambule, de l'alinéa 2 de l'article 1<sup>er</sup>, des articles 6, 7, 11, 12, 13, 15, du dernier alinéa de l'article 17, des articles 18, 19, 20, 21, 22, 23, des 2 derniers alinéas de l'article 27.3, du 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 27.6, des articles 35.2 et 46 de l'accord du 10 juin 2011 précité sont supprimées et remplacées par les dispositions ci-après.

L'ensemble des autres dispositions de l'accord du 10 juin 2011 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans les banques demeure inchangé.

**2.1. Nouvel alinéa 7 du préambule**

« Par le présent accord, et dans le respect intégral de l'accord interprofessionnel du 5 octobre 2009 et de la loi du 24 novembre 2009, les partenaires sociaux de la profession se saisissent des instruments qui sont mis à leur disposition par la loi, afin d'améliorer l'efficacité des moyens déjà mis en œuvre en matière de formation professionnelle, et ce, au profit commun des entreprises et de leurs salariés. De ce point de vue, il leur appartient de définir par le présent accord, ainsi qu'en commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE), les priorités de la formation professionnelle au niveau de la branche et de déterminer les modalités des barèmes de financements. »

**2.2. Nouvel alinéa 2 de l'article 1<sup>er</sup> « Champ d'application »**

« Seules les dispositions relatives aux financements mutualisés ne concernent pas les entreprises des départements d'outre-mer, de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon. »

### 2.3. Nouvel article 6 « Ressources de l'observatoire »

« Les ressources de l'observatoire se composent :

- d'une subvention annuelle fixée dans le cadre des dispositions inscrites dans la convention d'objectifs et de moyens signée par OPCABAIA, attributaire de la participation des employeurs de la branche au financement de la formation professionnelle continue et l'Etat, dans le cadre des orientations définies par la CPNE ;
- d'une contribution en nature et/ou en numéraire de l'AFB ;
- d'une contribution éventuelle dans le cadre d'études conjointes avec les réseaux mutualistes ou coopératifs ;
- des intérêts des biens et valeurs lui appartenant ;
- de la facturation éventuelle des prestations fournies par l'association ;
- de subventions éventuelles de personnes publiques, d'associations professionnelles, d'institutions financières, de fonds européens.

Ces ressources sont allouées à l'association en charge du fonctionnement de l'observatoire.

Les banques membres de l'AFB participent au bon fonctionnement de l'observatoire en fournissant les informations nécessaires aux enquêtes, en particulier celles indispensables à la constitution des bases de données ; l'AFB veille à ce que celles-ci soient représentatives des entreprises de taille moyenne ou petite. »

### 2.4. Nouvel article 7 « PME/TPE »

« Les PME/TPE et leurs salariés doivent bénéficier d'une attention particulière afin que les différents outils de la formation professionnelle s'y développent à l'égal des grandes entreprises.

Dans ce but, OPCABAIA, en tenant compte des orientations de la SPP banques mène des opérations spécifiques d'information vis-à-vis de ces entreprises dans les domaines relevant de son champ de compétences. De son côté, le centre de formation de la profession bancaire (CFPB) s'attache à développer des outils pédagogiques adaptés. L'observatoire des métiers et des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque mène, à l'instigation de son comité de pilotage, des enquêtes permettant de vérifier l'égal accès des salariés des PME/TPE à la formation tout au long de la vie professionnelle.

L'opérateur prend en charge dans le cadre de la délégation de gestion (cf. article 13 du présent accord) les coûts de diagnostic GPEC des TPE/PME, conformément aux dispositions inscrites dans la convention d'objectifs et de moyens. Les modalités de cette prise en charge sont déterminées par la CPNE, dans le respect des textes réglementaires et conventionnels, et des dispositions en vigueur au sein d'OPCABAIA.

Les contributions dues au titre du plan de formation des entreprises de moins de 50 salariés sont mutualisées et gérées au sein d'OPCABAIA dès réception. La SPP banques fait toutes propositions de nature à éclairer et à adapter, si nécessaire, les décisions du CA d'OPCABAIA aux spécificités de ces entreprises bancaires. »

### 2.5. Nouvel article 11 « Section paritaire professionnelle des banques »

« Compte tenu de l'adhésion de la branche AFB à OPCABAIA et afin de lui permettre de mettre en œuvre les missions et la politique en matière 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, l'accord interprofessionnel du 5 octobre 2009 et le présent accord professionnel modifié, une section paritaire professionnelle banques (SPP banques) prévue par l'accord constitutif du 4 juillet 2011 modifié par l'avenant du 12 octobre 2011 est créée par décision du conseil d'administration d'OPCABAIA. C'est dans ce cadre qu'est rédigé le présent chapitre VI relatif aux financements mutualisés. »

## 2.6. Nouvel article 12 « Champ d'intervention de la SPP banques »

« L'association française des banques, représentant les entreprises de la branche agréées en qualité de banques, est adhérente d'OPCABAIA, organisme paritaire dont l'agrément au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation, du droit individuel à la formation et du plan de formation, tels que définis dans la 6<sup>e</sup> partie du code du travail a été sollicité. Au sein d'OPCABAIA, le pouvoir de gestion des fonds mutualisés, au titre de la professionnalisation ainsi que du plan de formation des entreprises de 50 salariés et plus, est exercé par son conseil d'administration en tenant compte des orientations de la SPP banques.

Le champ d'intervention de la SPP banques couvre l'ensemble des entreprises et organismes de rattachement visés au 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 1<sup>er</sup> du présent accord, à l'exception des entreprises des départements d'outre-mer, de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon pour les dispositions relevant des financements mutualisés. »

## 2.7. Nouvel article 13 « Missions de la SPP banques »

« Dans le respect des prérogatives du CA d'OPCABAIA, la SPP banques a pour mission :

1. De contribuer au développement de la formation professionnelle continue ;
2. De proposer au CA d'OPCABAIA les conditions de prise en charge et les priorités des actions de formation organisées au profit des entreprises de la branche au titre de la professionnalisation et au titre du plan de formation des employeurs de 50 salariés et plus ;
3. De faire toutes propositions qu'elle jugera utile, concernant la prise en charge des actions de formation organisées dans le cadre du plan de formation des entreprises de la branche de moins de 50 salariés ;
4. Sur demande d'une ou de plusieurs entreprises, de participer, au côté d'OPCABAIA, à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein des entreprises et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
5. Sur demande d'une ou de plusieurs entreprises, de contribuer aux réponses, faites par OPCABAIA, aux appels d'offres du FPSPP.

A ce titre, la SPP banques propose les orientations de gestion au CA d'OPCABAIA, conformément aux dispositions des accords de branche pour l'ensemble des versements obligatoires et des versements volontaires des entreprises <sup>(1)</sup> relevant de l'article 1<sup>er</sup>, alinéa 1, appliquant les modalités et conditions des dispositifs prévus dans le présent accord modifié permettant de bénéficier des financements mutualisés, à l'exception des entreprises des départements d'outre-mer, de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

OPCABAIA délègue par voie de convention, conformément à ses statuts, à un opérateur de gestion, qui a la forme d'une association loi 1901 les fonctions de collecte des fonds, de gestion administrative et financière des actions de formation prises en charge dans les conditions prévues par l'article 6 de l'accord portant création d'OPCABAIA, tel que modifié par avenant du 12 octobre 2011. »

## 2.8. Nouvel article 15 « Rôle de la SPP banques »

« Les financements de la SPP doivent s'opérer dans le cadre des priorités, des taux et modulations fixés par le présent accord et en accord avec le conseil d'administration d'OPCABAIA. Conformément à la réglementation en vigueur, le paiement des prestations prises en charge s'effectue après réalisation et sur production de pièces justificatives attestant des dépenses engagées.

---

(1) A l'exception des versements des entreprises de moins de 50 salariés au titre du plan de formation.



Les membres de la SPP proposeront au CA d'OPCABAIA lors de la négociation de la convention d'objectifs et de moyens, conformément à la possibilité offerte par le décret du 22 septembre 2010 relatif aux OPCA, de moduler la répartition des frais de gestion et de missions.

Après versement au FPSPP via OPCABAIA, une enveloppe annuelle de 5 % à 15 % des ressources collectées auprès des entreprises relevant de la SPP banques est affectée au financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation des apprentis (CFA). Cette enveloppe pourra être modifiée par la CPNE. La liste des CFA pouvant bénéficier desdits financements est jointe en annexe II au présent accord. La révision de cette liste relève de la CPNE.

En accord avec le conseil d'administration d'OPCABAIA, outre les règles de prise en charge définies pour chacun des dispositifs et outils de la formation professionnelle tels que déterminés par accord de branche, la SPP banques organise, dans le strict respect de la convention d'objectifs et de moyens et des dispositions arrêtées par le CA d'OPCABAIA :

- l'attribution de ressources à l'observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque ;
- les éventuelles études à entreprendre pour développer la formation professionnelle des salariés et la formation en alternance ;
- l'information des dirigeants et des personnels de l'ensemble des banques sur les dispositifs existants. »

#### 2.9. Nouveau dernier alinéa de l'article 17

« Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels »

« Les demandes de financement au FPSPP ainsi que les dispositifs mis en œuvre dans les régions sont soumis pour avis à la SPP banques avant décision du CA d'OPCABAIA. Elles sont présentées à la CPNE lors du bilan annuel de la SPP banques. »

#### 2.10. Nouvel article 18 « Financement du tutorat »

« La SPP banques met en œuvre la prise en charge décidée par le CA d'OPCABAIA conformément aux dispositions du présent accord des actions de formation spécifique des tuteurs et l'exercice de leur activité tutorale sur la base des forfaits horaires suivants :

- l'activité tutorale est financée dans la limite d'un plafond de 230 € par mois et par bénéficiaire de contrat ou de période de professionnalisation, pour une durée maximale de 6 mois ;
- la formation du tuteur est financée dans la limite d'un plafond de 15 € par heure de formation et d'une durée maximale de 40 heures.

Ces forfaits pourront être révisés par la CPNE.

Concernant le tutorat des jeunes embauchés/stagiaires de moins de 26 ans, les dépenses correspondantes engagées avant le 31 décembre 2011 peuvent être financées au titre de la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue dans le cadre du plan de formation dans la limite d'un plafond de 230 € par mois et par jeune embauché ou par stagiaire et pour une durée maximale de 6 mois pour un jeune embauché et de 3 mois pour un stagiaire.

Le plafond mensuel (230 €) peut être majoré, sur décision de la CPNE, de 50 % lorsque la personne chargée de l'exercice du tutorat encadre un salarié relevant des nouveaux publics définis à l'article L. 6325-1-1 du code du travail. »

#### 2.11. Nouvel article 19 « Tutorat externe »

« La SPP banques propose au CA d'OPCABAIA, en lien avec la CPNE, les orientations sur les modalités de prise en charge d'une partie des dépenses de tutorat externe engagées pour :

- les personnes mentionnées à l'article 8 a, 2°, 4° et 5° du présent accord ;
- les personnes qui ont été suivies par un référent avant la signature du contrat de professionnalisation ;



- et les personnes qui n'ont exercé aucune activité professionnelle à plein temps et en contrat à durée indéterminée au cours des 3 années précédant la signature du contrat de professionnalisation.

Les modalités d'application doivent être précisées par décret <sup>(1)</sup>. »

## 2.12. Nouvel article 20 « Financement des contrats de professionnalisation »

« Le conseil d'administration d'OPCABAIA, après prise en compte des orientations de la SPP banques, assure le financement des contrats de professionnalisation dans les conditions prévues ci-après :

- la SPP banques, dans le cadre des orientations définies par la CPNE, propose chaque année le nombre maximum d'heures prises en charge par action de professionnalisation dans une limite de 1 500 heures ;
- le montant forfaitaire horaire de prise en charge de l'action de formation théorique par OPCABAIA est fixé à 12 €. Ce montant est porté à 13 € pour les licences professionnelles et 14 € pour les masters. Ces montants peuvent être révisés par la CPNE. Ils peuvent être, dans le cadre des orientations définies par la CPNE, modulés sur proposition de la SPP banques dans la limite de plus ou moins 25 %.

Le montant forfaitaire de prise en charge de l'action de formation théorique par OPCABAIA est fixé à 15 € pour les publics spécifiques de l'article 8 a, 2°, 4°, 5° et 8 b du présent accord. Ce montant peut être modifié sur décision de la CPNE et du CA d'OPCABAIA. »

## 2.13. Nouvel article 21 « Financement des périodes de professionnalisation »

« Le conseil d'administration d'OPCABAIA, après prise en compte des orientations de la SPP banques assure le financement des périodes de professionnalisation d'une durée minimum de 70 heures correspondant à des heures d'enseignement théorique auxquelles s'ajoutent les heures de formation pratique <sup>(2)</sup>. Les périodes de professionnalisation peuvent se dérouler sur 12 mois à compter de la date de début de la formation.

Dans le cadre d'une période se déroulant sur deux exercices au plus, l'entreprise s'engage à adresser le document justifiant la prise en charge par l'opérateur de gestion, selon les modalités proposées par la SPP banques.

Priorité est donnée notamment aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise, aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental, dans les conditions prévues ci-après :

- le montant forfaitaire horaire de prise en charge de la formation par OPCABAIA est fixé à 30 € et peut être révisé par la CPNE. Il peut être modulé, dans le cadre des orientations définies par les partenaires sociaux, et sur décision du CA d'OPCABAIA après prise en compte des orientations de la SPP banques, dans la limite de plus ou moins 20 % ;
- OPCABAIA, après prise en compte des orientations de la SPP banques, détermine chaque année, dans le cadre des orientations définies par les partenaires sociaux, le nombre d'heures maximum prises en charge par période de professionnalisation dans une limite de 200 heures d'enseignement théorique.

La branche s'est dotée d'un indicateur permettant de suivre la proportion des salariés, de 45 ans et plus, accédant aux périodes de professionnalisation, prises en charge par OPCABAIA. »

(1) En attente de la publication du décret.

(2) Ces dispositions sont précisées dans l'article 28.1 du présent accord.

Les heures de formation pratique consistent en l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les compétences recherchées.

## 2.14. Nouvel article 22 « Bilan de compétences »

« Un bilan de compétences peut également trouver sa place dans un programme de formation individualisé, à l'intérieur d'une période de professionnalisation. En ce cas, il peut faire l'objet d'un financement proportionnel au nombre d'heures facturées, les modalités et niveaux de prise en charge de ce dispositif sont fixés par la CPNE et le CA d'OPCABAIA, en tenant compte des orientations de la SPP banques. »

## 2.15. Nouvel article 23 « Droit individuel à la formation »

« Au titre de la mutualisation des fonds de la formation professionnelle, le droit individuel à la formation exercé pour des formations contribuant à l'obtention d'un diplôme, d'un titre ou d'un certificat de qualification professionnelle, ainsi que celui pris dans le cadre d'une période de professionnalisation sont considérés comme prioritaires au regard des dispositions du présent accord relatives aux financements mutualisés. Ces priorités peuvent être révisées par la CPNE.

Les dispositions de la délibération de la CPNE sur le DIF et les formations diplômantes du 28 juin 2006, prolongées par la délibération du 3 février 2010, sont intégrées, et peuvent être modifiées par une décision de la CPNE.

NIVEAU DE FORMATION	CLASSIFICATION SPP banques	MONTANT MAXIMUM pris en charge <sup>(1)</sup> par OPCABAIA <sup>(2)</sup>
Formation préparant à un diplôme, un titre ou un CQP de niveau IV ou III	A	1 500 € par salarié et par an
Formation préparant à un diplôme, un titre ou un CQP de niveau II	B	2 300 € par salarié et par an
Formation préparant à un diplôme, un titre ou un CQP de niveau I	C	3 300 € par salarié et par an
<small>(1) Il convient de lire « montant maximum pris en charge par l'opérateur de gestion ». (2) Dans la limite des frais pédagogiques dans le cadre du DIF, conformément à l'article R. 964-16-1 du code du travail.</small>		

Le DIF prioritaire est également ouvert aux actions permettant d'acquérir un ou plusieurs modules d'un diplôme, titre professionnel ou CQP. Les conditions de prise en charge sont fixées par le CA d'OPCABAIA en tenant compte des orientations de la SPP banques.

La SPP banques peut solliciter le CA d'OPCABAIA pour saisir le FPSPP en cas de demandes de prise en charge de DIF portable nécessitant de revoir les modalités de financement de l'ensemble des dispositifs de la professionnalisation énoncés dans le présent accord. La CPNE est informée du recours à ce dispositif lors de la première réunion suivant cette demande. »

## 2.16. Nouveaux deux derniers alinéas de l'article 27.3

### « Durée et répartition de l'action de professionnalisation »

« Le contrat de professionnalisation peut être renouvelé conformément aux dispositions légales en vigueur. OPCABAIA en tenant compte des orientations de la SPP banques prend en charge le renouvellement des contrats de professionnalisation ainsi que la prolongation de l'action de professionnalisation pour la durée nécessaire à la présentation aux épreuves d'évaluation lorsque le salarié a été empêché par un cas de force majeure de se présenter aux épreuves initialement prévues.

La succession de contrats de professionnalisation à durée déterminée, ou d'action de professionnalisation dans le cadre d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée, est autorisée et prise en charge par OPCABAIA en tenant compte des orientations de la SPP banques conformément à la législation en vigueur. »

## 2.17. Nouveau deuxième alinéa de l'article 27.6 « Information du salarié »

« Dans le cadre des dispositions réglementaires, de celles prévues par le CA d'OPCABAIA, et la convention d'objectifs et de moyens, la SPP banques propose au conseil d'administration qu'une part de son budget soit consacrée à la mise en place de moyens, en liaison avec les COPIRE, visant à donner, au salarié en contrat de professionnalisation à durée déterminée dont la relation contractuelle avec l'entreprise ne serait pas prolongée, l'information lui permettant de rechercher utilement un emploi dans la branche professionnelle ou dans la région. »

## 2.18. Nouvel article 35.2 « Portabilité des droits »

« Le dispositif de la portabilité du DIF permet au salarié dont le contrat est rompu ou est arrivé à terme de demander, pendant son préavis ou après la cessation de ce contrat, de bénéficier des heures acquises au titre du DIF et non utilisées, ou de la monétarisation de ces heures, pour suivre une action de formation, de bilan de compétences et de VAE. Ce dispositif n'est pas applicable en cas de départ à la retraite.

Le DIF portable peut être demandé, engagé ou réalisé :

Pendant le préavis :

- quel que soit le type de licenciement, à l'exception de la faute lourde ;
- en cas de démission, l'action de formation doit alors être demandée, acceptée et engagée avant la fin du préavis.

Après la rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage :

- quel que soit le type de licenciement, à l'exception de la faute lourde ;
- démission légitime ;
- fin de contrat ayant un terme (CDD, CDD à objet défini...) ;
- rupture conventionnelle.

Deux situations :

### 1. La personne est demandeur d'emploi

Elle peut demander à bénéficier d'une action de formation, bilan de compétences, VAE, pendant sa période d'indemnisation par l'assurance chômage après avis du référent chargé de son accompagnement. Dans ce cas, OPCABAIA, après prise en compte des orientations de la SPP banques et conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, assure le financement à hauteur de la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées multiplié par le montant forfaitaire prévu par le code du travail.

### 2. Le salarié a trouvé un nouvel emploi

Il dispose alors de 24 mois après son embauche par un nouvel employeur pour demander à suivre une action de formation.

Le salarié demande à bénéficier de la portabilité de son DIF :

- le nouvel employeur est d'accord : la somme (correspondant au solde du nombre d'heures de DIF non utilisées chez l'ancien employeur multiplié par le montant forfaitaire légal) permet de financer en tout ou partie l'action de formation, bilan de compétences ou VAE. C'est l'OPCA de la nouvelle entreprise qui doit verser la somme correspondante ;
- le nouvel employeur refuse la demande : le salarié peut, pour bénéficier de la portabilité, suivre une action entrant dans les priorités définies par l'accord de branche ou d'entreprise dont relève le salarié. Cette action se déroule en dehors du temps de travail et l'allocation de formation n'est pas due par le nouvel employeur. C'est l'OPCA de la nouvelle entreprise qui doit verser la somme correspondant au solde du nombre d'heures de DIF non utilisées multiplié par le montant forfaitaire légal. »

## 2.19. Nouvel article 46 « Durée de l'accord »

« Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et sera présenté à l'extension auprès du ministère du travail.

Le présent accord entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2012. »

### **Article 3**

Le présent avenant entre en vigueur le jour de son dépôt auprès des autorités compétentes.

Fait à Paris, le 3 novembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

AFB.

#### **Syndicats de salariés :**

FEC CGT-FO ;

FSPBA CGT ;

CFDT banques et assurances ;

CFTC banques ;

SNB CFE-CGC.

**Accord professionnel**  
**BANQUE ET ASSURANCE**

AVENANT DU 12 OCTOBRE 2011  
À L'ACCORD DU 4 JUILLET 2011  
RELATIF À LA CRÉATION D'UN OPCA  
NOR : ASET1151580M

Les signataires du présent avenant conviennent des dispositions suivantes :

- modification des articles 2, 5.1 *b*, 5.2, 6 et 9 de l'accord portant création d'OPCABAIA ;
- le reste de l'accord concerné demeure inchangé.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Modifications des dispositions de l'accord du 4 juillet 2011*

a) Les dispositions de l'article 2 « Champ professionnel » sont modifiées comme suit :

« A ce jour, le présent accord s'applique :

Pour la banque : à l'ensemble des entreprises et organismes de rattachement visés au 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 1<sup>er</sup> de l'accord du 10 juin 2011 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans les banques.

Pour les sociétés d'assurances : les sociétés d'assurances et les organismes relevant des conventions collectives nationales des 27 mai et 27 juillet 1992 <sup>(1)</sup>.

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

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

Toute branche professionnelle exerçant des activités financières connexes au présent champ peut adhérer par accord collectif à OPCABAIA, sous réserve de l'accord du conseil d'administration et de l'intervention d'un arrêté d'élargissement du champ professionnel pris par le ministère en charge de la formation professionnelle.

Il est applicable sur l'ensemble du territoire métropolitain. »

b) Les dispositions de l'article 5.1 *b* « Pouvoirs et missions » sont modifiées comme suit :

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

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

---

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

Il a notamment pour missions :

- d'examiner et approuver les comptes de l'exercice clos certifiés par le commissaire aux comptes ;
- d'examiner et approuver le projet de budget de fonctionnement de l'opérateur délégataire prévu à l'article 1<sup>er</sup> d du présent avenant ;
- d'examiner les comptes de l'activité confiée à l'opérateur délégataire par OPCABAIA, notamment sur la base des rapports des commissaires aux comptes de ces derniers. »

Le reste de l'article est inchangé.

c) Les dispositions du 3<sup>e</sup> paragraphe de l'article 5.2 « Bureau »

« Le bureau a pour missions :

- de préparer les travaux du conseil d'administration ;
- de veiller à la bonne exécution de la convention de délégation prévue à l'article 6 de l'accord du 4 juillet 2011 ;
- de négocier la convention d'objectifs et de moyens ;
- d'assurer la représentation d'OPCABAIA auprès des pouvoirs publics. »

d) Les dispositions de l'article 6 « Délégation de gestion » sont modifiées comme suit :

« Les parties signataires décident de déléguer, conformément aux statuts d'OPCABAIA, les fonctions de collecte des fonds, de gestion administrative et financière des actions de formation prises en charge à un opérateur employeur. Cet opérateur délégataire est chargé de la gestion de l'ensemble des fonds collectés auprès des entreprises relevant pour la professionnalisation du champ des deux sections paritaires professionnelles "SPP banques" et "SPP assurances et assistance". »

Les paragraphes 2 et 3 demeurent inchangés.

L'opérateur délégataire rend compte au moins deux fois par an de son activité au conseil d'administration d'OPCABAIA.

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

e) L'article 9 est ainsi rédigé :

« Sont adhérents les entreprises et organismes de rattachement relevant du champ d'application de l'accord défini à l'article 2. A ce titre, ils ont l'obligation de verser les contributions obligatoires et conventionnelles à OPCABAIA. De ce fait, ils bénéficient des services mis à leur disposition. »

## **Article 2**

### *Durée*

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

## **Article 3**

### *Date d'effet et demande d'agrément*

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

Les parties signataires engagent sans délai auprès de l'autorité administrative compétente les démarches nécessaires complémentaires à l'obtention de l'agrément d'OPCABAIA sur la base de l'accord constitutif du 4 juillet 2011 ainsi modifié.

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

## **Article 4**

### *Dépôt*

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

Son extension est demandée.

Fait à Paris, le 12 octobre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

AFB ;  
AGEA ;  
FFSA ;  
GEMA ;  
SNSA.

#### **Syndicats de salariés :**

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

Brochure n° 3232

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1606. – BRICOLAGE**  
**(Vente au détail en libre-service)**

ACCORD DU 1<sup>ER</sup> DÉCEMBRE 2011  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> MARS 2012

NOR : ASET1151572M  
IDCC : 1606

Entre :  
La FMB,  
D'une part, et  
La CSFV CFTC,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Objet*

Le présent accord a pour objet de fixer les salaires minimaux applicables aux salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du bricolage et de définir les mesures susceptibles de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

**Article 2**

*Grille des salaires minimaux*

Les rémunérations contenues dans cette grille correspondent à la durée légale de travail en vigueur. Elles seront réduites proportionnellement pour les durées de travail inférieures. Il en sera de même pour toute suspension du contrat de travail ayant entraîné le non-paiement du salaire.

**Employés**

*(En euros.)*

NIVEAU	DEGRÉ	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION mensuelle brute garantie
1	B	120	1 400
2	C	140	1 410
	D	150	1 420
	E	160	1 434



NIVEAU	DEGRÉ	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION mensuelle brute garantie
3	F	190	1 464
	G	200	1 526

### Agents de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU	DEGRÉ	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION mensuelle brute garantie
4	H	220	1 640
	I	250	1 713
	J	280	1 796

### Cadres

(En euros.)

NIVEAU	DEGRÉ	COEF.	RÉMUNÉRATION MENSUELLE brute garantie par l'application d'une garantie mensuelle de 8 %	RÉMUNÉRATION annuelle
5	K	320	2 322	29 025
	L	400	2 426	30 325
	M	500	2 709	33 862
	N	600	2 916	36 450

## Article 3

### *Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

Les parties au présent accord de salaire entendent rappeler l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement à celui d'égalité des rémunérations.

Il est rappelé que la branche dispose, depuis le 12 mai 2011, d'un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce dernier prévoit que les différences de salaire de base et de rémunérations constatées entre les hommes et les femmes ne sont justifiées que si elles reposent sur des critères objectifs qui ne soient pas contraires aux dispositions de la loi du 23 mars 2006. Il est par ailleurs rappelé les obligations des entreprises vis-à-vis des salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption : ils doivent bénéficier des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Concernant les salariés de retour de congé parental, ils bénéficient, dans les mêmes conditions que les autres salariés, des augmentations générales applicables dans leur entreprise pendant la durée de la suspension.

Par ailleurs, il est prévu que les partenaires sociaux mettent en place dans les entreprises les indicateurs les plus pertinents qui leur permettront de constater les écarts et d'en suivre l'évolution.

Les parties rappellent également aux entreprises soumises à l'obligation annuelle de négocier que les différences de rémunération entre les hommes et les femmes, si elles existent, doivent être supprimées, cela conformément aux dispositions de l'article L. 2242-7 du code du travail.

#### **Article 4**

##### *Date d'application*

Le présent accord s'applique le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1<sup>er</sup> mars 2012.

#### **Article 5**

##### *Publicité*

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail en un exemplaire original signé des parties et en un exemplaire sur support électronique.

#### **Article 6**

##### *Extension*

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la FMB étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3261

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1611. – ENTREPRISES DE LOGISTIQUE  
DE COMMUNICATION ÉCRITE DIRECTE**

---

AVENANT N° 2 DU 28 NOVEMBRE 2011

À L'ACCORD DU 9 NOVEMBRE 2006 RELATIF AUX GARANTIES COLLECTIVES

NOR : ASET1151581M

IDCC : 1611

PRÉAMBULE

Depuis la conclusion de l'accord du 9 novembre 2006 instituant des garanties collectives obligatoires d'incapacité et d'invalidité au sein des entreprises de logistique de communication écrite directe, il a été constaté un déséquilibre du régime.

De plus, des évolutions législatives ayant des incidences sur les dispositifs de prévoyance sont intervenues.

En effet, la loi portant réforme des retraites du 9 novembre 2010 a notamment décalé de 2 ans l'âge minimal de liquidation des pensions de vieillesse du régime général, majorant automatiquement les obligations de provisionnement qui pèsent sur les organismes assureurs garantissant les risques incapacité, invalidité et décès.

En conséquence, afin de garantir la pérennité du régime tout en préservant les objectifs fondateurs de mutualisation et de solidarité, le comité paritaire de gestion a proposé d'aménager les prestations ainsi que le financement du régime.

En outre, conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et à l'article 4.2 de l'accord susmentionné du 9 novembre 2006, la désignation de l'organisme assureur fait l'objet d'un réexamen.

C'est ainsi que les parties signataires ont décidé de réviser les termes de l'accord du 9 novembre 2006 précité, de la manière suivante :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Objet*

Le présent avenant a pour objet :

- de modifier les prestations incapacité temporaire de travail et invalidité totale ou partielle ;
- d'augmenter les cotisations relatives aux garanties incapacité temporaire de travail et invalidité totale ou partielle ;
- de reconduire la désignation de l'organisme assureur chargé de la gestion du régime mutualisé.

## **Article 1.1**

### *Modification de l'article 3 relatif aux prestations*

1.1.1. Le premier alinéa de l'article 3 énonçant « Les garanties couvrent les maladies et accidents de la vie courante, elles ne couvrent pas l'accident de travail ou de trajet, ni la maladie professionnelle » est supprimé.

1.1.2. L'article 3.1.1 relatif à la garantie incapacité temporaire de travail est modifié de la façon suivante :

#### **« 3.1.1. Garantie**

Le salarié en arrêt de travail, en cas de maladie ou d'accident de la vie courante, indemnisé par la sécurité sociale, bénéficie d'un maintien de salaire égal à 93 % de sa rémunération nette, déduction faite des indemnités journalières versées par la sécurité sociale et de l'éventuel salaire maintenu par l'employeur, sans que le cumul desdites prestations ne puisse excéder le salaire net qu'aurait perçu le salarié en activité.

La garantie incapacité temporaire de travail ne couvre pas l'accident de travail ou de trajet, ni la maladie professionnelle. »

1.1.3. L'article 3.2 relatif à l'invalidité totale ou partielle est modifié de la façon suivante :

#### **« 3.2. Invalidité totale ou partielle et incapacité permanente totale ou partielle**

##### **3.2.1. Garantie**

Le salarié reconnu en situation d'invalidité de 1<sup>re</sup>, 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie ou d'incapacité permanente résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, et indemnisé à ce titre par la sécurité sociale, bénéficie d'une rente complémentaire égale à 91 % du salaire net, déduction faite des rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente versées par la sécurité sociale.

Dans tous les cas, le cumul des prestations perçues par le salarié ne pourra excéder le salaire net qu'il aurait perçu s'il avait été en activité. »

L'article 3.2.2 intitulé « Durée » reste inchangé.

## **Article 1.2**

### *Modification des articles 2.2 et 2.3 relatifs aux taux et à la répartition des cotisations*

#### **« 2.2. Taux de cotisations**

« Les salariés et les entreprises acquittent une cotisation égale à :

- pour les salariés non cadres : 1,08 % de la rémunération comprise dans la tranche A et 1,08 % de la rémunération comprise dans la tranche B ;
- pour les salariés cadres : 0,83 % de la rémunération comprise dans la tranche A et 2,11 % de la rémunération comprise dans la tranche B.

#### **2.3. Répartition des cotisations**

Les cotisations sont réparties à hauteur de 60 % pour l'employeur et 40 % pour le salarié. »

## **Article 1.3**

### *Désignation de l'organisme assureur*

Au regard des objectifs de mutualisation des risques au niveau professionnel, de solidarité entre les entreprises et les salariés de la profession, et sur proposition du comité paritaire de gestion, après étude de l'évolution des régimes, les parties au présent accord décident de renouveler la désignation de l'institution Audiens Prévoyance.

En conséquence, la désignation de cet organisme se poursuit dans les mêmes conditions que précédemment, c'est-à-dire selon les termes de l'article 4.2 de l'accord du 9 novembre 2006 précité.

## **Article 2**

*Durée. – Date d'effet. – Dépôt*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le premier jour du trimestre civil suivant la date de publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail. En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Fait à Paris, le 28 novembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

SELCED.

### **Syndicats de salariés :**

FILPAC CGT ;

SNPEP CGT-FO ;

FPT CFTC ;

IP CFE-CGC ;

FCC CFDT.

Brochure n° 3255

Convention collective nationale  
IDCC : 1619. – **CABINETS DENTAIRES**

AVENANT DU 6 OCTOBRE 2011  
À L'ACCORD DU 5 JUIN 1987 RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1151582M  
IDCC : 1619

Entre :

La CNSD ;

La FSDL ;

L'UJCD-UD,

D'une part, et

La CFDT ;

La FNISPCLD,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Nouvelle rédaction de l'article 4 « Rente éducation » :

« Article 4

*Rente éducation*

En cas de décès du salarié, ou de classement en invalidité de 3<sup>e</sup> catégorie de la sécurité sociale, il est versé une rente éducation pour chacun des enfants à charge reconnus comme tels, indépendamment de la position fiscale dont le montant annuel est égal à 25 % du salaire annuel brut jusqu'au 26<sup>e</sup> anniversaire sous condition de fournir annuellement à l'union-OCIRP une déclaration sur l'honneur, avec la mention "non décédé", ou toute pièce justificative valant certificat de vie.

Le montant de la rente ne peut être inférieur à 3 600 € par enfant et par an.

On entend par enfant à charge, l'enfant à naître, les enfants nés viables, les enfants recueillis – c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs – du participant décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

La rente est versée sans limitation de durée en cas d'invalidité avant leur 26<sup>e</sup> anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> 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 civil, sous réserve d'être âgés de moins de 26 ans à la date du décès du parent salarié.

Le montant de la rente est doublé si l'enfant est orphelin de père et de mère.

La rente éducation est versée, trimestriellement et à terme d'avance, au représentant légal de l'enfant à charge pendant sa minorité, à l'enfant dès sa majorité.

Le taux de cotisation n'est pas modifié et est égal à 0,10 % du salaire limité aux tranches A et B.

La gestion de cette rente est effectuée conformément à la convention signée avec l'OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale. »

Ces dispositions prennent effet au 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Fait à Paris, le 6 octobre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3098

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 247. – INDUSTRIES DE L'HABILLEMENT**

---

ACCORD DU 21 NOVEMBRE 2011  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : ASET1151583M

IDCC : 247

Entre :

L'UFIH ;

La FFML,

D'une part, et

La FS CFDT ;

La FNP FO ;

La FCMTE CFTC ;

La FTHC CGT ;

La FCTH CFE-CGC,

D'autre part,

Considérant les opportunités ouvertes par les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 et de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;

Considérant que les parties signataires du présent accord souhaitent participer à l'objectif national interprofessionnel de qualifier 700 000 salariés ou demandeurs d'emploi ;

Considérant que près de 14 000 (soit 30 %) des salariés de la branche des industries de l'habillement ont été formés en 2010 soit au titre d'actions du plan de formation, soit au titre d'un contrat de professionnalisation, soit au titre d'une période de professionnalisation, les partenaires sociaux se donnent comme objectif de permettre à 35 % des salariés de bénéficier d'une formation en 2012 ;

Considérant qu'une politique de branche en faveur de l'emploi et de la formation est nécessaire pour créer un cadre professionnel favorisant le développement des entreprises, de leurs emplois, des compétences, du déroulement de carrière et de la sécurisation des parcours professionnels des salariés ;

Considérant que la formation professionnelle est une des conditions de la croissance de la profession et d'une meilleure adéquation entre les aspirations individuelles des salariés et les impératifs des entreprises et qu'elle permet à la branche des industries de l'habillement de se professionnaliser et de renforcer sa compétitivité et son attractivité ;



Considérant que la formation professionnelle est un levier déterminant pour que les salariés puissent renforcer leurs compétences et leurs qualifications afin de s'adapter aux évolutions des métiers de la profession ;

Considérant que, dans une économie totalement mondialisée et ouverte, les entreprises doivent obligatoirement s'adapter à leurs environnements économiques et commerciaux ;

Considérant que, face à cet enjeu, la formation constitue un des moyens pertinents permettant d'anticiper, quand cela est possible, ou d'accompagner les nécessaires mutations ou réorientations imposées par l'évolution des technologies, des marchés et de la concurrence internationale particulièrement sensible pour une industrie de main-d'œuvre comme celle de l'habillement ;

Considérant que ces évolutions et mutations se traduisent par des enjeux économiques, techniques, organisationnels et surtout humains majeurs et qu'il convient, par un dialogue social renforcé dont le présent accord est une traduction, de créer les conditions d'une nouvelle mobilisation en faveur de la formation tout au long de la vie professionnelle afin que les salariés et les entreprises puissent faire face aux défis à venir, notamment en termes de continuité des parcours professionnels, d'évolution en qualification ou de mobilité professionnelle tant au sein qu'à l'extérieur de leur entreprise ;

Considérant que, parallèlement à cette mobilisation des partenaires sociaux, l'ensemble des moyens méthodologiques et financiers d'OPCALIA, OPCA de la branche, doivent être mis au service des salariés comme des entreprises, en particulier l'observatoire prospectifs des métiers de la mode, des textiles et du cuir afin de mutualiser les expériences des différentes branches membres d'OPCALIA ;

Considérant la nécessité d'améliorer l'égalité dans l'accès à la formation professionnelle entre les femmes et les hommes et que l'un des moyens d'aboutir à cet objectif passe par une meilleure information sur les possibilités, dispositifs et moyens de la formation qui relève des missions des partenaires sociaux et d'OPCALIA ;

Considérant que cette mission essentielle des partenaires sociaux de la branche doit être relayée par les employeurs et les instances représentatives du personnel dans les entreprises auxquels des moyens suffisants doivent être donnés ;

Considérant que les salariés puissent, doivent pouvoir disposer des informations nécessaires à l'élaboration et à la mise en œuvre de leur projet professionnel afin de devenir acteurs de leurs propres développements de compétences, notamment par le biais de l'entretien professionnel, du droit individuel à la formation ou par toute action relevant du plan de formation des entreprises ou des périodes de professionnalisation ;

Considérant qu'il est de l'intérêt des entreprises et des salariés de construire des parcours de formation et de qualification combinant, quand cela est possible, les différents moyens que sont le droit individuel à la formation, la période de professionnalisation, le plan de formation, la validation des acquis de l'expérience, le congé individuel de formation, le contrat de professionnalisation ou le contrat d'apprentissage ;

Considérant que le personnel d'encadrement a un rôle essentiel en matière d'information, de détection et d'orientation de la formation professionnelle individuelle et/ou collective des salariés dont il a la responsabilité comme dans l'accueil et le suivi des nouveaux embauchés et notamment des jeunes par le biais du tutorat, et qu'en conséquence les entreprises de la branche doivent prendre en compte ce rôle essentiel en les informant sur les dispositifs de formation et de validation des acquis et en leur apportant l'accompagnement nécessaire pour la conduite des entretiens professionnels ;

Considérant enfin qu'il convient de privilégier les actions de formation permettant une évolution professionnelle des salariés par l'acquisition de nouvelles compétences pouvant se traduire par l'obtention d'un diplôme, d'un certificat de qualification professionnelle, d'un titre à finalité

professionnelle ou d'une qualification et ce, tant pour des métiers spécifiques à la branche que transversaux,

les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement conviennent des dispositions ci-après qui annulent et remplacent tous les textes conventionnels précédents et qui sera intégré à l'annexe VII de la convention collective nationale des industries de l'habillement.

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Désignation de l'OPCA de branche et création d'une section paritaire professionnelle*

Les organisations signataires de l'accord du 20 décembre 1994 portant création d'un organisme paritaire collecteur agréé commun aux industries de la chaussure, de la couture, des cuirs et peaux, de l'entretien des textiles, de l'habillement, de la maroquinerie et du textile – FORTHAC – ont décidé, dans le cadre d'un protocole d'accord paritaire signé le 3 novembre 2010, confirmé par l'accord paritaire conclu le 28 juin 2011, d'un rapprochement avec l'OPCA OPCALIA, en rappelant leur volonté de poursuivre l'action commune et offensive menée au profit des entreprises et des salariés de leurs différentes professions.

Les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement décident de désigner OPCALIA comme l'OPCA de la branche des industries de l'habillement et de constituer une section paritaire professionnelle spécifique au sein d'OPCALIA dont le champ d'application est celui du présent accord.

Le rôle de cette section paritaire professionnelle « habillement » est d'assurer, en application du présent accord, et sous l'autorité du conseil d'administration d'OPCALIA, les prérogatives lui étant imparties par les statuts d'OPCALIA et les textes législatifs et réglementaires.

Les travaux, réflexions et décisions de cette section paritaire professionnelle devront être menées en étroite collaboration avec la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation des industries de l'habillement.

## **Article 2**

### *Objectif et priorités de la formation professionnelle*

Les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement considèrent que l'objectif principal de la formation tout au long de la vie professionnelle est le développement des compétences des salariés.

A ce titre, le présent accord retient comme priorités de la branche des industries de l'habillement :

- toute action permettant soit l'élévation du niveau de qualification, soit le développement des compétences professionnelles ;
- toute action permettant de favoriser la continuité des parcours professionnels afin de suivre l'évolution des emplois, des technologies ou des organisations du travail ;
- toute action permettant aux salariés d'obtenir soit un diplôme, soit un certificat de qualification professionnelle, soit un titre à finalité professionnelle, soit une qualification reconnue par la branche des industries de l'habillement dans les classifications conventionnelles ou par décision de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation des industries de l'habillement ;
- toute action en faveur des salariés ayant plus de 45 ans ou plus de 20 ans d'activité professionnelle ou n'ayant pas bénéficié d'une action de formation depuis 3 ans ;
- toute action en faveur des salariés dont l'emploi est confronté à une évolution économique ou technique et qui permet de préparer une reconversion par un changement d'activité tant au sein qu'à l'extérieur de leur entreprise ;

- toute action en faveur des salariés handicapés permettant de favoriser leur insertion dans l'entreprise ou leur maintien dans l'emploi ;
- toute action en faveur des femmes et notamment au retour du congé de maternité ou en faveur des salariés hommes ou femmes au retour du congé parental ;
- toute action en faveur des salariés ayant un projet de création ou de reprise d'une entreprise.

### Article 3

#### *Financement de la formation professionnelle*

Afin d'optimiser les ressources financières des entreprises dans le cadre de la politique de formation définie par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation des industries de l'habillement, les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement conviennent des dispositions suivantes :

- les entreprises employant moins de 10 salariés sont tenues de verser à OPCALIA, avant le 1<sup>er</sup> mars de chaque année, la contribution de 0,55 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, comprenant la contribution « professionnalisation » de 0,15 % et la contribution « plan de formation » de 0,40 % ;
- les entreprises employant de 10 à moins de 20 salariés sont tenues de verser à OPCALIA, avant le 1<sup>er</sup> mars de chaque année, la contribution « professionnalisation » de 0,15 % et une partie de la contribution « plan de formation » égale à au moins 0,40 % ;
- les entreprises employant 20 salariés et plus sont tenues de verser à OPCALIA, avant le 1<sup>er</sup> mars de chaque année, la contribution « professionnalisation » de 0,50 % et une partie de la contribution « plan de formation » égale à au moins 0,40 %.

Les dispositions du présent article ne font pas obstacle à l'application de celles du code du travail relatives à la prise en compte d'un accroissement d'effectif dans les entreprises qui passent les seuils de 10 ou de 20 salariés.

Les versements des entreprises de 10 salariés et plus à hauteur de 0,40 % au titre de la contribution « plan de formation » sont destinés, sur proposition de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation des industries de l'habillement et de la section paritaire professionnelle « habillement » constituée au sein d'OPCALIA, au financement :

- du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels dans la limite de 13 % de la contribution globale de 0,90 % « plan de formation » ;
- des coûts pédagogiques des actions de formation liées au droit individuel à la formation ;
- des actions prioritaires soit en termes de publics visés qu'en termes d'objectifs ou toute autre action ou prise en charge de coûts qui seront définies par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation des industries de l'habillement et de la section paritaire professionnelle « habillement ».

Les modalités de mise en œuvre des dispositions financières ci-dessus seront arrêtées par le conseil d'administration d'OPCALIA sur la base des propositions qui lui seront faites par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation des industries de l'habillement et la section paritaire professionnelle « habillement ».

Les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement examineront, au moins une fois par an, les éléments financiers qui leur seront soumis par la section paritaire professionnelle « habillement » constituée au sein d'OPCALIA afin d'adapter, si nécessaire, les dispositions du présent article.

## Article 4

### *Plan de formation de l'entreprise*

Le plan de formation constitue un outil privilégié de la mise en œuvre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans l'entreprise.

Les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement incitent les entreprises à établir des plans de formation pluriannuels qui devraient porter une attention particulière aux salariés qui, compte tenu de leur niveau de formation ou de leurs aptitudes, pourraient, à terme, rencontrer des difficultés particulières d'adaptation à un nouvel emploi ou dans leur évolution professionnelle.

Les entreprises veilleront à assurer les mêmes chances d'accès à la formation à tous les salariés quels que soit leur sexe, la nature de leur activité ou leur niveau de responsabilité.

Les actions de formation prévues dans le cadre du plan de formation ont pour objectif de permettre progressivement à toutes les catégories du personnel l'actualisation ou le développement de leurs connaissances et compétences afin de contribuer à la promotion individuelle des salariés.

Les représentants du personnel (comité d'entreprise, délégation unique ou, à défaut, délégués du personnel) doivent être consultés et doivent délibérer sur le plan de formation de l'année à venir et sur la réalisation du plan de l'année précédente ainsi que sur le plan de formation pluriannuel lorsqu'il a été élaboré.

Pour la préparation de la délibération annuelle des représentants du personnel, la direction de l'entreprise communique au moins 3 semaines avant la première réunion les documents d'information sur le projet de plan de formation de l'entreprise qui doit distinguer :

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

La direction de l'entreprise doit également communiquer une note présentant les orientations générales de l'entreprise en matière de formation et une note sur les demandes au titre du droit individuel à la formation, des périodes de professionnalisation, des congés individuels de formation, des congés de bilan de compétences et des congés de validation des acquis de l'expérience enregistrés pour l'année suivante.

Les représentants du personnel reçoivent de plus un rapport présentant les actions réalisées et notamment :

- les informations sur la formation figurant au bilan social quand l'entreprise est tenue d'en établir un ;
- le bilan des actions comprises dans le plan de formation ou mises en œuvre dans le cadre des périodes de professionnalisation ou au titre du droit individuel à la formation pour l'année antérieure et l'année en cours ;
- une note présentant les informations relatives aux congés individuels de formation, aux congés de bilan de compétences, aux congés de validation des acquis de l'expérience et aux conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ou reportés ;
- le bilan pour l'année antérieure et l'année en cours, en matière d'accueil, d'insertion et de formation professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi au travers des contrats de professionnalisation et d'apprentissage.

## Article 5

### *Droit individuel à la formation*

Les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée et ayant une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise bénéficient, par année civile, d'un droit individuel à la formation égal à 20 heures pour les salariés à temps plein ou calculé *pro rata temporis* pour les salariés à temps partiel.

Lorsque les droits acquis au titre du droit individuel à la formation d'un salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée sont calculés *pro rata temporis*, ils sont arrondis à l'entier supérieur.

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée et ayant au moins 4 mois de présence dans l'entreprise, consécutifs ou non au cours des 12 derniers mois, bénéficient d'un droit individuel à la formation calculé *pro rata temporis*.

Les droits acquis au titre du droit individuel à la formation des salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée sont au maximum de 120 heures.

Pour les salariés à temps partiel, les droits acquis au droit individuel à la formation peuvent être cumulés annuellement sans limitation de durée tout en ne pouvant dépasser 120 heures au total.

Cette durée maximale de 120 heures du droit individuel à la formation s'entend à défaut d'une utilisation totale ou partielle de son droit pour le salarié.

Tout salarié engagé par contrat à durée indéterminée en cours d'année aura, au titre de l'année civile considérée, un droit individuel à la formation calculé *pro rata temporis* par mois civil complet entre la date d'embauche et le 31 décembre.

Ce droit sera utilisable par le salarié dès l'acquisition de 1 année d'ancienneté dans l'entreprise.

Les formations éligibles au droit individuel à la formation sont :

- soit des actions de promotion ou de qualification ;
- soit des actions permettant l'acquisition, l'entretien ou encore le perfectionnement des connaissances ;
- soit des actions de formation permettant d'obtenir soit un diplôme, soit un certificat de qualification professionnelle, soit un titre à finalité professionnelle, soit une qualification reconnue par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation des industries de l'habillement ;
- soit des actions relevant des priorités professionnelles telles que définies à l'article 2 du présent accord.

L'initiative de mise en œuvre du droit individuel à la formation appartient au salarié et nécessite l'accord de l'employeur.

Le choix de l'action de formation doit être arrêté par accord entre le salarié et l'entreprise et constaté par écrit.

Les actions de formation suivies dans le cadre du droit individuel à la formation peuvent venir en complément de celles relevant du plan de formation de l'entreprise ou de celles relevant de la période de professionnalisation.

Elles pourront, sur proposition faite par l'employeur et acceptée par le salarié, être réalisées sur le temps de travail, en totalité ou partiellement, afin de répondre, si nécessaire, aux besoins d'organisation de l'entreprise.

Dans le cas où tout ou partie de la formation suivie au titre du droit individuel à la formation est réalisée hors du temps de travail, chaque heure donne lieu au versement par l'entreprise de l'allocation de formation prévue par le code du travail.

Pour les heures de formation réalisées pendant le temps de travail, l'entreprise assurera au salarié le maintien de sa rémunération conformément aux dispositions du code du travail.

Les frais de formation et d'accompagnement correspondants à l'action suivie dans le cadre du droit individuel à la formation ainsi que l'allocation de formation ou au maintien de la rémunération sont à la charge de l'entreprise et s'imputent sur la participation au développement de la formation professionnelle.

Les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement rappellent que les droits acquis au titre du droit individuel à la formation sont réglés, lors du départ du salarié de l'entreprise conformément aux dispositions prévues par le code du travail.

Ils soulignent de plus la nécessité d'une information régulière des salariés sur leurs droits acquis au titre du droit individuel à la formation qui doit intervenir une fois par an.

Pour ce faire, ils recommandent aux entreprises de donner cette information aux salariés :

- soit lors de l'entretien professionnel visé à l'article 16 du présent accord et d'indiquer le nombre d'heures sur le relevé de conclusions établi à l'issue de cet entretien ;
- soit de le mentionner sur le premier bulletin de paie ou sur un document annexé, qui suit la date anniversaire de l'acquisition.

## **Article 6**

### *Contrat de professionnalisation*

Les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement incitent les entreprises à recourir aux possibilités offertes par le contrat de professionnalisation dans le cadre de l'insertion professionnelle des jeunes de 16 à 25 ans révolus, notamment sans qualification professionnelle, ou de la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi de plus de 26 ans.

Le contrat de professionnalisation a pour but de compléter la formation initiale de son bénéficiaire en lui permettant l'acquisition :

- soit d'un diplôme ;
- soit d'une certification de qualification professionnelle ;
- soit d'un titre à finalité professionnelle ;
- soit d'une qualification reconnue par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation des industries de l'habillement.

La durée du contrat de professionnalisation est fixée par l'employeur et le bénéficiaire au regard de la durée de l'action de professionnalisation nécessaire telle qu'elle ressort d'une évaluation préalable des acquis quand celle-ci a pu être effectuée.

La durée du contrat de professionnalisation en contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation qui se situe au début du contrat à durée indéterminée est comprise entre 6 mois et 12 mois.

Elle peut être portée au maximum à 24 mois :

- pour permettre l'obtention soit d'un diplôme, soit d'une certification de qualification professionnelle, soit d'un titre à finalité professionnelle, soit d'une qualification reconnue par la branche dans les classifications conventionnelles ou par décision de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la branche des industries de l'habillement ;
- pour les jeunes ou demandeurs d'emploi ne pouvant justifier d'une qualification professionnelle en sortie du système éducatif ou si celle-ci est d'un niveau inférieur ou égal au baccalauréat ;
- pour les femmes reprenant une activité professionnelle ;
- pour tenir compte des difficultés de recrutement dans certains métiers ou bassins d'emploi de la branche des industries de l'habillement après avis de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation des industries de l'habillement ;
- pour les personnes handicapées pour lesquelles la durée et les modalités de la formation devront être fixées en fonction des caractéristiques de l'emploi.

Les actions d'évaluation ou d'accompagnement et les enseignements généraux, professionnels, techniques ou technologiques qui peuvent être réalisés soit par un organisme de formation, soit par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose d'un service de formation ou de moyens structurés de formation, sont d'une durée comprise :

- entre 15 %, avec un minimum de 150 heures, et 25 % de la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation comprise entre 6 et 12 mois ;



- entre 15 % et 50 % de la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation comprise entre 12 et 24 mois.

En tout état de cause, un premier examen de l'adéquation du programme de formation doit intervenir dans le délai de 2 mois à compter de la signature du contrat.

L'entreprise, le bénéficiaire du contrat de professionnalisation, le tuteur éventuel et le formateur peuvent aménager, à cette occasion, le programme initialement prévu au contrat.

S'il apparaît nécessaire de modifier la durée de formation prévue par le contrat initial, par exemple en fonction des constatations faites lors d'évaluations intermédiaires en cours de contrat, celle-ci pourra être aménagée par avenant qui ne deviendra effectif qu'après accord de prise en charge par OPCALIA si l'avenant a pour effet d'augmenter la durée de formation.

Lorsque le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation n'a pu obtenir le diplôme, le certificat de qualification professionnelle, le titre ou la qualification objet du contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée du fait d'un échec aux épreuves d'évaluation de la formation, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de la défaillance de l'organisme de formation, le contrat pourra être renouvelé une fois pour une durée au plus égale à celle du contrat initial.

Les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement souhaitent que les entreprises puissent améliorer l'intégration du salarié en contrat de professionnalisation et le suivi de sa formation en recourant au tutorat qui assure le lien entre le bénéficiaire du contrat de professionnalisation et le ou les formateurs et l'entreprise.

Lorsque le bénéficiaire du contrat de professionnalisation est suivi dans le cadre du tutorat, le tuteur participera aux évaluations intermédiaires éventuellement réalisées et, si possible, à l'évaluation préalable à la conclusion du contrat de professionnalisation.

La prise en charge financière des contrats de professionnalisation par OPCALIA s'effectuera sur une base forfaitaire horaire de 10 €.

Celle-ci pourra être majorée par la section paritaire professionnelle « habillement » constituée au sein d'OPCALIA sur proposition de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation des industries de l'habillement :

- pour des formations permettant aux salariés d'obtenir soit un diplôme, soit un certificat de qualification professionnelle, soit un titre à finalité professionnelle soit une qualification reconnue par la branche des industries de l'habillement dans les classifications conventionnelles ou par décision de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation des industries de l'habillement ;
- ou en fonction de la durée du contrat ;
- ou en fonction de l'individualisation des actions de formation.

De même, cette prise en charge pourra être réduite pour des formations ne répondant pas aux priorités définies à l'article 2 du présent accord ou sur proposition de la commission paritaire de l'emploi et de la formation des industries de l'habillement faite à la section paritaire professionnelle « habillement » constituée au sein d'OPCALIA.

## **Article 7**

### *Période de professionnalisation*

Les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement incitent les entreprises à utiliser la période de professionnalisation qui a pour finalité de faciliter le maintien dans l'emploi des salariés sous contrat à durée indéterminée en favorisant leur perfectionnement professionnel, leur qualification, le développement de leurs compétences ou leur employabilité.

La période de professionnalisation est ouverte aux salariés et aux actions de formation définis comme prioritaires par l'article 2 du présent accord.

La durée minimale d'une action de professionnalisation est de :

- 70 heures sur 12 mois calendaires pour les entreprises de plus de 250 salariés ;
- 35 heures sur 12 mois calendaires pour les entreprises de 50 à 250 salariés ;
- 21 heures sur 12 mois calendaires pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Ces limites ne sont pas applicables :

- si la formation est suivie en vue d'obtenir soit un diplôme, soit un certificat de qualification professionnelle, soit un titre à finalité professionnelle, soit une qualification reconnue par la branche dans les classifications conventionnelles ou par décision de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la branche des industries de l'habillement ;
- s'il s'agit d'une action d'évaluation, de validation des acquis de l'expérience ou de bilan de compétences ;
- s'il s'agit d'une action de formation mise en œuvre au bénéfice d'un salarié âgé d'au moins 45 ans.

Considérant la professionnalisation des salariés de la branche des industries de l'habillement comme prioritaire, les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement souhaitent consacrer une part significative du 0,5 % « fonds de professionnalisation » au financement d'actions au titre de la période de professionnalisation.

La prise en charge financière des périodes de professionnalisation par OPCALIA s'effectuera sur une base forfaitaire horaire de 15 €.

Celle-ci pourra être majorée par la section paritaire professionnelle « habillement » constituée au sein d'OPCALIA sur proposition de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation des industries de l'habillement pour des formations permettant aux salariés d'obtenir soit un diplôme, soit un certificat de qualification professionnelle, soit un titre à finalité professionnelle, soit une qualification reconnue par la branche dans les classifications conventionnelles ou par décision de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation des industries de l'habillement.

De même, cette prise en charge pourra être réduite pour des formations ne répondant pas aux priorités définies à l'article 2 du présent accord ou sur proposition de la commission paritaire de l'emploi et de la formation des industries de l'habillement faite à la section paritaire professionnelle « habillement » constituée au sein d'OPCALIA.

Les actions d'évaluation réalisées avant la mise en œuvre d'une action de formation par le biais de la période de professionnalisation seront prises en charge par OPCALIA sur des bases forfaitaires proposées par la section paritaire professionnelle « habillement » sur proposition de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation des industries de l'habillement.

## **Article 8**

### *Congé individuel de formation*

Les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement rappellent l'intérêt du dispositif du congé individuel de formation qui permet à chaque salarié élaborant un projet individuel de bénéficier de l'aide de l'OPACIF dont il relève.

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



## Article 9

### *Tutorat*

Les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement rappellent l'importance de l'accompagnement et du suivi de toute action de formation.

Afin de favoriser l'efficacité des différents dispositifs, le développement du tutorat doit permettre :

- d'aider le salarié à élaborer son projet professionnel ;
- d'assister et de suivre le salarié en formation dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, d'une période de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage ;
- d'assurer le lien entre le ou les formateurs, l'entreprise et le salarié et de participer à l'évaluation des compétences acquises en cours et à l'issue de la formation.

Le tuteur est choisi par l'entreprise parmi les salariés qualifiés et volontaires pour exercer cette mission en tenant compte de ses aptitudes pédagogiques, de son niveau de qualification et de son expérience professionnelle.

L'expérience professionnelle du tuteur doit être en rapport avec l'action de professionnalisation envisagée et ne peut être inférieure à 2 ans.

Dans les entreprises employant moins de 50 salariés, la fonction tutorale peut être exercée par le chef d'entreprise lui-même.

Afin de permettre un suivi personnalisé les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement recommandent qu'un tuteur ne soit pas amené à suivre en même temps plus de 3 salariés en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage.

Lorsque la mission de tutorat est assurée par le chef d'entreprise, celui-ci ne pourra suivre en même temps plus de 2 salariés en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage.

L'entreprise doit prendre toute mesure d'organisation et d'aménagement de la charge de travail du tuteur qui s'avérerait nécessaire à l'accompagnement de la mission tutorale.

Cette mission ne peut, en particulier, avoir pour conséquence une quelconque perte de rémunération ni une augmentation de la charge de travail du tuteur.

A l'occasion de sa première mission, le tuteur doit pouvoir bénéficier d'une préparation ou d'une formation particulière et adaptée à l'exercice de sa mission et ce, avant le début de celle-ci afin de lui permettre de développer notamment ses qualités d'accueil et aptitudes pédagogiques.

Les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement demandent que les entreprises prennent en compte la compétence spécifique acquise par les salariés à l'occasion des missions de tuteur dans le cadre de l'évolution de leurs carrières.

Chacune des missions de tutorat fera l'objet d'une attestation de l'entreprise et de l'organisme de formation qui sera remise au tuteur afin qu'il puisse en faire état dans son passeport de formation.

Les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement incitent les entreprises à mettre en place tout moyen approprié, et notamment la prise en compte d'une charge de travail adaptée, la fonction tutorale exercée par les salariés.

De plus, les entreprises tiendront compte de l'expérience acquise en tant que tuteur ou de formateur occasionnel lors des entretiens professionnels et dans le cadre de l'élaboration de leurs parcours et évolutions professionnels.

Les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement décident, dans cette optique, d'engager, début 2012, une négociation sur la valorisation de la fonction tutorale dans les entreprises de la branche des industries de l'habillement en liaison avec la section paritaire professionnelle « habillement ».

Les actions de formation et les coûts liés à la fonction tutorale seront pris en charge dans les conditions définies par les textes réglementaires et par le conseil d'administration d'OPCALIA.

## **Article 10**

### *Reconnaissance et validation des qualifications acquises*

Pour permettre aux salariés de faire état des formations dont ils ont bénéficié au cours de leur vie professionnelle et qui ne seraient pas sanctionnées par un diplôme ou un certificat de qualification professionnelle ou un titre à finalité professionnelle, les entreprises remettront aux salariés une attestation précisant la formation suivie, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de leur entreprise, ses objectifs en termes d'aptitudes et certifiant qu'ils ont suivi avec assiduité le stage et satisfait aux épreuves éventuellement prévues à l'issue de celui-ci.

Si la formation correspond à un niveau de classification reconnue dans la convention collective nationale des industries de l'habillement, l'attestation le précisera.

Cette attestation pourra être utilisée par le salarié pour établir son passeport de formation.

Dans le but de favoriser la promotion individuelle des salariés, les entreprises tiendront compte en priorité, lors de l'examen des candidatures aux postes à pourvoir, des connaissances acquises en formation continue et ayant été reconnues par un diplôme, un certificat de qualification professionnelle, un titre à finalité professionnelle ou une attestation de formation.

Les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement souhaitent que la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation des industries de l'habillement renforce le dispositif professionnel alternatif aux diplômes ou titres à finalité professionnelle permettant la certification des qualifications acquises notamment par la formation professionnelle continue, la validation des acquis de l'expérience ou les parcours modulaires qualifiants.

Ils conviennent de poursuivre l'action au titre des parcours modulaires qualifiants destinée à évaluer et valider les acquis des salariés, en particulier des opérateurs, et à proposer les formations adaptées.

Ce dispositif doit s'articuler, dans la mesure du possible, avec celui de la validation des acquis de l'expérience.

Il sera par ailleurs recherché le lien nécessaire entre ces dispositifs et la mise en place de formations permettant de répondre aux exigences des métiers définis par l'observatoire prospectif des métiers de la mode, des textiles et du cuir.

## **Article 11**

### *Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation des industries de l'habillement*

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation des industries de l'habillement est composée de 2 membres représentant chacune des organisations syndicales de salariés et d'un nombre égal de représentants des entreprises.

Elle est chargée dans le domaine de la formation professionnelle continue :

- d'établir les formations éligibles au titre des priorités professionnelles et des contrats de professionnalisation, et notamment celles susceptibles de faire l'objet d'un contrat de professionnalisation d'une durée supérieure à 12 mois ;
- de préciser les coûts forfaitaires horaires de prise en charge financière au titre des contrats et des périodes de professionnalisation ;
- d'assurer l'orientation et le suivi des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- de définir la liste des centres de formation d'apprentis pouvant bénéficier des subventions d'OPCALIA ainsi que leurs montants ;

- d'émettre tout avis ou toute proposition concernant les diplômes, titres ou certificats de qualification professionnelle de la branche.

## **Article 12**

### *Egalité d'accès à la formation*

Les actions de formation sont accessibles aux salariés des deux sexes, et ce sans discrimination de quelque nature qu'elle soit.

Les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement demandent aux entreprises de favoriser l'accès équitable des femmes à toutes les actions de formation, et notamment au bilan de compétences, à la validation des acquis de l'expérience, au contrat ou période de professionnalisation.

L'observatoire prospectif des métiers de la mode, des textiles et du cuir est chargé de procéder annuellement à une analyse de la situation comparée des femmes et des hommes en matière d'accès à la formation.

Ses travaux seront présentés à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation des industries de l'habillement, qui pourra, en tant que de besoin, adopter toute recommandation utile en vue de favoriser l'égalité d'accès à la formation.

## **Article 13**

### *Développement de l'apprentissage*

Les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement rappellent que l'union française des industries de l'habillement est agréée en tant que collecteur de la taxe d'apprentissage au titre d'une convention de partenariat avec le ministre de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche dont le renouvellement est en cours de signature pour la période 2012-2017.

Cette habilitation permet la mise en œuvre d'une politique professionnelle nationale et régionale de développement de l'apprentissage définie par un comité paritaire tripartite national regroupant les membres de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation des industries de l'habillement et des représentants du ministère en charge de l'éducation nationale.

Ils conviennent d'apporter, parallèlement aux dotations liées au fonds de la taxe d'apprentissage, un soutien financier aux centres de formation d'apprentis préparant à des diplômes professionnels ou de nature transversale par le biais de subventions de fonctionnement.

Ces subventions ne pourront globalement excéder 20 % des fonds correspondant au 0,5 % des rémunérations versées par les entreprises à OPCALIA au titre de la contribution « professionnalisation » pendant l'année de référence.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation des industries de l'habillement décidera tous les ans des centres de formation d'apprentis et des montants attribués.

Elle assurera le suivi de l'utilisation des subventions versées par OPCALIA aux centres de formation d'apprentis et établira la liste des informations et justifications demandées préalablement et postérieurement aux bénéficiaires.

Les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement soulignent que l'apprentissage est un moyen d'accès privilégié au monde de l'entreprise pour les jeunes et qu'il permet d'assurer une transmission des savoirs et des compétences dans un cadre professionnel aboutissant à l'obtention d'un diplôme.

Ils souhaitent donc que les entreprises puissent développer ce mode d'insertion des jeunes et rechercheront dans ce but toutes les synergies nécessaires avec les pouvoirs publics nationaux ou régionaux.

## **Article 14**

### *Moyens reconnus aux instances représentatives du personnel pour l'accomplissement de leur mandat dans le domaine de la formation professionnelle*

En application des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, pour la préparation de la délibération annuelle du comité d'entreprise ou de la délégation unique sur la formation professionnelle, la direction de l'entreprise communique au moins 3 semaines avant la première réunion, aux membres du comité d'entreprise ou de la délégation unique, aux délégués syndicaux et aux membres de la commission de formation, quand elle existe dans l'entreprise, les documents prévus par le code du travail.

A défaut de comité d'entreprise ou de délégation unique, les informations ci-dessus sont communiquées aux délégués du personnel.

Dans le cadre de la préparation de la délibération annuelle du comité d'entreprise ou de la délégation unique, la commission de formation exprime ses demandes aux représentants du personnel et à la direction de l'entreprise, de façon à ce que les projets d'actions de formation présentés au cours des deux réunions de fin d'année puissent tenir compte de celles de ces demandes qui s'inscriraient dans les projets de l'entreprise.

Le temps passé par les membres de la commission de formation qui ne seraient pas membres du comité d'entreprise ou de la délégation unique leur est payé comme temps de travail dans la limite globale de 24 heures et de 8 heures maximum par personne et par an.

La commission de formation contribue à assurer, généralement avec les services de l'entreprise, l'information des salariés sur les formations qui leur sont accessibles et l'expression de leurs besoins dans ce domaine.

Le comité d'entreprise ou la délégation unique ou, à défaut, les délégués du personnel sont de plus informés et consultés sur la politique et les réalisations de l'apprentissage et du tutorat dans l'entreprise.

## **Article 15**

### *Observatoire prospectif des métiers et des qualifications*

Les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement rappellent l'existence de l'observatoire des métiers de la mode, des textiles et du cuir.

En application de l'article 11 du présent accord, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation des industries de l'habillement est chargée d'assurer le rôle de comité de pilotage de l'observatoire qui sera intégré au sein d'OPCALIA.

## **Article 16**

### *Entretien professionnel*

Tout salarié ayant 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel, qui peut être réalisé à l'occasion de l'entretien annuel, avec le chef d'entreprise ou son représentant, ce dernier pouvant, s'il le souhaite, se faire assister par un intervenant extérieur.

Cet entretien est organisé, à l'initiative de l'entreprise ou à la demande du salarié, selon des modalités fixées par accord d'entreprise ou, par défaut, par le chef d'entreprise après consultation des institutions représentatives du personnel quand elles existent. Il se déroule pendant le temps de travail du salarié.

La finalité de l'entretien professionnel étant de permettre à chaque salarié d'élaborer un projet professionnel en fonction de ses aptitudes et souhaits d'évolution dans l'entreprise compatible avec la situation et les perspectives de cette dernière.

En conséquence, il devra y être abordé :

- les objectifs de professionnalisation du salarié ;
- le ou les dispositifs de formation qui pourraient permettre de réaliser tout ou partie de ces objectifs ;
- les moyens d'accès par le salarié à l'information sur ces dispositifs ;
- le nombre d'heures acquis par le salarié et les conditions de mise en œuvre du droit individuel à la formation.

Le relevé de conclusions de l'entretien professionnel est formalisé par écrit dont une copie est remise au salarié et il engage les parties.

Les entreprises favoriseront la formation des salariés assurant une fonction d'encadrement à la conduite des entretiens professionnels, notamment en ce qui concerne les techniques d'entretien, la connaissance des dispositifs de formation et la détection des besoins de formation.

## **Article 17**

### *Bilan de compétences*

Dans le cadre d'une démarche individuelle, tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences mis en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail et en accord avec l'employeur.

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45<sup>e</sup> anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'avoir une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences.

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

La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée, en priorité et à la demande du salarié, par le dispositif du congé individuel de formation ou par celui du droit individuel à la formation.

## **Article 18**

### *Passeport de formation*

Le passeport de formation doit permettre à tout salarié souhaitant en disposer d'être ainsi en mesure d'identifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles.

Le passeport de formation, qui reste la propriété du salarié et dont il a la responsabilité, recense, afin de répondre à son objectif, les diplômes, titres ou certifications qu'il a pu obtenir, tant dans le cadre de la formation initiale que de la formation professionnelle continue ou de la validation des acquis de l'expérience ainsi que les différentes actions d'évaluation ou de formation dont il a bénéficié.

De même, pourront être annexés au passeport de formation les relevés de conclusions des entretiens professionnels et tout document remis au salarié à la suite d'un bilan de compétences.

Les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement du présent accord conviennent de favoriser l'utilisation du passeport dont l'information et la diffusion doivent être assurées par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

## **Article 19**

### *Validation des acquis de l'expérience*

Tout salarié peut faire reconnaître son expérience en vue d'obtenir un diplôme, un certificat de qualification professionnelle, un titre à finalité professionnelle ou une qualification reconnue par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation des industries de l'habillement.

Cette démarche volontaire du salarié peut s'inscrire dans le cadre du droit individuel à la formation après accord de l'employeur ou dans le cadre d'un congé de validation des acquis de l'expérience financé par un OPACIF.

Pour faire valider son expérience, le salarié doit justifier de 3 ans d'activités exercées de façon continue ou non qui doivent être en rapport avec la certification visée.

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à partir de 45 ans, un salarié titulaire peut bénéficier, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'une priorité d'accès à la validation des acquis de l'expérience.

Les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement demandent à la section paritaire professionnelle visée à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord et à OPCALIA de développer l'information des salariés et des entreprises sur les actions de validation des acquis de l'expérience.

## **Article 20**

### *Force obligatoire du présent accord*

Les accords d'entreprise ou d'établissement relatifs à la formation professionnelle conclus dans les entreprises ne peuvent comporter de clauses dérogeant au présent accord sauf dispositions plus favorables.

## **Article 21**

### *Durée. – Date d'effet*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et s'applique à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

## **Article 22**

### *Révision*

Les parties signataires conviennent de se réunir tous les 3 ans au minimum pour examiner les adaptations éventuellement nécessaires à apporter à la définition des objectifs et moyens de la formation professionnelle.

## **Article 23**

### *Dépôt et extension*

Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord qui sera déposé auprès de la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de la santé.

Fait à Paris, le 21 novembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3187

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1423. – NAVIGATION DE PLAISANCE**

**AVENANT N° 44 DU 9 NOVEMBRE 2011  
RELATIF À LA RÉPARTITION DE LA CONTRIBUTION AU FPSPP**

NOR : ASET1151579M  
IDCC : 1423

**PRÉAMBULE**

L'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 et la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ont instauré une contribution au profit du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), calculée sur la base des obligations légales de financement de la formation professionnelle continue des entreprises prévues aux articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail.

Le présent accord a pour objet de préciser la répartition de la contribution versée au FPSPP, au titre du plan de formation et de la professionnalisation, dans le cadre du taux fixé chaque année par arrêté ministériel, pour les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Répartition de la contribution versée au fonds paritaire  
de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)*

Les parties signataires décident que la répartition de la contribution des entreprises au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), au titre du plan de formation et au titre de la professionnalisation, est déterminée (sur la base de la masse salariale brute des entreprises de l'année précédente) comme suit :

- 2/3 du montant de la contribution de l'entreprise au financement du FPSPP au titre de la professionnalisation ;
- 1/3 du montant de la contribution des entreprises au financement du FPSPP au titre du plan de formation.

**Article 2**

*Dispositions finales*

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée courant jusqu'au 31 décembre 2012.

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

Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt.

Fait à Paris, le 9 novembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

FIN.

**Syndicats de salariés :**

FM CFE-CGC ;

FG FO.



Brochure n° 3328

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2511. – SPORT**

---

**AVENANT N° 63 DU 9 NOVEMBRE 2011**

**RELATIF AU FINANCEMENT DU PARITARISME**

NOR : *ASET1151577M*

IDCC : 2511

**Article 1<sup>er</sup>**

La deuxième phrase du premier alinéa de l'article 2.3.2 de la convention collective nationale du sport est remplacée par les dispositions suivantes :

« Le taux de la cotisation 2011 est fixé à 0,06 %. Il fera l'objet d'une renégociation durant l'année 2012. »

**Article 2**

Le présent avenant prendra effet dès sa signature. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

COSMOS ;

CNEA.

**Syndicats de salariés :**

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

UNSA sport ;

CNES.

Brochure n° 3340

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1942. – TEXTILES ARTIFICIELS ET SYNTHÉTIQUES  
ET PRODUITS ASSIMILÉS**

---

**AVENANT DU 22 JUIN 2011  
RELATIF À L'INDEMNISATION DES ABSENCES**

NOR : ASET1151578M

IDCC : 1942

Entre :

Le SFTAS,

D'une part, et

La FS CFDT ;

La FC FO ;

La FCMTE CFTC ;

La CFE-CGC chimie ;

La FTHC CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**I. – Modification des dispositions de l'article 17 A  
« Maladie, accidents, maladies professionnelles et accidents du travail »**

Le paragraphe suivant figurant dans cet article :

« L'allocation prévue ci-dessus est égale à la somme nécessaire pour que, durant l'absence indemnisée, les ressources de l'intéressé représentent au total (indemnité sécurité sociale + allocation) 95 % des appointements nets de référence. Ceux-ci sont égaux à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait effectivement travaillé. Cette rémunération est appréciée, le cas échéant, sur la durée du cycle. »

est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« L'allocation prévue ci-dessus est égale à la somme nécessaire pour que, durant l'absence indemnisée, les ressources de l'intéressé représentent au total (indemnité sécurité sociale + allocation) 95 % des appointements nets de référence en cas de maladies et d'accidents, et 100 % des appointements nets de référence en cas de maladies professionnelles et d'accidents du travail. Les appointements nets de référence sont égaux à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait effectivement travaillé. Cette rémunération est appréciée, le cas échéant, sur la durée du cycle. »

## II. – Modification des dispositions de l'article 17 B « Maternité et adoption »

Le paragraphe suivant figurant dans cet article :

« Les absences pour maternité et adoption légale donneront lieu à indemnité dans les conditions prévues au paragraphe A ci-dessus relatif aux maladies, accidents et accidents du travail, mais l'indemnité sera en tout état de cause assurée à l'intéressée pendant la durée de l'absence indemnisée par la sécurité sociale. »

est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Les absences pour maternité et adoption légale donneront lieu à indemnité dans les conditions prévues au paragraphe A ci-dessus relatif aux maladies : allocation légale à la somme nécessaire pour que durant l'absence indemnisée, les ressources de l'intéressée représentent au total (indemnité sécurité sociale + allocation) 95 % des appointements nets de référence, mais l'indemnité sera en tout état de cause assurée à l'intéressée pendant la durée de l'absence indemnisée par la sécurité sociale. »

## III. – Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2011.

## IV. – Dépôt et extension

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

Fait à Clichy, le 22 juin 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3085

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 16. – TRANSPORTS ROUTIERS**  
**ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES DU TRANSPORT**

---

ACCORD DU 7 NOVEMBRE 2011  
RELATIF À LA REPRISE DU PERSONNEL

NOR : ASET1151574M  
IDCC : 16

**PRÉAMBULE**

Les parties signataires ont souhaité négocier des dispositions relatives à la reprise du personnel et donc à la continuation de l'emploi en cas de changement de prestataire.

Le présent accord définit un nouveau dispositif de reprise du personnel et de maintien de l'emploi en cas de changement de prestataire dans les activités du transport de fonds.

Les parties signataires rappellent leur attachement à ce dispositif qui permet de limiter les effets détériorant le niveau d'emploi lors d'un changement de prestataire.

Elles souhaitent également attirer l'attention des parties sur la nécessité de prévoir un calendrier de passation de marché visant à permettre la mise en œuvre des dispositions prévues au présent accord.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Champ d'application*

Dans les activités de transport de fonds et valeurs au sens de l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983 réglementant les activités privées de sécurité et quel que soit le montant des fonds transportés, les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des personnels des entreprises exerçant à titre principal ou accessoire une activité de transport de fonds et valeurs, de traitement de valeurs et de gestion des automates bancaires.

**Article 2**

*Dispositif de reprise du personnel en cas de changement de prestataire*

Conditions de reprise du personnel et de la continuité du contrat de travail du personnel en cas de changement de prestataire :

En cas de perte d'un marché répondant aux conditions stipulées au point 2.1 du présent accord et lorsque les conditions pour l'application des dispositions de l'article L. 1224-1 du code du travail (ancien art. L. 122-12) ne sont pas remplies, les parties prévoient le transfert des salariés affectés au(x) site(s) de production concerné(s) vers le nouveau prestataire situé à une distance maximale de 100 km (site à site) reprenant ledit marché, dans les conditions ci-dessous énoncées.

## 2.1. Champ d'application du dispositif de reprise du personnel en cas de changement de prestataires

Les présentes dispositions s'appliquent pour les activités du transport de fonds, de traitement de valeurs et de gestion des automates bancaires à caractère régulier en cas de succession de prestataires, à la suite de la cessation totale ou partielle d'un marché. Ne sont concernés par le présent champ d'application que les marchés détenus depuis au moins une année complète et ayant généré un chiffre d'affaires annuel justifiant selon les dispositions prévues au point 2.3.1 du présent accord le transfert d'au minimum un salarié.

## 2.2. Modalités entre entreprises

Le nouveau prestataire, appelé « entreprise entrante », est tenu de se faire connaître par lettre recommandée avec avis de réception à l'entreprise jusqu'alors titulaire du marché, appelée « entreprise sortante », dès qu'elle a officiellement connaissance de l'attribution du marché et au plus tard sous 48 heures (hors dimanches et jours fériés).

Les entreprises entrantes et sortantes devront également informer, sous 5 jours ouvrés après réception de la notification formelle par le client, leurs instances représentatives du personnel de l'attribution du nouveau marché.

## 2.3. Conditions préalables à la reprise du personnel

Seuls les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée et n'étant pas absents depuis plus de 4 mois et affectés sur le(s) site(s) de production concerné(s) par la succession de prestataires seront concernés par les dispositions prévues au présent accord.

Ces conditions s'apprécieront à la date de notification de fin du marché.

### 2.3.1. Définition du nombre de salariés transférables

Le nombre de salariés transférables sera évalué en fonction d'un ratio moyen de chiffre d'affaires annuel généré par un salarié appartenant à l'une des activités ci-dessous visées :

Le chiffre d'affaires total sera apprécié sur la base de la facturation hors taxes par activité réalisée par l'entreprise sortante dans les 12 mois pleins précédant la notification formelle de perte du contrat.

Le nombre de salariés transférables sera calculé sur la base de ce chiffre d'affaires annuel divisé par la valeur du ratio par activité et arrondi à l'unité inférieure.

Pour l'activité transport :

Pour chaque tranche de chiffre d'affaires annuel de 70 000 €, un convoyeur (filière transport, catégorie ouvriers, coefficients 130 CF ou 140 CF ou 150 CF) sera transférable.

Pour chaque tranche de chiffre d'affaires de 700 000 € annuel, un régulateur ou un chef d'équipe de niveau 1 ou un chef d'équipe de niveau 2 (filière transport ou exploitation, catégorie agents de maîtrise et/ou employés) sera transférable.

Exemple :

Chiffre d'affaires transport = 1 000 000 € HT :

– convoyeurs transférables =  $1\,000\,000 / 70\,000 = 14,28$ , soit 14 personnes ;

– encadrement transférable =  $1\,000\,000 / 700\,000 = 1,43$ , soit 1 personne.

Pour l'activité caisse, traitement de valeurs :

Pour chaque tranche de chiffre d'affaires de 74 000 € par an, un opérateur ou employé administratif (filière traitement des fonds et valeurs, catégorie employés) un agent (filière chambre forte) ou un agent de niveau 1 (filière exploitation) sera transférable.

Pour chaque tranche de chiffre d'affaires de 740 000 € par an, un chef d'équipe ou un chef d'équipe de niveau 1 ou un chef d'équipe de niveau 2 (filière traitement des fonds et valeurs ou exploitation, catégorie agents de maîtrise ou employés) sera transférable.

Exemple :

Chiffre d'affaires caisse = 1 000 000 € HT :

- opérateurs transférables =  $1\,000\,000 / 74\,000 = 13,51$ , soit 13 personnes ;
- encadrement transférable =  $1\,000\,000 / 740\,000 = 1,35$ , soit 1 personne.

Pour l'activité automate bancaire :

Pour chaque tranche de chiffre d'affaires de 77 000 € par an, un technicien (filière traitement maintenance en installations automatisées, catégorie employés, agents ou techniciens sera transférable).

Pour chaque tranche de chiffre d'affaires de 770 000 € par an, un chef d'équipe de niveau 1 ou un chef d'équipe de niveau 2 (filière exploitation, catégorie agents de maîtrise ou employés) sera transférable.

Exemple :

Chiffre d'affaires automate bancaire = 1 000 000 € HT :

- agents ou techniciens transférables =  $1\,000\,000 / 77\,000 = 12,98$ , soit 12 personnes ;
- encadrement transférable =  $1\,000\,000 / 770\,000 = 1,29$ , soit 1 personne.

Ces ratios moyens seront revus chaque année par la commission de suivi prévue à cet accord.

Les fonctions ci-dessus visées sont appréciées selon les dispositions du tableau des coefficients ajouté par l'avenant n° 1 du 20 octobre 1993 à l'accord national professionnel relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs de la convention collective des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

L'entreprise sortante pourra décider de transférer un nombre de salariés inférieur à celui ainsi calculé, à charge pour elle de communiquer cette décision à l'entreprise entrante dans un délai minimum de 1 mois avant la date de transfert.

### 2.3.2. Critères de reprise du personnel

Les parties s'accordent sur le fait que, de par la nature de l'activité et de l'organisation des services des entreprises de transport de fonds et valeurs, il n'est pas possible de déterminer le choix des salariés transférables au travers de leur affectation au service du contrat commercial visé. En conséquence les parties décident d'adopter les critères suivants :

- la situation de famille ;
- l'âge ;
- l'ancienneté dans l'entreprise.

Tous ces critères seront pris en compte, aux conditions de cotation précisées dans la grille ci-après, étant entendu que le premier salarié transféré est celui qui a le plus faible nombre de points.

Situation de famille	Célibataire sans enfant, marié ou pacsé sans enfant	1 point
	Marié ou assimilé (Pacs, concubinage) + 1 personne à charge	2 points
	Marié ou assimilé (Pacs, concubinage) + 2 personnes à charge	3 points
	Marié ou assimilé (Pacs, concubinage) + 3 personnes à charge ou plus	4 points
	Parent isolé avec enfant(s) à charge	4 points
	Marié, assimilé (Pacs, concubinage), parent isolé avec enfant(s) handicapé(s) à charge	5 points

Age	Moins de 30 ans	1 point
	De 30 et jusqu'à 40 ans révolus	3 points
	De 41 à 50 ans révolus	4 points
	Plus de 50 ans (hors retraite à taux plein)	6 points
Ancienneté	Moins de 3 ans	0 point
	De 3 à 5 ans révolus	1 point
	De 6 à 10 ans révolus	2 points
	De 11 à 15 ans révolus	3 points
	Plus de 15 ans	4 points

Les salariés ainsi transférables devront satisfaire, notamment en termes de qualification professionnelle et de formation, aux exigences de la réglementation à la date du transfert, notamment : CQP, carte professionnelle, permis adéquat et valide pour les chauffeurs, port d'armes valide au moment du transfert.

Si ce n'est pas le cas, l'entreprise sortante devra proposer un autre salarié sur la liste (en fonction des critères ci-dessus exposés) et renoncer à son transfert et le conserver dans ses effectifs.

Pour la bonne application de l'accord, les salariés sont tenus d'informer régulièrement leurs employeurs de l'évolution de leur situation personnelle.

#### 2.4. Modalités du maintien de l'emploi

Le maintien de l'emploi se traduira par la signature d'un contrat de travail au sein de l'entreprise entrante selon les modalités suivantes :

##### A. – Etablissement d'un contrat de travail

L'entreprise entrante établira un contrat de travail, pour acter le changement d'employeur, dans lequel elle reprendra les clauses particulières attachées au contrat dans l'entreprise sortante, la qualification, le coefficient et l'ancienneté au moment du transfert et les éléments en termes de rémunération ainsi qu'exposé au point B « Modalités de maintien de la rémunération » ci-dessous.

Chaque salarié concerné se verra remettre un contrat de travail par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou en mains propres contre décharge.

##### B. – Modalités du maintien de la rémunération

Le salarié bénéficiera du maintien de sa rémunération mensuelle brute de base correspondant à son horaire contractuel calculé sur la base des 12 derniers mois précédant la notification visée ci-dessus. En cas de changement de l'horaire contractuel au cours des 12 derniers mois, il sera tenu compte de la dernière situation du salarié.

Cette rémunération comprend le salaire de base et toutes les primes à caractère fixe existants depuis au moins 12 mois dans l'entreprise sortante et, le cas échéant, le 13<sup>e</sup> mois (si l'ancienneté requise est constatée) mais ne comprend pas les heures supplémentaires ou complémentaires.

Une analyse de la nature des primes octroyées dans les deux entreprises sera effectuée afin que des émoluments ayant la même vocation ne se cumulent pas.

Le nouvel employeur ne sera pas tenu de maintenir les différents libellés et composantes de la rémunération ni d'en conserver les mêmes modalités de versement, compte tenu de la variété des situations rencontrées dans les entreprises, sous réserve de préserver le niveau de la rémunération définie ci-dessus, et de respecter la réglementation, le cas échéant, par la mise en place d'une prime différentielle.

Les primes à échéances fixes mais dont le montant varie seront adaptées aux modalités de versement de l'entreprise entrante.

Le nouvel employeur devra garantir au salarié l'adhésion à des régimes de prévoyance et de mutuelle à des niveaux de garanties au minimum équivalant à ceux garantis par l'accord national professionnel relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs de la convention collective des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

#### C. – Modalités d'octroi des congés acquis à la date du transfert

L'entreprise sortante solde l'ensemble des droits à congés acquis à la date du transfert sous forme de solde de tout compte.

#### D. – Statut collectif

Le salarié bénéficiera du statut collectif du nouvel employeur (entreprise entrante) qui se substituera dès le premier jour de la reprise à celui du précédent employeur (entreprise sortante).

#### 2.5. Fourniture de la liste du personnel concerné par le transfert par l'entreprise sortante

L'entreprise sortante est tenue d'établir une liste de tout le personnel transférable, en faisant ressortir les salariés remplissant les conditions ci-dessus énumérées.

Cette liste contiendra, pour chaque personne bénéficiant d'un maintien d'emploi, le détail de sa situation individuelle, conformément au modèle figurant en annexe. Elle sera communiquée obligatoirement à l'entreprise entrante dans les plus brefs délais et au plus tard 15 jours ouvrés après réception du courrier de l'entreprise entrante signifiant la reprise du marché. Si l'entreprise sortante ne communique pas les informations prévues par le présent article dans les délais visés ci-dessus, et laisse sans réponse une demande formelle de l'entreprise entrante, l'entreprise entrante est délivrée de ses obligations à son égard. Dans ce cas, le salarié reste à la charge de l'entreprise sortante.

Le personnel concerné sera simultanément informé par écrit du nom de l'entreprise entrante et de la date et du lieu de prise de fonctions.

Les instances représentatives du personnel de l'entreprise sortante seront également informées dans les mêmes délais.

La liste du personnel sera complétée ultérieurement de la copie des documents suivants :

- les 12 derniers bulletins de paie ;
- la dernière fiche médicale d'aptitude ;
- la copie du contrat de travail et, le cas échéant, de ses avenants ;
- la copie du port d'armes (l'entreprise entrante devra, dès la confirmation de la transférabilité, assurer le suivi administratif du renouvellement du port d'armes) et du ou des certificats de qualification professionnelle (CQP), permis de conduire, FIMO et attestation FCO en sa possession ;
- l'attestation d'emploi ;
- le nombre d'heures acquises au titre du DIF (portabilité) ;
- le passeport formation ;
- l'accord formel du salarié.

#### 2.6. Information du personnel et des représentants du personnel par l'entreprise entrante

L'entreprise entrante, après réception de la liste des personnels concernés par le transfert, dispose d'un délai de 15 jours ouvrés avant le début du marché pour formaliser le contrat de travail qui doit



préciser la date et le lieu de la première prise de service et les modalités de garantie de la rémunération.

Dans ce même délai, elle communiquera à ses représentants du personnel la liste nominative des salariés transférables.

#### 2.7. Droits des salariés affectés au marché transféré

Le personnel concerné dispose d'un délai de 10 jours calendaires pour formaliser son accord sur le contrat qui lui a été proposé par l'entreprise entrante. Ce délai de 10 jours court à compter de la présentation par l'entreprise entrante au salarié concerné de la proposition de contrat de travail visée à l'article 2.4 A ci-dessus (date de la remise en mains propres contre décharge ou date de la première présentation du courrier recommandé).

L'absence de réponse à l'expiration du délai de 10 jours susvisé sera considérée comme un refus.

En cas de refus du salarié, l'entreprise sortante devra alors tirer toutes les conséquences de cette réponse négative.

Le transfert des représentants du personnel se fera, sous réserve des éventuelles autorisations administratives, dans le respect des dispositions légales. Une copie de l'éventuelle autorisation sera remise à l'entreprise entrante.

Le personnel ne satisfaisant pas aux conditions requises pour bénéficier d'un maintien de son emploi au sein de l'entreprise entrante reste sous la responsabilité de l'entreprise sortante.

Le personnel concerné par le transfert bénéficiera d'une formation d'une journée sur la présentation de l'entreprise et d'une journée de formation aux règles sécuritaires de l'entreprise entrante dès la validation du transfert.

#### 2.8. Règlement des salaires et des sommes à paiement différé, y compris les indemnités de congés payés

L'entreprise sortante réglera au personnel repris par l'entreprise entrante les salaires dont elle est redevable, ainsi que les sommes à périodicité autre que mensuelle, y compris les indemnités de congés payés qu'il a acquis à la date du transfert, les heures dues au titre des compteurs de modulation qu'il a éventuellement acquis à la date du transfert, les indemnités de réduction de temps de travail (jours RTT) qu'il a éventuellement acquis à la date du transfert et la quote-part de 13<sup>e</sup> mois sous forme de solde de tout compte.

Si le transfert nécessite un changement de résidence entraînant un allongement de trajet domicile-travail supérieur à 50 kilomètres, le salarié transféré bénéficiera des conditions prévues à l'article 13 « Changement de résidence » de l'accord national professionnel relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs de la convention collective des transports routiers et des activités auxiliaires du transport. Les frais liés seront alors à la charge de l'entreprise sortante (payés au salarié par l'entreprise entrante puis facturés au réel à l'entreprise sortante).

#### 2.9. Attestation d'emploi

L'entreprise sortante remettra au personnel concerné une attestation d'emploi détaillant les dates pendant lesquelles il aura été salarié.

### Article 3

#### *Mesure spécifique*

Dans un souci de lisibilité, les parties signataires décident de positionner cet accord à la suite de l'accord national professionnel dans la convention collective du transport routier et des activités auxiliaires du transport.

## Article 4

### *Entrée en application, durée de l'accord, révision et dénonciation*

La volonté des parties est de rendre le présent accord applicable aux marchés effectivement transférés (début de marché) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

A cette fin, l'accord entre en vigueur à sa date de signature. Pour le cas particulier des marchés dont la notification par le client a déjà été reçue à la date de signature du présent accord, cette date de signature se substitue à la date de notification dans les dispositions du présent accord pour les besoins de sa mise en œuvre.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension.

L'ensemble des dispositions du présent accord forme un tout indivisible et deviendra caduc pour l'avenir si l'arrêté d'extension exclut l'une de ses dispositions, ou si le présent accord n'a pas fait l'objet d'une extension dans les 18 mois de la saisine du ministère du travail en vue de l'extension. Dans ce cas, les signataires du présent accord sont convenus de se rencontrer à l'initiative de la partie la plus diligente pour examiner la situation ainsi créée.

Conformément aux dispositions des articles L. 2222-5 et L. 2261-7 du code du travail, le présent accord peut être révisé, en tout ou partie, sur demande d'une ou de plusieurs organisations signataires, ou qui y ont adhéré conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail. Toute demande de révision devra être notifiée à chacune des parties par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et indiquer les dispositions à réviser ainsi que le texte proposé pour la modification.

Conformément aux dispositions des articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail, toute organisation syndicale signataire du présent accord a la faculté de le dénoncer à tout moment, moyennant le respect d'un préavis de 3 mois, en informant les autres signataires de cette dénonciation ainsi qu'en procédant aux formalités de dépôt en vigueur. Dans ce cas, l'accord continuera de s'appliquer pendant une période d'une année courant à compter de la fin du préavis de dénonciation, période qui pourra être mise à profit pour négocier un accord de substitution ou, si la dénonciation émane d'une partie des organisations signataires, en réviser les modalités de mise en œuvre comme indiqué aux alinéas précédents du présent article.

## Article 5

### *Commission de suivi*

Il est institué, dans le cadre de la commission nationale d'interprétation et de conciliation, une commission nationale de suivi du présent accord composée des parties signataires ou adhérentes au présent accord et qui a pour objet de traiter des difficultés d'interprétation des dispositions du présent accord et adaptera les conséquences sur le présent accord des éventuelles modifications de la convention collective nationale.

## Article 6

### *Dépôt et publicité*

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et suivants et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 7 novembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

UFT ;

OTRE.

**Syndicats de salariés :**

UNCP CGT-FO ;  
FGT CFTC ;  
SNATT CFE-CGC ;  
FGTE CFDT ;  
FNCR.

## ANNEXE

### **Contenu de la liste détaillant la situation individuelle du salarié transféré**

La liste visée à l'article 2.5 du présent accord comprend notamment les éléments suivants :

Nom :

Prénom :

Date de naissance :

Nationalité :

Adresse :

Date d'ancienneté :

Nature de la protection s'il s'agit d'un salarié protégé :

Date d'effet de la protection en cours :

Coefficient :

Horaire hebdomadaire :

Salaire mensuel brut de base :

Prime(s) à caractère fixe dans l'entreprise depuis plus de 6 mois :

Contrat de travail :

Absences en cours :

Motif de l'absence :

Date de début :

Date prévue de reprise d'activité :

Formation :

Port d'armes :

Attestation FIMO :

---

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165110520-001211

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---