

# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



Liberté • Égalité • Fraternité  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Premier ministre

Direction  
de l'information  
légale  
et administrative



Liberté • Égalité • Fraternité  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

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

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

BULLETIN OFFICIEL  
CONVENTIONS COLLECTIVES

# BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2012/14 DU 28 AVRIL 2012

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

(\*) Aucun texte du ministère de l'agriculture dans le *BO* n° 14.

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

---

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2012/14

### AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
<b>Aéraulique (installation, entretien, réparation) :</b> accord du 26 janvier 2012 relatif à la formation professionnelle.....	4
<b>Aéraulique (installation, entretien, réparation) :</b> avenant n° 2 du 26 janvier 2012 à l'accord du 27 mars 2006 relatif à la prévoyance .....	22
<b>Communication écrite directe (entreprises de logistique) :</b> accord du 25 janvier 2012 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> février 2012 .....	25
<b>Espaces de loisirs, d'attractions et culturels :</b> avenant n° 41 du 23 janvier 2012 relatif au temps de travail .....	28
<b>Huissiers de justice (personnel) :</b> avenant « Salaires » n° 41 du 14 février 2012.....	45
<b>Immobilier :</b> rectificatif au <i>Bulletin officiel</i> n° 2012-8 du 17 mars 2012 .....	48
<b>Maisons d'étudiants :</b> avenant n° 48 du 8 décembre 2011 relatif aux coefficients au 1 <sup>er</sup> janvier 2012 .....	49
<b>Médecine du travail (services interentreprises) :</b> accord du 12 janvier 2012 relatif au fonctionnement de la commission paritaire .....	51
<b>Métallurgie (Aisne) :</b> avenant du 23 février 2012 relatif à la durée de la période d'essai.....	56
<b>Métallurgie (Eure) :</b> accord du 11 janvier 2012 relatif à l'autorisation d'absence en vue de la préparation de la commission paritaire de l'emploi .....	58
<b>Métallurgie (Flandres-Douais) :</b> accord du 1 <sup>er</sup> février 2012 relatif à la prévoyance .....	60
<b>Mutualité :</b> avenant n° 16 du 18 janvier 2012 relatif à la prévoyance .....	63
<b>Poissonnerie :</b> avenant « Salaires » n° 81 du 23 janvier 2012 .....	69
<b>Quincaillerie (employés, personnel de maîtrise et cadres) :</b> accord du 26 janvier 2012 relatif aux salaires minima.....	71
<b>Textiles (artificiels et synthétiques) :</b> accord du 8 février 2012 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties et aux primes pour l'année 2012 .....	74
<b>Textile (industrie [ouvriers]) :</b> avenant « Salaires » n° 47 du 7 février 2012 .....	77
<b>Textile (industrie [ETAM]) :</b> avenant n° 47 du 7 février 2012 relatif aux rémunérations minimales mensuelles garanties.....	80
<b>Textile (industrie [ingénieurs et cadres]) :</b> avenant n° 47 du 7 février 2012 relatif aux rémunérations minimales mensuelles garanties .....	82

<b>Vente à distance (entreprises) :</b> avenant du 6 février 2012 à l'accord du 24 juin 2011 relatif aux classifications.....	84
<b>Verrerie (travail mécanique au chalumeau) :</b> accord du 17 janvier 2012 relatif aux salaires minima garantis et aux primes au 1 <sup>er</sup> février 2012.....	86
<b>Viandes (industrie et commerces de gros) :</b> avenant n° 80 du 17 janvier 2012 relatif à la prévoyance.....	90

Brochure n° 3023

**Convention collective nationale**

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

---

ACCORD DU 26 JANVIER 2012  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1250491M

IDCC : 1412

---

**PRÉAMBULE**

Le présent accord a pour objet de compléter et de mettre à jour les dispositions de l'accord formation du 7 décembre 2004 applicable dans la branche professionnelle des entreprises d'installation, sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage, de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes.

Le présent accord remplace donc le précédent en date du 7 décembre 2004, dans toutes ses dispositions.

Il met ainsi en œuvre les dispositions de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, celles de la loi n° 2009-437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie et celles de la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels.

Les partenaires sociaux affirment que la formation est le moyen privilégié pour entretenir et développer les qualifications du personnel permettant de renforcer et de valoriser les compétences avec pour objectifs le développement de l'emploi et l'accroissement de la compétitivité de l'entreprise.

C'est pourquoi, les partenaires sociaux entendent à travers le présent accord :

- mieux identifier les qualifications et les compétences nécessaires à l'exercice des métiers de la branche ;
- développer les compétences des salariés de la branche, en vue de favoriser leur évolution professionnelle et faire face au déficit démographique de la population professionnelle ;
- inscrire la gestion des compétences et leur élévation au cœur des politiques de ressources humaines, dans le cadre des démarches stratégiques de l'entreprise ;
- faciliter l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle, en mettant en œuvre la formation s'appuyant sur les activités professionnelles et le développement du tutorat ;
- professionnaliser les salariés à travers la construction de parcours de formation individualisés, prenant en compte chaque fois que possible les acquis de l'expérience professionnelle ;

- promouvoir l'utilisation des outils de formation construits paritairement au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) favorisant la progression des salariés ;

Les partenaires sociaux affirment leur volonté de renforcer l'attractivité des métiers de la branche. A cet effet, les partenaires sociaux ont notamment travaillé, en partenariat avec l'AFPA et l'OPCA désigné au présent accord, AGEFOS PME, sur des outils de communication tels que la création d'un site interne : « Les métiers du froid » ([www.lesmetiersdufroid.fr](http://www.lesmetiersdufroid.fr)) et la mise en place d'un kit pédagogique accompagné de son CD-Rom.

Par ailleurs conscients que la professionnalisation des salariés est un atout pour les employeurs comme pour les salariés, les partenaires sociaux insistent sur l'importance de son développement, et plus particulièrement du développement d'une professionnalisation adaptée au salarié.

Le projet Formfroid s'inscrit dans cet objectif en mettant en place une professionnalisation personnalisée, puisque partant des connaissances et des compétences du salarié, tout en tenant compte des besoins de formation de la branche.

Les organisations signataires se sont attachées à créer un observatoire prospectif des métiers et qualifications, à préciser les règles de suivi de la formation professionnelle individualisée dans les entreprises de la branche et à définir les dispositions relatives aux contrats et aux périodes de professionnalisation et la mise en œuvre du droit individuel à la formation.

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

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

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications est composé de 5 représentants de la partie patronale et d'au moins 1 représentant de chaque syndicat de salariés représentatif dans la branche. Au moins 1 représentant de l'OPCA désigné à l'article 11 du présent accord y participe également.

### **Objet et missions**

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications assure un suivi de l'évolution des métiers du froid et de leur contenu. Il est chargé de mener dans la branche des études prospectives sur les emplois et compétences du futur pour déterminer les besoins de formation et les formations adaptées aux emplois et compétences de demain.

### **Fonctionnement**

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications est placé sous la responsabilité de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP). Il se réunira 2 fois par an au minimum.

Dans le cadre de la CPNEFP, sont choisis, en tenant compte des évolutions notamment technologiques et démographiques, les thèmes de réflexion et les travaux d'observation auxquels la profession doit s'attacher, et de veiller à leur réalisation.

Un bilan des études, des analyses et des recherches de l'observatoire est présenté tous les 2 ans au sein de la CPNEFP.

La CPNEFP est tenue régulièrement informée de l'exécution des études, des recherches et des travaux d'observation ainsi conduits, dans le cadre des cahiers des charges que ladite commission a définis.

### **Financement**

L'organisme paritaire collecteur agréé (ci-après OPCA), tel que désigné à l'article 11 du présent accord, prend en charge les travaux réalisés par l'observatoire conformément aux dispositions légales



et réglementaires et aux conditions définies dans la convention d'objectifs et de moyens conclue entre l'OPCA et la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle.

## **Article 2**

### *Entretiens d'orientation professionnelle*

Ces entretiens ne doivent pas être confondus avec l'entretien annuel d'évaluation, d'appréciation ou d'objectifs mais peuvent s'articuler entre eux.

Ils permettent notamment à l'entreprise de disposer d'une traçabilité sur les actions conduites en matière de gestion des compétences des salariés.

### **Article 2.1**

#### *Entretien professionnel*

Pour lui permettre d'être acteur dans son évolution professionnelle, tout salarié ayant au moins 2 années d'activité dans une même entreprise bénéficie, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise.

La finalité de cet entretien professionnel est de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel au regard, notamment, des perspectives de développement de l'entreprise et de la branche.

Au cours de cet entretien, pourront entre autres être évoqués les objectifs de professionnalisation du salarié, l'identification des dispositifs d'évaluation et de formation qui pourraient y répondre, ainsi que leur mise en œuvre notamment par le droit individuel à la formation et les périodes de professionnalisation.

### **Article 2.2**

#### *Bilan d'étape professionnel*

Tout salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise doit bénéficier, à sa demande, d'un bilan d'étape professionnel, renouvelable tous les 5 ans, ayant pour objet de lui permettre d'évaluer ses capacités professionnelles et ses compétences et à l'employeur de déterminer les objectifs de formation du salarié. L'employeur doit informer le salarié de ce droit dès l'embauche.

### **Article 2.3**

#### *Entretien de deuxième partie de carrière*

Dans la branche coexistent deux entretiens de deuxième partie de carrière : le premier est organisé par la loi dans toutes les entreprises d'au moins 50 salariés, et le second est organisé par l'avenant n° 49 relatif à l'emploi des seniors applicable dans les entreprises de 50 à moins de 300 salariés.

Dans les deux cas, l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière permet de renseigner le passeport formation en complément des données fournies par l'entreprise. Les informations issues de l'observatoire de branche contribuent à éclairer les interlocuteurs.

#### Dispositions applicables aux entreprises de 50 à moins de 300 salariés

Il sera proposé à tout salarié un entretien approfondi de seconde partie de carrière à partir de 45 ans et tous les 5 ans. Cet entretien permettra de faire un point approfondi de la situation professionnelle, des souhaits et besoins de formation, des souhaits de mobilité et aménagements des conditions de travail envisagés.

Lors de cet entretien, le salarié sera notamment informé sur ses droits en matière d'accès au bilan d'étape professionnel, au bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

## Dispositions applicables aux entreprises de 300 salariés et plus

Il sera proposé à tout salarié un entretien de seconde partie de carrière à partir de son 45<sup>e</sup> anniversaire afin de l'informer notamment sur ses droits en matière d'accès au bilan d'étape professionnel, au bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

### Article 3

#### *Passeport orientation et formation*

Les parties signataires conviennent d'étudier, dans le cadre de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, la présentation et les conditions de mise en œuvre d'un passeport d'orientation et formation permettant à tout salarié souhaitant en disposer d'être en mesure de mieux identifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale et continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Ce passeport reste la propriété du salarié qui en a la responsabilité et qui est chargé de son actualisation.

L'employeur est tenu d'informer le salarié de l'objet de ce passeport et des moyens à sa disposition pour le réaliser.

Un modèle de passeport orientation formation, établi conjointement par les partenaires sociaux et l'organisme collecteur agréé, est mis à la disposition des salariés sur le site internet « Les Métiers du froid » ([www.lesmetiersdufroid.fr](http://www.lesmetiersdufroid.fr)).

La loi du 24 novembre 2009 l'intègre dans le code du travail à l'article L. 6315-2.

Ce passeport mis à la disposition de toute personne recense :

1. Dans le cadre de la formation initiale, les diplômes et titres ainsi que les aptitudes, connaissances et compétences acquises susceptibles d'aider à l'orientation.
2. Dans le cadre de la formation continue, le passeport recense :
  - tout ou partie des informations recueillies à l'occasion d'un entretien professionnel, d'un bilan de compétences ou d'un bilan d'étape professionnel ;
  - les actions de formation prescrites par Pôle emploi ;
  - les actions de formation mises en œuvre par l'employeur ou relevant de l'initiative individuelle ;
  - les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
  - les qualifications obtenues ;
  - les habilitations de personnes ;
  - le ou les emplois occupés et les activités bénévoles, ainsi que les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois et de ces activités.

### Article 4

#### *Bilan de compétences*

L'initiative du bilan de compétences appartient soit au salarié dans le cadre d'un congé de bilan de compétences du DIF, soit à l'employeur dans le cadre du plan de formation.

#### 1. A l'initiative du salarié

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences, mis en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail et dans le cadre d'une démarche individuelle.

Dans ce cas, le financement est assuré :

- soit par le droit individuel à la formation en accord avec l'employeur ;

- soit par l’OPACIF en fonction des critères, propriétés et échéanciers définis par les instances compétentes ou son conseil d’administration. En cas de refus de financement par l’OPACIF, le salarié pourra présenter une demande auprès de son employeur pour une éventuelle prise en charge au titre du plan de formation de l’entreprise.

## 2. A l’initiative de l’employeur

Tout employeur peut demander un bilan de compétences au bénéfice d’un salarié, mis en œuvre pendant le temps de travail avec l’accord du salarié.

Il est rappelé que, dans les entreprises de 50 à moins de 300 salariés, en vertu de l’accord relatif à l’emploi des seniors, si le salarié est âgé d’au moins 50 ans et qu’il n’a jamais demandé ou bénéficié d’un tel bilan, l’entreprise doit l’encourager à utiliser ce droit, notamment dans le cadre de l’anticipation de l’évolution de sa carrière.

En ce cas, le salarié bénéficiera de sa rémunération habituelle.

Ce type d’action de bilan contribue à l’élaboration, par le salarié concerné, d’un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d’actions de formation.

L’organisme prestataire du bilan doit être choisi sur une liste établie par l’OPCA agréé au titre du CIF auquel cotise l’employeur.

L’employeur peut choisir un organisme non agréé après autorisation du préfet.

En tout état de cause, le bilan de compétences appartient au salarié, quels que soient le financeur et le demandeur à l’origine de ce bilan. Le salarié reste donc libre de le communiquer ou non à son employeur, sans que cela ne puisse engendrer une quelconque sanction.

## Article 5

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

Les parties signataires reconnaissent l’importance de la validation des acquis de l’expérience (VAE), laquelle ne peut être demandée qu’après une durée minimale d’activité en tant que salarié, non salarié ou bénévole, de 3 ans en rapport avec la certification recherchée.

Les dispositifs de demandes et de financements au titre de la validation des acquis de l’expérience sont identiques à ceux définis à l’article 4 du présent accord.

La VAE doit permettre l’acquisition de diplômes de l’éducation nationale, de titres et de certifications inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles.

Les actions de VAE suivies hors du temps de travail ont un financement prioritaire.

Le congé relatif à la VAE ne pourra excéder 24 heures consécutives ou non (en équivalent temps de travail), comprenant la phase d’accompagnement et les temps d’évaluation proprement dits.

Un entretien entre employeur et salarié devra être organisé à l’issue de cette validation des acquis de l’expérience pour envisager les suites à donner ; les résultats de cet entretien ne constituent qu’une obligation de moyens pour l’employeur, qui s’efforcera de tout mettre en œuvre pour proposer au salarié un poste compatible avec sa nouvelle qualification.

Lorsque le salarié est amené à participer à un jury de VAE, l’OPCA désigné prend en charge les dépenses afférentes à cette participation selon les modalités fixées par les instances paritaires compétentes de la branche.

## Article 6

### *Plan de formation*

Conformément aux dispositions légales en vigueur (loi du 24 novembre 2009), le plan de formation annuel des entreprises de la branche professionnelle doit faire référence aux nouvelles catégories d’actions de formation.

Il s'agit :

- des actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise :
  - les actions d'adaptation au poste sont celles qui permettent l'acquisition de compétences correspondant au poste de travail occupé par le salarié au moment où il suit la formation ;
  - les actions liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi sont celles qui permettent au salarié d'acquérir des compétences utilisables dans le cadre des emplois compatibles avec sa qualification contractuelle ;
- des actions de développement des compétences. Elles permettent au salarié d'acquérir des compétences qui vont au-delà de sa qualification contractuelle. Ces actions se réalisent par accord écrit entre le salarié et l'employeur, qui peut être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion. Ces actions peuvent se dérouler hors du temps de travail effectif dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou, pour les salariés en forfait annuel, en heures ou en jours, dans la limite de 5 % de leur forfait.

Lorsque ces heures sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu pendant leur réalisation au maintien de la rémunération.

Les actions de formation à inclure dans ces différentes catégories sont à déterminer par l'employeur au regard des perspectives économiques, de l'évolution prévisible des emplois, des qualifications et des technologies de l'entreprise, des opportunités de maintien dans l'emploi et d'évolution professionnelle dans l'emploi ainsi que, dans la mesure du possible, au regard des besoins exprimés par les salariés.

Il est rappelé que le personnel d'encadrement joue un rôle essentiel dans le rapprochement entre les besoins des entreprises et ceux des salariés en matière de formation et qu'il exerce, dans sa fonction de commandement et d'animation, une responsabilité directe de formation des salariés.

Les entreprises prennent en compte l'exercice de cette mission dans les objectifs dudit plan.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont consultés deux fois par an sur le plan de formation et disposent de tous les documents nécessaires pour rendre cet avis.

## **Article 7**

### *Droit individuel à la formation (DIF)*

#### **Article 7.1**

##### *Acquisition du DIF*

a) Au titre de l'année 2004, tout salarié en contrat à durée indéterminée à temps plein ayant 1 an d'ancienneté minimum au 1<sup>er</sup> janvier 2005 aura un droit acquis au titre du DIF de 14 heures.

Pour les salariés à temps partiel sous contrat à durée indéterminée et ayant au moins 1 an d'ancienneté au 1<sup>er</sup> janvier 2005, le DIF acquis est calculé *pro rata temporis* sur la base de 14 heures.

En revanche, tout salarié n'ayant pas un an d'ancienneté au 1<sup>er</sup> janvier 2005 ne bénéficie pas de droit au DIF au titre de l'année 2004.

b) Pour les années suivantes, l'appréciation du droit au DIF se fera au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.

Ainsi, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006, tout salarié à temps plein, titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée aura acquis un droit proratisé au DIF d'un maximum de 20 heures par an.

Les salariés à temps partiel verront leur droit calculé *pro rata temporis*.

A titre d'exemple, un salarié à temps plein en CDI entré le 1<sup>er</sup> juin 2011 aura acquis, au 1<sup>er</sup> janvier 2012, un droit au DIF de 20 heures  $\times$  7/12, soit 11,67 heures de DIF.

En tout état de cause, les droits acquis au titre du DIF sont cumulables jusqu'à concurrence d'un plafond fixé à 120 heures.

Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, l'employeur ou son représentant informe chaque salarié, par écrit, sur support papier ou informatique, du nombre d'heures auquel s'élève son droit individuel à la formation.

Les salariés sous contrat à durée déterminée bénéficient également d'un droit individuel à la formation calculé *pro rata temporis* sur chaque mois dès lors qu'ils justifient avoir travaillé pendant au moins 4 mois au cours des 12 derniers mois.

Les actions éligibles au DIF relèvent soit des priorités de branche définies en annexe du présent accord, soit de l'une des catégories suivantes :

- les actions de promotion ;
- les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- les actions de formation ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, d'une qualification professionnelle établie par la CPNEFP ou d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche.

## **Article 7.2**

### *Utilisation du DIF*

La mise en œuvre du droit individuel à la formation est à l'initiative du salarié, en accord avec son employeur. Un accord formalisé est passé entre l'employeur et le salarié, en tenant compte éventuellement des conclusions de l'entretien professionnel organisé à l'article 2.1 du présent accord.

Le droit individuel à la formation peut s'exercer en dehors du temps de travail ou, avec l'accord de l'employeur, pendant le temps de travail.

Dans le cas où il s'exerce en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'employeur de l'allocation de formation dans les conditions prévues par la loi.

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

L'employeur, en accord avec le salarié, peut prévoir que les heures liées au droit individuel à la formation se réalisent en tout ou partie pendant le temps de travail.

La demande du salarié doit être déposée au moins 2 mois avant le début de l'action.

Cette dernière doit comporter les mentions suivantes : nature de l'action de formation, intitulé de l'action, modalités de déroulement de l'action, durée de l'action, dates de début et de fin de l'action, coût de l'action et dénomination du prestataire de formation pressenti.

L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse, l'absence de réponse valant acceptation.

Lorsque la réponse est positive, l'employeur et le salarié concluent la convention de formation professionnelle continue visée à l'article L. 6353-2 du code du travail. L'employeur doit verser au salarié l'allocation de formation de 50 % telle que définie à l'article D. 6321-5 du code du travail.

Lorsque le droit individuel à la formation est effectué en partie pendant le temps de travail et en partie hors temps de travail, le salarié percevra l'allocation de formation calculée *pro rata temporis* pour les heures de formation effectuées hors temps de travail.

Lorsque la réponse est négative, elle est faite par écrit, soit par lettre recommandée avec avis de réception, soit par lettre remise en main propre contre décharge.

Si l'employeur refuse la demande de DIF pendant deux années consécutives, le salarié est orienté vers l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé individuel de formation dont relève l'entreprise. Lorsque l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé individuel de formation a pris une décision positive de prise en charge de la demande de congé individuel de formation du salarié, l'employeur est tenu de verser, audit organisme, une somme égale au montant de l'allocation

de formation correspondant au nombre d'heures prises en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé individuel de formation, dans la limite du nombre d'heures annuelles cumulées acquises par le salarié au titre de son droit individuel à la formation et au montant des frais de formation calculés sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation prévue à l'article 8 du présent accord.

### **Article 7.3**

#### *Prise en charge du DIF*

##### Prise en charge du DIF par l'OPCA

Afin d'encourager l'utilisation du DIF prioritaire, les parties signataires demandent au conseil d'administration de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 11 de donner une priorité de financement DIF aux actions prioritaires mentionnées en annexe du présent accord.

##### Modalités de prise en charge

Les dépenses exposées par les entreprises dans le cadre du droit individuel à la formation sont prises en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 11, au titre de la contribution professionnalisation dans la limite des fonds affectés chaque année par la CPNEFP.

L'organisme collecteur agréé désigné ci-dessus participe prioritairement à la prise en charge du coût pédagogique des actions de formation entrant dans le cadre du DIF selon les plafonds fixés par la CPNEFP.

A défaut de prise en charge, pour sa totalité, des dépenses exposées par les entreprises au titre du droit individuel, par l'organisme visé à l'article 11, le solde pourra être imputé sur le plan de formation des entreprises.

### **Article 7.4**

#### *Transférabilité du DIF*

Le droit individuel à la formation est transférable d'une entreprise à une autre lorsqu'elles font partie d'un même groupe.

Le droit individuel à la formation n'est pas transférable d'une entreprise de la branche à une autre. Toutefois, ce droit individuel à la formation est transférable en cas d'application de l'article L. 1224-1 du code du travail.

### **Article 7.5**

#### *Portabilité du DIF*

La loi du 24 novembre 2009 a rendu le DIF portable en permettant son utilisation après la rupture du contrat de travail.

#### **Article 7.5.1**

##### *Demande de DIF pendant le préavis*

##### Licenciement

Dans la lettre de licenciement (sauf faute lourde), l'employeur est tenu, s'il y a lieu, d'informer le salarié licencié de ses droits en matière de DIF : il doit y indiquer le nombre d'heures acquises au titre du DIF. L'employeur informe le salarié de la possibilité qui lui est ouverte de demander, pendant le préavis, à bénéficier d'une action :

- de bilan de compétences ;
- de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- de formation.

La demande de DIF est de droit et l'employeur ne peut la refuser.

Elle peut être effectuée après le préavis du moment que la demande a été faite durant le préavis.

L'employeur doit verser une somme égale au nombre d'heures de DIF acquises et non utilisées multiplié par le montant forfaitaire visé au deuxième alinéa de l'article L. 6332-14 du code du travail, pour permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou de formation.

Il est recommandé aux employeurs de verser directement cette somme à l'organisme en charge de la mise en œuvre de l'action de formation.

Le code du travail prévoit des dispositions spécifiques en cas de contrat de sécurisation professionnelle.

#### Démission et départ à la retraite

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF. Toutefois, l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou de formation doit être engagée avant la fin du préavis.

En cas de départ à la retraite, le salarié ne peut pas bénéficier de ses droits acquis au titre du DIF.

### **Article 7.5.2**

#### *Demande de DIF après la rupture du contrat de travail*

En cas de rupture du contrat non consécutive à une faute lourde ou d'échéance à terme du contrat de travail qui ouvre droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, le salarié qui en fait la demande peut utiliser ses heures de DIF non utilisées :

- chez son nouvel employeur au cours des deux années suivant son embauche ;
- pendant sa période de chômage.

### **Article 7.5.3**

#### *Mentions obligatoires portées sur le certificat de travail*

Le certificat de travail remis au salarié à l'expiration du contrat de travail doit mentionner :

- le solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées ;
- la somme correspondant à ce solde (égale au nombre d'heures multiplié par le montant forfaitaire visé au deuxième alinéa de l'article L. 6332-14 du code du travail) ;
- le nom et les coordonnées de l'OPCA compétent pour verser cette somme.

### **Article 8**

#### *Contrats de professionnalisation*

Le contrat de professionnalisation a été profondément remanié par les lois du 24 novembre 2009 et du 28 juillet 2011.

### **Article 8.1**

#### *Bénéficiaires du contrat de professionnalisation*

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui souhaitent compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) et aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.



## **Article 8.2**

### *Durée et déroulement du contrat de professionnalisation*

L'action de professionnalisation soit fait l'objet d'un contrat de travail à durée déterminée, soit se situe au début d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Les organisations signataires conviennent que la durée de l'action de professionnalisation qui fait l'objet du contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée ou la durée de l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat conclu pour une durée indéterminée est comprise entre 6 et 12 mois.

La durée peut être allongée jusqu'à 24 mois pour les jeunes de 16 à 25 ans n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ainsi qu'aux titulaires de minima sociaux (RSA, ASS et AAH) et aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Cet allongement de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation peut également bénéficier à d'autres personnes, lorsque la nature des qualifications visées l'exige.

Les instances paritaires compétentes de la branche déterminent les bénéficiaires et la nature de ces qualifications.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé dans les conditions prévues par le code du travail.

Les contrats de professionnalisation sont mis en œuvre selon le processus suivant : personnalisation des parcours de formation en fonction de l'évaluation préalable des connaissances et des savoir-faire et de la prise en compte de l'expérience des bénéficiaires ; réalisation des parcours de formation ; certification des parcours de formation.

La durée du parcours de formation est comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée du contrat de professionnalisation lorsque ce dernier est conclu pour une durée déterminée ou de l'action de professionnalisation en cas de contrat de professionnalisation conclu pour une durée indéterminée, quelle que soit la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation.

La durée annuelle d'un contrat de professionnalisation n'excède pas la durée légale annuelle du travail majorée du volume d'heures supplémentaires autorisées.

Toutefois, pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, ou pour ceux qui visent des formations certifiantes, les organisations signataires conviennent que la durée du parcours de formation est comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 50 % de la durée du contrat de professionnalisation lorsque ce dernier est conclu pour une durée déterminée ou de l'action de professionnalisation en cas de contrat de professionnalisation conclu pour une durée indéterminée, quelle que soit la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation.

Cela vaut également pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) et pour les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

## **Article 8.3**

### *Prise en charge du contrat de professionnalisation par l'OPCA*

Le montant des actions d'évaluation des connaissances et des savoir-faire et de prise en compte de l'expérience, de formation et de certification exposé par les entreprises au titre des contrats de professionnalisation est pris en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé défini à l'article 11 du présent accord, sur la base de forfaits dont le montant est spécifique à chacune de ces actions, forfaits définis par les instances paritaires compétentes de la branche.



## **Article 8.4**

### *Rémunération du titulaire du contrat de professionnalisation*

Les titulaires du contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée la rémunération prévues par les dispositions légales applicables.

De même, les titulaires d'un baccalauréat professionnel, d'un brevet professionnel, d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle de niveau V (éducation nationale) sont rémunérés conformément à la loi.

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée une rémunération qui ne peut être inférieure à 100 % du Smic, sans que celle-ci ne soit inférieure à 85 % du Smic correspondant au diplôme dont le salarié est titulaire au début de son contrat.

En l'absence de diplôme, les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure à 85 % du Smic correspondant au coefficient contractuellement défini et, en tout état de cause, une rémunération qui ne peut être inférieure à 100 % du Smic.

## **Article 9**

### *Périodes de professionnalisation*

## **Article 9.1**

### *Salariés concernés*

Les parties signataires considèrent que les entreprises de la branche doivent s'attacher tout particulièrement à la mise en place des périodes de professionnalisation visées aux articles L. 6324-1 et suivants du code du travail, dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi ou la conversion des salariés entrant dans au moins un des cas suivants et titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée :

- salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail et, en particulier, salariés dont l'emploi est menacé ;
- salariés comptant 15 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 35 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie, avec une attention particulière pour les salariés âgés de plus de 50 ans ;
- salariés envisageant la création ou la reprise d'une entreprise ;
- les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail ;
- salariés bénéficiaires, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010, d'un contrat unique d'insertion.

## **Article 9.2**

### *Objectifs*

L'objet de la période de professionnalisation est prioritairement l'acquisition d'une qualification professionnelle figurant sur la liste établie par la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle, ou la préparation d'une action de formation dont l'objectif est défini par la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle, ou encore l'une des actions définies en annexe du présent accord.

La période de professionnalisation peut également avoir pour objet l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle. La validation des acquis de l'expérience peut être un mode d'acquisition des ces différentes qualifications.

### **Article 9.3**

#### *Mise en œuvre*

Les périodes de professionnalisation sont mises en œuvre conformément au processus suivant : personnalisation des parcours de formation en fonction de l'évaluation préalable des connaissances et des savoir-faire, et de la prise en compte de l'expérience des bénéficiaires ; réalisation des parcours de formation ; certification des parcours de formation.

### **Article 9.4**

#### *Modalités de départ en formation*

Tout salarié relevant des publics définis à l'article 9.1 peut, avec l'accord de son employeur, bénéficier d'une période de professionnalisation.

Le départ en période de professionnalisation peut être différé :

- lorsque le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de ce dispositif dépasse 3 % du nombre total de salariés de l'entreprise (ou de l'établissement), sauf accord du chef d'entreprise (ou du responsable de l'établissement) ;
- dans l'entreprise (ou l'établissement) de moins de 50 salariés, lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée, au titre de ce dispositif, d'au moins 2 salariés.

### **Article 9.5**

#### *Situation du salarié concerné*

La formation peut se dérouler pendant le temps de travail, auquel cas la rémunération est maintenue.

Elle peut aussi être réalisée en tout ou partie hors temps de travail :

- à l'initiative du salarié, dans le cadre du DIF. Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées hors temps de travail peuvent excéder le montant des droits ouverts au titre du DIF dans la limite de 80 heures sur une même année civile ;
- à l'initiative de l'employeur, après accord écrit du salarié, dans le cadre du plan de formation.

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

La formation hors temps de travail donne lieu au versement de l'allocation de formation.

Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

### **Article 9.6**

#### *Financement*

Le montant des actions d'évaluation des connaissances et des savoir-faire et de prise en compte de l'expérience, de formation et de certification exposé par les entreprises au titre des périodes de professionnalisation est pris en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé défini à l'article 11 du présent accord dans la limite des fonds affectés chaque année par les instances paritaires compétentes de la branche.

## Article 10

### *Dispositions communes aux contrats et aux périodes de professionnalisation*

Dans une perspective d'accroissement de la qualité des formations organisées dans le cadre des contrats et périodes de professionnalisation les organisations signataires insistent sur la nécessité que soient mises en place, de façon plus élargie, des actions de sensibilisation des entreprises sur le rôle des tuteurs ou des équipes exerçant la fonction tutorale dans la mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation ainsi que des actions de formation en faveur des tuteurs et des équipes exerçant la fonction tutorale.

Les organisations signataires rappellent que les tuteurs ou l'équipe exerçant la fonction tutorale ont pour missions :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les salariés formés au titre des contrats et périodes de professionnalisation pendant leur séjour dans l'entreprise ;
- de veiller au respect de leur emploi du temps et à ce que les activités confiées aux titulaires des contrats de professionnalisation et aux personnes suivant une période de professionnalisation correspondent à l'objet de ces contrats et périodes ;
- ainsi que d'assurer, dans les conditions prévues par les contrats et périodes de professionnalisation, la liaison entre les organismes de formation et les salariés de l'entreprise qui participent à l'acquisition, par les salariés formés au titre des contrats et périodes de professionnalisation, de compétences professionnelles ou les initient à différentes activités professionnelles.

L'employeur choisit un tuteur parmi les salariés qualifiés volontaires de l'entreprise. La personne choisie doit justifier d'une expérience professionnelle de deux ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification ou d'expérience.

Les organisations signataires rappellent le rôle de la commission paritaire nationale de l'emploi dans l'examen des moyens nécessaires à un bon exercice de la mission des tuteurs et des équipes exerçant la fonction tutorale et demandent aux entreprises de mettre en place des préparations à l'exercice du tutorat destinées, notamment, à développer la qualité de l'accueil et, si nécessaire, des formations spécifiques relatives à cette fonction.

Les parties signataires invitent en outre les entreprises à prendre pleinement en compte la préparation à la fonction tutorale, à l'occasion notamment :

- de l'organisation de la charge de travail des salariés tuteurs ;
- de l'entretien annuel d'évaluation ou de l'entretien professionnel afin que l'exercice de toute fonction tutorale soit pris en compte dans le déroulement de carrière du salarié.

Pour permettre la préparation et l'exercice de ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur ou l'équipe exerçant la fonction tutorale, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire à l'exercice des missions qui lui sont confiées pour le suivi des salariés formés au titre des contrats et périodes de professionnalisation, y compris les relations avec les prestataires de formation.

Les organisations signataires incitent les entreprises à créer une fonction de tuteur.

## Article 11

### *Dispositions relatives à l'organisme paritaire collecteur agréé*

Les partenaires sociaux signataires confient à l'AGEFOS PME, désignée ci-après sous l'appellation de « collecteur », la collecte des fonds de la formation professionnelle. A cet effet, la convention signée avec le collecteur et instituant la création de la section professionnelle paritaire « froid, climatisation, grande cuisine » au sein de l'OPCA est maintenue en vue de suivre l'utilisation des fonds collectés et mutualisés conformément aux orientations définies par la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche.

## Article 12

### *Dispositions financières relatives aux entreprises employant moins de 10 salariés*

Les contributions des entreprises du froid et connexes employant moins de 10 salariés, versées chaque année au collecteur, s'élèvent à 0,65 % de la masse salariale annuelle brute de l'année de référence et réparties comme suit :

- 0,50 % affecté au financement des actions du plan de formation, dont 0,10 % réservé au financement des priorités définies, par la branche, au présent accord, au titre du DIF ;
- 0,15 % affecté au financement des contrats et périodes de professionnalisation et des priorités de la branche définies au présent accord.

Les fonds ainsi collectés sont mobilisés pour le financement des priorités définies par le présent accord et concernant notamment la prise en charge :

A concurrence de 0,15 % des versements :

- des coûts pédagogiques des actions de formation liées aux contrats et périodes de professionnalisation ;
- des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
- des dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;

A concurrence de 0,10 % des versements : des coûts pédagogiques des actions conduites dans le cadre du DIF.

A concurrence du solde des versements : des coûts pédagogiques des actions mises en œuvre dans le cadre du plan de formation.

Les instances paritaires compétentes de la branche détermineront chaque année les critères de prise en charge des dispositifs.

## Article 13

### *Dispositions financières relatives aux entreprises de 10 à moins de 20 salariés*

Les entreprises du froid et connexes employant de 10 à moins de 20 salariés consacrent chaque année 1,05 % de leur masse salariale annuelle brute de l'année de référence au financement de la formation professionnelle continue. Cette contribution se décompose comme suit :

- 0,15 % versé au collecteur, affecté pour partie au financement de la professionnalisation et pour partie au financement des priorités définies au présent accord par la branche au titre du DIF. Les instances paritaires compétentes de la branche décideront de cette répartition ;
- 0,90 % affecté au financement du plan de formation. Le reliquat disponible chaque année est versé au collecteur.

Le reliquat correspond à la différence entre le montant de l'obligation légale de l'entreprise au titre du plan de formation (0,90 %) et les dépenses réalisées par elle avant le 31 décembre de chaque année pour l'exécution de son plan.

## Article 14

### *Dispositions financières relatives aux entreprises d'au moins 20 salariés*

Les entreprises du froid et connexes employant au moins 20 salariés consacrent chaque année 1,60 % de la masse salariale annuelle brute de l'année de référence au financement de la formation professionnelle continue.

Cette contribution se décompose comme suit :

- 0,50 % versé au collecteur, affecté pour partie au financement de la professionnalisation et pour partie au financement des priorités définies au présent accord par la branche au titre du DIF. Les instances paritaires compétentes de la branche décideront de cette répartition ;

- 0,90 % affecté au financement du plan de formation. Le reliquat disponible chaque année est versé au collecteur. Le reliquat correspond à la différence entre le montant de l'obligation légale de l'entreprise au titre du plan de formation (0,90 %) et les dépenses réalisées par elle avant le 31 décembre de chaque année pour l'exécution de son plan ;
- 0,20 % affecté au financement du congé individuel de formation.

Les versements au titre de la professionnalisation sont affectés au financement des priorités définies par le présent accord, incluant notamment :

- les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation des titulaires de contrats de professionnalisation ;
- les actions d'accompagnement et de formation au titre de la période de professionnalisation ;
- les actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
- les dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- le financement des frais de formation liés à la réalisation d'actions de formation répondant aux priorités définies en annexe du présent accord pour l'exercice du droit individuel à la formation.

Il revient aux instances paritaires compétentes de la branche de déterminer chaque année les critères de prise en charge des dispositifs.

## **Article 15**

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

La contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), créée par la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, est versée par les entreprises de la branche à l'organisme collecteur désigné à l'article 11 du présent accord.

Cette contribution correspond à un pourcentage compris entre 5 % et 13 % de la participation financière des employeurs au titre du plan de formation et de la professionnalisation calculée dans les conditions définies par le code du travail. Le taux de cette contribution est fixé chaque année par arrêté ministériel.

Les parties conviennent de se réunir chaque année afin de fixer la répartition du montant total de la contribution des entreprises au FPSPP entre la participation financière de l'employeur au titre du plan de formation et la participation financière de l'employeur au titre de la professionnalisation.

## **Article 16**

### *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 17**

### *Révision de l'accord*

Une réunion paritaire sera organisée avant le 31 décembre 2015, dans le cadre de l'obligation triennale de négociation sur la formation professionnelle.

## **Article 18**

### *Opposabilité*

Les dispositions du présent accord et celles de son annexe sont impératives dans la forme et dans le fond à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, frigorifiques et connexes.

## **Article 19**

### *Notification. – Dépôt. – Extension*

Le présent accord sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et, au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt puis de l'extension du présent accord.

## **Article 20**

### *Entrée en vigueur*

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le lendemain de son extension.

Fait à Paris, le 26 janvier 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

SNEFCCA.

#### **Syndicats de salariés :**

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO.

## ANNEXE

### ACTIONS PRIORITAIRES DE FORMATION DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

Est considérée comme action prioritaire pour l'ensemble des dispositions de l'accord relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle toute action ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, d'une qualification professionnelle établie par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle ou d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective.

ÉDUCATION NATIONALE	AFPA (certifications de formation professionnelle)	CERTIFICATS de qualification professionnelle	COMMISSION nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle
BEP des techniques du froid et du conditionnement d'air (2005) BEP équipements techniques énergie (ETE), dominante froid et climatisation	CFP monteur dépanneur frigoriste CFP agent de maintenance en conditionnement d'air		
Brevet professionnel monteur dépanneur en froid et climatisation Bac pro maintenance des appareils et équipements ménagers et de collectivités (MAEMC) BAC pro énergétique, option A : installation et mise en œuvre des systèmes énergétiques et climatiques BAC pro énergétique, option B : gestion et maintenance des systèmes énergétiques et climatiques)	CFP technicien d'intervention de maintenance en conditionnement d'air CFP technicien d'intervention en froid commercial et climatisation CFP technicien d'intervention en froid industriel CFP technicien d'intervention en équipements de cuisines professionnelles	Accord 15 mai 1991 : CQP Carrier/La Châtaigneraie, monteur dépanneur d'équipements frigorifiques de transport (condition de BEP ; 1 210 heures sur 2 ans) PV n° 10 : CQP Carrier/La Châtaigneraie monteur dépanneur d'équipements frigorifiques de transport (condition de bac pro ; formation de 600 heures sur 1 an)	PV n° 11 : titre Greta Pays de Rance/La Fontaine des eaux, technicien d'intervention sur les appareils d'équipements ménagers et de collectivités (condition de bac pro ou niveau bac MAEMC ou EIE ; formation de 1 an). PV n° 12 : titre Centre des formations industrielles, technicien en maintenance des installations frigorifiques ou en froid et grandes cuisines (condition de bac pro énergétique ou EIE ou électrotechnique, ou d'un bac STI génie électrotechnique ou énergétique ou d'un bac pro MAEMC ; formation de 18 mois)
BTS FEE : option C, génie frigorifique	CFP technicien supérieur de maintenance et exploitation climatique		PV n° 6 : titre école La Mâche à Lyon, ingénierie et conduite d'affaires (condition de BTS ou DUT ; formation de 560 heures)

ÉDUCATION NATIONALE	AFPA (certifications de formation professionnelle)	CERTIFICATS de qualification professionnelle	COMMISSION nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle
			PV n° 8 : titre école La Mâche à Lyon, ven- deur/négociateur in- ternational (condition de BTS ou DUT ; for- mation de 462 heures)  PV n° 9 : titre IRECO/ Greta Sud Isère, concepteur en ingé- nierie de restauration dans les entreprises de cuisines profes- sionnelles (condition de BTS ; formation de 900 heures sur 18 mois)
Diplôme supérieur du froid industriel (IFFI)			

Par ailleurs, est aussi considérée comme action prioritaire toute action d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances, comme suit :

- sécurité, électricité ;
- préservation de l'environnement ;
- relations entreprise-clients ;
- mise en œuvre des documents réglementaires ;
- préparation à l'exercice tutoral, acquisition des pratiques pédagogiques et managériales ;
- nouvelles techniques d'information et de communication ;
- électrotechnique, électromécanique, froid.

Il est rappelé que l'objet de cet accord est d'inciter les entreprises à construire des parcours de formation répondant aux besoins du secteur d'activité.

Afin d'optimiser la mise en œuvre de cet accord, les partenaires sociaux incitent les entreprises à favoriser l'articulation des différents dispositifs relatifs à la formation, notamment le DIF, le plan de formation, la professionnalisation et le CIF.



Brochure n° 3023

**Convention collective nationale**

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

AVENANT N° 2 DU 26 JANVIER 2012  
À L'ACCORD DU 27 MARS 2006 RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1250489M  
IDCC : 1412

**PRÉAMBULE**

Le présent avenant a pour objet de modifier et de compléter les dispositions prévues par l'accord de prévoyance du 27 mars 2006.

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

*Cotisations du régime de prévoyance*

L'article 6 « Cotisations » est désormais rédigé comme suit :

(Annule et remplace l'article 6 de l'accord du 27 mars 2006, modifié par l'avenant n° 1 du 22 janvier 2008.)

« Les cotisations sont assises sur les salaires bruts de référence, tels que définis au premier alinéa de l'article 4, des salariés cadres et non cadres, dans la limite des tranches A et B.

Elles sont réparties entre l'employeur et le salarié selon les modalités suivantes :

*(En pourcentage.)*

	TRANCHE A			TRANCHE B		
	Part patronale	Part salariale	Total	Part patronale	Part salariale	Total
Décès	0,15	0	0,15	0,15	0	0,15
Rente éducation	0,0875	0,0425	0,13	0,1300	0,0000	0,13
Incapacité temporaire		0,320	0,320		0,710	0,710
Invalidité et incapacité permanente	0,13	0,210	0,340	0,3675	0,3725	0,740
<b>Total cadres et non cadres ayant moins de 1 an d'ancienneté</b>	<b>0,3675</b>	<b>0,5725</b>	<b>0,94</b>	<b>0,6475</b>	<b>1,0825</b>	<b>1,73</b>
Maintien de salaire (art. 6.2 de la convention collective)	0,13	0	0,13	0,32	0	0,32

	TRANCHE A			TRANCHE B		
	Part patronale	Part salariale	Total	Part patronale	Part salariale	Total
Total cadres et non cadres ayant plus de 1 an d'ancienneté	0,4975	0,5725	1,07	0,9675	1,0825	2,05

La cotisation “maintien de salaire” permet d’assurer le remboursement à l’employeur par l’organisme de prévoyance d’une partie de son obligation de maintien de salaire, tel qu’il est prévu à l’article 6.2 “Maintien de salaire” de la convention collective. »

## Article 2

### *Organismes assureurs et gestionnaires*

L’article 8 « Organismes assureurs et gestionnaires » et le paragraphe 8.1 « Obligations d’adhésion » sont désormais rédigés comme suit (le paragraphe 8.2 « Mesures transitoires » est conservé en l’état) :

(Annule et remplace l’article 8 et le paragraphe 8.1 de l’accord du 27 mars 2006 ; le paragraphe 8.2 demeure inchangé.)

« La mutualisation du présent régime de prévoyance est confiée aux institutions de prévoyance ci-après désignées. Ces organismes gérés paritairement relèvent de l’article L. 931-1 du code de la sécurité sociale :

- Aprionis Prévoyance, 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff ;
- Novalis Prévoyance, 93, rue Marceau, 93187 Montreuil ;
- OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance), 10, rue Cambacérès, 75008 Paris.

Ces institutions sont agréées par arrêté du ministère des affaires sociales et de l’emploi.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, Aprionis Prévoyance, institution membre du groupe Humanis, est l’organisme gestionnaire de l’ensemble des risques et l’interlocuteur unique des entreprises et des salariés, quelle que soit la localisation géographique de l’entreprise.

Aprionis Prévoyance et Novalis Prévoyance sont coassureurs de l’ensemble des risques, hors la garantie rente éducation, dont l’assurance est confiée à l’OCIRP.

Novalis Prévoyance et l’OCIRP ont donné mandat et délégation à Aprionis Prévoyance pour effectuer l’appel des cotisations et le règlement des prestations pour l’ensemble des risques.

Pour l’ensemble des garanties définies dans l’article 5 ci-dessus, les modalités de fonctionnement administratif, les exclusions réglementaires et les notices d’information feront l’objet de dispositions inscrites dans le protocole de gestion administrative conclu entre les signataires du présent accord et les organismes assureurs ; sont également définies les relations entre la commission mixte paritaire, d’une part, et les organismes désignés, d’autre part, ainsi que l’organisation du rôle d’apérateur d’Aprionis Prévoyance, qui représentera auprès des partenaires sociaux l’ensemble des organismes assureurs à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013.

### 8.1. Obligations d’adhésion

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, la référence faite au tableau sur la répartition géographique est supprimée. En effet, Aprionis Prévoyance, institution membre du groupe Humanis, est l’organisme gestionnaire de l’ensemble des risques et l’interlocuteur unique des entreprises et des salariés, quelle que soit la localisation géographique de l’entreprise, dès le 1<sup>er</sup> janvier 2013.

Les nouvelles entreprises résultant d’une opération de création, de scission ou de fusion par création d’entité juridique nouvelle et entrant dans le champ d’application de la convention collective

doivent rejoindre obligatoirement l'organisme désigné Aprionis Prévoyance à compter de la date de signature du présent accord.

Les entreprises bénéficiant déjà d'un régime de prévoyance auprès d'un autre organisme qu'Aprionis Prévoyance à la date de signature du présent accord, qui institue le principe de ce nouveau régime de prévoyance mutualisé, ont le choix entre :

- rejoindre le régime conventionnel et adhérer à l'organisme gestionnaire désigné ;
- maintenir leur contrat auprès de l'organisme auquel elles adhèrent, à la condition que celui-ci contienne, avant la date de signature du présent accord, des garanties strictement supérieures, risque par risque, à celles définies dans le présent accord (art. 5). Pour faire valoir ce droit, l'entreprise devra en apporter la preuve à l'organisme désigné.

En cas de résiliation d'un contrat souscrit avant la date de signature du présent accord, et quel que soit le niveau des garanties, les entreprises concernées auront l'obligation de rejoindre le régime de prévoyance mutualisé de la branche professionnelle. »

### **Article 3**

#### *Fonds d'action sociale*

Un article 7 *bis* est créé par le présent avenant :

« Article 7 *bis*

#### *Fonds d'action sociale*

Un fonds d'action sociale est créé par les partenaires sociaux de la branche.

Les modalités de gestion de ce fonds sont définies dans la convention de gestion conclue entre les partenaires sociaux de la branche et les organismes assureurs. »

### **Article 4**

#### *Date d'application*

Le présent avenant à l'accord prévoyance susvisé est applicable le premier jour du mois suivant son dépôt auprès de la direction générale du travail.

### **Article 5**

#### *Dépôt et extension*

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et, au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail. Le présent avenant fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par le code du travail.

Fait à Paris, le 26 janvier 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

SNEFCCA.

#### **Syndicats de salariés :**

FNSM CFTC ;

FCM FO.

Brochure n° 3261

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

---

ACCORD DU 25 JANVIER 2012  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2012  
NOR : ASET1250488M  
IDCC : 1611

Entre :

Le SELCED,

D'une part, et

La fédération CFTC des postes et des télécommunications ;

Le SNPEP CGT-FO ;

La FILPAC CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Une revalorisation des minima mensuels conventionnels de :

+ 1,25 % à compter du 1<sup>er</sup> février 2012 ;

+ 0,25 % à compter du 1<sup>er</sup> avril 2012.

Cette disposition est assortie d'une clause de rendez-vous le 20 septembre 2012 pour examiner l'évolution entre l'indice des prix à la consommation et des salaires afin d'apporter éventuellement une actualisation de la politique des salaires pour l'année 2012.

Par ailleurs, les parties se rencontreront dans la troisième semaine du mois de janvier 2013 pour l'examen de la politique salariale de branche.

Toutefois, les parties souhaitent rappeler leur attachement au respect du principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de recrutement, de qualification, de rémunération, de promotion, de formation et de conditions de travail.

Fait à Paris, le 25 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Grille des salaires minima mensuels applicable à compter du 1<sup>er</sup> février 2012

(Base nouvelle classification)

Smic :

– horaire : 9,22 € ;

– mensuel : 1 398,40 €.

(En euros.)

GROUPE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL CONVENTIONNEL (151,67 heures)
Cadres		
I-A		4 591,47
I-B		4 019,78
I-C		3 573,12
I-D		3 430,18
I-E		2 751,53
I-F		2 679,85
I-G		2 590,52
AMT		
II-A		2 501,19
II-B		2 322,54
II-C		2 233,21
Employés. – Ouvriers		
III-A	13,56	2 056,65
III-B	12,38	1 877,67
III-C	11,22	1 701,74
III-D	10,60	1 607,70
III-E	10,28	1 559,17
III-F	9,68	1 468,17
III-G	9,47	1 436,31
III-H	Smic	Smic

## Grille des salaires minima mensuels applicable à compter du 1<sup>er</sup> avril 2012

(Base nouvelle classification)

Smic :

– horaire : 9,22 € ;

– mensuel : 1 398,40 €.

(En euros.)

GROUPE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL CONVENTIONNEL (151,67 heures)
Cadres		
I-A		4 602,95
I-B		4 029,83
I-C		3 582,05
I-D		3 438,76
I-E		2 758,41
I-F		2 686,55
I-G		2 597,00
AMT		
II-A		2 507,44
II-B		2 328,35
II-C		2 238,79
Employés. – Ouvriers		
III-A	13,59	2 061,20
III-B	12,41	1 882,22
III-C	11,25	1 706,29
III-D	10,63	1 612,25
III-E	10,31	1 563,72
III-F	9,70	1 471,20
III-G	9,49	1 439,35
III-H	Smic	Smic

Brochure n° 3275

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1790. – ESPACES DE LOISIRS,**  
**D'ATTRACTIONS ET CULTURELS**

---

AVENANT N° 41 DU 23 JANVIER 2012

RELATIF AU TEMPS DE TRAVAIL

NOR : ASET1250483M  
IDCC : 1790

---

PRÉAMBULE

Les parties signataires conviennent de la nécessité de réviser le texte de l'accord du 1<sup>er</sup> avril 1999 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail du fait de l'inadéquation de ce texte avec les différents modes d'organisation des entreprises adhérentes et de la réforme du temps de travail opérée par la loi du 20 août 2008.

Après plusieurs années d'application, le texte de l'accord du 1<sup>er</sup> avril 1999 s'est révélé inadapté aux besoins des entreprises adhérentes qui doivent faire face à un contexte économique évolutif, aux aléas météorologiques et aux nouveaux modes de consommation des clients (de plus en plus de dernière minute).

L'activité des sites de loisirs étant une activité par nature fluctuante étroitement liée aux conditions météorologiques et aux modes de consommation des clients, les entreprises se doivent d'être particulièrement réactives pour maintenir leur attractivité et résister dans un contexte économique évolutif.

Pour autant, les objectifs économiques des entreprises ne doivent pas être seuls pris en compte et doivent être combinés aux besoins et attentes des salariés ainsi qu'à l'équilibre individuel.

Il est apparu nécessaire de trouver de nouvelles formes d'organisation du temps de travail permettant d'améliorer les conditions de travail des salariés, de réduire, autant que possible, la précarité et de répondre aux aspirations des salariés tout en respectant les équilibres sociaux économiques de l'entreprise.

Les sites de loisirs sont composés de personnel permanent et de personnel non permanent dont le taux de retour varie d'un site à l'autre. Les partenaires sociaux se préoccupent également de la gestion des âges et souhaitent gommer l'image de « petit boulot » du travail saisonnier.

Il est important de sécuriser les relations contractuelles en permettant aux salariés de travailler sur des périodes plus longues, de permettre également aux salariés d'augmenter leur pouvoir d'achat en travaillant plus.

Cette démarche permettra d'améliorer globalement la formation des salariés et de renforcer la sécurité de l'activité des sites de loisirs.

Le présent avenant a pour objectif de répondre aux besoins de l'ensemble des entreprises adhérentes en termes d'aménagement du temps de travail, et notamment aux besoins des petites struc-

tures dépourvues de délégué syndical et donc dans l'impossibilité de conclure un tel accord. Il est néanmoins précisé que, en matière de dialogue social, les petites structures non pourvues de représentation syndicale peuvent recourir soit au mandatement et au référendum, soit à une négociation avec les élus du personnel, dans le cadre des textes législatifs et réglementaires actuellement en vigueur.

Les entreprises ayant la faculté de conclure des accords collectifs pourront décider d'adapter les présentes dispositions au travers d'un accord d'entreprise.

En plus de nouvelles formes d'aménagement du temps de travail, il a été décidé de réaffirmer, en les clarifiant, certaines dispositions de l'accord du 1<sup>er</sup> avril 1999 et d'autres dispositions de la convention collective.

Avant d'examiner l'impact de la nouvelle loi sur les différentes formes d'aménagement du temps de travail utilisées par les sites de loisirs (chapitres II, III et IV), les partenaires sociaux ont souhaité prendre des mesures en faveur de la fidélisation du personnel saisonnier, permettre aux entreprises de la branche d'utiliser le contrat à durée déterminée à objet défini, préciser les cas de recours du contrat de travail à durée déterminée d'usage et fixer les conditions de recours au contrat à durée indéterminée intermittent par les sites de loisirs.

## CHAPITRE I<sup>er</sup>

### SAISON ET DIFFÉRENTES FORMES DE CONTRATS DE TRAVAIL UTILISÉES

Les sites de loisirs ont une activité principalement saisonnière. Il en résulte un recours au contrat de travail saisonnier qu'il convient de différencier des autres formes de contrat de travail que sont les contrats à durée déterminée et les contrats à durée indéterminée.

#### 1. Notion de saison et contrat saisonnier

La distinction entre le travail saisonnier et l'accroissement d'activité (cas de recours au contrat à durée déterminée) repose sur le caractère régulier, prévisible et cyclique de l'activité ou du travail saisonnier. Au contraire, l'accroissement d'activité revêt un caractère temporaire exceptionnel et relativement imprévisible. Aussi, un surcroît exceptionnel d'activité sera pourvu dans le cadre d'un CDD de droit commun et non par un contrat saisonnier.

##### 1.1. Notion de saison et personnel saisonnier

La convention collective nationale des sites de loisirs distingue actuellement (cf. article 3 de la convention collective nationale) :

- les sites qui ne sont pas ouverts au public toute l'année, pour lesquels la saison correspond « à la période d'ouverture au public, précédée de la période de préparation de l'ouverture et suivie de la période des opérations de clôture et d'inventaire, pour les emplois concernés et limitée à une durée maximale de 8 mois (...) » ;
- les sites ouverts au public toute l'année, pour lesquels la saison correspond, « à la période où, soit pour des raisons climatiques, soit en raison des modes de vie collectifs, une pointe durable de fréquentation est habituellement constatée ».

Cette définition est maintenue. La saison se caractérise par les variations d'activité qui sont régulières, prévisibles, cycliques et qui, bien évidemment, sont indépendantes de la volonté des employeurs.

Toutefois, il est précisé que, tant pour les sites ouverts toute l'année que pour les sites qui ne sont pas ouverts toute l'année, la saison est d'une durée maximale de 8 mois (dans l'année civile et/ou fiscale).

Autrement dit, la durée maximale d'un seul et même contrat saisonnier est fixée à 8 mois.



De la même manière, il n'est possible de conclure successivement et avec un même salarié plusieurs contrats dont le motif est la saison que sous réserve que la durée totale des contrats saisonniers ne dépasse pas 8 mois pour les sites ouverts ou non toute l'année.

Lors de la conclusion du premier contrat saisonnier, il devra être précisé par écrit au salarié saisonnier les périodes pendant lesquelles, à l'issue du premier contrat, il peut être de nouveau sollicité par le site de loisirs pour de nouveaux contrats pour cette même saison. Cette démarche permettra aux saisonniers d'avoir une meilleure visibilité et ainsi une plus grande sécurité en termes d'employabilité.

Par ailleurs, les dates de début et de fin de saison seront communiquées chaque année au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel. Il s'agit d'une information des représentants du personnel. Ces dates feront l'objet d'un affichage dans l'entreprise.

Les contrats de travail des salariés saisonniers s'inscriront dans la saison telle que définie ci-dessus. En dehors de la saison, dont les dates de début et de fin auront été communiquées comme indiqué ci-avant, il pourra être recouru à d'autres types de contrat de travail dans le respect des textes législatifs et réglementaires actuellement en vigueur.

## 1.2. Mesures en faveur de la fidélisation du personnel saisonnier

(Le contrat à durée indéterminée intermittent comme moyen de fidéliser le personnel saisonnier des sites de loisirs ouverts seulement une partie de l'année.)

Selon l'article 4, titre VII « Contrat de travail » de la convention collective nationale, au terme de la quatrième année consécutive, si le salarié saisonnier n'est pas réembauché, l'entreprise doit lui verser une indemnité représentant 6 % des salaires perçus lors de la dernière saison.

Afin de favoriser la fidélisation des saisonniers dans les sites de loisir, cette indemnité de 6 % prévue par la convention collective nationale est complétée par une priorité d'emploi pour les personnels saisonniers des sites ouverts une partie de l'année selon les conditions suivantes :

### 1.2.1. Au sein des sites de loisirs seulement ouverts une partie de l'année

Les salariés embauchés sous contrat de travail à durée déterminée saisonnier par un site de loisirs ouvert une partie de l'année seulement (5 semaines de fermeture minimum), ayant effectué trois saisons consécutives dans le même site de loisirs et dont la durée de contrat était à chaque fois de 3 mois consécutifs au moins pourront se voir proposer, par priorité, un contrat de travail à durée indéterminée intermittent.

Cette proposition sera toutefois conditionnée à la prestation effectuée par le salarié au cours de ses différents contrats à durée déterminée.

Ainsi ce dernier devra avoir satisfait aux exigences de l'activité de service auprès des visiteurs au cours des saisons passées, actées notamment dans le cadre d'entretien d'évaluation, etc.

L'employeur lui adresse alors son contrat de travail, au plus tard un mois avant la date d'engagement. Ce dernier dispose alors d'un délai de 15 jours pour indiquer son acceptation ou son refus, étant précisé que, à défaut de réponse, celui-ci sera considéré comme un refus. La modulation du temps de travail du CDI intermittent est possible pour les sites de loisirs dont la modulation est le mode d'organisation normale et ce afin de respecter l'équité entre les salariés.

Le contrat de travail à durée indéterminée intermittent est défini sous l'article 4.2 ci-dessous.

A défaut de proposition d'un tel contrat par l'employeur dans les conditions précitées, le salarié qui réunit toutes les conditions (trois saisons consécutives de 3 mois dans le même site) a satisfait aux exigences de l'activité de service auprès des visiteurs au cours des saisons passées et n'a pas refusé la proposition de l'employeur est en droit de demander le versement de l'indemnité de 6 % mentionnée ci-dessus, initialement versée à la fin de la quatrième saison, dès la fin de la troisième saison (étant précisé que dans ce cas, elle ne sera pas versée à la fin de la quatrième saison).

Pour des raisons d'organisation et afin de laisser le temps aux sites de loisirs d'identifier les postes cibles sur lesquels de tels contrats pourraient être conclus, cette disposition entrera progressivement en vigueur au sein des sites de loisirs et au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2014.

#### 1.2.2. Au sein des sites ouverts toute l'année

Pour les personnels saisonniers des sites ouverts toute l'année, les dispositions de l'article 4, titre VII, précité continuent à s'appliquer.

Par site de loisirs on entend :

- la société juridiquement distincte qui exploite un site de loisirs ;
- l'établissement ayant une autonomie, avec notamment ses propres instances du personnel ;
- les unités économiques et sociales.

#### 2. Contrat à durée déterminée d'usage (anciennement vacataire)

L'intention des partenaires sociaux est de rappeler les cas de recours au contrat à durée déterminée d'usage afin d'éviter toute dérive dans son utilisation.

Selon l'article 2 du titre VII de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels, « en raison de la nature de l'activité des sites de loisirs et d'attraction, la présente convention reconnaît l'existence d'emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée. Ainsi, les sites de loisirs et d'attractions peuvent, dans les conditions prévues par l'article L. 122-1-1 (3°) du code du travail, avoir recours à ces contrats à durée déterminée pour faire face à des afflux temporaires auxquels le personnel permanent et/ou saisonnier ne permet pas de répondre ».

Les secteurs d'activités pour lesquels il est possible de recourir aux contrats à durée déterminée d'usage dans les conditions rappelées ci-avant sont ceux visés au 4° de l'article D. 1242-1 du code du travail, à savoir notamment : l'hôtellerie, la restauration, les spectacles, l'action culturelle, les centres de loisirs et de vacances.

La branche des espaces de loisirs et d'attractions entre dans les secteurs d'activité de l'hôtellerie, de la restauration, des spectacles visés au 4° de l'article D. 1242-1. Sur ce fondement, les entreprises de la branche peuvent donc recourir aux contrats à durée déterminée d'usage dans les conditions légales, c'est-à-dire pour faire face à des afflux temporaires d'activités auxquelles le personnel permanent et/ou saisonnier ne permet pas de répondre.

En conséquence, dans la branche des espaces de loisirs, d'attractions et culturels, le contrat à durée déterminée d'usage est seulement autorisé pour les activités de l'hôtellerie, de la restauration et du spectacle.

De plus, il est rappelé que la jurisprudence reconnaît la validité des contrats à durée déterminée d'usage dès lors que :

- l'employeur relève d'un secteur d'activité autorisant le recours à des contrats d'usage ;
- l'emploi du salarié est par nature temporaire ;
- l'employeur démontre qu'il n'a pas besoin en permanence du salarié et que l'emploi concerné ne relève donc pas de son activité normale et permanente ;
- l'employeur démontre que l'emploi occupé par le salarié embauché sous CDD d'usage fait partie de ceux pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI.

Des contrats d'usage successifs peuvent ainsi être conclus avec le même salarié à condition que ce soit justifié par des raisons objectives, qui s'entendent d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi.

Les durées minimale et maximale quotidiennes de ce type de contrat de travail sont celles prévues au chapitre II ci-après.

L'indemnité de précarité n'est pas due au terme d'un contrat à durée déterminée d'usage.

Il est précisé que les contrats de travail à durée déterminée d'usage seront établis par écrit, l'objet du contrat de travail devra préciser exactement le secteur (hôtellerie, restauration, ou spectacle) auquel le salarié est affecté ainsi que l'événement ou l'opération auquel il se rattache. En cas de modification du secteur concerné, de l'événement ou de l'opération auquel se rattache le contrat, un nouveau contrat est conclu.

### 3. Mise en place du contrat à durée déterminée à objet défini

La loi du 25 juin 2008 a instauré un nouveau type de contrat à durée déterminée, le contrat à durée déterminée à objet défini. Il est réservé aux cadres et ingénieurs pour la réalisation d'un projet défini à l'exclusion des métiers de niveaux II, III et IV visés à l'annexe « spectacle » du 10 mai 1996. L'objet du contrat de travail, à savoir la réalisation de la mission ou du projet, ne pourra être modifié pendant son exécution. Il peut être conclu pour une durée minimale de 18 mois et pour une durée maximale de 36 mois, sans possibilité de renouvellement. Il permet de recruter directement des experts au lieu de faire appel à des prestataires extérieurs.

Ce type de contrat est ouvert aux missions temporaires nécessitant l'intervention d'un expert doté d'un savoir-faire particulier, en vue de compléter, voire de remplacer temporairement la mission d'un collaborateur affecté à la conduite du changement. C'est le cas des projets liés à la conception d'une nouvelle attraction, d'un nouveau spectacle ou de nouveaux produits marketing et commerciaux, de missions de développement informatique, de missions d'études de faisabilité, de missions d'experts chargés de prévention et de sécurité.

L'objectif est de fournir un service d'ingénierie inexistant dans les structures qui feront appel à ce type de contrat.

Le recours à ce type de contrat est possible dès lors qu'un service se voit confier un nouveau projet ou mission temporaire qui ne peut être accompli par le personnel déjà en poste car ne disposant pas des compétences nécessaires pour la réalisation du projet ou de la mission et nécessitant l'intervention d'un cadre ou ingénieur formé au domaine concerné.

En revanche, il ne pourra pas être recouru à ce type de contrat dans les services administratifs, comptables ou financiers.

Dès lors que le site de loisirs dispose des ressources nécessaires à l'accomplissement d'un tel projet ou mission en interne, le recours à ce type de contrat n'est pas justifié.

Les salariés titulaires de contrats à durée déterminée à objet défini bénéficient des mêmes droits que les autres salariés, et notamment d'un droit à la formation professionnelle continue, et ce dans les mêmes conditions.

Les salariés sous contrat à durée déterminée à objet défini sont prioritaires pour toute embauche à durée indéterminée dans un poste équivalent au sein de l'entreprise.

Avant la fin du contrat, le salarié pourra, en accord avec son supérieur hiérarchique, se rendre à des entretiens professionnels pendant son temps de travail, et ce dans les mêmes conditions que celles prévues pour les salariés en contrat à durée indéterminée.

### 4. Contrats à durée indéterminée

#### 4.1. Définition du contrat à durée indéterminée

Le CDI, qui est la forme normale du contrat de travail, peut être conclu pour des emplois à temps plein, à temps partiel ou intermittents.

La durée du contrat est, par définition, indéterminée.

#### 4.2. Mise en place du contrat à durée indéterminée intermittent (CDII)

Les partenaires sociaux, considérant le caractère saisonnier particulier de l'activité des sites de loisirs non comparable avec toute autre activité saisonnière des autres branches, décident d'offrir aux entreprises la possibilité de conclure des contrats de travail intermittents pour pourvoir des emplois permanents.

Il s'agit d'un contrat de travail qui prévoit des périodes travaillées et des périodes entièrement non travaillées sur l'année.

Ce type de contrat à durée indéterminée repose sur le principe du volontariat et s'applique à l'ensemble des métiers des filières opérationnelles, dans les sites qui ne sont pas ouverts au public toute l'année. Les sites qui ne sont pas ouverts toute l'année devront comporter 5 semaines au minimum de fermeture au public pour être en capacité de proposer des contrats de travail à durée indéterminée intermittents.

Les sites ouverts toute l'année n'ont pas la faculté de recourir à ce type de contrat.

Le contrat de travail à durée indéterminée intermittent est écrit et mentionne notamment :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée annuelle minimale de travail du salarié ;
- ses périodes de travail ;
- la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes ;
- le lissage ou non de la rémunération sur toute l'année.

Il convient de déterminer la répartition des heures de travail à l'intérieur des périodes travaillées. Cela peut conduire le salarié à travailler :

- selon une durée hebdomadaire fixe de 35 heures par semaine ; en cas de dépassement de la durée de 35 heures hebdomadaires, il est fait application des dispositions relatives aux heures supplémentaires (majorations ; contingent annuel proratisé sur la durée des périodes travaillées ; contrepartie obligatoire en repos...) ;
- selon une durée hebdomadaire fixe inférieure à la durée légale de travail de 35 heures ; la durée annuelle prévue au contrat de travail peut être dépassée par l'accomplissement d'heures complémentaires. Toutefois, certaines limites doivent être respectées : pour les CDI intermittents à temps partiel, les heures dépassant la durée annuelle ne doivent pas excéder le tiers de la durée annuelle prévue au contrat, selon les dispositions législatives en vigueur, sauf accord du salarié. Les heures complémentaires ne doivent pas, en tout état de cause, amener le salarié à dépasser 34 h 30 par semaine, plafond hebdomadaire maximum prévu ci-après au chapitre III, article 2.1, pour le travail à temps partiel.

Il a été décidé de fixer la durée minimale annuelle à 460 heures, selon les dispositions actuelles en vigueur, pour tous les contrats à durée indéterminée intermittents. Les sites de loisirs veilleront à fixer une durée minimale annuelle de travail permettant aux salariés de remplir les conditions d'ouverture des droits à prestations en nature et en espèces de l'assurance maladie ainsi que les droits à retraite (acquisition annuelle de 4 trimestres).

La modulation du temps de travail du CDI intermittent est possible pour les sites de loisirs dont la modulation est le mode d'organisation normale, sous réserve que les variations figurent au contrat et correspondent bien aux variations collectives de la durée du travail, et ce afin de respecter l'égalité de traitement entre les salariés.

S'agissant d'un contrat à durée indéterminée, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée intermittent ne peuvent pas, en l'état actuel de la réglementation, être indemnisés au titre des périodes non travaillées.

Pour les questions relatives aux calendriers prévisionnels et délais de prévenance pour l'accomplissement des heures supplémentaires, au lissage de la rémunération, aux absences, aux départs en cours de période de référence, il convient de se reporter au chapitre II, articles 6.1, 6.3, 6.4 et 8.

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée intermittent dispose des mêmes droits que les salariés à temps complet, notamment en matière de congés payés.

Le refus du salarié saisonnier d'accepter l'offre de contrat de travail à durée indéterminée intermittent émanant de la direction ne pourra avoir aucune répercussion sur la relation contractuelle de travail entre le salarié et la direction du site de loisirs.

## CHAPITRE II

### TRAVAIL À TEMPS PLEIN

#### 1. Définition du temps plein

La durée conventionnelle hebdomadaire du travail s'établit à 35 heures.

Les dispositions de l'accord du 1<sup>er</sup> avril 1999 (art. 4) relatives aux modalités de la réduction du temps de travail demeurent inchangées. Ainsi, la réduction du temps de travail instaurée par l'accord du 1<sup>er</sup> avril 1999 a pu prendre, selon l'organisation propre à chaque site de loisirs, les formes suivantes : réduction quotidienne ou hebdomadaire du temps de travail ; une alternance de semaines courtes et de semaines longues ; une réduction sous forme de jours de repos (JRTT).

Ces différents modes d'aménagement du temps de travail relèvent tous désormais de l'article L. 3122-2 du code du travail.

#### 2. Contrats de travail concernés

Tous les salariés, quel que soit leur contrat de travail (saisonniers, CDD, CDI, et CDI intermittent), sont susceptibles de travailler à temps plein.

#### 3. Durée minimale journalière du travail

Jusqu'à présent, à l'accord du 1<sup>er</sup> avril 1999 fixait, dans son article 5.1, à :

- 2 heures la durée minimale journalière pour les « vacataires » ;
- 3 heures pour le personnel saisonnier.

La durée minimale journalière de travail est désormais portée à 4 heures pour tous les types de contrats de travail.

#### 4. Durée maximale hebdomadaire

L'accord du 1<sup>er</sup> avril 1999, dans son article 5.1, fixait la durée maximale hebdomadaire à 48 heures, sans pouvoir dépasser 44 heures sur 10 semaines dans l'année.

Ces dispositions restent inchangées.

#### 5. Répartition de la durée du travail dans la semaine

En complément de l'article 5.2 du IV de l'accord du 1<sup>er</sup> avril 1999 et afin de tenir compte du volume de travail pouvant fluctuer entre les différents jours de la semaine, la répartition de la durée du travail entre les différents jours de la semaine pourra se faire de manière inégale sous réserve des dispositions contenues aux points 3 et 4 du présent chapitre.

#### 6. Adaptation de la durée quotidienne du travail aux contraintes d'exploitation pour l'ensemble des salariés

Les dispositions actuelles de l'accord du 1<sup>er</sup> avril 1999 (IV. « Durée du travail », 5. « Organisation du travail », article 5.3) sont maintenues et complétées sur ce point.

Afin de tenir compte des contraintes d'activité liées notamment aux conditions météorologiques, aux événements nationaux et aux évolutions du comportement des visiteurs, la durée quotidienne de travail pourra être amenée à varier, à la baisse comme à la hausse, entre 1 heure et 3 heures, dans le respect des durées minimales et maximales énoncées ci-dessus (4 heures minimales et 10 heures maximales<sup>(1)</sup>).

Il est précisé que les salariés à temps partiel ne sont pas concernés par ce dispositif d'adaptation de la durée quotidienne du travail aux contraintes d'exploitation.

Si, pour les contraintes d'activités visées ci-dessus, les plannings individuels modulés ou non ont été modifiés au moins trois fois au cours de la saison, le salarié se verra octroyer une récupération de 2 heures ou le paiement de deux heures de travail selon le choix de contrepartie opéré par l'entreprise.

Cette variation correspond à un temps de travail supplémentaire non nécessairement planifié, dont l'exécution peut être demandée le jour même afin de répondre à un surcroît de travail imprévisible. Les salariés concernés sont ceux occupant des fonctions opérationnelles.

Le salarié peut s'y soustraire pour des raisons personnelles impérieuses, notamment si cette modification intervient le jour même.

Il est précisé que la variation à la hausse comme à la baisse est au minimum d'une heure pleine, soit 60 minutes. Au-delà d'une heure, la variation peut intervenir par tranches de 30 minutes.

En cas de variation à la baisse, il est prévu que les heures non effectuées devront être récupérées ultérieurement à la demande de l'employeur. A défaut de récupération pendant la durée du contrat, le salarié ne peut subir de perte de rémunération, ces heures non récupérées seront payées.

Pour le salarié à temps plein, si le déplacement des heures intervient au cours d'une même semaine, il n'y a pas lieu de procéder au paiement des majorations pour heures supplémentaires puisque la durée hebdomadaire n'est pas impactée. En revanche, lorsque la récupération de ces heures s'effectue sur d'autres semaines, il convient d'appliquer les majorations pour heures supplémentaires.

Pour les salariés soumis à la « modulation », le déplacement des heures n'engendra pas le paiement d'heures supplémentaires sauf un dépassement du temps de travail constaté en fin de période.

#### 7. Modulation du temps plein (aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année)

Les signataires de l'accord du 1<sup>er</sup> avril 1999 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail ont prévu, pour faire face aux variations de l'activité et de la fréquentation des visiteurs, la mise en place d'une modulation du temps de travail qui permet de faire varier la durée hebdomadaire de travail au-dessous et au-dessus de l'horaire hebdomadaire de travail.

Cette forme d'aménagement du temps de travail est particulièrement adaptée aux caractéristiques de l'activité des sites de loisirs et, notamment, à ses fluctuations.

La loi du 20 août 2008 (art. L. 3122-2 du code du travail) confirme ce dispositif sous la terminologie d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

Ce mode d'aménagement du temps de travail suppose que la durée du travail soit appréciée sur 12 mois maximum et non pas sur la semaine.

La durée du travail hebdomadaire est amenée à varier selon l'activité de l'entreprise. Il n'est pas fixé de durée minimale hebdomadaire, si bien que des semaines pourront être entièrement non travaillées.

---

(1) Les accords d'entreprise conclus antérieurement à l'entrée en vigueur de l'accord de branche et qui prévoient une dérogation à la durée maximale de 10 heures sous réserve de contreparties spécifiques demeurent en vigueur.



Ainsi, il y aura, selon les cas :

- une alternance de semaines travaillées et non travaillées ;
- de semaines longues et de semaines courtes ;
- de semaines de forte activité et de basse activité.

#### 7.1. Calendriers prévisionnels et délais de prévenance en cas de modification

Un planning mensuel prévisionnel indiquant la répartition des jours travaillés et non travaillés ainsi que les horaires est communiqué et affiché dans chaque service au moins 7 jours calendaires avant la fin du mois précédent.

Un planning individuel précisant les jours travaillés et non travaillés ainsi que les horaires de travail est systématiquement remis au salarié au minimum 7 jours calendaires à l'avance.

Dans certaines circonstances, notamment l'absence imprévue d'un salarié à un poste nécessitant obligatoirement son remplacement ou autres situations exceptionnelles nécessitant une modification dans un délai réduit, le planning individuel pourra être modifié exceptionnellement, sous réserve du respect d'un délai de prévenance de 3 jours. (Ce délai est décompté en jours ouvrés pour les salariés à temps partiel.)

En deçà de ce délai, il sera recouru aux seuls salariés volontaires.

Un bilan annuel des modifications de planning en deçà du délai de 7 jours fera l'objet d'une information du comité d'entreprise et d'un échange de vues.

#### 7.2. Durées maximales hebdomadaires applicables à la « modulation »

Il est décidé de maintenir les dispositions de l'accord du 1<sup>er</sup> avril 1999 relatifs aux durées maximales hebdomadaires en cas de « modulation » (V. « Aménagement du temps de travail » ; 1. « Modulation », article 1.2).

Ainsi, le nombre de semaines de 44 heures ne peut dépasser 10 sur la période de référence et le nombre de semaines de 44 heures planifiées de façon consécutive ne peut dépasser 6.

#### 7.3. Absences

En cas de période non travaillée mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base des modalités de versement de la rémunération prévues au contrat de travail. Est comptabilisé dans le compteur d'heures le nombre d'heures que le salarié auraient dû effectuer s'il avait été présent afin de ne pas lui faire récupérer son absence (temps plein ou temps partiel selon ce qui est prévu comme temps de travail dans le contrat de travail du collaborateur).

#### 7.4. Rupture du contrat en cours de période de référence

En cas de démission ou de rupture du contrat de travail en cours de période de référence, la rémunération sera régularisée au prorata des heures effectivement travaillées :

- la rémunération ne correspondant pas à du temps de travail effectif sera prélevée sur le dernier bulletin de salaire ;
- les heures excédentaires par rapport à la durée moyenne de 35 heures sur la période d'embauche seront indemnisées au salarié avec les majorations applicables aux heures supplémentaires.

### 8. Heures supplémentaires

#### 8.1. Salariés soumis aux 35 heures hebdomadaires

Toute heure de travail réalisée à la demande de la hiérarchie au-delà de 35 heures par semaine sera rémunérée et majorée conformément aux dispositions légales, soit une majoration de 25 % pour les huit premières heures supplémentaires, puis 50 % pour les suivantes.

## 8.2. Salariés à temps plein soumis à l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année (ancienne « modulation »)

### Heures supplémentaires au-delà de la limite haute de 42 heures par semaine

Les heures de travail réalisées, à la demande de la hiérarchie, au-delà de 42 heures par semaine, constituent des heures supplémentaires. Elles sont rémunérées et majorées conformément aux dispositions légales rappelées ci-dessus.

Ces heures supplémentaires majorées sont rémunérées à l'issue du mois au cours duquel elles sont réalisées.

Dans le respect des maxima hebdomadaires liés à la « modulation », le salarié ne pourra être amené à effectuer :

- 1 semaine donnée plus de 48 heures ;
- 10 semaines par an, plus de 44 heures ;
- sur 6 semaines consécutives, plus de 44 heures.

### Heures supplémentaires au-delà des 1 607 heures annuelles

Salariés permanents à temps plein :

A l'issue de la période annuelle de référence, seront comptabilisées les heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite des 1 607 heures annuelles correspondant à la durée conventionnelle du travail.

Seront décomptées de celles-ci les heures effectuées au-delà de la limite haute de 42 heures par semaine déjà rémunérées et majorées le mois de leur accomplissement.

Le solde d'heures restant sera rémunéré et majoré conformément aux dispositions légales au plus tard le mois suivant la fin de la période de référence.

Salariés saisonniers ou sous contrats à durée déterminée à temps plein :

A l'issue de leurs contrats de travail, seront comptabilisées les heures supplémentaires effectuées au-delà de la moyenne de 35 heures hebdomadaires calculée sur toute la durée du contrat.

Seront décomptées de celles-ci les heures effectuées au-delà de la limite haute de 42 heures par semaine déjà rémunérées et majorées le mois de leur accomplissement.

Le solde d'heures restant sera rémunéré et majoré conformément aux dispositions légales au plus tard le mois suivant le terme du contrat de travail.

## 8.3. Repos compensateur de remplacement

Le paiement des heures supplémentaires et/ou de leur majoration pourra être remplacé par un repos compensateur équivalent.

Sauf dispositions contraires figurant dans les accords d'entreprise, le paiement des heures supplémentaires avec majoration constitue la forme normale de compensation de l'accomplissement d'heures supplémentaires. Le dispositif du repos compensateur de remplacement est une exception.

Pour les entreprises dépourvues de délégué syndical, le repos compensateur de remplacement ne peut être mis en place qu'à la condition que le comité d'entreprise ou les délégués du personnel ne s'y opposent pas.

Le repos compensateur doit être équivalent à l'heure et à la majoration qu'il remplace. Ainsi, si le repos compensateur de remplacement porte à la fois sur le paiement de l'heure supplémentaire et sur celui de sa majoration, sa durée sera de 1 h 15 pour 1 heure majorée de 25 % et de 1 h 30 pour 1 heure majorée de 50 %.



#### 8.4 Contingent annuel d'heures supplémentaires

(Cet article annule et remplace celui figurant dans l'accord sur le temps de travail de 1999.)

Actuellement, la convention collective nationale prévoit un contingent annuel d'heures supplémentaires de 130 heures par an pour le personnel permanent et 90 heures par an pour les saisonniers. Pour les salariés soumis à la « modulation », le contingent annuel d'heures supplémentaires est actuellement fixé à 117 heures pour les permanents et à 81 heures pour les saisonniers.

Désormais, le contingent annuel d'heures supplémentaires est porté à :

- pour les permanents : 220 heures par an ;
- pour les saisonniers : 146 heures (220 heures/12 mois  $\times$  8 [durée de la saison] = 146 heures) ;
- pour les salariés sous contrat à durée déterminée : le contingent est calculé au prorata de la durée du contrat. Toutefois, en cas de contrat de travail à durée déterminée d'une durée inférieure ou égale à 2 mois, le contingent est fixé forfaitairement à 40 heures supplémentaires.

Pour les saisonniers, le contingent de 146 heures constitue un nombre d'heures forfaitaires applicable à tous, quelle que soit la durée du contrat de travail dans le respect des durées maximales quotidiennes et hebdomadaires fixées au présent avenant.

Etant précisé que les seuils énumérés ci-dessus sont conformes aux dispositions de la loi du 20 août 2008 et ne font pas obstacle à l'application de dispositions qui pourraient intervenir ultérieurement du fait de modifications législatives ou réglementaires.

Toute modification de la législation ou de la réglementation concernant les contingents d'heures supplémentaires sera prise immédiatement en compte par les sites de loisirs.

Les salariés à temps partiel ne sont pas concernés par le contingent annuel d'heures supplémentaires. Ils bénéficient des dispositions sur les heures complémentaires de l'article 3, chapitre III « travail à temps partiel de l'avenant ».

#### 8.5. Contrepartie obligatoire en repos

Cet article annule et remplace celui figurant dans l'accord sur le temps de travail de 1999. L'objet de cet article est de rappeler les dispositions légales issues de la loi du 20 août 2008.

Compte tenu de la disparition de l'ancien repos compensateur obligatoire légal, il est convenu que l'accomplissement d'heures supplémentaires au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires ouvre droit en plus des majorations (ou repos compensateur équivalent) à une contrepartie obligatoire en repos égale à :

- 50 % pour les entreprises de 20 salariés au plus ;
- 100 % pour les entreprises de plus de 20 salariés.

L'accomplissement d'heures supplémentaires au-delà du contingent annuel est limité à 70 heures.

Le droit à contrepartie obligatoire en repos est réputé ouvert dès que la durée de ce repos atteint 7 heures (ou la durée quotidienne de référence au sein de l'entreprise).

La contrepartie obligatoire en repos est prise dans un délai maximum de 2 mois suivant l'ouverture du droit, sous réserve que des impératifs liés au fonctionnement des entreprises ne fassent pas obstacle à ce que plusieurs demandes de contrepartie obligatoire en repos soient satisfaites au même moment.

La contrepartie obligatoire en repos peut être prise par journée entière ou par demi-journée à la convenance du salarié. La demi-journée est valorisée à hauteur de la moitié de la durée d'une journée de travail, soit 3 h 30 dans l'hypothèse d'une durée quotidienne de référence de 7 heures. Elle pourra être accolée à des congés payés.

En l'absence de demande de prise de la contrepartie obligatoire en repos, par le salarié, dans le délai de 2 mois, l'employeur lui demande de prendre son repos dans un délai maximum de 1 an ou

durant la période du contrat de travail pour les salariés saisonniers ou sous contrats à durée déterminée. En tout état de cause, la prise de la contrepartie obligatoire en repos devra intervenir au plus tard 3 jours avant la fin du contrat de travail.

Il convient de rappeler que la finalité de la contrepartie obligatoire en repos est de préserver la santé physique et mentale du salarié par l'octroi d'un repos supplémentaire après l'accomplissement d'un grand nombre d'heures de travail. Le paiement de la contrepartie obligatoire en repos à l'issue du contrat doit constituer une exception. Tel est le cas des salariés sous contrat à durée déterminée arrivant à expiration et qui sont dans l'impossibilité de bénéficier du repos.

Un bilan annuel des refus de prise de la contrepartie obligatoire en repos fera l'objet d'une information du comité d'entreprise. Il sera l'occasion de présenter le nombre de refus et leurs motifs.

## 9. Lissage de la rémunération

Afin d'éviter toute variation de la rémunération au cours des mois de l'année, la rémunération des salariés dont la durée hebdomadaire varie pourra être lissée quel que soit le nombre d'heures réalisées au cours du mois et correspondra donc à la rémunération annuelle convenue avec eux divisée par 12 mois.

Le lissage de la rémunération est également possible pour les salariés embauchés sous contrats saisonniers ou sous contrats à durée déterminée. La rémunération est lissée sur toute la durée du contrat.

Le lissage de la rémunération n'empêche pas le paiement mensuel des heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute de la « modulation » fixée à 42 heures.

## CHAPITRE III

### TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

#### 1. Contrats de travail concernés

Tous les salariés, quel que soit leur contrat de travail (saisonnier, CDD, CDI et CDI intermittent), sont susceptibles de travailler à temps partiel.

#### 2. Définition du temps partiel

Est considéré à temps partiel tout salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée légale de travail appréciée sur la semaine (35 heures), le mois (151,67 heures), ou l'année (1 607 heures).

Tout travail à temps partiel nécessite l'accord du salarié.

Il est ouvert principalement aux fonctions opérationnelles sans exclusion des fonctions supports et administratives.

Le refus d'effectuer un travail à temps partiel par un salarié embauché sous une autre forme de contrat de travail ne peut constituer une faute ou un motif de licenciement. Le passage à temps partiel ne peut dans ce cas se faire qu'avec l'accord du salarié.

Le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit. Il mentionne également la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail, sa répartition, les conditions de modification de cette répartition, les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués au salarié. Il détermine également les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà du temps de travail fixé par le contrat.

##### 2.1. Temps partiel hebdomadaire ou mensuel

Est considéré comme salarié à temps partiel tout salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée légale hebdomadaire du travail, soit 35 heures, ou à la durée mensuelle résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail, soit 151,67 heures.

Jusqu'à présent, l'accord du 1<sup>er</sup> avril 1999 prévoyait (V. – Aménagement du temps de travail ; 4. Temps partiel) pour le contrat de travail à durée déterminée :

- une durée minimale de 16 heures sur 2 jours consécutifs et de 22 heures dans les autres cas ;
- un recours aux heures complémentaires limité à 20 % du temps de travail et sans majoration.

Il apparaît que ces dispositions ne sont pas utilisées par les sites de loisirs, ceux-ci n'ayant pas les besoins correspondant à ces paramètres. Un élargissement de ces paramètres paraît nécessaire. Il a donc été décidé de revoir les modalités d'utilisation du temps partiel.

Désormais, la durée minimale d'un contrat de travail à temps partiel est de 4 heures hebdomadaires au lieu de 2 heures, précédemment, et la durée maximale est de 34 h 30 sur 1 semaine.

Lorsque le temps de travail est décompté mensuellement, la durée maximale mensuelle est inférieure à 151,67 heures.

#### Récurrent

Il est possible de conclure des contrats à temps partiel ayant pour période de référence la semaine ou le mois avec tous les salariés et ce, quelle que soit la forme de leur contrat de travail (CDI, CDD, saisonnier).

Les contrats de travail à temps partiel prévoyant une durée hebdomadaire de travail doivent fixer la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine.

Les contrats de travail prévoyant une durée mensuelle de travail doivent fixer la répartition de la durée du travail entre les différentes semaines du mois.

Toute modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois est notifiée au salarié 7 jours calendaires avant la date de modification.

Toutefois, les partenaires sociaux conviennent qu'en cas de circonstances exceptionnelles tenant à la fluctuation de l'activité, le délai de prévenance pourra être abaissé à 3 jours ouvrés.

Lorsque les plannings individuels ont été modifiés au moins 3 fois au cours de la saison et ce, 3 jours avant la date concernée par la modification, le salarié se verra octroyer une récupération de 2 heures ou le paiement de 2 heures de travail selon le choix de contrepartie opéré par l'entreprise.

Il est rappelé que les salariés à temps partiel sont prioritaires pour un emploi à temps plein dans tout poste de qualification identique, selon les conditions prévues par l'article 4 de l'accord sur le temps de travail du 1<sup>er</sup> avril 1999.

#### 2.2. Temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année (remplace le temps partiel modulé)

Les partenaires sociaux dans l'accord du 1<sup>er</sup> avril 1999 ont prévu le temps partiel annualisé.

Ce dispositif n'a pu être mis en œuvre dans l'ensemble des sites de loisirs de la branche, compte tenu des textes législatifs de 2000 qui l'ont modifié.

La loi du 20 août 2008 prévoit le recours au temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année.

Le temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année permet de faire fluctuer la durée du travail du salarié pendant l'année ou, le cas échéant, sur la durée du contrat de travail.

Le travail à temps partiel aménagé est bien adapté aux métiers opérationnels des sites ouverts ou non toute l'année, qui connaissent de fortes variations d'activité avec des périodes consécutives de hautes et de basses fréquentations pendant la saison.

Les partenaires sociaux soulignent le fait que cette forme d'aménagement du temps de travail doit, autant que possible, rester exceptionnelle et qu'elle ne doit pas être considérée comme un mode de fonctionnement normal général des sites de loisirs de la branche. Elle doit permettre d'apporter une réponse à des situations de précarité telle que le contrat à durée déterminée d'usage.

Est considéré comme salarié à temps partiel tout salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée de travail annuelle légale du travail, soit 1 607 heures.

Ce mode d'organisation du temps de travail est applicable à tout salarié, quelle que soit la nature de son contrat de travail (CDI, CDD, saisonnier).

Pour les salariés saisonniers ou sous contrat de travail à durée déterminée, la durée du travail doit être inférieure à la durée légale du travail calculée sur la période d'emploi.

Il résulte de ce mode d'organisation que certaines semaines pourront être entièrement non travaillées. Il y aura également alternance de semaines courtes et de semaines longues ; de semaines de forte activité et de basse activité.

Lors des périodes de forte activité, le salarié à temps partiel aménagé pourra être amené à travailler jusqu'à 34 h 30 par semaine.

Pour les questions relatives aux calendriers prévisionnels et délais de prévenance, au lissage de la rémunération, aux absences, aux départs en cours de période de référence, il convient de se reporter au chapitre 2, articles 6.1, 6.3, 6.4 et 8.

Lorsque les plannings individuels ont été modifiés au moins 5 fois au cours de la saison et ce, 3 jours avant la date concernée par la modification, le salarié se verra octroyer une récupération de 2 heures ou le paiement de 2 heures de travail selon le choix de contrepartie opéré par l'entreprise.

### 3. Heures complémentaires

Les heures complémentaires sont les heures effectuées par un salarié à temps partiel au-delà de la durée du travail prévue par son contrat de travail.

La loi prévoit que le nombre d'heures complémentaires accomplies par un salarié à temps partiel peut être supérieur au dixième de la durée du travail prévue par son contrat de travail.

Les parties signataires ont convenu de porter jusqu'au tiers de la durée du travail stipulée au contrat la limite dans laquelle peuvent être accomplies des heures complémentaires.

Les heures complémentaires accomplies par le salarié entre 10 % et 33 % de la durée du travail prévue par son contrat donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Le salarié sera prévenu de l'accomplissement d'heures complémentaires au minimum 3 jours à l'avance.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail du salarié au-delà de la limite hebdomadaire de 34 h 30.

Le refus d'effectuer des heures complémentaires au-delà des limites fixées au contrat de travail ne peut constituer une faute ou un motif de licenciement.

#### Salariés à temps partiel occupés selon une base hebdomadaire ou mensuelle

La rémunération des heures complémentaires et, le cas échéant, des majorations qui y sont attachées intervient à l'issue du mois au cours duquel elles ont été accomplies.

#### Salariés à temps partiel occupés selon le dispositif du temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année

Dans le cas du temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année, le volume des heures complémentaires effectuées est constaté en fin de période, c'est-à-dire soit à l'issue du contrat pour les salariés saisonniers ou sous contrat à durée déterminée, soit à la fin de l'année pour les salariés permanents ou dont la durée du contrat est supérieure à l'année.

La rémunération des heures complémentaires et, le cas échéant, des majorations qui y sont attachées interviendra soit à l'issue du contrat de travail (pour les contrats dont la durée est inférieure

à l'année), soit à l'issue de la période de référence, le 31 décembre de chaque année, avec la paie du mois suivant la fin de la période de référence.

#### 4. Passage à temps plein pendant les périodes de haute activité

En période de haute activité, notamment pendant les vacances scolaires, les salariés à temps partiel pourront, d'un commun accord avec leur employeur, travailler à temps plein sur une période donnée.

Pour ce faire, un avenant à durée déterminée à leur contrat de travail devra être conclu.

#### 5. Limitation des interruptions quotidiennes de travail

Les dispositions prévues par l'accord du 1<sup>er</sup> avril 1999 restent inchangées sur ce point.

Les interruptions entre deux périodes de travail, y compris la pause déjeuner, sont limitées à une durée maximale de 2 heures, consécutives ou non.

### CHAPITRE IV

#### FORFAIT ANNUEL EN JOURS

Les présentes dispositions viennent compléter les dispositions de l'accord du 1<sup>er</sup> avril 1999.

##### 1. Salariés concernés

Les partenaires sociaux ont prévu dans l'accord du 1<sup>er</sup> avril 1999 la possibilité de conclure des conventions individuelles de forfait en jours avec les cadres de niveaux V à VIII, les commerciaux non sédentaires et certains agents de maîtrise (cf. IV. – Durée du travail ; 6. Dispositions spécifiques à l'encadrement ; 6.3. Dispositifs contractuels).

Toute convention individuelle de forfaits nécessite l'accord écrit du salarié.

Les parties signataires ont souhaité compléter la définition des salariés concernés de la manière suivante :

##### Critères de l'autonomie

Les forfaits annuels en jours s'adressent aux salariés dont l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés. Remplissent les critères de l'autonomie les salariés qui sont amenés à encadrer des équipes.

La rémunération de ces salariés sera supérieure à celle des cadres intégrés.

Compte tenu du niveau d'autonomie et de responsabilité, la rémunération réelle des intéressés devra se situer au-dessus des minima conventionnels d'au moins 5 %.

En tout état de cause, la question de la rémunération des cadres autonomes sera examinée lors des prochaines discussions sur les minima conventionnels.

L'article L. 3121-46 du code du travail impose à l'employeur d'organiser avec tous les salariés en forfait-jours un entretien qui doit porter « sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ainsi que sur sa rémunération ». Les partenaires sociaux recommandent à l'ensemble des adhérents de la branche une application effective de cette garantie importante pour les collaborateurs.

##### Catégories des salariés concernés

Les conventions de forfait en jours sont applicables aux cadres de niveau V et plus de la grille de classification ainsi qu'aux agents de maîtrise assimilés cadres (positionnés au coefficient 280) dès lors qu'ils remplissent les critères d'autonomie définis ci-dessus et qu'ils ont donné leur accord exprès pour la conclusion d'une telle convention.

Aucun collaborateur ne pourra être pénalisé dans son déroulement de carrière du fait de son refus de conclure une convention de forfait en jours sur l'année.

### Catégories des salariés exclues

Les dispositions du chapitre IV ne sont applicables ni aux cadres dirigeants ni aux cadres intégrés.

Sont considérés comme ayant la qualité de cadre intégré les cadres dont la nature des fonctions les conduit à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement.

### 2. Nombre de jours travaillés dans l'année

Le nombre de jours travaillés sur une année civile complète est de 218 jours, en ce compris la journée de solidarité.

Afin de ne pas dépasser ce plafond de 218 jours sur l'année, ces collaborateurs bénéficient (pour une année complète et un droit à congés payés complet) de jours de repos supplémentaires dont le nombre varie en fonction des années.

### 3. Suivi de la charge de travail

Les cadres concernés par le forfait annuel en jours déterminent leur propre durée du travail, qu'ils font varier en fonction de leur charge de travail, étant précisé que le temps de travail journalier est limité par référence aux dispositions légales relatives au temps de repos quotidien et au repos hebdomadaire.

Le cadre autonome doit, en tout état de cause, bénéficier a minima des dispositions relatives au repos quotidien (soit 11 heures) et au repos hebdomadaire (soit 35 heures).

L'amplitude et la charge de travail du cadre autonome devront, en tout état de cause, rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé en permettant une réelle conciliation vie professionnelle-vie privée.

Compte tenu du caractère saisonnier de l'activité, il est d'ores et déjà convenu que la charge de travail pendant la période de la saison est nécessairement plus importante que pendant la période se situant en dehors de la saison. L'appréciation se fait donc annuellement, ce qui permet de distinguer la charge de travail conjoncturelle et structurelle.

Chaque année, le supérieur hiérarchique abordera avec le cadre autonome sa charge de travail et l'organisation du travail, et ceci afin de s'assurer d'une bonne articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle.

Au-delà du point annuel, ce contrôle de la charge de travail devra également s'effectuer tout au long de l'année, au besoin lors d'entretiens périodiques, par le supérieur hiérarchique qui devra s'assurer que les objectifs et missions fixés au cadre autonome sont réalisables avec les moyens dont il dispose. Pour ce faire, le supérieur hiérarchique devra s'assurer de la prise des jours de repos (RTT, CP, etc.) et/ou du dépassement récurrent du forfait annuel, étant précisé qu'en l'absence de prise, le supérieur hiérarchique devra en analyser les causes.

En dehors de ces points réguliers, le cadre autonome doit pouvoir, à tout moment, exprimer ses difficultés en cas de surcharge de travail.



L'analyse des causes de cette surcharge doit être faite en collaboration entre le cadre autonome et sa hiérarchie et des mesures doivent être prises afin d'y remédier, ces mesures étant variables selon que cette surcharge est structurelle ou conjoncturelle.

Le présent avenant vient en partie remplacer les dispositions de l'accord du 1<sup>er</sup> avril 1999 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail.

Les dispositions de l'accord du 1<sup>er</sup> avril 1999 non reprises dans cet avenant demeurent inchangées.

Le présent avenant vient en modification de certaines dispositions de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels.

Pour ce qui n'est pas prévu dans l'accord, il est renvoyé aux textes législatifs et réglementaires en vigueur.

#### Champ d'application

Le présent avenant ne remet pas en cause les dispositions des accords d'entreprise conclus sur le fondement des dispositions antérieures à la loi du 20 août 2008. Toutefois, ces entreprises sont libres d'appliquer les dispositions du présent avenant qui n'étaient pas prévues par leurs accords d'entreprise dès lors qu'elles respectent les conditions d'application prévues par la loi.

#### Entrée en vigueur

Ce présent accord prendra effet le 1<sup>er</sup> mars 2012 pour les adhérents des organisations patronales signataires et pour l'ensemble des entreprises de la branche après extension du présent avenant par le ministère du travail.

#### Durée. – Dépôt. – Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

En application des dispositions de l'article D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant est déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

L'avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail et conformément aux dispositions de l'article 2 du chapitre II du titre I<sup>er</sup> de la convention collective.

#### Révision

Chaque signataire peut demander la révision du présent avenant dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail et conformément à l'article 4 du chapitre II du titre I<sup>er</sup> de la convention collective.

Fait à Paris, le 23 janvier 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

SNELAC ;

SNDLL.

#### **Syndicat de salariés :**

SNEPAT FO.

Brochure n° 3037

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1921. – PERSONNEL DES HUISSIERS DE JUSTICE**

**AVENANT « SALAIRES » N° 41 DU 14 FÉVRIER 2012**

NOR : ASET1250487M

IDCC : 1921

Entre :

La CNHJ ;

L'UNHJ,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT ;

La SPAAC CFE-CGC ;

La FEC FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

A compter du 1<sup>er</sup> décembre 2011, la nouvelle grille des salaires s'établit comme suit :

- la valeur du point dite « valeur de référence » est portée à 5,47 € ;
- la valeur du point dite « valeur complémentaire » est de 5,38 €.

La classification des salaires minima de la profession pour la durée légale du travail (151,67 heures mensuelles) est établie conformément au tableau ci-dessous.

*(En euros.)*

CATÉGORIE	COEF.	CLASSIFICATION	SALAIRE brut
1	262	Personnel d'entretien	1 433,14
2	272	Personnel qui assure les travaux de bureau (photocopies, classement, affranchissement, accueil et autres tâches similaires) Appariteur. – Coursier	1 486,94



CATÉGORIE	COEF.	CLASSIFICATION	SALAIRE brut
3	278	Secrétaire (BEP). Personnel capable de contrôler les mentions essentielles d'un acte, de le mettre en forme, de le régulariser (répertoire). Connaissance de la bureautique et du traitement de textes, accueil, prise de rendez-vous Secrétaire sous tutorat (d'une autre secrétaire et d'un associé), quelle que soit sa future fonction, ayant une bonne connaissance de la bureautique Clerc significateur assermenté ayant moins de 5 ans d'ancienneté Salarié qui se destine à la profession d'huissier, titulaire d'un master 1 de la faculté, qui ne suit pas encore les formations de l'Ecole nationale de procédure	1 519,22
4	282	Clerc significateur titulaire du CQP (*) de clerc significateur délivré par l'Ecole nationale de procédure ou clerc significateur ayant plus de 5 ans d'ancienneté Secrétaire, même poste que pour la catégorie 3, mais ayant obtenu le CQP (*) de secrétaire	1 540,74
5	296	Clerc qui maîtrise la terminologie juridique, procède à l'ouverture des dossiers, assure le suivi des procédures et de la comptabilité des dossiers Titulaire du master 1 en formation à l'École nationale de procédure Aide-comptable Secrétaire gestionnaire de dossiers. Organise les procédures contentieuses et gère son portefeuille avec le soutien d'un autre salarié, mais sait gérer une relation client	1 616,06
6	316	Clerc aux procédures titulaire du CQP (*) de clerc aux procédures délivré par l'Ecole nationale de procédure Employé assurant la comptabilité des dossiers ainsi que celle de l'étude Personnel titulaire de l'ancien diplôme du 2 <sup>e</sup> cycle de l'Ecole nationale de procédure Secrétaire gestionnaire de dossiers confirmée. Sait entretenir, mais aussi faire évoluer une relation clientèle	1 723,66
7	333	Clerc aux procédures ayant plus de 2 ans d'expérience après l'obtention du CQP (*) de clerc aux procédures délivré par l'Ecole nationale de procédure, à quoi s'ajoutent des compétences particulières telles qu'être capable de recherches juridiques, de soutenir une argumentation juridique. Prise de titre, connaissance des procédures particulières, rôle de conseil auprès de la clientèle, ouverture des dossiers, comptabilité dossier voire générale Personnel titulaire de l'ancien examen de fin d'étude de l'Ecole nationale de procédure	1 815,12
8	382	Clerc expert titulaire du CQP (*) de clerc expert délivré par l'Ecole nationale de procédure Clerc habilité aux constats tel que défini par l'article 1 <sup>er</sup> bis de l'ordonnance n° 45-2592 du 2 novembre 1945 modifié par la loi n° 91-650 du 9 juillet 1991 (décret n° 92-984 du 9 septembre 1992 modifié décret n° 94-299 du 12 avril 1994)	2 078,74
9	422	Titulaire de l'examen professionnel Responsable de service	2 293,94
10	480	Collaborateur direct du titulaire : juriste qualifié maîtrisant parfaitement la procédure civile	2 605,98

CATÉGORIE	COEF.	CLASSIFICATION	SALAIRE brut
Cadre			
11	540	Principal clerc : juriste qualifié remplissant les conditions pour être habilité aux constats, collaborateurs directs du titulaire maîtrisant parfaitement la procédure civile, la comptabilité des dossiers ainsi que la gestion comptable, administrative, sociale et humaine de l'étude	2 928,78
12	640	Principal clerc : même définition que ci-dessus ayant au moins 10 ans d'expérience dans la fonction	3 466,78
(*) Certificat de qualification professionnelle.			

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3090

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1527. – IMMOBILIER**  
**(Administrateurs de biens, sociétés immobilières,**  
**agents immobiliers, etc.)**

---

RECTIFICATIF AU *BULLETIN OFFICIEL* N° 2012-8  
DU 17 MARS 2012  
NOR : ASET1250276Z  
IDCC : 1527

Page 115 :

Le SNUHAB CGC est signataire de l'avenant n° 52 du 16 décembre 2011 relatif à la prime tutorat senior.

Brochure n° 3266

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1671. – MAISONS D'ÉTUDIANTS**

AVENANT N° 48 DU 8 DÉCEMBRE 2011  
RELATIF AUX COEFFICIENTS AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2012

NOR : ASET1250486M

IDCC : 1671

La grille des coefficients est modifiée comme suit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012 :

GRILLE DES COEFFICIENTS	
Classe	Coefficient
1	304
2	307
3	317
4	326
5	337
6	347
7	357
8	367
9	377
10	387
11	397
12	406
13	435
14	445
15	475
16	505
17	535
18	564
19	605
20	655

Fait à Paris, le 8 décembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

UNME.

**Syndicats de salariés :**

FEP CFDT ;

SNEPL CFTC ;

FERC CGT ;

SNEPAT CGT-FO.

Brochure n° 3031

**Convention collective nationale**

**IDCC : 897. – PERSONNEL DES SERVICES INTERENTREPRISES  
DE MÉDECINE DU TRAVAIL**

ACCORD DU 12 JANVIER 2012

RELATIF AU FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION PARITAIRE

NOR : ASET1250479M

IDCC : 897

**PRÉAMBULE**

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle représentant les services de santé au travail interentreprises (SSTI), tels que définis dans la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002, souhaitent assurer la qualité du dialogue social. A cette fin, le présent accord a pour objectif de mettre en place un cadre juridique applicable à l'ensemble des négociateurs de la branche, assorti des moyens nécessaires.

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

*Champ d'application*

Les dispositions du présent accord concernent les SSTI visés par l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale, étendue par arrêté du 18 octobre 1976.

**Article 2**

*Objet de l'accord*

L'objet du présent accord est d'entériner les règles de fonctionnement de la commission paritaire nationale de branche, de déterminer les modalités de participation des partenaires sociaux à ladite commission, de fixer ses règles de fonctionnement et de mettre en place les moyens y afférents.

**Article 3**

*Commission paritaire nationale de branche*

**3.1. Composition**

La commission paritaire nationale de branche réunit les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national et la délégation d'employeurs des SSTI.

Elle est constituée comme suit :

- trois membres désignés par chacune des six organisations syndicales représentatives de salariés selon les modalités suivantes :
  - au moins l'un des membres doit être salarié d'un service de santé au travail interentreprises ;
  - l'un des membres peut, au libre choix des organisations syndicales, être un expert ;

- la délégation des employeurs ne peut excéder en nombre celle de l'ensemble des organisations syndicales.

Les organisations syndicales communiquent au CISME, chaque année, la liste des représentants mandatés à la commission paritaire nationale de branche dans les conditions précitées, en identifiant, si possible, un interlocuteur privilégié pour chacune des organisations syndicales.

Afin de faciliter leurs relations avec le SSTI dans lequel chacun des représentants mandatés à la commission paritaire nationale de branche travaille, le CISME communiquera également aux SSTI concernés les noms des intéressés.

### 3.2. Négociation périodique de la convention collective du personnel des services interentreprises de médecine du travail

La commission paritaire nationale de branche négocie les accords collectifs au niveau de la branche professionnelle représentant les services de santé au travail interentreprises, conformément aux dispositions légales et réglementaires. Elle est chargée, d'une manière générale, d'examiner l'ensemble des sujets entrant dans le champ de la convention collective du personnel des services interentreprises de médecine du travail.

### 3.3. Rappel des autres instances conventionnelles existantes participant au dialogue social

Il est rappelé que les autres instances participant au dialogue social constituées par le CISME et les organisations syndicales sont :

- la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEFP) ;
- la commission paritaire nationale d'interprétation de la convention collective ;
- la commission paritaire nationale de conciliation ;
- la commission de suivi de l'accord-cadre sur la réduction du temps de travail.

Ces instances sont prévues par la convention collective nationale du personnel des services interentreprises de médecine du travail.

### 3.4. Faculté de créer des groupes de travail paritaires

La commission paritaire nationale de branche peut décider de créer des groupes de travail paritaires par thèmes ; elle en fixe les missions et les modalités de fonctionnement.

### 3.5. Réunions de la commission paritaire nationale de branche

#### Fixation du calendrier prévisionnel de négociation

A chaque début d'année, en fonction des obligations légales, des objectifs de négociation et de la charge de travail, les partenaires sociaux établissent le programme de travail des réunions.

Le programme de travail peut être modifié à la demande de l'une des parties. Le nouveau calendrier prévisionnel est aussitôt notifié par le CISME à l'ensemble des parties après accord des partenaires sociaux.

#### Organisation des réunions

L'ordre du jour de chaque réunion de la commission paritaire nationale, convenu et annoncé à l'issue de la réunion précédente, est confirmé dans la convocation, qui doit être adressée, par le CISME, à chaque fédération concernée ou délégation désignée, au moins 3 semaines à l'avance, sauf en cas de circonstances exceptionnelles.

Il est entendu que la convocation sera adressée concomitamment par courriel à chaque organisation syndicale et aux représentants désignés par chacune d'elles.

La convocation est accompagnée :

- d'un relevé de décisions, établi par un représentant du CISME, approuvé à la réunion suivante ;
- des documents préparés pour la réunion par le CISME et/ou les représentants des organisations syndicales représentatives et/ou les membres des groupes de travail.

Il est accordé aux représentants des organisations syndicales représentatives de salariés un temps de préparation (rémunéré dans les conditions fixées au point 5.2) équivalent au temps de la réunion de la commission paritaire nationale de branche. En conséquence, une réunion plénière d'une journée sera précédée d'une réunion préparatoire d'une journée. De même, une réunion d'une demi-journée sera précédée d'une réunion préparatoire d'une demi-journée.

Les représentants des organisations syndicales représentatives de salariés ont la possibilité de se réunir dans les locaux du CISME. Si tel est le cas, le CISME doit en être préalablement informé.

## **Article 4**

### *Groupes de travail paritaires*

#### **4.1. Objet des groupes de travail**

La création des groupes de travail paritaires est décidée, le cas échéant, en séance plénière de la commission paritaire nationale de branche qui en définit les modalités de fonctionnement selon les thèmes.

Les groupes de travail paritaires sont chargés de préparer les travaux de la commission paritaire nationale de branche ; ils n'ont pas vocation à négocier. Il en résulte que leurs propositions peuvent être rejetées, modifiées ou ratifiées par la commission paritaire nationale de branche.

#### **4.2. Composition des groupes de travail**

La composition des groupes de travail paritaires se décide en commission paritaire nationale de branche. En tout état de cause, leurs membres sont désignés par chacune des organisations syndicales représentatives de salariés. Ces représentants sont choisis librement par leur organisation syndicale lors de la mise en place de chaque groupe de travail paritaire. Leurs noms sont notifiés au secrétariat du CISME à la réception de la convocation et au moins 8 jours avant la date de la réunion.

La délégation des employeurs ne peut excéder en nombre celle de l'ensemble des organisations syndicales représentatives de salariés.

#### **4.3. Réunions des groupes de travail**

Les modalités de fonctionnement des groupes de travail sont fixées par la commission paritaire nationale de branche. Il est toutefois précisé que les comptes-rendus doivent être adressés à l'ensemble des organisations syndicales afin qu'elles puissent en prendre connaissance dans un délai maximum de 3 semaines avant la date de la réunion plénière suivante.

## **Article 5**

### *Dispositions communes en matière de participation aux réunions de la commission paritaire nationale de branche et groupes de travail paritaires*

#### **5.1. Obligation d'information**

Les représentants des organisations syndicales représentatives de salariés, salariés d'un service de santé au travail interentreprises sont tenus d'informer leur employeur de la date et de la durée de leur absence 2 semaines avant la date de la réunion, sauf en cas de circonstances exceptionnelles. Ils sont tenus de communiquer à leur employeur la copie de leur convocation.



## 5.2. Maintien de rémunération

Le temps passé aux réunions (préparatoires, plénières et groupes de travail) par les représentants désignés dans les conditions fixées aux points 3.1 et 3.4 est considéré comme du temps de travail effectif et payé comme tel pour ceux qui sont salariés des services de santé au travail interentreprises. Il n'est pas imputable sur les crédits d'heures dont ils bénéficient dans leurs services pour l'exercice des mandats de représentation du personnel et de représentation syndicale.

Pour les représentants précités, il est également entendu, d'une part, que toute journée au cours de laquelle il n'y a qu'une réunion d'une demi-journée, préparatoire, plénière ou dédiée à un groupe de travail, équivaut à une journée de travail effectif ; d'autre part, que toute réunion, préparatoire, plénière ou dédiée à un groupe de travail, d'une journée entière, équivaut à une journée de travail effectif.

Cependant, dans un but d'optimisation du temps, le calendrier prévu à l'article 3.5 s'efforcera de grouper les demi-journées pour privilégier des séances soit préparatoires, soit de négociations d'une journée.

## 5.3. Remboursement de frais

Les frais des représentants des organisations syndicales désignés dans les conditions fixées à l'article 3.1 sont remboursés par le CISME au vu des justificatifs originaux, dans les conditions suivantes :

- frais de transport : quel que soit le mode de transport utilisé, le remboursement est effectué dans la limite du tarif SNCF 2<sup>e</sup> classe (ou celui de la RATP en région parisienne) le plus élevé en période de pointe, comprenant le tarif « pro » dont les titres de transport sont échangeables et remboursables 1 heure avant ou après le départ prévu ainsi que les titres de transport achetés moins de 1 semaine avant la date prévue de réunion et comprenant également les frais d'assurance annulation ;
- frais d'hébergement : remboursement dans la limite de 150 % du tarif URSSAF (soit 62,20 € au 1<sup>er</sup> janvier 2012) ;
- frais de repas : remboursement dans la limite de 115 % du tarif URSSAF (soit 17,40 € au 1<sup>er</sup> janvier 2012).

En outre, les représentants des organisations syndicales, salariés d'un SSTI, bénéficient d'un remboursement de frais d'hébergement, dans les conditions du présent accord, correspondant à une nuit d'hôtel supplémentaire, dès lors que la durée de leur trajet en train est supérieure à 3 h 30 et qu'ils assistent aux réunions commençant à 9 h 30. Le SSTI, employeur, doit, dans ce cas, autoriser le salarié à quitter son poste de travail 1 heure avant l'heure de débauche prévue (sauf pour les réunions se tenant le lundi).

Lorsqu'une réunion (groupes de travail ou commission paritaire de branche), planifiée en commission paritaire nationale de branche, est annulée par le CISME, les frais qui auraient été préalablement engagés seront remboursés par le CISME dans les conditions précitées.

## Article 6

### *Dispositions finales*

Le présent accord est conclu pour une durée de 12 mois reconductible tacitement. Il est applicable à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2011.

Chaque organisation signataire ou adhérente peut demander la révision du présent accord selon les modalités définies à l'article 4 de la convention collective nationale du personnel des services interentreprises de médecine du travail.

Cet accord pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, à tout moment, par les organisations signataires, dans les conditions prévues par l'article L. 2222-6 du code du travail, par lettre recommandée avec avis de réception, et dans le respect d'un délai de préavis de 3 mois.

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des organisations syndicales (signataires ou non) et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Paris, le 12 janvier 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

CISME.

**Syndicats de salariés :**

FNSS CFDT ;

FFASS CFE-CGC ;

FSS CFTC ;

FSAS CGT ;

FEC FO ;

SNPST.

Brochure n° 3331

**Convention collective**

**IDCC : 2542. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,  
MÉCANIQUES ET CONNEXES  
(Aisne)**

**AVENANT DU 23 FÉVRIER 2012  
RELATIF À LA DURÉE DE LA PÉRIODE D'ESSAI**

NOR : ASET1250478M

IDCC : 2542

Suite à une erreur matérielle, les durées de la période d'essai présentées dans le tableau récapitulatif figurant à la fin de l'article 1<sup>er</sup> de l'avenant du 6 mai 2011 ne correspondent pas, pour les salariés de niveau IV, à celles définies aux points 3 et 4 de ce même article.

En effet, pour cette catégorie, la durée maximale initiale est de 3 mois (et non 2 mois) et la durée maximale totale de 4 mois, ce qui porte la durée maximale du renouvellement à 1 mois (et non 2 mois).

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

Le tableau récapitulatif figurant à la fin de l'article 1<sup>er</sup> de l'avenant du 6 mai 2011 est modifié comme suit :

NIVEAU	DURÉE MAXIMALE initiale	DURÉE MAXIMALE du renouvellement	DURÉE MAXIMALE totale
I et II	2 mois	0	2 mois
III	2 mois	1 mois	3 mois
IV	3 mois	1 mois	4 mois
V	3 mois	2 mois	5 mois

**Article 2**

Le présent avenant s'applique à compter du jour qui suit la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*. Il est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives ainsi qu'à l'administration.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

UIMM Aisne.

**Syndicats de salariés :**

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT-FO ;

CFDT.

**Convention collective départementale**  
**IDCC : 887. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,**  
**ÉLECTRIQUES ET CONNEXES**  
**(Eure)**  
**(1<sup>er</sup> juillet 1976)**  
(Etendue par arrêté du 19 mars 1979,  
*Journal officiel* du 18 mai 1979)

---

**ACCORD DU 11 JANVIER 2012**  
**RELATIF À L'AUTORISATION D'ABSENCE EN VUE DE LA PRÉPARATION**  
**DE LA COMMISSION PARITAIRE DE L'EMPLOI**  
NOR : ASET1250477M  
IDCC : 887

---

Entre :

L'UIMM Eure,

D'une part, et

La FTM CGT ;

L'USME CGT-FO ;

La CFDT métallurgie Evreux ;

La CFE-CGC Haute-Normandie ;

La CFTC métallurgie de l'Eure,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Champ d'application*

Le présent accord s'applique aux entreprises appartenant au champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques et connexes de la métallurgie de l'Eure défini par l'avenant du 14 mars 1994 étendu par arrêté du 10 janvier 1995 (*Journal officiel* du 19 janvier 1995).

Les dispositions du présent accord s'appliquent sans préjudice de l'article 7 des dispositions générales de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques et connexes du département de l'Eure en date du 1<sup>er</sup> juillet 1976, modifiées.

**Article 2**

*Autorisation d'absence*

Les représentants du personnel, élus ou désignés, titulaires, ou suppléants lorsqu'ils remplacent les titulaires, bénéficieront d'une autorisation d'absence de deux heures, sans diminution de rému-

nération, pour la préparation de chacune des commissions paritaires de l'emploi de la métallurgie de l'Eure auxquelles ils auraient été convoqués. Il est rappelé que la commission se réunit 2 fois par an a minima.

Ces 2 heures devront être utilisées dans une période s'étalant entre la convocation à la commission paritaire de l'emploi par l'UIMM de l'Eure et la réunion.

### **Article 3**

#### *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

### **Article 4**

#### *Dépôt*

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

### **Article 5**

#### *Extension*

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord.

Fait à Evreux, le 11 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective d'arrondissement**  
**IDCC : 1387. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**  
**DES FLANDRES-DOUAISIS**  
**(20 mai 1986)**

(Etendue par arrêté du 31 décembre 1986,  
*Journal officiel* du 13 janvier 1987)

**ACCORD DU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2012**

**RELATIF À LA PRÉVOYANCE**

NOR : ASET1250498M  
IDCC : 1387

**PRÉAMBULE**

Les organisations patronales et syndicales représentatives dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques des Flandres ont convenu de mettre en place, au bénéfice des mensuels de la métallurgie des Flandres et du Douaisis, un régime de prévoyance minimum dans les conditions suivantes :

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

*Prévoyance*

La convention collective étendue de la métallurgie des Flandres est complétée par un chapitre XIII, intitulé : « Prévoyance ».

A l'intérieur de ce nouveau chapitre, est créé un article 13.1 ainsi rédigé :

« Article 13.1

*Régime de prévoyance*

Sous réserve des dispositions du 4<sup>e</sup> alinéa du présent article et après consultation du comité d'entreprise s'il existe ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent, l'employeur mettra en place au profit des salariés mensuels ayant plus de 1 an d'ancienneté qui ne bénéficient pas de la cotisation prévue à l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 un régime de prévoyance dans les conditions suivantes :

L'employeur consacrera à ce régime de prévoyance, pour chaque salarié visé au premier alinéa ci-dessus, un taux de cotisation égal, pour une année complète de travail à temps plein, au minimum à 0,30 % du TEGA base 35 heures de l'administratif classé au 3<sup>e</sup> échelon du niveau II de la grille de classification conventionnelle, soit actuellement le coefficient 190.

Cette cotisation sera calculée sur la base du TEGA en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de l'année considérée. Elle sera réduite, *pro rata temporis*, pour les salariés soumis à un horaire de travail effectif inférieur à la durée légale du travail, ainsi que pour ceux dont la condition d'ancienneté a été remplie en cours d'année ou dont le contrat a pris fin en cours d'année.

Cette cotisation s'imputera sur toute cotisation affectée par l'employeur à un régime de prévoyance quel qu'il soit, y compris un régime couvrant les frais de soins de santé, existant dans l'entreprise.

Cette obligation devra être concrétisée au plus tard un an après la date d'extension de l'accord conclu à cet effet par les organisations patronales et syndicales représentatives de la métallurgie des Flandres ou, si elle est postérieure, après la date de création de l'entreprise ou de son entrée dans le champ d'application de la présente convention collective. »

## **Article 2**

### *Modalités de mise en œuvre et d'application*

Sans que cela présente un caractère obligatoire pour les entreprises, les signataires leur recommandent, pour la mise en œuvre de la garantie instituée par le présent accord, de s'adresser à l'un des organismes suivants :

- Malakoff Médéric ;
- Vauban Humanis ;
- Novalis Taitbout ;
- Reunica Prévoyance ;
- Ionis.

Le présent accord se substitue intégralement, pour les catégories professionnelles concernées, à toutes les dispositions conventionnelles de branche qui auraient le même objet dans le champ d'application de la convention collective de la métallurgie des Flandres, sans entraîner en lui-même, dans les entreprises couvertes par ladite convention collective, la remise en cause des accords d'entreprise contenant des dispositions plus favorables aux salariés concernés.

Les signataires procéderont, à l'occasion des négociations salariales prévues à l'article 9.2.2 de la convention collective de la métallurgie des Flandres, à un suivi des conditions de mise en place et d'application du présent accord. Ce suivi sera l'occasion d'examiner les évolutions possibles du régime mis en place par cet accord.

## **Article 3**

### *Durée de validité de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 4**

### *Extension*

Les parties signataires conviennent de l'intérêt d'assurer au présent accord la plus large application et s'engagent en conséquence, à l'initiative de la délégation patronale, à en demander l'extension.

## **Article 5**

### *Formalités*

Le présent accord fera l'objet des dépôts conformément à la réglementation.

Fait à Faches, le 1<sup>er</sup> février 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

- UDIMETAL ;
- UIMM Artois-Douais ;
- UIMM Lille Flandre intérieure.



**Syndicats de salariés :**

CFTC Nord ;

USM FO ;

CFDT métaux Lille Flandre-Douais.

Brochure n° 3300

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2128. – MUTUALITÉ**

**AVENANT N° 16 DU 18 JANVIER 2012**

**RELATIF À LA PRÉVOYANCE**

NOR : ASET1250476M

IDCC : 2128

**PRÉAMBULE**

Les partenaires sociaux se sont réunis afin de réexaminer les conditions dans lesquelles les salariés des organismes mutualistes relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la mutualité du 31 janvier 2000 bénéficient de garanties collectives en matière d'incapacité, d'invalidité et de décès.

Les parties ont entendu poursuivre deux objectifs principaux :

- repreciser et actualiser les modalités d'application et de fonctionnement du régime conventionnel telles que définies à l'article 15.2 de la convention ainsi qu'à ses annexes IV et V, afin de tenir compte des dernières évolutions intervenues en la matière ;
- confirmer la désignation des organismes assureurs jusqu'à présent désignés pour assurer la mutualisation des risques au sein de la branche de la mutualité. Dans ce cadre, la création de l'organisme assureur Mutex, qui se substitue à l'UNPMF, conduit les partenaires sociaux à désigner Mutex au lieu et place de l'UNPMF, étant précisé que Mutex reprendra intégralement les engagements qui incombaient jusqu'à présent à l'UNPMF.

Dans ce contexte, le présent avenant a pour objet de modifier la convention collective nationale de la mutualité dans les conditions suivantes.

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

*Modification de l'article 15.2 de la convention collective nationale  
de la mutualité du 31 janvier 2000*

L'article 15.2 « Garanties de prévoyance » est intégralement supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

**« 15.2. Garanties de prévoyance**

**15.2.1. Champ d'application**

**a) Entreprises soumises**

Tous les organismes entrant dans le champ d'application de la convention collective de la mutualité sont tenus d'adhérer, pour la couverture de leur personnel, auprès de l'un des organismes assureurs désignés à l'article 15.2.4.

#### b) Salariés bénéficiaires et caractère obligatoire de l'affiliation

Le présent régime de prévoyance, couvrant les risques "incapacité, invalidité, décès, rente éducation, rente de conjoint, rente de survie", bénéficie à l'ensemble des salariés relevant du champ d'application de la présente convention, sans condition d'ancienneté.

L'affiliation des salariés au régime est obligatoire. Elle s'impose donc dans les relations individuelles de travail et les salariés ne peuvent s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

#### c) Cas particulier des salariés en suspension du contrat de travail

L'adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'employeur.

En cas de suspension du contrat de travail pour cause de maladie, aucune cotisation (tant patronale que salariale) ne sera due dès lors que le salarié bénéficie des prestations du présent régime.

Dans les autres cas de suspension donnant lieu à indemnisation par l'employeur, ce dernier verse une contribution identique à celle versée pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisations.

Enfin, dans les autres cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à maintien de salaire par l'employeur ou indemnisation, les salariés auront la possibilité, s'ils le souhaitent, de solliciter auprès de l'organisme assureur leur adhésion à un contrat individuel de prévoyance leur assurant des prestations analogues à celles prévues par l'annexe IV de la présente convention. Les cotisations servant au financement de ce contrat individuel seront exclusivement à la charge du salarié, et acquittées directement auprès de l'organisme assureur.

#### 15.2.2. Garanties

Les garanties dont bénéficient les salariés en application du présent régime de prévoyance sont résumées à l'annexe IV de la présente convention.

En tout état de cause, il est précisé que les garanties et leurs modalités d'application relèvent de la seule responsabilité de l'organisme assureur et seront versées dans les conditions et limites fixées par le contrat d'assurance et la notice d'information.

#### 15.2.3. Cotisations

La répartition des cotisations servant au financement du présent régime de prévoyance entre l'employeur et les salariés est mentionnée dans le tableau ci-dessous. Les taux sont détaillés à l'annexe V de la présente convention.

	EMPLOYEUR		SALARIÉ	
	TA	TB	TA	TB
Décès et rentes liées	100 %	75 %	0 %	25 %
IJ	23 %	23%	77 %	77 %
Invalidité	87 %	87%	13 %	13 %

#### 15.2.4. Organisation de la mutualisation des risques

##### a) Organismes assureurs désignés

Les partenaires sociaux ont décidé de confier la couverture des garanties prévues par le présent régime de prévoyance (telles que définies en annexe IV) aux organismes assureurs suivants.

Pour le personnel non cadre TA/TB et cadre TA :

- Mutex ;
- mutuelle générale de prévoyance (MGP) ;
- mutuelle de France prévoyance (MFP).

Pour le personnel cadre TB :

- Mutex ;
- mutuelle générale de prévoyance (MGP) ;
- mutuelle de France prévoyance (MFP) ;
- Malakoff Médéric Prévoyance.

La distribution et la gestion des garanties sont assurées pour le compte de Mutex par la mutuelle Chorum.

*b) Mutualisation des risques*

Les modalités d'organisation de la mutualisation des risques entre les organismes assureurs désignés sont précisées dans le cadre du contrat de garanties collectives souscrit à cet effet. Un compte de résultats unique est établi.

*c) Réexamen du choix des organismes désignés*

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux devront, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date d'entrée en vigueur de l'avenant n° 16 à la convention collective nationale de la mutualité, réexaminer les modalités de renouvellement des organismes assureurs désignés ci-dessus. A cet effet, ils se réuniront 6 mois avant l'échéance.

*d) Incidence du changement d'organisme(s) assureur(s)*

En cas de changement d'organisme(s) assureur(s), les rentes en cours de service seront revalorisées par le ou les nouveaux organismes assureurs, selon le même mode que le contrat précédent, conformément aux exigences de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale.

Les garanties décès seront également maintenues au profit des personnes bénéficiant des prestations incapacité ou invalidité à la date d'effet de la résiliation du contrat d'assurance.

Enfin, les bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès seront, dans ce cas, au moins égales à celles déterminées par le contrat de l'organisme assureur qui a fait l'objet de la résiliation, et les prestations décès continueront à être revalorisées après la résiliation du contrat d'assurance, lorsqu'elles prennent la forme de rente. Les partenaires sociaux s'engagent à faire couvrir cette obligation par le nouvel organisme assureur, s'agissant de la revalorisation des rentes en cours.

#### 15.2.5. Commission paritaire de suivi

Une commission paritaire composée de 2 représentants par organisation syndicale représentative au plan national et d'un nombre équivalent de représentants de l'UGEM examine chaque année le fonctionnement du régime de prévoyance, et plus particulièrement les résultats du régime.

Dans ce cadre, la commission exerce notamment les missions suivantes :

- détermination et suivi périodique des indicateurs de pilotage du régime ;
- suivi périodique des éléments statistiques ;
- étude des litiges portant sur l'application du régime ;
- examen des documents d'information diffusés aux employeurs et aux salariés ;
- avis et propositions d'évolution après la réalisation des études techniques nécessaires.

La présidence de la commission est alternativement tenue par le collège employeur et le collège salarié. Le président salarié est élu par les représentants de son collège à la majorité simple des présents. Les organismes assureurs assistent la commission dans ses travaux.

Les avis de la commission sont adoptés à la majorité des présents et transmis à la commission paritaire nationale, qui aura à se prononcer tous les 5 ans sur les modalités d'application du régime, et notamment les modalités de renouvellement des organismes assureurs désignés.

### 15.2.6. Information

Les organismes assureurs désignés à l'article 15.2.4 ci-dessus remettent à chaque organisme mutualiste adhérent une notice d'information résumant notamment les garanties issues du présent régime de branche et leurs modalités d'application.

Les partenaires sociaux rappellent que les organismes mutualistes adhérents sont tenus de remettre un exemplaire de cette notice à chacun de leurs salariés. »

### Article 2

L'annexe IV de la convention collective nationale de la mutualité du 31 janvier 2000 est modifiée comme suit :

#### « ANNEXE IV

#### *Enoncé des garanties du régime de prévoyance (non-cadres et cadres)*

Les garanties dont bénéficient les salariés en application du régime de prévoyance prévu par l'article 15.2 de la convention collective nationale de la mutualité, en matière d'incapacité, invalidité, décès, rente éducation, rente de conjoint, sont définies dans le tableau ci-dessous.

En tout état de cause, les garanties et leurs modalités d'application seront définies par le contrat de garanties collectives, les conditions générales et la notice d'information.

GARANTIES	TRANCHE A	TRANCHE B
<b>Décès. – Invalidité absolue et définitive <sup>(1)</sup></b>		
Montant	175 %	415 %
Majoration par enfant à charge	30 %	100 %
Majoration pour accident	50 % du capital décès toutes causes (y compris maj. fam.)	50 % du capital décès toutes causes (y compris maj. fam.)
Garantie double effet	100 % du capital décès toutes causes	100 % du capital décès toutes causes
Capital décès supplémentaire	115 %	
<b>Rente du conjoint <sup>(1)</sup></b>		
Montant de la rente viagère	(65 – X) x 0,20 % du salaire de référence (X correspondant à l'âge de l'assuré au jour du décès)	
Montant de la rente temporaire	(X – 25) x 0,20 % du salaire de référence (X correspondant à l'âge de l'assuré au jour du décès)	
<b>Rente éducation <sup>(1)</sup></b>		
– jusqu'à 17 ans	9 %	9 %
– de 18 à 25 ans	9 %	9 %
Majoration en cas de décès simultané	50 % de la rente servie	50 % de la rente servie
<b>Rente de survie <sup>(1)</sup></b>	10 %	10 %
Doublée en cas de décès simultané		
<b>Indemnités journalières <sup>(3)</sup></b>		
A partir du 91 <sup>e</sup> jour d'arrêt de travail consécutif ou non	80 %	80 %

GARANTIES	TRANCHE A	TRANCHE B
<b>Invalidité permanente</b> <sup>(2)</sup>		
1 <sup>re</sup> catégorie :		
– salarié en activité à temps partiel ;	100 %	100 %
– salarié n'exerçant pas d'activité	60 %	60 %
2 <sup>e</sup> catégorie	100 %	100 % *
3 <sup>e</sup> catégorie	100 %	100 % **
<b>Incapacité permanente</b> <sup>(2)</sup>		
Taux d'incapacité compris entre 33 % et 66 %	100 %	100 %
Taux d'incapacité ≥ 66 %		
– sans tierce personne	100 % *	100 % *
– avec tierce personne	100 % **	100 % **
<p>(1) La rémunération annuelle de référence servant de base au calcul des prestations est établie à partir du montant des rémunérations fixes brutes ayant donné lieu à cotisations pendant le trimestre civil précédant celui au cours duquel est survenu le décès (ou la première constatation médicale de l'invalidité absolue et définitive) majorées du quart des rémunérations supplémentaires afférentes aux 4 derniers trimestres civils ayant donné lieu à cotisation (55 % d'une mensualité en juin et mensualité supplémentaire de décembre) qui est ensuite multiplié par 4.</p> <p>(2) Pour le calcul des prestations d'invalidité et d'incapacité permanente : sont prises en compte les rémunérations nettes imposables (hors les 55 % de la mensualité versée en juin et la mensualité supplémentaire de décembre) qu'aurait perçues l'intéressé pendant le mois civil précédant celui au cours duquel se situe l'arrêt de travail majorées de 1/12 des rémunérations nettes supplémentaires ayant donné lieu à cotisations durant les 12 mois précédant l'arrêt de travail (mensualités supplémentaires de juin et décembre).</p> <p>(3) Pour l'application des modalités de calcul des indemnités journalières, la rémunération brute mensuelle à prendre en compte est celle qui aurait été perçue au titre du mois civil précédant celui au cours duquel se situe l'arrêt de travail.</p> <p>La rémunération mensuelle brute visée ci-dessus :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– s'entend à l'exclusion de toute mensualité ou quote-part de mensualités supplémentaires versées en juin et décembre en application de la convention collective nationale ;</li> <li>– doit être majorée de 1/12 brut de ces mensualités ou quotes-parts de mensualités supplémentaires versées au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail.</li> </ul> <p>L'application des dispositions ci-dessus ne peut en aucun cas conduire un salarié à percevoir au titre de l'indemnisation de l'arrêt de travail plus que ce qu'il aurait perçu s'il avait été en activité.</p> <p>* Majoration de 10 % de la rémunération de référence pour 3 enfants à charge.</p> <p>** Majoration de 15 % de la rémunération de référence pour 3 enfants à charge.</p>		

### Article 3

L'annexe V de la convention collective nationale de la mutualité du 31 janvier 2000 est modifiée comme suit :

#### « ANNEXE V

#### *Cotisations du régime de prévoyance (depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007) <sup>(1)</sup> (non-cadres et cadres)*

	TRANCHE A (%)	TRANCHE B (%)	
		Non-cadre	Cadre
<b>Décès</b>	0,84	1,14	2,12
Employeur	0,84	0,86	1,59
Soit	100,00	75,00	75,00
Salarié	0,00	0,28	0,53
Soit	0,00	25,00	25,00
<b>Incapacité</b>	0,73	1,07	0,94
Employeur	0,17	0,25	0,22
Soit	23,00	23,00	23,00
Salarié	0,56	0,82	0,72
Soit	77,00	77,00	77,00

	TRANCHE A (%)	TRANCHE B (%)	
		Non-cadre	Cadre
<b>Invalidité</b>	0,90	2,34	1,09
Employeur	0,78	2,04	0,95
Soit	87,00	87,00	87,00
Salarié	0,12	0,30	0,14
Soit	13,00	13,00	13,00
<b>Total</b>	2,47	4,55	4,15
Employeur	1,79	3,15	2,76
Salarié	0,68	1,40	1,39
Taux employeur	73,00	69,00	66,00
Taux salarié	27,00	31,00	34,00

#### Article 4

##### *Dépôt. – Extension. – Date d'entrée en vigueur*

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, le présent avenant sera déposé en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire sera également remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant auprès du ministre chargé de la sécurité sociale et du ministre chargé du budget, conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur le premier jour du trimestre suivant son extension.

Fait à Paris, le 18 janvier 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

##### **Organisation patronale :**

UGEM.

##### **Syndicats de salariés :**

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC.

(1) Les taux de cotisations ci-dessus résultent de la majoration des taux d'appel fixés par l'article 2 de l'avenant n° 10 en date du 7 juillet 2006.

Les taux d'appel des cotisations sont fixés à :

- 110 % pour la cotisation au risque décès ;
- 106 % pour la cotisation au risque incapacité ;
- 120 % pour la cotisation au risque invalidité. »

Brochure n° 3243

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1504. – POISSONNERIE**  
**(Commerce de détail, demi-gros et gros)**

AVENANT « SALAIRES » N° 81 DU 23 JANVIER 2012

NOR : ASET1250475M

IDCC : 1504

Entre :

La CNPEF,

D'une part, et

La CFE-CGC agroalimentaire ;

La FS CFDT ;

La fédération CSFV CFTC ;

La FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le salaire minimum est établi sur la base de la valeur qui est fixée à 1 507,57 € pour une durée de 151,67 heures de travail mensuel correspondant au coefficient 135.

*(En euros.)*

EMPLOYÉS / OUVRIERS		AGENTS DE MAÎTRISE		CADRES	
Coefficient	Salaire	Coefficient	Salaire	Coefficient	Salaire
135	1 507,57	200	1 789,36	300	2 658,55
140	1 519,61	210	1 853,45	350	2 931,68
145	1 543,69	220	1 874,10	400	3 204,73
150	1 563,77	230	1 918,15	450	3 476,21
160	1 586,49	240	1 952,06		
165	1 609,22	250	1 984,25		
170	1 630,64				
175	1 653,37				
180	1 668,11				
185	1 697,54				
190	1 712,91				



Le présent avenant, signé le 23 janvier 2012 est applicable à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012 et fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 23 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3311

Conventions collectives nationales  
**COMMERCE DE QUINCAILLERIE,  
FOURNITURES INDUSTRIELLES,  
FERS-MÉTAUX ET ÉQUIPEMENTS DE LA MAISON**

IDCC : 1383. – **Employés et personnel de maîtrise**

IDCC : 731. – **Cadres**

ACCORD DU 26 JANVIER 2012

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA

NOR : ASET1250484M

IDCC : 731, 1383

Les parties soussignées sont convenues des dispositions suivantes :

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

Les valeurs des garanties conventionnelles mensuelles de rémunération, quelle que soit l'ancienneté, prévues par l'avenant du 10 février 2011 sont modifiées selon les modalités ci-dessous, étant précisé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au Smic :

*Employés*

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE
I	1	1 405
	2	1 407
	3	1 409
II	1	1 412
	2	1 435
	3	1 447
III	1	1 453
	2	1 477
	3	1 491
IV	1	1 494
	2	1 521
	3	1 536

*Personnel de maîtrise*

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE
V	1	1 548
	2	1 623
	3	1 681
VI	1	1 692
	2	1 775
	3	1 857

*Cadres*

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE
VII	1	2 368
	2	2 552
	3	2 767
VIII	1	2 913
	2	3 056
	3	3 200
IX		3 946

**Article 2**

La fixation des minima conventionnels prévus par le présent avenant ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs dans les entreprises en application de l'article L. 2242-8 du code du travail.

**Article 3**

A l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès de la direction des relations du travail en deux exemplaires, un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique et, d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

**Article 4**

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail relatives à la demande d'extension du présent avenant.

**Article 5**

Les dispositions du présent avenant sont applicables à compter du premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Lyon, le 26 janvier 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

FFQ.

**Syndicats de salariés :**

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC.

Brochure n° 3340

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

**ACCORD DU 8 FÉVRIER 2012**  
**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES ANNUELLES GARANTIES**  
**ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2012**

NOR : ASET1250494M  
IDCC : 1942

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

**1. Salaires minima garantis**

Les salaires mensuels minima garantis, fixés sur une base 35 heures par semaine, sont augmentés au 1<sup>er</sup> février 2012 et fixés comme suit :

**Salaire mensuel garanti**  
**(base 35 heures par semaine ou 152,19 heures par mois)**

*(En euros.)*

SALAIRE MENSUEL GARANTI	
Coefficient	Au 1 <sup>er</sup> février 2012
200	1 414
210	1 414
225	1 417
240	1 420
255	1 423
270	1 432
285	1 441
300	1 452
315	1 469
330	1 493
345	1 584
360	1 693
375	1 805

SALAIRE MENSUEL GARANTI	
Coefficient	Au 1 <sup>er</sup> février 2012
390	1 913
405	2 062
420	2 211
435	2 362
450	2 517
500	2 884
600	3 631
700	4 565
800	5 683

## 2. Rémunération minimale annuelle garantie

La rémunération minimale annuelle garantie (base 35 heures par semaine) est fixée à 16 957 € pour l'année 2012 (vérification à faire au 31 décembre 2012).

## 3. Rémunération garantie annuelle

Les rémunérations garanties annuelles (base 35 heures par semaine) sont fixées à :

(En euros.)

NIVEAU DE RESPONSABILITÉ	RÉMUNÉRATION GARANTIE ANNUELLE	
	Année 2011	Année 2012 (*)
B	16 496	16 957
C	16 593	17 023
D	17 134	17 552
E	18 259	18 705
F	21 742	22 273
G	24 187	24 777
H	28 992	29 699

(\*) Vérification à faire au 31 décembre 2012.

## 4. Indemnité journalière de panier

A compter du 1<sup>er</sup> février 2012, l'indemnité journalière de panier de nuit est fixée à 6,42 €.

### Article 2

#### Clause de rencontre

Une réunion paritaire se tiendra fin septembre 2012 pour faire le point sur la situation des salaires minima.

### Article 3

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension et d'un dépôt conformément aux dispositions prévues par le code du travail.

Fait à Clichy, le 8 février 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

SFTAS.

**Syndicats de salariés :**

FCMTE CFTC ;

CFE-CGC chimie.

Brochure n° 3106

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 18. – INDUSTRIE TEXTILE**

AVENANT « SALAIRES » N° 47 DU 7 FÉVRIER 2012

NOR : ASET1250495M  
IDCC : 18

Entre :

L'UIT,

D'une part, et

La FS CFDT ;

La FCMTE CFTC ;

La CFE-CGC chimie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Dispositions communes*

Le présent accord a pour objet de revaloriser dans l'industrie textile les barèmes de rémunérations minimales garanties et en conséquence les indemnités conventionnelles de chômage partiel. Les barèmes sont présentés en termes de minima mensuels. Les montants mensuels des rémunérations minimales garanties résultant du présent accord sont calculés sur une base de 152,25 heures (pour un horaire de 35 heures par semaine).

Les rémunérations minimales garanties visées ci-dessus s'entendent conformément à l'article 73 A c de la convention collective nationale. Toutefois, uniquement pour l'application du présent accord et par dérogation à la disposition fixée par l'article 73 A c 8°, les entreprises pourront intégrer dans les rémunérations minimales garanties des suppléments de valeur personnelle expressément notifiés comme tels.

Par ailleurs, dans le cadre du présent accord, il sera fait application des dispositions prévues par l'accord du 23 mars 1972 concernant les éléments de la rémunération liés aux rémunérations minimales garanties.

**Article 2**

*Révision des barèmes de rémunérations minimales garanties*

Les rémunérations minimales mensuelles garanties des ouvriers font l'objet des barèmes annexés ci-joints, applicables au 1<sup>er</sup> février 2012.



### **Article 3**

#### *Indemnisation conventionnelle du chômage partiel*

Les barèmes conventionnels de chômage partiel seront revalorisés sur la base des barèmes annexés au présent accord national.

### **Article 4**

#### *Garantie collective au rendement*

La moyenne horaire des rémunérations par poste des ouvriers travaillant au rendement devra dépasser de 0,19 € l'heure les rémunérations minimales garanties ramenées à leur taux horaire (voir sur le régime de cette garantie collective l'article 73 B 1° de la convention collective nationale de l'industrie textile).

### **Article 5**

#### *Clause de rencontre*

Une réunion paritaire se tiendra fin septembre 2012 pour faire le point sur la situation des salaires minima.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### **Barème des rémunérations minimales mensuelles garanties au 1<sup>er</sup> février 2012**

*(En euros.)*

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION minimale mensuelle
120	1 416
125	1 416
131	1 421
138	1 421
145	1 427
152	1 427
160	1 435
170	1 435
180	1 442
190	1 442
200	1 453
210	1 458
220	1 463

Brochure n° 3106

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 18. – INDUSTRIE TEXTILE**

**AVENANT N° 47 DU 7 FÉVRIER 2012**  
**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES MENSUELLES GARANTIES**

NOR : *ASET1250496M*  
**IDCC : 18**

Entre :  
L'UIT,  
D'une part, et  
La FS CFDT ;  
La FCMTE CFTC ;  
La CFE-CGC chimie,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

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

Les barèmes de rémunérations minimales mensuelles garanties figurent en annexe.

**Article 2**

Les date et conditions d'application sont les mêmes que celles retenues pour l'application de l'avenant concernant le personnel ouvrier.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Barème des rémunérations minimales mensuelles garanties au 1<sup>er</sup> février 2012

*(En euros.)*

COEFFICIENTS regroupés	RÉMUNÉRATIONS MINIMALES mensuelles garanties	COEFFICIENTS regroupés	RÉMUNÉRATIONS MINIMALES mensuelles garanties
120	1 416	246 à 250	1 514
121 à 125	1 416	251 à 255	1 540
126 à 130	1 418	256 à 260	1 561
131 à 135	1 421	261 à 265	1 582
136 à 140	1 421	266 à 270	1 605
141 à 145	1 427	271 à 275	1 627
146 à 150	1 427	276 à 280	1 649
151 à 155	1 427	281 à 285	1 671
156 à 160	1 435	286 à 290	1 693
161 à 165	1 435	291 à 295	1 721
166 à 170	1 435	296 à 300	1 743
171 à 175	1 438	301 à 305	1 764
176 à 180	1 442	306 à 310	1 787
181 à 185	1 442	311 à 315	1 809
186 à 190	1 442	316 à 320	1 833
191 à 195	1 447	321 à 325	1 854
196 à 200	1 453	326 à 330	1 875
201 à 205	1 456	331 à 335	1 901
206 à 210	1 458	336 à 340	1 921
211 à 215	1 461	341 à 345	1 947
216 à 220	1 463	346 à 350	1 967
221 à 225	1 466	351 à 355	1 991
226 à 230	1 473	356 à 360	2 013
231 à 235	1 481		
236 à 240	1 489		
241 à 245	1 499		

Brochure n° 3106

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 18. – INDUSTRIE TEXTILE**

**AVENANT N° 47 DU 7 FÉVRIER 2012**  
**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES MENSUELLES GARANTIES**

NOR : *ASET1250497M*  
**IDCC : 18**

Entre :

L'UIT,

D'une part, et

La FS CFDT ;

La FCMTE CFTC ;

La CFE-CGC chimie,

D'autre part,

il a été convenu ce quit :

Les barèmes de rémunérations minimales mensuelles garanties concernant les ingénieurs et cadres confirmés figurent en annexe. Les date et conditions d'application sont les mêmes que celles retenues pour l'application de l'avenant « Ouvriers ».

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Barème des rémunérations minimales mensuelles garanties au 1<sup>er</sup> février 2012

(En euros.)

POSITION	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MINIMALE mensuelle garantie
A. – Débutants	300	1 743
	330	1 875
	360	2 013
B. – Ingénieurs et cadres confirmés	400	2 194
	450	2 454
	500	2 734
	550	3 005
	600	3 278
	650	3 548
Position supérieure	(800)	4 365

Brochure n° 3333

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2198. – ENTREPRISES DE VENTE À DISTANCE**

AVENANT DU 6 FÉVRIER 2012  
À L'ACCORD DU 24 JUIN 2011 RELATIF AUX CLASSIFICATIONS

NOR : ASET1250492M  
IDCC : 2198

Entre :

Le syndicat national des entreprises de vente à distance ;

Le syndicat des entreprises de vente par catalogue du nord et de l'est de la France,

D'une part, et

L'USN VAD CFE-CGC ;

La CSFV CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

*1. Article 4 « L'évolution professionnelle »*

L'alinéa 6 de l'article 4 « L'évolution professionnelle » est abrogé et remplacé par l'alinéa suivant :

« Pour l'application de ces dispositions et la détermination des minima professionnels tels qu'ils résultent des principes de construction énoncés à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord, les parties signataires conviennent d'adopter les modalités suivantes :

Les minima professionnels sont déterminés dans la branche en faisant application d'un coefficient d'évolution professionnelle fixé comme suit :

- de débutant à maîtrisant : 102 ;
- de débutant à référent/polyvalent : 106.

Ces coefficients d'évolution sont identiques pour toutes les catégories. »

Le reste de l'article est sans changement.

*2. Caractère obligatoire*

Tout accord, de quelque niveau que ce soit, ne peut déroger en tout ou partie aux présentes dispositions que dans un sens plus favorable aux salariés.

*3. Dépôt. – Extension*

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

Fait à Marcq-en-Barœul, le 6 février 2012.

(Suivent les signatures.)



**Convention collective nationale**  
**IDCC : 161. – VERRERIE TRAVAILLÉE MÉCANIQUEMENT**  
**AU CHALUMEAU**  
**(13 décembre 1955)**

ACCORD DU 17 JANVIER 2012  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA GARANTIS ET AUX PRIMES AU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2012  
NOR : ASET1250490M  
IDCC : 161

Entre :  
La CSTITV,  
D'une part, et  
La FNTVC CGT ;  
La fédération chimie CGT-FO ;  
La FCE CFDT ;  
La fédération chimie CMTE CFTC ;  
La CFE-CGC chimie,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

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

*Salaires minima garantis mensuels*

A compter du 1<sup>er</sup> février 2012, le salaire minimum garanti mensuel, pour 151,67 heures, est porté à :  
(En euros.)

POINT	COEFFICIENT	SALAIRE minimum mensuel
A	125	1 407,50
B	190	1 481,73
C	295	1 936,03
D	660	5 294,03

Au coefficient 125, la valeur est fixée à 9,28 € par heure, soit 1 407,50 € pour 151,67 heures. Puis la formule s'applique jusqu'au coefficient 190.

Du coefficient 205 au coefficient 295, la formule s'applique sur la base du K190 = 1 477,18 €.



Le montant du coefficient 380 est fixé arbitrairement à 3 031 € pour 151,67 heures.

La valeur de point complémentaire reste donc de :

- sur la 1<sup>re</sup> pente K190-K135 : AB : 1,1420 ;
- sur la 2<sup>e</sup> pente K295-K190 : BC : 4,3700 ;
- sur la 3<sup>e</sup> pente K660-K295 : CD : 9,2000.

Cela donne les valeurs ci-après :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM garanti mensuel	TAUX HORAIRE	
100	1 398,37	9,22	Aucun salarié
105	1 398,37	9,22	Aucun salarié
115	1 398,37	9,22	Non spécialisés
125	1 407,50	9,28	Salariés spécialisés
135	1 418,92	9,36	
145	1 430,34	9,43	
155	1 441,76	9,51	Salariés qualifiés
165	1 453,18	9,58	
175	1 464,60	9,66	Salariés hautement qualifiés
190	1 481,73	9,77	
205	1 542,73	10,17	 Agents de maîtrise Techniciens
215	1 586,43	10,46	
230	1 651,98	10,89	
250	1 739,38	11,47	
265	1 804,93	11,90	
295	1 936,03	12,76	
315	2 120,03	13,98	 Cadre débutant Cadre confirmé
330	2 258,03	14,89	
345	2 396,03	15,80	
380	3 031,00	19,98	
440	3 270,03	21,56	
550	4 282,03	28,23	
660	5 294,03	34,90	
880	NC	NC	Cadres dirigeants

## Article 2

### Prime d'ancienneté

Les valeurs ci-dessous sont annuelles versées mensuellement, calculées sur la base de 151,67 heures par mois pour un salaire minimum professionnel de 2,90 €.

	3 %	6 %	9 %	12 %	15 %
125	197,93	395,86	593,79	791,72	989,65
135	213,76	427,53	641,29	855,05	1 068,82
145	229,60	459,20	688,79	918,39	1 147,99
155	245,43	490,86	736,30	981,73	1 227,16
165	261,27	522,53	783,80	1 045,07	1 306,33
175	277,10	554,20	831,30	1 108,40	1 385,51
190	300,85	601,71	902,56	1 203,41	1 504,26
205	324,60	649,21	973,81	1 298,42	1 623,02
215	340,44	680,88	1 021,32	1 361,75	1 702,19
230	364,19	728,38	1 092,57	1 456,76	1 820,95
250	395,86	791,72	1 187,58	1 583,43	1 979,29
265	419,61	839,22	1 258,83	1 678,44	2 098,05
295	467,11	934,23	1 401,34	1 868,45	2 335,57

Exemple de calcul :

$$K125 - 3 \text{ ans d'ancienneté} = 2,90 \times 1,25 \times 151,67 \times 3 \% \times 12 = 197,93 \text{ €}$$

### Article 3

#### *Prime de panier*

La valeur de la prime de panier est fixée à 1,5 fois le minimum garanti légal, soit 5,16 €.

### Article 4

#### *Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

Les partenaires sociaux au niveau de la branche réaffirment qu'il ne doit pas exister d'écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, à situation égale. Un début de négociation dans l'optique de la signature d'un accord de branche sera prévu au cours de l'année 2012.

### Article 5

#### *Prévoyance collective complémentaire*

Les signataires s'engagent à négocier au cours de l'année 2012 sur la mise en place d'une prévoyance capital décès et invalidité avec participation de l'employeur sur la base d'un plancher minimum.

### Article 6

#### *Sécurisation*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il ne peut être dérogé, dans un sens défavorable au salarié, à l'une des présentes dispositions.

Le présent accord entrera en vigueur à partir du 1<sup>er</sup> février 2012 pour les entreprises adhérentes à la chambre syndicale de la transformation industrielle du tube de verre.

Néanmoins, les présentes dispositions seront applicables à compter de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté portant son extension, pour les entreprises non adhérentes à la chambre syndicale de la transformation industrielle du tube de verre. Les parties signataires demandent l'extension

en urgence auprès du ministère du travail en référence à la circulaire Fillon relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (*Journal officiel* du 24 mai 2011).

Le présent accord pourra être dénoncé conformément aux dispositions légales. Un préavis de 3 mois devra être respecté. La dénonciation sera notifiée par son auteur aux autres parties signataires et donnera lieu à dépôt conformément à l'article L. 2231 du code du travail. A défaut de la conclusion d'un nouvel accord collectif, les dispositions du présent texte resteront applicables pendant une durée de 12 mois à compter de la fin du préavis.

#### **Article 7**

##### *Dépôt*

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires à la direction générale du travail, au service des relations et conditions de travail, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et D. 2231-2 du nouveau code du travail.

Un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Un exemplaire sera remis aux organisations syndicales concernées.

Fait à Paris, le 17 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3179

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1534. – ENTREPRISES DE L'INDUSTRIE**  
**ET DES COMMERCE EN GROS DES VIANDES**

---

AVENANT N° 80 DU 17 JANVIER 2012

RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1250493M

IDCC : 1534

---

**PRÉAMBULE**

Les partenaires sociaux de la convention collective nationale n° 3179 des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes se sont réunis afin d'étudier les comptes de résultats du régime et sont convenus d'apporter des améliorations et adaptations dans le cadre des dispositions du code du travail et du code de la sécurité sociale.

Les améliorations visent les garanties décès, rente éducation, longue maladie, invalidité et inaptitude et portent sur la mutualisation du financement de la portabilité et sur un dispositif ambitieux en faveur du maintien des seniors dans l'emploi. Dans ce cadre, les partenaires sociaux de la branche décident de supprimer l'avenant n° 65 relatif à l'inaptitude à la conduite ou au portage pour l'intégrer dans le régime global de l'inaptitude.

Le présent accord a donc pour objet de modifier les dispositions existantes relatives aux régimes de prévoyance applicables dans la branche, et ce conformément aux souhaits exprimés par les partenaires sociaux.

Les modalités de ce régime sont définies ci-après.

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

*Champ d'application*

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

**Article 2**

*Substitution de dispositions antérieures*

Le présent accord constitue l'avenant de révision prévu par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il supprime et remplace les avenants n°s 53, 58, 63, 65 et 79 de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

Ainsi, les dispositions du présent accord se substituent à l'ensemble des dispositions relatives à la prévoyance contenues dans les accords antérieurs.

### **Article 3**

#### *Objet et bénéficiaires*

L'accord institue des garanties décès, rente éducation, longue maladie, invalidité 1<sup>re</sup>, 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> catégorie, inaptitude partielle d'origine professionnelle ou non professionnelle et inaptitude totale d'origine professionnelle ou non professionnelle au profit de l'ensemble des salariés, sous réserve d'une ancienneté de 3 mois dans l'entreprise, dès lors que ceux-ci remplissent les conditions requises par le présent accord.

Ainsi, sont visés :

- les ouvriers ;
- les employés ;
- les techniciens et agents de maîtrise ;
- les cadres.

Les garanties et les cotisations du présent régime sont établies sur la base de la législation et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur au moment de sa prise d'effet. Il sera adapté sans délai pour suivre l'évolution des règles d'exonérations sociales et fiscales en vigueur.

### **Article 4**

#### *Apprentis*

L'adhésion des apprentis au régime de prévoyance est facultative lorsque ceux-ci se trouvent en contrat d'apprentissage d'une durée inférieure à 12 mois et/ou lorsque la cotisation qu'ils devraient acquitter, qu'elle soit forfaitaire ou proportionnelle au revenu, est au moins égale à 10 % de leur rémunération. La prolongation du contrat conduisant à une durée totale supérieure à 1 an entraîne l'adhésion à effet immédiat au régime de prévoyance, sous réserve que la cotisation visée ci-dessus soit inférieure à 10 % de la rémunération.

### **Article 5**

#### *Suspension du contrat de travail*

Pendant la durée d'une suspension du contrat de travail, la rémunération est, selon les cas, suspendue ou maintenue en partie ou en totalité. Il y a donc lieu de distinguer entre les périodes de suspension du contrat de travail qui donnent lieu ou non à indemnisation mais aussi entre les motifs de suspension.

Ainsi, le bénéfice de la couverture mise en place dans le présent accord est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu selon les modalités ci-après.

#### **5.1. Suspensions du contrat de travail indemnisées**

Les garanties prévoyance et la contribution patronale sont maintenues au profit du salarié, dès lors que, pendant la période de suspension du contrat de travail, il bénéficie d'un maintien total ou partiel de salaires ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur ou de pensions d'invalidité complémentaires au titre d'une maladie, d'une maladie professionnelle, d'une maternité, d'un accident ou d'un accident de travail, et ce, pendant toute la période de suspension. Le salarié garde à sa charge sa quote-part de cotisations.

#### **5.2. Suspensions du contrat de travail non indemnisées**

Les garanties prévoyance et la contribution patronale sont maintenues au profit des salariés en congé parental d'éducation, en congé de soutien familial et en congé de solidarité familiale, durant toute la durée du congé. La base des cotisations et des garanties est le dernier salaire annuel brut de référence connu au moment de la suspension du contrat de travail. Le salarié garde à sa charge sa quote-part de cotisations.

Les absences non rémunérées d'une durée maximum de 1 mois (exemples : congés sans solde pour raisons personnelles, mise à pied...) ne sont pas considérées comme une suspension du contrat de travail au sens du présent accord.

Dans tous les autres cas, les garanties cessent à la date d'effet de la suspension, lorsque le contrat de travail est suspendu pour une durée supérieure à 1 mois pour toute autre raison que celles prévues au premier paragraphe du présent article (exemples : congé pour création d'entreprise, congé de solidarité internationale, mandat parlementaire, incarcération...).

Les garanties du régime reprennent effet à la date de reprise d'activité du salarié sur la base de la dernière déclaration connue, sauf à ce que celui-ci la modifie à la reprise du travail.

## **Article 6**

### *Définition des bénéficiaires*

La présente définition applicable pour le régime de prévoyance précise la notion de conjoint et de personnes à charge pour l'application des garanties décès et rente éducation prévues aux articles 8.1 et 8.2.

#### **6.1. Définition du conjoint**

La notion de conjoint à prendre en compte dans le cadre de l'application de l'article 8.1 comprend :

- l'époux ou l'épouse du participant non divorcé(e) par un jugement définitif, et non non séparé(e) de corps ;
- le partenaire lié par un Pacs, c'est-à-dire la personne liée au participant par un pacte civil de solidarité (Pacs) tel que défini à l'article 515-1 du code civil ;
- le concubin au sens de l'article 515-8 du code civil. Est donc considérée comme concubin la personne vivant en couple avec le participant au moment du décès sous réserve qu'elle soit célibataire, veuve, divorcée ou séparée de corps et qu'elle puisse attester d'une vie commune par la production d'un justificatif (quittance de loyer, facture EDF, relevé de compte bancaire...). Le concubinage doit avoir été notoire et continu pendant une durée d'au moins 2 ans jusqu'au décès. Aucune durée n'est exigée si un enfant au moins est né de la vie commune.

#### **6.2. Définition des personnes à charge**

La notion de personne à charge comprend :

a) Les enfants à charge du participant ou ceux de son conjoint (marié, pacsé ou concubin), qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs ou reconnus :

- jusqu'à leur 18<sup>e</sup> anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26<sup>e</sup> anniversaire, et sous condition soit :
  - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
  - d'être en apprentissage ;
  - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail dans des organismes publics ou privés de formation et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
  - d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès de Pôle emploi comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
  - d'être employés dans un centre d'aide par le travail ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés ;

- sans limitation de durée en cas d'invalidité reconnue avant le 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 que l'enfant invalide bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidé civil.

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions indiquées ci-dessus, les enfants à naître et nés viables et les enfants recueillis, c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint 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.

b) Les personnes, comme les ascendants du participant ou ceux de son conjoint (marié, pacsé ou concubin), sans activités reconnues à charge du participant par l'administration fiscale pour le calcul du quotient familial, à l'exception du conjoint, du partenaire lié par un Pacs ou du concubin.

## **Article 7**

### *Salaire de référence*

Le salaire servant au calcul du capital décès et de la rente éducation est le salaire annuel brut plafonné à la tranche B des 12 mois civils précédant le décès.

Le salaire servant au calcul des indemnités journalières de la longue maladie, des rentes versées au titre de l'invalidité et de l'indemnisation pour l'inaptitude partielle et l'inaptitude totale est le salaire mensuel moyen brut plafonné à la tranche B des 12 derniers mois précédant l'ouverture du droit aux garanties du régime de prévoyance.

Lorsque la période de référence n'est pas complète, le salaire de référence annuel est reconstitué à partir des éléments de salaire que le salarié aurait perçus s'il avait travaillé.

## **Article 8**

### *Garanties*

Le présent accord institue les garanties suivantes au profit des salariés inscrits au registre du personnel ou indemnisés au titre d'une garantie du présent régime en cas de rupture du contrat de travail.

#### 8.1. Garantie décès toute cause

En cas de décès du salarié quelle qu'en soit la cause, est prévu le versement d'un capital représentant 1 an du salaire brut annuel de référence au bénéficiaire qu'il aura expressément désigné, majoré de 26 % par personne à charge. A défaut de désignation expresse, le capital est versé dans l'ordre de préférence successoral prévu par le code civil.

#### 8.2. Garantie rente éducation

En cas de décès du salarié, est versée au bénéfice de ses enfants à charge une rente éducation dont le montant est fixé à :

- 6 % du salaire annuel brut de référence jusqu'au 12<sup>e</sup> anniversaire de l'enfant ;
- 8 % du salaire annuel brut de référence au-delà du 12<sup>e</sup> anniversaire et jusqu'au 18<sup>e</sup> anniversaire de l'enfant ;
- 10 % du salaire annuel brut de référence au-delà du 18<sup>e</sup> anniversaire et jusqu'au 26<sup>e</sup> anniversaire de l'enfant, si ce dernier est apprenti, étudiant, en formation professionnelle en alternance, demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi et non indemnisé par le régime d'assurance chômage, travailleur handicapé ou invalide au sens de l'article 6-2 a).

La rente est doublée si l'enfant est orphelin de père et de mère.



Le montant de la rente éducation est revalorisé chaque année sur décision du conseil d'administration de l'OCIRP.

### 8.3. Garantie longue maladie

Les salariés en arrêt de travail bénéficient d'une indemnisation à hauteur de 70 % du salaire mensuel brut de référence, sous déduction des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale, à l'issue des délais prévus par l'article 55, l'article 13 de l'annexe maîtrise et l'article 14 de l'annexe cadres de la convention collective précitée jusqu'au 1 095<sup>e</sup> jour d'arrêt.

Les indemnités journalières sont versées tant que la longue maladie est indemnisée par la sécurité sociale, soit au plus tard jusqu'au 1 095<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail. Les indemnités journalières cessent à la date d'attribution d'une pension d'invalidité ou à la date de liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale.

### 8.4. Invalidité 1<sup>re</sup>, 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> catégorie

L'invalidité est définie par référence au régime de base de sécurité sociale tel que prévu à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale.

En vue de la détermination du montant de la pension, les invalides sont classés comme suit :

- 1<sup>re</sup> catégorie : invalides capables d'exercer une activité rémunérée ;
- 2<sup>e</sup> catégorie : invalides absolument incapables d'exercer une profession ;
- 3<sup>e</sup> catégorie : invalides absolument incapables d'exercer une profession et qui, en outre, sont dans l'obligation d'avoir recours à une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

La rente d'invalidité est servie aussi longtemps que le salarié bénéficie d'une rente de la sécurité sociale et cesse à la date de liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale.

Invalidité 1<sup>re</sup> catégorie :

Une rente est versée à hauteur de 50 % du salaire mensuel brut de référence, sous déduction de celle versée par la sécurité sociale (au 1<sup>er</sup> octobre 2011 : 30 % du salaire brut annuel moyen des 10 meilleures années de la carrière du salarié dans la limite du plafond de la sécurité sociale).

Invalidité 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> catégorie :

L'invalidité consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle est assimilée à une invalidité 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie lorsque le taux d'incapacité est égal ou supérieur à 66 %.

Le montant de la rente est fixé à 70 % du salaire mensuel brut de référence sous déduction de celle versée par la sécurité sociale.

### 8.5. Inaptitude partielle d'origine professionnelle ou non professionnelle

Le bénéfice de cette garantie est ouvert à tout salarié dès lors que celui-ci remplit cumulativement les conditions suivantes :

- justifier d'une ancienneté de 1 an dans l'entreprise ;
- être reconnu inapte par le médecin du travail à exercer son emploi ;
- être reclassé dans l'entreprise par la mise en œuvre de mesures telles qu'un changement d'emploi ou un aménagement du temps de travail entraînant une diminution de salaire.

Afin d'atténuer la perte de salaire en cas de reclassement à un niveau inférieur ou en cas d'aménagement du temps de travail, le salarié reconnu inapte partiellement et reclassé dans les conditions définies ci-dessus perçoit une rente mensuelle égale à 60 % du différentiel entre l'ancien salaire de référence et le nouveau salaire de référence.

L'indemnisation cesse dans les cas suivants :

- liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;

- rupture du contrat de travail ;
- réintégration dans l'emploi initial en cas d'amélioration des capacités physiques constatée par le médecin du travail ou dans un emploi dont la rémunération est équivalente à celle de l'emploi initial ou lorsqu'il y a retour à la durée du travail initiale.

#### 8.6. Inaptitude totale d'origine professionnelle ou non professionnelle

En vertu de la combinaison des articles L. 1226-2, L. 1226-10 et L. 4624-1 du code du travail, le reclassement doit prendre en compte les indications du médecin du travail à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident d'origine professionnelle ou non, qui peuvent notamment être justifiées par des considérations relatives à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé des travailleurs.

Ainsi, compte tenu des contraintes inhérentes aux métiers dans la profession, le bénéfice de cette garantie est ouvert aux salariés âgés qui ont travaillé au moins 5 ans dans la profession et qui ont été reconnus inaptes totalement par le médecin du travail à exercer leur emploi, et dont l'impossibilité de reclassement s'est traduite par un licenciement.

Afin d'accompagner les salariés âgés dans leur réinsertion professionnelle et pour tenir compte des difficultés éventuelles du retour à l'emploi, le salarié remplissant les conditions définies ci-dessus perçoit, à compter de la date de rupture de son contrat de travail, une rente égale à :

- salarié de 50 ans et moins de 55 ans : 15 % du salaire mensuel brut de référence + une rente en complément réservée à des actions de formation dans la limite de 10 % du salaire annuel brut, sous réserve de justifier d'une attestation de formation. Cette rente pourra être utilisée durant les 2 premières années pour accompagner le salarié licencié dans son projet de réorientation professionnelle compte tenu des difficultés éventuelles du retour à l'emploi ;
- salarié de 55 ans et moins de 57 ans : 25 % du salaire mensuel brut de référence + une rente en complément réservée à des actions de formation dans la limite de 12 % du salaire annuel brut, sous réserve de justifier d'une attestation de formation. Cette rente pourra être utilisée durant les 2 premières années pour accompagner le salarié licencié dans son projet de réorientation professionnelle compte tenu des difficultés éventuelles du retour à l'emploi ;
- salarié de 57 ans et plus : 30 % du salaire mensuel brut de référence + une rente en complément réservée à des actions de formation dans la limite de 15 % du salaire annuel brut, sous réserve de justifier d'une attestation de formation. Cette rente pourra être utilisée durant les 2 premières années pour accompagner le salarié licencié dans son projet de réorientation professionnelle compte tenu des difficultés éventuelles du retour à l'emploi.

Le versement de l'indemnisation cesse dans les cas suivants :

- nouvel emploi retrouvé à un niveau égal ou supérieur de rémunération ;
- ouverture des droits à taux plein pour la pension vieillesse de la sécurité sociale.

Le versement de l'indemnisation persiste totalement ou partiellement dans les cas suivants :

- nouvel emploi retrouvé à un niveau inférieur de rémunération à celui de l'emploi objet de l'inaptitude totale, jusqu'à concurrence de la rente mensuelle prévue ci-dessus ;
- nouvel emploi retrouvé à temps partiel générant une diminution de la rémunération par rapport à l'emploi initial objet de l'inaptitude totale, jusqu'à concurrence de la rente mensuelle prévue ci-dessus.

Il sera tenu compte pour la détermination de l'ancienneté dans la profession telle qu'elle est prévue par le présent article, de l'ensemble des périodes de travail salarié effectif (ou assimilées comme telles par la loi ou les conventions collectives nationales n° 3179 et n° 3612), et matérialisées par un contrat de travail, dans une entreprise relevant de la convention collective nationale n° 3179 des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes ou de la convention collective nationale n° 3612 des coopératives et SICA bétail et viande, dans leur totalité quelles que soient les

périodes intermédiaires de travail dans une entreprise ne relevant pas des conventions collectives nationales susvisées.

Lorsque ces périodes intermédiaires comprennent des périodes de chômage, indemnisées par le régime d'assurance chômage, celles-ci seront prises en compte pour la détermination de l'ancienneté dès lors qu'elles seront inférieures à 12 mois consécutifs.

#### 8.7. Limite des prestations garanties

Le cumul des prestations garanties par le présent accord avec d'autres revenus (par exemple : revenus d'activité, indemnités journalières ou rentes versées par la sécurité sociale, allocations chômage) ne peut conduire le salarié à percevoir un revenu supérieur à 100 % du salaire net de référence.

### Article 9

#### *Portabilité des droits de prévoyance complémentaire*

##### 9.1. Bénéficiaires et garanties maintenues

En cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, les salariés bénéficient du maintien des garanties prévues à l'article 8 du présent accord définies ci-après :

- 8.1 « Garantie décès toutes causes » ;
- 8.2 « Garantie rente éducation » ;
- 8.3 « Garantie longue maladie » ;
- 8.4 « Garantie invalidité 1<sup>re</sup>, 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> catégorie ».

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que les salariés en activité, sauf dispositions particulières définies ci-après et sous réserve que l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé à l'ensemble des garanties collectives souscrites par son employeur, qu'elles soient prévues par la convention collective nationale ou par les autres modalités de mise en place définies à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale. La renonciation est définitive et doit être notifiée expressément par écrit à l'ancien employeur, dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail.

##### 9.2. Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini pour les salariés en activité pour chaque garantie maintenue, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de cessation du contrat de travail. Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la cessation du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

##### 9.3. Incapacité de travail

L'indemnisation au titre de la garantie longue maladie intervient dans des conditions identiques à celles prévues par l'article 8.3 du présent accord. En tout état de cause, l'indemnisation prévue ne peut conduire l'intéressé à percevoir une indemnisation supérieure au montant de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle il ouvre droit et qu'il aurait perçue au titre de la même période. Si l'allocation chômage n'a pas encore été versée, celle-ci sera reconstituée sur la base des conditions du régime d'assurance chômage applicables au jour de l'incapacité.

##### 9.4. Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de fin du contrat de travail. C'est auprès de l'entreprise que le bénéficiaire du dispositif de portabilité justifie en principe de son statut de demandeur d'emploi.

Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois. En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend un autre emploi ;
- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'entreprise de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- en cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

#### 9.5. Financement de la portabilité

Le maintien des garanties au titre de la portabilité est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale) définies à l'article 11 du présent accord.

La commission nationale paritaire de la négociation collective de la branche examinera la poursuite des modalités de financement et un éventuel ajustement tarifaire, sur la base d'un bilan annuel d'application du dispositif de portabilité établi par l'organisme assureur désigné.

#### 9.6. Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur :

- les prestations en cours seront maintenues par le précédent organisme assureur ;
- les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations seront affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

#### 9.7. Révision du dispositif de portabilité

Le contenu du présent dispositif est susceptible d'évoluer en fonction des modifications éventuelles de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 par ses signataires. Ces modifications seront constatées par voie d'avenant.

### **Article 10**

#### *Revalorisations*

Les rentes et les prestations seront revalorisées annuellement sur décision du conseil d'administration d'ISICA Prévoyance.

### **Article 11**

#### *Cotisations et répartitions*

Les taux de cotisation sont fixés comme suit :

- décès toute cause : 0,24 % du salaire de référence ;
- rente éducation : 0,14 % du salaire de référence ;
- longue maladie : 0,30 % du salaire de référence ;
- invalidité : 0,27 % du salaire de référence ;
- inaptitude partielle d'origine professionnelle ou non professionnelle : 0,20 % du salaire de référence ;
- inaptitude totale d'origine professionnelle ou non professionnelle : 0,11 % du salaire de référence.

Les cotisations sont assises sur le salaire mensuel brut de référence, plafonné à la tranche B.

Les cotisations sont réparties à raison de 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge des salariés.

## **Article 12**

### *Désignation de l'organisme assureur*

ISICA Prévoyance (institution nationale de prévoyance des salariés des industries et des commerces alimentaires), institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 26, rue Montholon, 75305 Paris Cedex 09, est désignée pour assurer et gérer les garanties prévues au présent accord à l'exclusion de la garantie rente éducation.

L'OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 10, rue Cambacérès, 75008 Paris, est désignée pour assurer la garantie rente éducation. ISICA Prévoyance reçoit délégation de la part de cette dernière pour appeler les cotisations et gérer les prestations.

Par conséquent, les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective nationale sont tenues d'adhérer et d'affilier leurs salariés au présent régime à compter de la date d'entrée en vigueur de celui-ci, sous réserve des dispositions de l'article 16. Une notice d'information sera remise par l'employeur à chacun des salariés bénéficiaires de l'entreprise afin de lui faire connaître les caractéristiques dudit régime (détail des garanties, désignation de l'organisme assureur, formalités de prise en charge).

Dans le respect des termes des articles L. 912-1 et L. 912-2 du code de la sécurité sociale, la commission nationale paritaire de la négociation collective de la branche réexaminera au cours d'une réunion, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date de signature du présent accord, les modalités d'organisation de la mutualisation des risques ainsi que le choix de l'organisme assureur désigné. Cette disposition n'interdit pas, avant le terme du délai, la modification ou la résiliation par la branche de l'accord instituant les garanties collectives.

La commission nationale paritaire de la négociation collective de la branche se réunit au moins une fois par an pour examiner les résultats du régime de prévoyance sur la base du rapport annuel communiqué par l'organisme assureur conformément à l'article 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite « loi Evin ». Ce rapport comprend notamment en termes clairs et précis le détail de la sinistralité, la liste des bénéficiaires de rentes, le suivi, la liste détaillée et les modalités de constitution des provisions, les conséquences chiffrées d'une éventuelle résiliation du contrat, des éléments prospectifs sur les équilibres techniques du régime.

## **Article 13**

### *Suivi de l'accord*

Nonobstant les obligations découlant de l'examen des résultats du régime de prévoyance prévues au paragraphe 5 de l'article 12 du présent accord, ISICA Prévoyance élaborera le rapport sous une forme pédagogique.

L'âge et l'ancienneté du salarié dans la profession devront figurer dans le rapport de façon détaillée s'agissant de l'utilisation des garanties inaptitude partielle et totale telles qu'elles figurent aux articles 8.5 et 8.6 du présent accord.

Le rapport devra également croiser ces notions d'âge et d'ancienneté avec la nature de la mesure de reclassement en cas d'inaptitude partielle (le changement d'emploi ou un aménagement du temps de travail).

## **Article 14**

### *Changement d'organisme assureur*

En cas de changement d'organisme assureur au sein de l'entreprise résultant d'une opération juridique de rapprochement nécessitant une harmonisation ou en cas de changement d'organisme assureur décidé par les partenaires sociaux de la branche à l'occasion d'une révision du présent accord, les prestations longue maladie, les rentes invalidité, rentes éducation et rentes inaptitude en cours de service seront maintenues par les organismes assureurs quittés (ISICA Prévoyance, OCIRP) à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant le changement d'organisme. Dans un délai ne pouvant excéder 6 mois après la résiliation, les organismes assureurs quittés transféreront les provisions y afférentes au nouvel organisme assureur qui procédera à la revalorisation de ces prestations.

Les salariés en incapacité de travail ou en invalidité avant le changement d'organisme assureur se verront maintenir les garanties décès nées du présent accord par ISICA Prévoyance et l'OCIRP.

La résiliation s'effectuera par l'envoi aux organismes assureurs quittés d'une lettre recommandée au moins 2 mois avant la date d'échéance annuelle. La résiliation doit donc être notifiée avant le 31 octobre de chaque année pour respecter ce préavis de 2 mois, le cachet de la poste faisant foi.

## **Article 15**

### *Date d'effet*

Le présent accord prend effet au 1<sup>er</sup> avril 2012.

## **Article 16**

### *Clause de sauvegarde*

Par exception et sous réserve des dispositions de l'article L. 912-1, deuxième alinéa du code de la sécurité sociale, une entreprise ayant souscrit antérieurement à la date d'effet du présent accord un contrat de prévoyance au profit de l'ensemble des salariés assurant des garanties à des niveaux strictement supérieurs s'appréciant au niveau de chaque garantie prévues à l'article 8 du présent accord n'est pas tenue d'adhérer aux organismes désignés à l'article 12 du présent accord.

## **Article 17**

### *Clause pour adhésion tardive*

Les entreprises qui rejoindront le régime de prévoyance après l'entrée en vigueur du présent accord, alors qu'un ou plusieurs de leurs salariés ou anciens salariés sont en arrêt de travail à la date d'effet de leur adhésion, devront en faire la déclaration auprès d'ISICA Prévoyance. Au vu de ces déclarations, ISICA Prévoyance procédera à l'analyse du risque propre à l'entreprise concernée et portant sur les garanties couvertes par le présent accord, et évaluera, le cas échéant, la nécessité de constituer des provisions, voire adaptera le montant des cotisations dues par l'entreprise afin d'éviter tout déséquilibre éventuel du régime de prévoyance.

## **Article 18**

### *Durée et modalités de révision et de dénonciation de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Chaque partie signataire peut demander à tout moment la révision totale ou partielle du présent accord. Toute demande de révision devra être portée, par lettre recommandée ou par voie électronique avec avis de réception, à la connaissance des autres parties contractantes ; elle devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et des propositions formulées en remplacement.

L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires, moyennant le respect d'un préavis de 3 mois dans les conditions prévues par les dispositions légales.

## **Article 19**

### *Dépôt et extension*

Les parties signataires du présent accord conviennent de demander son extension, le SNIV-SNCP étant chargé des formalités de dépôt et de demande d'extension dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Paris, le 17 janvier 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

SNIV-SNCP ;  
SYNAFAVIA ;  
CNTF ;  
FNICGV ;  
FNEAP.

#### **Syndicats de salariés :**

FNAF CGT ;  
FNAA CFE-CGC ;  
FGA CFDT ;  
CSFV CFTC ;  
FGTA FO.

---

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165120140-000312

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---