

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2012/16 DU 12 MAI 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° 16.

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2012/16

AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Ameublement (négoce) : avenant n° 6 du 11 janvier 2012 à l'accord du 29 mai 1989 relatif à la prévoyance	4
Assistance (sociétés) : avenant n° 26 du 9 mars 2012 modifiant l'annexe I de la convention	11
Bâtiment (Bourgogne [ETAM]) : avenant « Salaires » n° 4 du 20 janvier 2012.....	12
Bâtiment (Bourgogne [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) : avenant « Salaires » n° 14 du 20 janvier 2012	14
Bâtiment (Bourgogne [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) : avenant « Salaires » n° 14 <i>bis</i> du 20 janvier 2012	16
Bâtiment (Bourgogne [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) : avenant n° 25 du 20 janvier 2012 relatif aux indemnités de petits déplacements.....	18
Bâtiment (Bourgogne [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) : avenant n° 25 <i>bis</i> du 20 janvier 2012 relatif aux indemnités de petits déplacements	20
Bâtiment (Centre [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) : accord du 13 février 2012 relatif aux salaires minimaux à compter du 1^{er} mars 2012	22
Bois (industries) : accord du 6 décembre 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	24
Chimie (industries) : avenant du 15 février 2012 à l'accord du 8 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.....	42
Chimie (industries) : avenant du 15 février 2012 à l'accord du 21 février 2008 relatif aux modalités de financement par l'OPCA et du DIF	44
Chimie (industries) : avenant du 15 février 2012 au règlement du plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCOI)	47
Dentaires (cabinets) : avenant n° 4 du 9 février 2012 à l'accord du 5 juin 1987 relatif à la prévoyance.....	49
Dentaires (laboratoires de prothèses) : accord du 27 janvier 2012 relatif au développement de la formation professionnelle	50
Experts-comptables et commissaires aux comptes (cabinets) : avenant n° 35 du 10 février 2012 relatif aux salaires à compter du 1^{er} avril 2012.....	69
Hôtels, cafés et restaurants : avenant n° 14 du 1^{er} mars 2012 relatif aux salaires minima à compter du 1^{er} janvier 2012.....	71

Œufs (conditionnement, commercialisation et transformation) : avenant n° 2 du 21 novembre 2011 à l'accord du 27 septembre 2006 relatif à la prévoyance.....	74
Pharmaceutique (répartition) : accord du 5 mars 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012.....	77
Portage de presse : accord du 22 octobre 2008 relatif à la formation professionnelle	81
Portage de presse : avenant du 26 septembre 2011 à l'accord du 22 octobre 2008 relatif à la formation professionnelle	91
Propreté (entreprises) : avenant du 18 janvier 2012 relatif à la prévention des risques professionnels	94
Remontées mécaniques : avenant n° 52 du 30 juin 2011 relatif à l'exercice de l'action syndicale.....	107
Soierie (tissage [Sud-Est, ETAM, ouvriers]) : avenant du 17 novembre 2011 à l'accord du 14 décembre 2009 relatif à la prévoyance.....	109
Sucreries-distilleries : avenant n° 5 du 8 février 2012 relatif à la modification d'articles de la convention et aux rémunérations minimales annuelles garanties	113
Thermiques (équipements [OETAM, cadres, ingénieurs et assimilés]) : accord du 24 février 2012 relatif à la validation des accords conclus par les entreprises dépourvues de délégués syndicaux	120
Tracteurs et matériels agricoles (commerce et réparation) : avenant du 14 décembre 2011 à l'accord du 4 février 2005 relatif à la formation professionnelle.....	126
Tracteurs et matériels agricoles (commerce et réparation) : avenant du 14 décembre 2011 relatif à la commission paritaire nationale pour l'emploi et au financement de la formation	140
Tracteurs et matériels agricoles (commerce et réparation) : avenant du 24 janvier 2012 à l'accord du 17 avril 2008 relatif à la clause de non-concurrence.....	144
Tracteurs et matériels agricoles (commerce et réparation) : avenant du 24 janvier 2012 à l'accord du 22 janvier 1999 relatif à l'aménagement du temps de travail.....	147
Tracteurs et matériels agricoles (commerce et réparation) : avenant du 24 janvier 2012 modifiant la convention.....	150

Brochure n° 3056

Convention collective nationale

IDCC : 1880. – NÉGOCE DE L'AMEUBLEMENT

AVENANT N° 6 DU 11 JANVIER 2012
À L'ACCORD DU 29 MAI 1989 RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1250542M

IDCC : 1880

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour finalité de réajuster les taux de cotisations afin de garantir le maintien des prestations telles que définies par l'accord du 29 mai 1989 et son avenant n° 2 du 21 juin 2005 et de procéder à la redésignation d'AG2R en tant qu'organisme gestionnaire du régime de prévoyance. Il définit également les conditions de mise en œuvre de la portabilité de la prévoyance telle qu'issue de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant s'applique sur l'ensemble du territoire national, dont les DOM et les collectivités d'outre-mer de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et de Saint-Pierre-et-Miquelon, aux rapports entre les salariés et les employeurs dont l'activité professionnelle exclusive ou principale est référencée sous les codes NAF suivants :

ACTIVITÉS ENTRANT DANS LE CHAMP D'APPLICATION de la présente convention	CODE NAF
Commerce de détail de l'ameublement	47.59A
Commerce de détail des luminaires	47.59B
Commerce de détail de tapis et moquettes	47.53Z
Commerce de détail des meubles et sièges en vannerie	47.59A et 47.59B
Centrales et groupements d'achats des professions visées par la présente convention	46.19A
Commerce de gros en ameublement	46.47Z
Intermédiaires du commerce en meubles	46.15Z
Entrepôts d'ameublement	52.10B
Syndicats professionnels des professions entrant dans le champ d'application de la convention	94.11Z
Location de meubles et sièges	77.29Z

Article 2

Taux de cotisation

L'article 2 de l'avenant n° 2 de l'accord de prévoyance est remplacé par l'article suivant :

« Le taux de cotisation global au régime de prévoyance défini dans l'accord du 29 mai 1989 est fixé à 1,16 % de la masse salariale brute totale et par garantie.

Garanties assurées par AG2R Prévoyance : 0,91 % de la masse salariale brute totale.

Garanties assurées par l'OCIRP :

- rente de conjoint : 0,17 % de la masse salariale brute totale ;
- rente d'éducation : 0,08 % de la masse salariale brute totale. »

Article 3

Répartition de la cotisation

L'article 3 de l'avenant n° 2 de l'accord prévoyance est remplacé par l'article suivant :

« Article 3

Taux et répartition de la cotisation

Le taux global du régime financé à 1,16 % de la masse salariale brute totale est appelé selon la répartition suivante :

(En pourcentage.)

GARANTIE	PART EMPLOYEUR	PART SALARIÉ	TOTAL
Décès	0,20	0,03	0,23
Incapacité	–	0,35	0,35
Invalidité	0,25	0,08	0,33
Rente de conjoint OCIRP	0,09	0,08	0,17
Rente d'éducation OCIRP	0,07	0,01	0,08
Total	0,61	0,55	1,16

La cotisation globale de 1,16 % sur le salaire brut est répartie à raison de 0,61 % à la charge de l'employeur et 0,55 % à la charge du salarié. La garantie incapacité temporaire est intégralement financée par le salarié. »

Article 4

Reconduction de la désignation d'AG2R Prévoyance et de l'OCIRP en tant qu'organismes assureurs

Est reconduite par le présent avenant la désignation des organismes assureurs suivants :

- l'AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 35, boulevard Brune, 75680 Paris Cedex 14, en qualité d'organisme assureur des garanties décès, double effet, invalidité absolue et définitive, incapacité temporaire de travail et invalidité ;
- 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, désigné comme organisme assureur de la garantie rente éducation, l'AG2R Prévoyance recevant délégation de l'OCIRP pour appeler les cotisations et régler les prestations.

La désignation des organismes assureurs pourra être réexaminée périodiquement par les parties. En tout état de cause, ce réexamen sera effectué au plus tard 5 ans après la date d'effet du présent avenant, conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale. A cet effet, les partenaires sociaux se réuniront au moins 6 mois avant cette échéance.

Article 5

Changement d'organisme assureur

En cas de dénonciation de la désignation d'AG2R Prévoyance et de l'OCIRP, les indemnités journalières et les rentes invalidité complémentaires, les rentes de conjoint et d'éducation en cours de versement continueront d'être servies jusqu'à leur terme, au niveau atteint à la date d'effet de cette dénonciation.

Les partenaires sociaux, en application de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, organiseront la poursuite des revalorisations sur les bases à définir avec le nouvel organisme assureur qui en prendra la charge.

Le maintien des garanties en cas de décès aux bénéficiaires d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité complémentaires sera assuré par l'AG2R Prévoyance et l'OCIRP ou par le nouvel organisme assureur désigné moyennant le transfert des provisions afférentes à cet engagement.

Article 6

Modifications à l'accord du 29 mai 1989

6.1. Le paragraphe « Garantie invalidité absolue et définitive » de l'article 2 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« – Garantie invalidité absolue et définitive (invalidité de 3^e catégorie)

Tout salarié considéré comme invalide et étant dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, bénéficiera d'un capital égal à 100 % du capital tel que prévu ci-dessus. »

6.2. Dans le paragraphe « Garantie double effet », il est ajouté quatre paragraphes supplémentaires ainsi rédigés :

« La garantie double effet intervient en cas de décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs survivant postérieurement ou simultanément au décès du salarié.

En cas de décès postérieur à celui du salarié, le conjoint ou le partenaire lié par un Pacs ne doivent être ni mariés, ni liés par un Pacs au jour de leur décès.

La prestation double effet est égale au capital décès du salarié. Elle est répartie par parts égales entre les enfants à charge du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs qui étaient initialement à la charge du salarié au jour de son décès.

Le versement de ce capital est subordonné au jour du décès ou du partenaire pacsé par un Pacs à l'existence effective du contrat d'adhésion dont relevait le salarié décédé. »

6.3. Le 3^e alinéa de l'article 3 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Au moment du classement en 2^e et 3^e catégorie d'invalidité par le régime général de sécurité sociale, une rente trimestrielle se substitue à la garantie incapacité temporaire de travail. Son montant est fixé à 75 % du salaire brut, déduction faite des prestations en espèces versées par le régime général de sécurité sociale. »

6.4. Dans l'article 4 « Rente éducation », le chiffre « 25 » est remplacé par le chiffre « 26 ».

6.5. L'article 5 « Rente de conjoint survivant » est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 5

Rente de conjoint survivant

La rente attribuée au conjoint survivant d'un salarié décédé prématurément est accordée dans les conditions prévues par le règlement de l'OCIRP et précisées dans une convention conclue pour son application entre l'OCIRP et l'AG2R Prévoyance.

Le décès du salarié ouvre droit au profit de son conjoint, ou partenaire lié par un Pacs, ou concubin survivant au service :

- d’une rente viagère dont le montant est égal à 60 % des droits (calculés sur la base d’un taux de 4 %) que le salarié aurait acquis de la date de son décès à celle à laquelle il aurait atteint l’âge légal de départ en retraite complémentaire ;
- d’une rente temporaire dont le montant est égal à 60 % des droits acquis par le salarié dans le régime de retraite complémentaire. Elle est versée au bénéficiaire s’il ne peut pas bénéficier immédiatement, au décès du salarié et à taux plein, de la pension de réversion du ou des régimes de retraites complémentaires (ARRCO et/ou AGIRC). Elle cesse d’être servie à l’âge normal prévu pour le paiement de la pension de réversion à taux plein du, ou des, régimes de retraites complémentaires (ARRCO et/ou AGIRC).

Les rentes ci-dessus (temporaire et/ou viagère) sont majorées de 10 % pour chacun des enfants à charge au moment du décès du salarié et tant qu’ils répondent à la définition suivante :

Sont considérés comme tels, indépendamment de la position fiscale, les enfants du salarié, qu’ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- jusqu’à leur 18^e anniversaire, sans condition ;
- jusqu’à leur 26^e anniversaire et ce, 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 établissement et services d’aide par le travail en tant que travailleurs handicapés ;
- sans limitation de durée en cas d’invalidité avant le 21^e anniversaire, équivalente à l’invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu’ils bénéficient de l’allocation d’adulte handicapé et tant qu’ils sont titulaires de la carte d’invalidité civile.

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 partenaire lié par un Pacs ou du concubin, du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu’au moment du décès et si leur autre parent n’est pas tenu au versement d’une pension alimentaire.

5.1. Rente d’orphelin de père et de mère

Il peut être attribué une rente temporaire aux enfants orphelins de père et de mère. Elle est versée tant que l’orphelin répond à la définition de l’enfant à charge précisée à l’article ci-dessus. Toutefois, par dérogation à cet article, la rente est servie sans conditions jusqu’au 21^e anniversaire (au lieu du 18^e anniversaire).

Elle est égale à 50 % des droits reconstitués (calculés sur la base d’un taux contractuel de 4 %) du salarié dans le régime de retraite complémentaire.

5.2. Capital en cas de décès n'ouvrant pas droit à la rente de conjoint survivant

Lorsque le décès du salarié n'ouvre pas droit aux prestations rentes de conjoint, ou de partenaire lié par un Pacs, ou de concubin prévues à l'article ci-dessus, il est prévu le versement au bénéficiaire désigné par le salarié, d'un capital égal à 25 % du salaire moyen annuel brut. »

6.6. L'article 6 « Cotisations » est abrogé.

6.7. Il est rajouté un nouvel article 6 intitulé « Revalorisation » ainsi rédigé :

« Article 6

Revalorisation

En cours de contrat, les prestations incapacité temporaire de travail et invalidité sont revalorisées sur la base de l'évolution du point de retraite AGIRC, dans la limite de 90 % du rendement de l'actif général de l'institution AG2R Prévoyance.

Les rentes éducation OCIRP sont revalorisées chaque année sur décision du conseil d'administration. »

Article 7

Conditions de la mise en œuvre de la portabilité

I. – Dispositions transitoires

Les partenaires sociaux ayant conclu le 14 décembre 2011 l'avenant n° 5 à l'accord « Prévoyance » pour une durée déterminée de 1 an venant à échéance le 31 décembre 2012, les dispositions qu'il contient seront remplacées à compter du 1^{er} janvier 2013 par celles décrites ci-après.

II. – Dispositions applicables à compter du 1^{er} janvier 2013

7.1. Bénéficiaires et garanties maintenues

En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, les salariés cadres et non cadres bénéficient du maintien des garanties prévues au présent avenant.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que les salariés en activité selon la catégorie de personnel à laquelle appartenait le bénéficiaire de la portabilité durant son 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 des garanties prévoyance et frais de santé définies à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Cette renonciation qui est définitive doit être notifiée expressément par écrit à l'ancien employeur, dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail.

Toute révision du présent accord entraînant une modification des garanties, à la hausse comme à la baisse, sera répercutée sur le niveau de couverture des anciens salariés bénéficiaires de la portabilité, selon les mêmes modalités que pour les salariés en activité.

7.2. 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).

7.3. Garantie incapacité temporaire de travail

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.

Les prestations sont versées jusqu'au 1 095^e jour d'incapacité ou jusqu'à la mise en invalidité et au plus tard à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale.

7.4. Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de fin du contrat de travail sous réserve d'avoir été régulièrement déclaré par l'entreprise auprès de l'organisme assureur désigné.

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.

7.5. Paiement des prestations

L'entreprise adhérente adresse à son centre de gestion les demandes de prestations accompagnées des pièces justificatives. Devront en outre être produites le justificatif d'ouverture de droit au régime obligatoire d'assurance chômage et le justificatif de versement de l'allocation chômage.

Les prestations seront versées directement au participant, ou au(x) bénéficiaire(s) en cas de décès.

7.6. Financement de la portabilité

Le maintien du bénéfice des garanties pour la durée intégrale de leur couverture, sans contrepartie de cotisations, est assuré à tous salariés ayant quitté l'entreprise dans les conditions définies à l'article 14 modifié de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008.

7.7. 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 auprès du nouvel organisme assureur.

7.8. Révision du dispositif de portabilité

Le contenu du présent dispositif est susceptible d'évoluer en fonction des interprétations de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 par ses signataires. Ces modifications seront constatées par voie d'avenant à l'accord de prévoyance.

Article 8

Dispositions finales

Les dispositions non modifiées par le présent avenant de l'accord du 29 mai 1989 demeurent en vigueur.

8.1. Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, il entrera en vigueur le premier jour du trimestre civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel* à intervenir dans les meilleurs délais. En tout état de cause, les dispositions de l'article 7 II s'appliqueront à compter du 1^{er} janvier 2013.

8.2. Publicité et formalités de dépôt

Le texte du présent avenant a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application. Il est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation signataire et que les formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail puissent être effectuées par la partie la plus diligente.

8.3. Révision et dénonciation

Les organisations signataires de l'avenant, ou y ayant adhéré, peuvent demander à tout moment sa révision, conformément à l'article L. 2241-6 du code du travail.

Cet avenant peut être dénoncé à tout moment par les organisations signataires avec un préavis de 3 mois dans les conditions prévues par L. 2261-9 du code du travail.

Fait à Paris, le 11 janvier 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNAEM.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;

FS CFDT.

Brochure n° 3279

Convention collective nationale
IDCC : 1801. – SOCIÉTÉS D'ASSISTANCE

AVENANT N° 26 DU 9 MARS 2012
MODIFIANT L'ANNEXE I DE LA CONVENTION

NOR : ASET1250545M
IDCC : 1801

Entre :

Le SNSA,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

Le SNCAPA CFE-CGC ;

Le SNAATAM CFE-CGC ;

La FBA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu, conformément à l'article 6 de la convention collective nationale des sociétés d'assurances, de réviser comme suit le texte de l'annexe I :

« II. – Composition et fonctionnement de la commission

La commission se réunit quatre fois par année civile minimum. Des réunions supplémentaires peuvent être demandées par une ou plusieurs organisations signataires de la présente convention en cas de licenciements pour motif économique d'une importance particulière. En tout état de cause, la commission est informée de tout licenciement économique portant sur plus de 10 salariés.

Les décisions de la commission sont prises sous forme d'un strict paritarisme : la délégation patronale disposant d'un nombre de voix équivalent à celui de l'ensemble des organisations syndicales représentatives des salariés.

Les membres empêchés peuvent être représentés par pouvoir écrit, aucun représentant présent ne pouvant se voir confier plus d'un pouvoir.

Ce(s) pouvoir(s) étant obligatoirement annexé(s) au procès-verbal ou relevé de décisions en cas de vote. »

Le présent accord, qui revêt un caractère normatif, vise les sociétés ainsi que leurs salarié(e)s appliquant la convention collective nationale des sociétés d'assistance.

Fait à Paris, le 9 mars 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609. – ETAM

**AVENANT « SALAIRES » N° 4 DU 20 JANVIER 2012
(BOURGOGNE)**

NOR : ASET1250555M
IDCC : 2609

Entre :

La FFB Bourgogne ;

La CAPEB Bourgogne ;

La fédération Est des SCOP du BTP,

D'une part, et

La CFE-CGC BTP ;

L'URCB CFDT ;

L'UR CGT-FO ;

L'UR CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Bourgogne.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Bourgogne est fixé comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMAL
A	1 452
B	1 541

NIVEAU	SALAIRE MINIMAL
C	1 633
D	1 785
E	1 924
F	2 218
G	2 501
H	2 652

Article 2

Le présent accord entre en vigueur à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 3

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), dépôt des accords collectifs, à Paris 15^e, et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Dijon.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi et de la santé.

Fait à Dijon, le 20 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 1596. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

AVENANT « SALAIRES » N° 14 DU 20 JANVIER 2012
(BOURGOGNE)

NOR : ASET1250556M
IDCC : 1596

Entre :

La FFB Bourgogne ;

La CAPEB Bourgogne ;

La fédération Est des SCOP du BTP,

D'une part, et

L'URCB CFDT ;

L'UR CGT-FO ;

L'UR CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application des articles 12.8 et 12.9 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990, concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Bourgogne applicables à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 2

Les parties signataires du présent accord ont arrêté :

Pour les coefficients 170 et 185 :

– la partie fixe (PF) à 583,515 € ;

– la partie variable (VP) à 4,966 €.

Pour les coefficients 210 à 270 :

- la partie fixe (PF) à 586,362 € ;
- la partie variable (VP) à 4,989 €.

Par dérogation aux articles 12.8 et 12.9 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990, concernant les ouvriers employés par les entreprises visées par le décret du 1^{er} mars 1962, les parties signataires du présent accord ont fixé forfaitairement le barème du coefficient 150, pour un horaire mensuel de 151,67 heures, à 1 401,43 €.

Soit une grille qui s'établit ainsi du coefficient 150 au coefficient 270 :

(En euros.)

CATÉGORIE professionnelle	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMA (pour 151,67 heures)	TAUX HORAIRE
Niveau I			
– position 1	150	1 401,43	9,24
– position 2	170	1 427,21	9,41
Niveau II	185	1 501,53	9,90
Niveau III			
– position 1	210	1 635,00	10,78
– position 2	230	1 733,59	11,43
Niveau IV			
– position 1	250	1 835,21	12,10
– position 2	270	1 933,79	12,75

Article 3

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail (DGT) du ministère du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Dijon.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi et de la santé et au ministre de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire.

Fait à Dijon, le 20 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

AVENANT « SALAIRES » N° 14 *BIS* DU 20 JANVIER 2012
(BOURGOGNE)

NOR : ASET1250559M
IDCC : 1597

Entre :

La FFB Bourgogne ;

La fédération Est des SCOP du BTP,

D'une part, et

L'URCB CFDT ;

L'UR CGT-FO ;

L'UR CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application des articles 12.8 et 12.9 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990, concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Bourgogne applicables à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 2

Les parties signataires du présent accord ont arrêté :

Pour les coefficients 170 et 185 :

– la partie fixe (PF) à 583,515 € ;

– la partie variable (VP) à 4,966 €.

Pour les coefficients 210 à 270 :

– la partie fixe (PF) à 586,362 € ;

– la partie variable (VP) à 4,989 €.

Par dérogation aux articles 12.8 et 12.9 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990, concernant les ouvriers employés par les entreprises non visées par le décret du 1^{er} mars 1962, les parties signataires du présent accord ont fixé forfaitairement le barème du coefficient 150, pour un horaire mensuel de 151,67 heures, à 1 401,43 €.

Soit une grille qui s'établit ainsi du coefficient 150 au coefficient 270 :

(En euros.)

CATÉGORIE professionnelle	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMA (pour 151,67 heures)	TAUX HORAIRE
Niveau I			
– position 1	150	1 401,43	9,24
– position 2	170	1 427,21	9,41
Niveau II	185	1 501,53	9,90
Niveau III			
– position 1	210	1 635,00	10,78
– position 2	230	1 733,59	11,43
Niveau IV			
– position 1	250	1 835,21	12,10
– position 2	270	1 933,79	12,75

Article 3

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail (DGT) du ministère du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Dijon.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi et de la santé et au ministre de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire.

Fait à Dijon, le 20 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 1596. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

AVENANT N° 25 DU 20 JANVIER 2012
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS
(BOURGOGNE)

NOR : ASET1250557M
IDCC : 1596

Entre :

La FFB Bourgogne ;

La CAPEB Bourgogne ;

La fédération Est des SCOP du BTP,

D'une part, et

L'URCB CFDT ;

L'UR CGT-FO ;

L'UR CFTC ;

L'URCBA CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du titre VIII, chapitre I^{er}, de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990, étendue par arrêté ministériel du 12 février 1991, concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les montants des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de la région Bourgogne applicables à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 2

Pour la région Bourgogne, les parties signataires du présent accord ont fixé, en application de l'article 8.18 de la convention collective nationale précitée, le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après.

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ de frais de transport	INDEMNITÉ de trajet
1A (0 à 5 km)	0,57	0,54
1B (5 à 10 km)	1,60	1,51
2 (10 à 20 km)	2,40	2,68
3 (20 à 30 km)	3,95	4,04
4 (30 à 40 km)	5,55	5,66
5 (40 à 50 km)	7,17	6,68

L'indemnité de repas est fixée à 8,70 €, applicable conformément aux modalités prévues dans l'article 8.15 de la convention collective des entreprises de moins de 10 salariés.

Conformément à l'article 8.13 de la convention collective, à chaque zone concentrique correspond une valeur de l'indemnité de frais de transport et une valeur de l'indemnité de trajet, le montant de l'indemnité de repas étant le même pour toutes les zones concentriques.

Article 3

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail (DGT) du ministère du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Dijon.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi et de la santé et au ministre de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire.

Fait à Dijon, le 20 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

AVENANT N° 25 *BIS* DU 20 JANVIER 2012
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS
(BOURGOGNE)

NOR : ASET1250558M

IDCC : 1597

Entre :

La FFB Bourgogne ;

La fédération Est des SCOP du BTP,

D'une part, et

L'URCB CFDT ;

L'UR CGT-FO ;

L'UR CFTC ;

L'URCBA CGT,

D'autre part,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du titre VIII, chapitre I^{er}, de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990, étendue par arrêté ministériel du 12 février 1991, concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les montants des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de la région Bourgogne applicables à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 2

Pour la région Bourgogne, les parties signataires du présent accord ont fixé, en application de l'article 8.18 de la convention collective nationale précitée, le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après.

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ de frais de transport	INDEMNITÉ de trajet
1A (0 à 5 km)	0,57	0,54
1B (5 à 10 km)	1,60	1,51
2 (10 à 20 km)	2,40	2,68
3 (20 à 30 km)	3,95	4,04
4 (30 à 40 km)	5,55	5,66
5 (40 à 50 km)	7,17	6,68

L'indemnité de repas est fixée à 8,70 €, applicable conformément aux modalités prévues dans l'article 8.15 de la convention collective des entreprises de plus de 10 salariés.

Conformément à l'article 8.13 de la convention collective, à chaque zone concentrique correspond une valeur de l'indemnité de frais de transport et une valeur de l'indemnité de trajet, le montant de l'indemnité de repas étant le même pour toutes les zones concentriques.

Article 3

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail (DGT) du ministère du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Dijon.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi et de la santé.

Fait à Dijon, le 20 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

ACCORD DU 13 FÉVRIER 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX À COMPTER DU 1^{ER} MARS 2012
(CENTRE)

NOR : ASET1250540M

IDCC : 1597

Entre :

La CAPEB Centre ;

La FFB Centre ;

La FFIE DR Centre,

D'une part, et

La SFRC FO ;

L'URCB CFDT Centre ;

La fédération BATIMAT-TP CFTC Centre,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application des articles 12.8 et 12.9 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990, concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (entreprises de plus de 10 salariés), les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région centre à compter du 1^{er} mars 2012.

Article 2

Par dérogation aux articles 12.8 et 12.9 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990, concernant les ouvriers employés par les entreprises non visées par le décret du 1^{er} mars 1962, les parties signataires du présent accord ont fixé, forfaitairement, le barème des coefficients 150 et 170, pour un horaire mensuel de 151,67 heures par mois, comme suit.

(En euros.)

CATÉGORIE professionnelle	COEFFICIENT	SALAIRE mensuel	TAUX horaire
Niveau I			
Ouvriers d'exécution :			
– position 1	150	1 403	9,25
– position 2	170	1 426	9,40

Le barème des coefficients 185 à 270, réévalués selon l'accord du 28 septembre 2011, restent en vigueur.

Article 3

Le présent barème pour les coefficients 150 et 170 entrera en application à compter du 1^{er} mars 2012.

Article 4

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

Fait à Orléans, le 13 février 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3041

Convention collective nationale

IDCC : 158. – **TRAVAIL MÉCANIQUE DU BOIS, DES SCIERIES,
DU NÉGOCE ET DE L'IMPORTATION DES BOIS**

Brochure n° 3287

Convention collective nationale

IDCC : 1947. – **NÉGOCE DE BOIS D'ŒUVRE
ET PRODUITS DÉRIVÉS**

ACCORD DU 6 DÉCEMBRE 2011

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : ASET1250549M

PRÉAMBULE

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés ont souhaité mettre en œuvre les dispositions de la loi du 29 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, visant à accroître l'accès de tous à la formation tout au long de la vie professionnelle. A cet effet, elles entendent continuer à mettre en œuvre par le présent accord une politique de formation professionnelle volontariste pour favoriser le développement de la formation professionnelle et répondre aux spécificités des secteurs des industries du bois et de l'importation des bois et aux attentes des salariés en la matière.

Considérant que la formation constitue un enjeu stratégique pour l'emploi et les qualifications, les signataires réaffirment leur volonté de voir mettre en œuvre les mesures adaptées pour que les partenaires sociaux au niveau de la branche définissent les conditions d'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle.

Les signataires considèrent que la formation professionnelle est un moyen essentiel pour favoriser :

- le développement durable de l'emploi ;
- l'évolution professionnelle des salariés ;
- le développement économique des entreprises de la profession.

Ils réaffirment, à ce titre, que la formation professionnelle est indispensable à l'adaptation et au développement des salariés, à leur compétence et à leur professionnalisation, ainsi qu'aux besoins d'adaptation des entreprises.

En effet, les entreprises doivent s'adapter de plus en plus rapidement aux évolutions, exigences et contraintes de marchés qui doivent tenir compte des impératifs et des besoins des consommateurs, de la sauvegarde et de la valorisation des produits, des évolutions des techniques de production et d'approvisionnement, aux exigences de qualité et environnementales.

Afin de pouvoir répondre à ces impératifs et compte tenu des contraintes des politiques nationales, européennes et internationales, les partenaires sociaux ont décidé de définir des modalités de mise en œuvre d'une politique de la formation tout au long de la vie professionnelle afin de permettre aux entreprises et aux salariés de faire face aux défis à venir et tout particulièrement pour prendre en compte :

- les enjeux démographiques dans la profession posés aux entreprises couvertes par le présent accord ;
- les besoins de nouvelles compétences ;
- la nécessité de développer la mise en œuvre d'une politique professionnelle d'apprentissage ;
- la nécessité de préserver et de maintenir l'emploi.

Le présent accord a donc pour objet de définir les axes d'une politique de formation professionnelle permettant d'instaurer une nouvelle dynamique.

A ce titre, les dispositions du présent accord ont notamment pour objectif de continuer à :

- permettre l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle, dans le cadre du droit individuel à la formation, adaptées aux secteurs d'activité ;
- développer l'insertion professionnelle des jeunes et des publics prioritaires en leur permettant de suivre des actions de formation, notamment dans le cadre des contrats et des périodes de professionnalisation ;
- assurer un développement adapté de la formation professionnelle dans les secteurs d'activités visés par le présent accord, notamment à travers la commission paritaire nationale de l'emploi dans le cadre des missions qui lui sont confiées ;
- développer et inciter à recourir au bilan de compétence ;
- développer la formation pour les salariés qui sont en place dans le cadre de la professionnalisation.

Les organisations signataires rappellent que les employeurs doivent mettre en place une politique de formation dans les entreprises permettant à tout(e) salarié(e) l'accès à la formation favorisant leur adaptation, leur qualification, leur professionnalisation et leur évolution professionnelle.

Le présent accord abroge les dispositions de l'accord national du 14 décembre 2004 et de ses avenants relatifs à la formation tout au long de la vie, aux contrats de professionnalisation, à la période de professionnalisation, au tutorat, à l'observatoire des métiers et au droit individuel à la formation.

Le présent accord confirme l'accord du 29 juin 2010 portant sur la création de l'OPCA ayant compétence pour les entreprises et les salariés des professions décrites dans le champ d'application ci-après. Par ailleurs, il est rappelé que l'accord du 29 septembre 2010 confie audit OPCA la collecte des contributions de formation professionnelle continue dans les industries du bois et de l'importation des bois en vue d'assurer la mise en œuvre des politiques de branche des secteurs d'activités définis dans le champ d'application de cet accord.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des activités suivantes.

	RÉFÉRENCE NAPE
Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux ; lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois	5907 / 51.5E
Scieries relevant du régime de travail du ministère du travail	4801 / 20.1A
Parquets	4803 / 20.1A

	RÉFÉRENCE NAPE
Moulures, baguettes	4803 / 20.3Z
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804 / 20.2Z
Production de charbon de bois	24.1G
Panneaux de fibragglos	4804 / 26.6J
Poteaux, traverses, bois injectés	4804 / 20.1A
Application de traitement des bois	4804 / 20.1B
Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805 / 20.4Z
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805 / 20.4Z
Palettes	4805 / 20.4Z
Tourets	4805 / 20.4Z
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multiformes)	4807 / 20.5A
Fibres de bois	4807 / 20.1A
Farine de bois	4807 / 20.1A
Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping	5402 / 36.4Z
Articles de pêche (pour les cannes et lignes)	5402 / 36.4Z
Fabrication d'articles en liège	5408 / 20.5C
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907 / 51.5E
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422 / 51.4S

A l'exception des entreprises dont l'activité principale est consacrée au pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne.

Article 2

Dispositions sur les différents éléments financés

2.1. Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

2.1.1. Principes applicables au contrat de professionnalisation

a) Définition du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée.

b) Durée du contrat de professionnalisation

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

Lorsque le contrat est à durée indéterminée, l'action de professionnalisation est comprise entre 6 mois et 12 mois.

Cependant, ces durées peuvent être portées à 24 mois pour :

- des publics spécifiques notamment les jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;

- des natures de certification ou de formation particulière notamment les formations d'ingénieur, les BTS, les formations diplômantes ou les formations qualifiantes ;
- les contrats ayant pour objet l'obtention d'un CQP dont la durée de formation validée par la CPNE justifie une durée de contrat supérieure à 12 mois ;
- les contrats ayant pour objet l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel, ou d'une qualification professionnelle reconnue soit par accord collectif de branche, soit par décision de la CPNE.

Dans le cas de contrat à durée indéterminée, la durée de l'action de professionnalisation est précisée dans le contrat.

c) Public concerné par le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation peut être conclu avec :

- des jeunes de 16 à 25 ans révolus, qui veulent compléter leur formation initiale ;
- ainsi qu'avec tout demandeur d'emploi âgé d'au moins 26 ans, tout bénéficiaire du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou tout bénéficiaire d'un contrat unique d'insertion, dès lors qu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser son retour vers l'emploi.

Le titulaire du contrat de professionnalisation bénéficie de l'ensemble des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables aux autres salariés, dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de la formation ou du contrat. Le temps consacré à la formation alternée est compris dans l'horaire de travail en vigueur dans l'entreprise.

d) Réalisation de l'action de formation

Pendant la durée du contrat à durée déterminée, et pendant l'action de professionnalisation qui intervient obligatoirement au début du contrat dans le cas d'un contrat à durée indéterminée, le salarié suit une formation professionnelle lui permettant d'acquérir la qualification définie en alternance avec des périodes travaillées en relation avec cet objectif de qualification.

La formation est mise en œuvre par un organisme de formation disposant d'un numéro d'agrément ou lorsqu'elle en dispose par le service de formation de l'entreprise.

Il est rappelé que dispose d'un service de formation interne l'entreprise qui a :

- des locaux identifiés pour délivrer des actions d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements généraux, professionnels et technologiques ;
- des moyens pédagogiques ;
- un ou plusieurs formateurs consacrant tout ou partie de leur temps à la formation.

e) Renouvellement du contrat de professionnalisation

Les contrats de professionnalisation conclus à durée déterminée peuvent être renouvelés une fois si :

- le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire ;
- le bénéficiaire n'a pas pu obtenir la qualification envisagée :
 - soit pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie ;
 - soit en cas de maternité, de maladie ou d'accident du travail, ou de maladie professionnelle ;
 - soit en cas de défaillance de l'organisme de formation.

Dans le cas d'un renouvellement du contrat de professionnalisation avec le même employeur, un nouveau contrat doit être conclu.

En cas de renouvellement, la durée du contrat est fonction du nombre d'heures de formation nécessaires pour l'obtention de la qualification, indépendamment de la durée de formation suivie lors du contrat initial. Dans tous les cas, la durée du contrat renouvelé ne peut être inférieure à la durée minimale légale de 6 mois.

f) Activités saisonnières

Pour l'exercice d'activités saisonnières au sens de l'article L. 1242-2, alinéa 3, deux employeurs peuvent conclure conjointement un contrat de professionnalisation à durée déterminée avec un jeune âgé de 16 à 25 ans, en vue de l'acquisition d'une ou de deux qualifications mentionnées à l'article L. 6314-1.

Une convention tripartite signée par les deux employeurs et le titulaire du contrat est annexée au contrat de professionnalisation. Elle détermine :

- l'affectation du titulaire entre les deux entreprises au cours du contrat, selon un calendrier pré-défini ;
- la désignation de l'employeur tenu de verser la rémunération due au titre de chaque période consacrée par le titulaire aux actions et aux enseignements mentionnés à l'article L. 6325-13 ;
- les conditions de mise en place du tutorat.

La période d'essai prévue à l'article L. 1242-10 est applicable au début de la première période de travail effectif chez chacun des employeurs.

Ce contrat peut être rompu, dans les conditions applicables aux contrats à durée déterminée, à l'initiative de chacune des parties, laquelle prend en charge les conséquences financières éventuelles de cette rupture.

2.1.2. Conditions relatives à la formation

a) Durée de la formation

La durée de la formation dans le cadre du contrat ou de l'action de professionnalisation est au minimum égale à 15 % de la durée du contrat sans pouvoir être inférieure à 150 heures et sans pouvoir excéder plus de 25 % de la durée du contrat.

La durée de la formation pourra être portée au-delà de 25 % de la durée du contrat :

- pour les jeunes 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 ;
- 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) ;
- en raison des exigences de la qualification ou du diplôme préparés.

b) Nature de la formation

La formation suivie dans le cadre d'un contrat de professionnalisation doit permettre au salarié d'acquérir :

- soit une qualification prévue à l'article L. 6314-1 du code du travail ;
- soit une qualification professionnelle établie par la CPNE de la branche ;
- soit une qualification professionnelle reconnue dans les classifications professionnelles des secteurs d'activité concernés ;
- soit un diplôme ou un titre à finalité professionnelle.

La CPNE compétente pour le ou les secteurs considérés définit en tant que de besoin les formations prioritairement prises en charge par l'OPCA 3+.

Les partenaires sociaux seront systématiquement informés des propositions issues des travaux de la CPNE nécessitant un examen en commission paritaire.

2.1.3. Montant de la rémunération assurée au titre du contrat de professionnalisation

Les salariés âgés de moins de 26 ans et titulaires des contrats de professionnalisation perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération calculée en fonction du salaire minimum de croissance.

Ce salaire ne peut être inférieur à 65 % du salaire minimum de croissance pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans et à 80 % du salaire minimum de croissance pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus. Ces rémunérations ne peuvent être inférieures, respectivement à 75 % et 90 % du salaire minimum de croissance, dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Les titulaires des contrats 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 ni au salaire minimum de croissance ni à 85 % de la rémunération du salaire minimum relevant du coefficient prévu par les dispositions de l'accord collectif de branche dont relève l'entreprise.

Les titulaires des contrats de professionnalisation bénéficient de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de leur formation.

2.1.4. Modalités de prise en charge des contrats de professionnalisation

a) Forme du contrat

Le contrat de professionnalisation est établi par écrit sur le formulaire prévu à cet effet.

Un document précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation doit être annexé au contrat de professionnalisation.

b) Demande de prise en charge auprès de l'OPCA 3+

Au plus tard dans les 5 jours qui suivent le début du contrat, l'employeur adresse le contrat de professionnalisation, accompagné du document annexé à ce dernier précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation, à l'organisme paritaire collecteur agréé au titre de la professionnalisation (OPCA).

Dans un délai de 20 jours, l'OPCA se prononce sur la prise en charge financière et vérifie notamment que les stipulations du contrat ne sont pas contraires à une disposition légale ou conventionnelle. Il notifie ensuite à l'employeur sa décision et dépose le contrat, sous une forme dématérialisée, auprès de la DIRECCTE.

En cas de refus de prise en charge au motif que le contrat est contraire à une disposition légale ou conventionnelle, l'OPCA notifie sa décision motivée à l'employeur et au salarié. A défaut de décision de l'organisme paritaire dans les 20 jours, la prise en charge financière est réputée acceptée et le contrat réputé déposé.

c) Rôle du comité d'entreprise

Le comité d'entreprise est informé et consulté sur les conditions de mise en œuvre des contrats de professionnalisation.

2.1.5. Détermination des forfaits financiers de prise en charge

La participation financière de l'OPCA 3+, pour le secteur des industries du bois et de l'importation des bois, est déterminée sur la base des forfaits horaires suivants :

- 25 €, dans la limite du coût réel :
- pour les contrats conclus en vue de l'obtention d'un CQP ;

- ou d'un diplôme ;
- ou d'un titre professionnel mis en place par la branche ;
- 15 €, dans la limite du coût réel, pour les contrats conclus en vue de l'obtention d'une formation « métiers » pour les secteurs d'activités compris dans le champ d'application du présent accord, en cas de formation externe ;
- 12 €, dans la limite du coût réel, pour les contrats conclus en vue de l'obtention d'une formation « métiers » pour les secteurs d'activités compris dans le champ d'application du présent accord, en cas de formation interne ;
- 10 €, dans la limite du coût réel, pour les autres contrats.

Ces forfaits horaires pourront être modifiés pour tenir compte du coût réel lié aux spécificités de certaines formations, en tant que de besoin, par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) des industries du bois et de l'importation des bois.

A l'occasion de chaque décision, le collège des employeurs et celui des salariés doivent disposer d'un nombre égal de voix. Pour égaliser les voix de chaque collège, la règle suivante est appliquée :

- chaque collège dispose au total d'un nombre de voix égal au résultat de l'opération : (nombre de membres présents du collège employeurs) × (nombre de membres présents du collège salariés) ;
- chaque membre dispose ainsi d'un nombre de voix égal au nombre de membres présents du collège auquel il n'appartient pas.

2.2. Période de professionnalisation

Les parties signataires décident de continuer à développer la période de professionnalisation dont l'objet est notamment de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée.

2.2.1. Bénéficiaires des périodes de professionnalisation

Cette période est ouverte :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations, conformément aux priorités définies par la branche professionnelle ;
- aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- aux personnes handicapées ou invalides, bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail. Appartiennent notamment à cette dernière catégorie les travailleurs reconnus handicapés et les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général ;
- aux salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion.

2.2.2. Objet des périodes de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire :

- d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail, c'est-à-dire :
 - soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
 - soit reconnue dans les classifications de la convention collective du travail mécanique du bois ;
 - soit figurant sur une liste établie par la CPNE ;
- ou de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la commission paritaire nationale de l'emploi.

Les périodes de professionnalisation peuvent aussi permettre aux salariés de participer aux actions ayant pour objet de favoriser l'adaptation des salariés à l'évolution des emplois ainsi que leur maintien dans l'emploi, et de participer au développement de leurs compétences.

Cette période de professionnalisation est mise en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualifications recherchées ;
- une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

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

Le bénéfice de la période de professionnalisation est subordonné :

- à la prise en compte, par l'entreprise ou l'établissement, de conditions relatives au nombre de salariés simultanément absents pour cause de formation, afin que le pourcentage de ces salariés ne dépasse pas, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de 50 salariés, le bénéfice de la période de professionnalisation peut être différé, à l'initiative du chef d'entreprise ou du responsable d'établissement lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée, au titre de la professionnalisation, d'au moins 2 salariés ;
- à la décision financière de l'OPCA 3+ de refuser ou d'accepter, en tout ou partie, la demande de financement des actions d'accompagnement et de formation liées à cette période de professionnalisation, demande présentée par l'entreprise conformément au protocole élaboré par l'OPCA 3+.

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

- soit du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 6323-1 du code du travail ;
- soit de l'employeur, après accord écrit du salarié, en application de l'article L. 6321-6 du code du travail.

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

Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du droit individuel à la formation dans la limite de 80 heures sur une même année civile. Dans ce cas, les dispositions de l'article L. 6321-8 sont applicables. Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

2.2.3. Procédure

a) Lorsque le salarié souhaite bénéficier d'une période de professionnalisation

Lorsque le salarié souhaite bénéficier d'une période de professionnalisation, il adresse une demande écrite à l'employeur en précisant l'action de formation souhaitée entrant dans les actions éligibles définies à l'article 2.2.2, la durée, dates et heures de l'action de formation au moins 2 mois avant la date du début de l'action.

Dans un délai de 15 jours au maximum, l'employeur doit informer par écrit le salarié de sa réponse.

1. Soit l'employeur donne son accord pour que l'action se situe pendant le temps de travail.
2. Soit l'employeur demande que l'action de formation intervienne hors temps de travail ; le salarié dispose alors d'un délai de 3 semaines pour modifier par écrit sa demande ; à défaut, il est considéré avoir renoncé à son action de formation.
3. Soit l'employeur diffère sa demande conformément aux dispositions légales. En effet, le bénéfice de la période de professionnalisation peut être subordonné à la prise en compte, par l'entreprise ou l'établissement, de conditions relatives au nombre de salariés simultanément absents pour cause de formation afin que le pourcentage de ces salariés ne dépasse pas, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de 50 salariés, le bénéfice de la période de professionnalisation peut être différé, à l'initiative du chef d'entreprise ou du responsable d'établissement, lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée, au titre de la professionnalisation, d'au moins 2 salariés.

b) Si la période de professionnalisation intervient à l'initiative de l'employeur

Si la période de professionnalisation intervient à l'initiative de l'employeur, celui-ci précise par écrit au salarié l'action de formation, sa durée, les dates et heures. Le salarié dispose d'un délai de réflexion d'au maximum 15 jours pour faire connaître à l'employeur son accord par écrit.

c) Demande de prise en charge, conditions d'un éventuel refus, délai de réponse de l'OPCA

Dans tous les cas, y compris quand la période de professionnalisation est à l'initiative du salarié, sauf en cas de report possible, la demande de prise en charge est adressée par l'employeur dans les 15 jours qui suivent la demande du salarié acceptée par l'employeur (ou modifiée par le salarié en cas d'acceptation de l'employeur conditionnée à une action hors temps de travail) avec l'ensemble des éléments exigés.

L'organisme collecteur agréé ne peut refuser le financement des actions de formation au titre de la professionnalisation que dans les cas énumérés ci-après :

- le salarié ne remplit pas les conditions pour bénéficier d'une période de professionnalisation ;
- l'action de formation ne remplit pas les conditions prévues dans le présent article ;
- insuffisance des fonds disponibles.

L'organisme collecteur doit faire connaître sa réponse à l'employeur et au salarié au plus tard dans les 3 semaines qui suivent la transmission de l'ensemble des éléments requis.

2.2.4. Durée de la période de professionnalisation

La durée minimale des périodes de professionnalisation s'élève, sur 12 mois calendaires et pour chaque salarié en bénéficiant :

- à 14 heures pour les entreprises de moins de 50 salariés ;
- à 35 heures pour les entreprises d'au moins 50 salariés ;
- et à 70 heures pour celles d'au moins 250 salariés.

Ces durées minimales ne s'appliquent pas au bilan de compétences, à la validation des acquis de l'expérience et aux périodes de professionnalisation des salariés âgés d'au moins 45 ans.

Pour les bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion, la durée minimale de la formation reçue dans le cadre d'une période de professionnalisation est fixée à 80 heures.

Est fixée à 120 heures la durée minimale des périodes de professionnalisation prises en compte pour ouvrir droit aux versements au titre de la péréquation du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

2.2.5. Détermination des forfaits financiers de prise en charge

La participation financière de l'OPCA 3+, pour le secteur des industries du bois et de l'importation des bois, est déterminée sur la base des forfaits horaires suivants :

- 49 € pour la ou les formations spécifiques « travail mécanique du bois » ;
- 40 € pour la formation spécifique « opérateur en tonnellerie » ;
- 58 € pour la formation spécifique « chef d'équipe en tonnellerie » ;
- 25 € pour les actions liées aux emplois de production, maintenance, qualité, sécurité, environnement, conducteurs de travaux, ainsi que pour les actions permettant d'accéder à des fonctions nouvelles de chef d'équipe, d'agent de maîtrise ou d'encadrement, et enfin les actions permettant une reconversion professionnelle ;
- 15 € pour les autres actions de formation.

Ces forfaits sont limités aux frais réels. Ils incluent le coût pédagogique et le coût salarial horaire charges patronales incluses.

Ces forfaits horaires pourront être modifiés pour tenir compte du coût réel lié aux spécificités de certaines formations, en tant que de besoin, par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) des industries du bois et de l'importation des bois.

A l'occasion de chaque décision, le collège des employeurs et celui des salariés doivent disposer d'un nombre égal de voix. Pour égaliser les voix de chaque collège, la règle suivante est appliquée :

- chaque collège dispose au total d'un nombre de voix égal au résultat de l'opération : (nombre de membres présents du collège employeurs) × (nombre de membres présents du collège salariés) ;
- chaque membre dispose ainsi d'un nombre de voix égal au nombre de membres présents du collège auquel il n'appartient pas.

2.3. Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

2.3.1. Mise en place de l'observatoire

Pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels, il est rappelé qu'a été institué un observatoire prospectif des métiers et des qualifications pour les secteurs d'activité définis dans le champ d'application du présent accord.

2.3.2. Mission de l'observatoire

- L'observatoire a pour mission, sous le contrôle du comité paritaire de pilotage défini ci-après :
- de recueillir et rassembler les informations existantes concernant l'emploi et la formation ;
 - de mener des études et créer des outils visant à mieux connaître l'évolution qualitative et quantitative des métiers et des emplois, et à mieux connaître les besoins en compétence et en formation qui en découlent ;
 - de diffuser les informations recueillies auprès des entreprises et des fédérations syndicales d'employeurs et de salariés concernées.

2.3.3. Fonctionnement de l'observatoire

L'observatoire exerce sa mission sous l'égide du comité paritaire de pilotage défini ci-après.

Les travaux demandés à l'observatoire sont réalisés par l'AG3+ agissant en tant que cellule technique, qui peut les exécuter elle-même ou en confier la réalisation à un tiers agissant sous son contrôle ou les déléguer, à la demande d'une fédération professionnelle, à l'un de ses « chargés de mission observatoire ».

L'observatoire rend compte périodiquement auprès du comité paritaire de pilotage défini ci-après des travaux qu'il réalise, notamment pour ce qui concerne l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de la branche professionnelle.

2.3.4. Comité paritaire de pilotage

a) Missions

Le comité paritaire de pilotage fixe les orientations de l'observatoire, valide les travaux, et est consulté sur la politique de publication et de diffusion des résultats des travaux de l'observatoire.

b) Fonctionnement

Le comité paritaire de pilotage est composé de 2 représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau national signataire de l'accord qui crée l'observatoire et, côté employeur, d'un nombre de représentants égal à celui du collège salarié.

Il se réunit au moins une fois par an. La convocation doit parvenir aux membres du comité paritaire de pilotage de l'observatoire dans un délai de 15 jours.

La convocation est adressée aux membres du comité paritaire de pilotage de l'observatoire par le secrétariat de celui-ci.

Le secrétariat du comité paritaire de pilotage de l'observatoire est assuré par la délégation patronale.

Les comptes rendus seront rédigés par le secrétariat du comité paritaire de pilotage de l'observatoire et adressés aux membres de celui-ci dans les meilleurs délais.

Le comité paritaire de pilotage de l'observatoire élit en son sein un président et un vice-président dont la durée du mandat est fixée à 2 ans. Le poste de président doit être assuré alternativement par un représentant patronal et un représentant salarié. Le poste de vice-président est automatiquement occupé par un représentant de l'autre collège.

Le vice-président préside les réunions du comité paritaire de pilotage de l'observatoire en cas d'empêchement du président.

La rémunération des représentants au comité paritaire de pilotage de l'observatoire est maintenue. Les frais de déplacements, d'hébergement et de repas sont remboursés selon les modalités fixées pour les participants aux instances de l'OPCA 3+.

2.3.5. Financement de l'observatoire

Les dépenses de fonctionnement de l'observatoire sont financées par les fonds issus de la contribution à la professionnalisation de l'OPCA 3+.

Il est possible pour la section professionnelle bois et ameublement d'acter annuellement un prélèvement sur les fonds propres afin de financer les moyens partagés, notamment les études statistiques et prospectives.

Le montant du financement nécessaire au fonctionnement de l'observatoire est déterminé chaque année par la CPNE des industries du bois et de l'importation des bois réunie en comité paritaire de pilotage de l'observatoire, en fonction des travaux et études demandés, et est transmis à la section professionnelle bois et ameublement.

L'observatoire pourra bénéficier, selon les termes de la convention d'objectifs et de moyens, de financements complémentaires mutualisés.

2.4. Tutorat

Les parties signataires du présent accord considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle.

Elles rappellent que le tuteur est désigné par l'employeur parmi les salariés volontaires qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Le tuteur peut être l'employeur lui-même. Elles précisent que la fonction tutorale a pour objet :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel seront informés du nombre de fonction tutorale exercé sur l'année et sera informé sur le bilan social.

Pour favoriser l'efficacité de cette fonction tutorale, le salarié doit avoir bénéficié, au préalable, d'une préparation et, si nécessaire, d'une formation spécifique.

Cette formation spécifique (coût pédagogique, temps de formation, frais) est prise en charge par l'OPCA 3+ au titre des fonds affectés à la professionnalisation dans les conditions définies par la CPNE et dans la limite des fonds disponibles.

Les organisations signataires incitent les entreprises à promouvoir et à valoriser la fonction tutorale en attribuant le cas échéant une reconnaissance (par exemple gratification, prime de tutorat, réduction du temps de travail).

Chaque tuteur ne pourra assurer l'accompagnement de plus de 3 salariés concernés simultanément par le dispositif de formation.

Il est par ailleurs décidé d'aider les entreprises pour les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale par la prise en charge du temps passé par le salarié tuteur à sa mission notamment pour le temps consacré à l'acquisition par le salarié de connaissances au travers d'actions de formation en situation professionnelle, et à sa collaboration à l'évaluation.

Par contrat ou période de professionnalisation, l'employeur peut demander la prise en charge à l'OPCA 3+, dans les limites des fonds affectés à la professionnalisation, d'un nombre d'heures liés à l'exercice de la mission du salarié tuteur.

Etant entendu que l'OPCA 3+ pourra intervenir dans la limite des dispositions légales qui sont à ce jour :

- 230 € par mois et par salarié en contrat ou en période de professionnalisation, pour une durée maximale de 6 mois. Ce plafond de 230 € est majoré de 50 %, et donc porté à 345 €, lorsque le tuteur est âgé de plus de 45 ans ou qu'il accompagne un salarié appartenant à la catégorie de bénéficiaires visée à l'article L. 6325-1-1, à savoir les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale (code du travail, art. D. 6332-91 modifié) ;
- pour chaque salarié ou pour tout employeur de moins de 10 salariés qui bénéficie d'une action de formation en qualité de tuteur chargé d'accueillir et de guider dans l'entreprise les bénéficiaires des contrats et des périodes de professionnalisation, dans la limite d'un plafond de 15 € par heure de formation et d'une durée maximale de 40 heures ; ces dépenses comprennent les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles ainsi que les frais de transport et d'hébergement.

2.5. Droit individuel à la formation

2.5.1. Principe

Tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation (DIF) d'une durée de 20 heures.

Les salariés sous contrat à durée déterminée bénéficient également du DIF calculé *pro rata temporis* dès lors qu'ils justifient avoir travaillé pendant au moins 4 mois au cours des 12 derniers mois.

Les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée qui justifiaient, au 1^{er} janvier 2005, d'une année d'ancienneté dans l'entreprise qui les emploie ont bénéficié, à compter du 1^{er} janvier 2005, du DIF à hauteur de 20 heures.

Pour les salariés embauchés sous contrat à durée indéterminée à temps plein, au cours de l'année 2004, leur DIF a été calculé, au 1^{er} janvier 2005, *pro rata temporis*.

Les salariés, qui sont titulaires, depuis le 1^{er} janvier 2005, d'un contrat à durée indéterminée à temps plein bénéficient d'un DIF calculé, au 1^{er} janvier de l'année civile qui suit la date d'effet dudit contrat, en fonction du nombre de mois exécutés au titre de leur contrat de travail, *pro rata temporis*.

Le salarié à temps partiel bénéficie du droit individuel à la formation au prorata de son temps de travail par rapport à la durée légale du travail.

2.5.2. Acquisition du droit en cas de suspension du contrat de travail

Pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte.

2.5.3. Cumul des heures de formation

Le nombre d'heures de formation que peut cumuler un salarié au titre du droit individuel à la formation s'apprécie en totalisant le nombre d'heures acquis chaque année et non utilisé par le salarié dans la limite maximale de 120 heures, et ce pendant au maximum 6 ans.

Pour les salariés à temps partiel, le nombre cumulé est égal aux heures acquises chaque année par le salarié au prorata de son temps de travail dans la limite de 120 heures quel que soit le nombre d'années cumulées pour atteindre ce plafond.

Un salarié peut utiliser sur une même année son droit individuel à la formation pour suivre une formation d'une durée supérieure à 20 heures dans la limite de 120 heures, s'il a cumulé un nombre d'heures au moins équivalent à la durée de la formation.

Un salarié à temps partiel peut utiliser son droit individuel à la formation pour une durée supérieure au nombre d'heures acquis par lui au cours de l'année en cours, s'il a cumulé au cours des années précédentes dans la limite de 120 heures, sans limitation de nombre d'années, un nombre d'heures au moins équivalent à la durée de la formation.

2.5.4. Utilisation du droit individuel à la formation

Il appartient au salarié de prendre l'initiative d'utiliser son droit individuel à la formation. Il doit obtenir l'accord de son employeur sur la formation souhaitée, sa durée, les dates et heures de l'action de formation.

Si le salarié adresse une demande écrite d'utilisation de son droit individuel à la formation conformément aux modalités du présent accord, l'absence de réponse de l'employeur dans un délai de 1 mois est considérée comme valant acceptation du choix de l'action de formation, de sa durée, des dates et heures de l'action de formation.

Accord de l'employeur et du salarié

Le commun accord du salarié et de l'employeur est formalisé par écrit.

L'accord écrit doit préciser la date d'embauche du salarié dans l'entreprise, l'action de formation retenue, sa durée, les dates et heures de l'action.

Le document écrit est transmis à l'OPCA 3+ qui vérifie les droits acquis par le salarié et la conformité de l'action de formation aux orientations prioritaires définies à l'article 2.5.5. L'OPCA 3+ informe l'employeur et le salarié de la prise en charge de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation du salarié.

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

Les heures de formation suivies en dehors du temps de travail ne constituent pas un temps de travail. Elles donnent lieu au versement de l'allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette du salarié pour le temps correspondant selon les modalités fixées par décret.

Refus de l'employeur

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

Après le refus par l'employeur 2 années civiles consécutives, le salarié peut s'adresser à l'organisme paritaire collecteur du congé individuel de formation pour demander la prise en charge de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis pour la prise en charge par ledit organisme.

2.5.5. Actions de formation prioritaires au titre du droit individuel de formation

Les organisations signataires décident de retenir des actions de formation pouvant favoriser l'évolution professionnelle du salarié, sa polyvalence et sa qualification. Il s'agit de formations techniques ou professionnelles en lien avec les métiers ou emplois existants dans les secteurs d'activités de l'entreprise concernée entrant dans le champ d'application de l'accord.

Sont également prioritaires :

- les actions de formation permettant au salarié de découvrir ou maîtriser les nouvelles technologies ou une ou plusieurs langues ;
- les actions de formations « communications » et liées à l'informatique ;
- les actions de formation correspondant à une reconnaissance professionnelle paritaire ou un certificat de qualification professionnelle figurant sur la liste établie par la CPNE.

Peuvent également être prioritaires les actions de bilan de compétences et les actions de validation des acquis de l'expérience répondant aux critères ci-dessus.

2.5.6. Prise en charge du droit individuel à la formation

Le DIF peut être financé, selon les dispositions de l'accord du 29 septembre 2010 relatif à la collecte des contributions de formation professionnelle continue dans les industries du bois et de l'importation des bois, par le 0,5 % pour les entreprises de plus de 10 salariés et par le 0,15 % pour les entreprises de moins de 10 salariés pour des actions de formation reconnues prioritaires par la branche professionnelle à l'article 2.5.5 du présent accord.

A cet effet, l'OPCA 3+ aura pour mission d'assurer :

- la gestion mutualisée des fonds correspondant aux contributions affectées au droit individuel à la formation ;
- la prise en charge des actions au titre du DIF conformément aux modalités définies dans le présent accord, et ce dans la limite des fonds collectés et disponibles.

2.5.7. Utilisation du droit individuel à la formation au moment de la rupture de son contrat de travail

En cas de licenciement, sauf licenciement pour faute lourde, le salarié peut demander à suivre :

- soit une action de bilan de compétences ;
- soit une action de validation des acquis de l'expérience ;
- soit une action de formation,

d'une durée au plus équivalente à ses droits acquis au titre du droit individuel à la formation.

Le salarié doit faire sa demande à l'employeur par écrit avant la fin du préavis, que le préavis soit travaillé ou qu'il y ait eu dispense d'exécuter le préavis par l'employeur.

L'employeur informe l'OPCA 3+ des contributions du droit individuel à la formation.

L'employeur précise dans la lettre de notification du licenciement (sauf faute lourde) les droits acquis par le salarié au titre de son droit individuel à la formation.

Cette lettre indiquera également la possibilité offerte au salarié de demander avant la fin du préavis une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

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

2.5.8. Portabilité du droit individuel à la formation après la rupture de son contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail 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 (pendant l'exécution de son contrat de travail ou au moment de la rupture) :

- chez son nouvel employeur au cours des 2 années suivant son embauche ;
- pendant sa période de chômage.

2.5.8.1. Utilisation du DIF chez le nouvel employeur

Lorsque le salarié en fait la demande auprès de son nouvel employeur, les heures de DIF non utilisées chez son ancien employeur peuvent être utilisées au cours des 2 années suivant son embauche.

Le salarié peut utiliser son DIF dans les conditions suivantes :

- après accord de l'employeur, pour financer tout ou partie, d'une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation ;
- même sans l'accord de l'employeur pour financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation relevant des priorités de branche.

Lorsque le salarié et l'employeur sont en désaccord, l'action se déroule hors temps de travail et l'allocation de formation n'est pas due.

Lorsque la formation est prise en charge, elle l'est par l'OPCA dont relève le nouvel employeur sur la base du montant du forfait défini par décret.

2.5.8.2. Utilisation pendant une période de chômage

Si le salarié dont le contrat de travail a été rompu n'a pas retrouvé d'emploi, il peut demander à bénéficier de ses heures de DIF pour réaliser une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation. La mobilisation de la somme se fait en priorité pendant la période de prise en charge par Pôle emploi. Cette utilisation se fait en accord avec le référent chargé de l'accompagnement de l'intéressé.

L'OPCA compétent est celui dont relève l'entreprise dans laquelle le demandeur d'emploi a acquis ses droits à DIF.

Article 3

Rôle de la section professionnelle de l'OPCA 3+ pour les différentes formations

3.1. Mutualisation

La participation de chaque entreprise sera mutualisée au niveau national auprès de l'OPCA 3+ et gérée par la section professionnelle paritaire « bois et ameublement ».

3.2. Missions de la section

La section professionnelle paritaire de l'OPCA 3+ a pour rôle les actions définies par l'accord du 29 juin 2010, portant création de l'OPCA 3+ et de ses statuts et son règlement intérieur, à savoir notamment :

- assurer l'application et le suivi des politiques de formation professionnelle en lien avec les commissions paritaires professionnelles compétentes (CPNE, CPNF) ;
- assurer le suivi et le bilan de la mise en œuvre des actions la concernant ;
- conduire la réflexion sur les besoins spécifiques des branches professionnelles concernées ;
- développer une politique incitative d'insertion professionnelle des jeunes par les contrats de professionnalisation et par les contrats d'apprentissage ;
- développer une politique incitative relative à la professionnalisation et à la sécurisation des parcours professionnels ;
- gérer financièrement conformément aux dispositions des accords de branche, les contributions visées à l'article 4.10 de l'accord constitutif de l'OPCA 3+ dans le cadre de comptes distincts correspondant aux diverses contributions relevant de son champ professionnel ;
- se prononcer, conformément à l'article L. 6332-16 du code du travail, sur le financement des centres de formation d'apprenti.

Article 4

Dispositions diverses

4.1. Date d'effet

Le présent accord prend effet à compter de la date de sa signature. Il s'appliquera aux contributions dues pour le 28 février 2012. Les parties conviennent de se rencontrer en cas de difficulté d'application du présent accord.

4.2. Dépôt et extension

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au greffe du conseil des prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

L'ensemble des partenaires sociaux de la profession recevront copie des récépissés de dépôt et de la demande d'extension.

4.3. Clause de sauvegarde

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec des dispositions ultérieures de nature législatives, réglementaires ou conventionnelles, ayant une incidence sur le présent accord postérieures à sa date de signature.

Dans cette hypothèse, les partenaires sociaux signataires du présent texte conviennent de se réunir afin de procéder au réexamen de ces dispositions.

Les parties signataires s'engagent à ce que les partenaires sociaux examinent les différents accords existants relatifs à la formation professionnelle pour mesurer les éventuelles répercussions sur le présent accord et les suites à y donner.

4.4. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

4.5. Adhésion

Toute organisation syndicale ou toute entreprise peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article L. 2261-3 du code du travail.

4.6. Négociations sur les autres thèmes relatifs à la formation professionnelle

Les partenaires sociaux conviennent d'ouvrir des négociations, dans le courant de l'année 2012, sur la validation des acquis et de l'expérience (VAE), l'entretien professionnel, le bilan de compétence, le tutorat et le passeport formation, afin de compléter les dispositions du présent accord.

Fait à Paris, le 6 décembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNB ;

FBT ;

SISP ;

CB ;

FNSL ;

FNIMTMB ;

FNMIAMB ;

GPFFB ;

SNPCBCF ;

SEI ;

FFT ;

FNIB ;

UNFFB ;

FABOMU ;

UFFEP ;

GIFAP ;

SNIELB ;

SNFMF ;

SNAPB ;

FIFAS.

Syndicats de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

FNCB CFDT ;

FG FO ;

FIBOPA CFE-CGC.

Brochure n° 3108

Convention collective nationale
IDCC : 44. – INDUSTRIES CHIMIQUES

AVENANT DU 15 FÉVRIER 2012
À L'ACCORD DU 8 NOVEMBRE 2004 RELATIF À LA FORMATION
PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : ASET1250543M

IDCC : 44

Entre :

L'UIC ;

La FNIEEC ;

La CSP ;

La FIPEC ;

La CSR ;

La FNCG ;

La FEBEA,

D'une part, et

La FCE CFDT ;

La FCMTE CFTC ;

La CFE-CGC chimie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les parties signataires, par le présent avenant, modifient certaines des dispositions relatives à la formation professionnelle applicables dans la branche des industries chimiques afin de tenir compte de la loi du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels.

L'alinéa 4 de l'article 14.4 de l'accord du 8 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les industries chimiques est remplacé, pour ce qui concerne les durées minimales des périodes de professionnalisation ouvrant droit à un financement par l'OPCA de branche, par les dispositions ci-après.

Article 1^{er}

Durée des périodes de professionnalisation

Dans la limite des fonds disponibles, la durée minimale des périodes de professionnalisation permettant un financement par l'OPCA de branche est fixée comme indiqué ci-après :

- entreprises de 250 salariés et plus : durée minimale de 70 heures sur une période de 12 mois calendaires ;
- entreprises de 1 à 249 salariés : durée minimale de 35 heures sur une période de 12 mois calendaires ;
- périodes de professionnalisation réalisées dans le cadre des actions collectives proposées par l'OPCA et des actions spécifiques prioritaires de branche décidées par la CPNE :
 - pour les entreprises de moins de 50 salariés : pas de durée minimale ;
 - pour les salariés âgés de 45 ans et plus, quel que soit l'effectif de l'entreprise : pas de durée minimale ;
- périodes de professionnalisation bénéficiant à des salariés âgés de 45 ans et plus et réalisées dans les autres cas : durée minimale de 35 heures sur une période de 12 mois calendaires ;
- périodes de professionnalisation s'inscrivant dans une action de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou relatives à la réalisation d'un bilan de compétences : pas de durée minimale quel que soit l'effectif de l'entreprise.

La CPNE peut modifier la durée de périodes de professionnalisation définies ci-dessus pour l'année en cours et proposer des modifications, pour les années suivantes, sur ces durées qui seront examinées lors d'une réunion paritaire convoquée dans un délai de 6 mois.

Article 2

Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux entreprises relevant du champ d'application professionnel de la convention collective nationale des industries chimiques.

Article 3

Dates, modalités d'application

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, est applicable aux contrats et périodes de professionnalisation conclus à compter du premier jour du mois suivant la date de sa signature.

Fait à Puteaux, le 15 février 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3108

Convention collective nationale
IDCC : 44. – INDUSTRIES CHIMIQUES

AVENANT DU 15 FÉVRIER 2012
À L'ACCORD DU 21 FÉVRIER 2008 RELATIF AUX MODALITÉS
DE FINANCEMENT PAR L'OPCA ET DU DIF

NOR : ASET1250546M
IDCC : 44

Entre :
L'UIC ;
La FNIEEC ;
La CSP ;
La FIPEC ;
La CSR ;
La FNCG ;
La FEBEA,
D'une part, et
La FCE CFDT ;
La FCMTE CFTC ;
La CFE-CGC chimie,
D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les parties signataires, par le présent avenant, modifient certaines dispositions relatives à la formation professionnelle applicables dans la branche des industries chimiques afin de tenir compte des évolutions intervenues ces dernières années, dont la décision de la CPNE des industries chimiques du 27 avril 2011 relative à la création d'un dispositif de certificats de qualification professionnelle (CQP) pour la branche.

Le présent avenant définit, conformément à l'article L. 6332-14 du code du travail, les modalités de prise en charge financière par l'OPCA de branche des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation prévues dans les contrats et les périodes de professionnalisation mis en place par les entreprises des industries chimiques.

L'article 1^{er} de l'accord du 21 février 2008 relatif aux modalités de financement par l'OPCA de branche de la professionnalisation et du DIF dans les industries chimiques est remplacé, pour ce qui concerne les forfaits pour les contrats et périodes de professionnalisation, par les dispositions ci-après.

Les dispositions pour la formation des tuteurs et pour l'exercice de la fonction tutorale restent inchangées.

Article 1^{er}

Forfaits pour les contrats et périodes de professionnalisation

Dans le cadre d'un contrat ou d'une période de professionnalisation, l'OPCA de branche versera les forfaits suivants dans la limite des fonds disponibles.

1. Pour les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation

Pour les formations théoriques se déroulant en salle : 10 € de l'heure.

Pour les formations techniques se déroulant en atelier ou laboratoire et nécessitant l'utilisation de machines ou installations lourdes ainsi que des produits et des matériaux coûteux : 15 € de l'heure. Relèvent également de cette catégorie les actions de formation à contenu technique, utilisant les nouvelles technologies de l'information, mises en place par la profession après avis du comité paritaire chimie de l'OPCA de branche.

L'OPCA de branche majorera les forfaits définis ci-dessus de 30 % pour les périodes de professionnalisation et les contrats de professionnalisation qui préparent à un certificat de qualification professionnelle (CQP) des industries chimiques. Ces majorations ne se cumulent pas avec d'autres majorations prévues par accord de branche.

En complément, les contrats et les périodes de professionnalisation qui préparent à un CQP ouvriront droit :

- pour l'action de positionnement du salarié réalisée au début de la période de professionnalisation dans le respect des règles définies par la CPNE des industries chimiques : à un forfait positionnement dont le montant en euros est équivalent à 3 heures par salarié ⁽¹⁾ ;
- pour l'action d'évaluation des compétences réalisée par l'évaluateur habilité par la CPNE des industries chimiques dans le respect des règles définies par la CPNE des industries chimiques : à une prise en charge plafonnée de 400 € par salarié.

Afin de favoriser le développement de la formation tout au long de la vie dans les entreprises de moins de 50 salariés, la prise en charge financière des périodes de professionnalisation concernant des actions collectives proposées par l'OPCA de branche ou des actions spécifiques prioritaires de branche décidées par la CPNE s'effectuera, dans la limite des fonds disponibles, sur la base de :

- la totalité des coûts pédagogiques négociés par l'OPCA de branche pour les entreprises de moins de 10 salariés ;
- 50 % des coûts pédagogiques négociés par l'OPCA de branche pour les entreprises de 10 à 49 salariés.

2. Pour la VAE : 2 000 € pour l'accompagnement du salarié par un organisme extérieur et pour les frais de jury VAE.

Pour les VAE relatives aux CQP des industries chimiques, sera également financée par l'OPCA de branche l'action d'évaluation des compétences réalisée par un évaluateur habilité par la CPNE des industries chimiques dans le respect des règles définies par la CPNE des industries chimiques. Il est créé une prise en charge plafonnée de 400 € par salarié pour cette action.

3. Pour les bilans de compétence : 1 500 €.

La CPNE peut modifier pour l'année en cours le montant des forfaits de prise en charge des contrats et des périodes de professionnalisation définis ci-dessus, et proposer des modifications, pour les années suivantes, du montant de ces forfaits qui seront examinées lors d'une réunion paritaire convoquée dans un délai de 6 mois.

(1) Soit, pour une formation théorique : $(10,00 \text{ €} + 30 \%) \times 3 = 39,00 \text{ €}$.

Soit, pour une formation technique : $(15,00 \text{ €} + 30 \%) \times 3 = 58,50 \text{ €}$.

Article 2

Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux entreprises relevant du champ d'application professionnel de la convention collective nationale des industries chimiques.

Article 3

Dates, modalités d'application

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, est applicable aux contrats et périodes de professionnalisation conclus à compter du premier jour du mois suivant la date de sa signature.

Les forfaits relatifs à l'évaluation des compétences des candidats à un CQP des industries chimiques sont applicables aux contrats et aux périodes de professionnalisation conclus à compter du 1^{er} juillet 2011.

Fait à Puteaux, le 15 février 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3108

Convention collective nationale
IDCC : 44. – INDUSTRIES CHIMIQUES

AVENANT DU 15 FÉVRIER 2012
AU RÈGLEMENT DU PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE
COLLECTIF INTERENTREPRISES (PERCOI)

NOR : ASET1250544M
IDCC : 44

Entre :
L'UIC ;
La FNIEEC ;
La CSP ;
La FIPEC ;
La CSR ;
La FNCG ;
La FEBEA,

D'une part, et
La FCE CFDT ;
La FCMTE CFTC ;
La CFE-CGC chimie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les parties signataires de l'accord du 8 avril 2009 portant création d'un plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCOI) dans les industries chimiques conviennent de modifier l'article 4 du règlement annexé à cet accord.

Cet article est désormais rédigé comme suit :

« Article 4

Ressources du plan

La réalisation du plan est assurée au moyen des ressources suivantes :

- capitaux provenant des réserves spéciales de participation ;
- versements volontaires des salariés au plan ;
- contribution de l'entreprise au plan (abondement) ;
- affectation totale ou partielle, par les salariés de leur prime d'intéressement ;

- droits transférés d'un compte épargne-temps ;
- en l'absence de compte épargne-temps dans l'entreprise, les jours de repos non pris par les salariés, dans la limite de 5 jours par an ⁽¹⁾ ;
- sommes précédemment détenues dans un plan d'épargne interentreprises ou dans un plan d'épargne d'entreprise qu'elles soient disponibles ou indisponibles ;
- sommes en provenance d'autres PERCO ou PERCOI ;
- produits du portefeuille et avoirs fiscaux y afférents. »

Le présent avenant prend effet à compter de sa signature.

Le reste du règlement reste inchangé.

Le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et au conseil des prud'hommes de Nanterre.

Fait à Puteaux, le 15 février 2012.

(Suivent les signatures.)

(1) Conformément à l'article L. 3334-8 du code du travail, le congé annuel ne peut être affecté au dispositif du PERCOI que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables. Les sommes ainsi affectées sont exonérées d'impôt sur le revenu (art. 81 du code général des impôts) et des cotisations sociales salariales et patronales au titre des assurances sociales et des allocations familiales (art. L. 242-4-3 du code de la sécurité sociale).

Brochure n° 3255

Convention collective nationale
IDCC : 1619. – CABINETS DENTAIRES

AVENANT N° 4 DU 9 FÉVRIER 2012
À L'ACCORD DU 5 JUIN 1987 RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1250533M
IDCC : 1619

Entre :

La CNSD ;

La FSDL ;

L'UJCD,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La FNISPAD,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

OBJET

Modification du taux de la cotisation de la garantie décès - incapacité - invalidité

Nouvelle rédaction de l'article 11 « Cotisations » :

« Article 11

Cotisations

Les dispositions de l'accord concernant le financement du régime de prévoyance sont remplacées par les dispositions suivantes à compter du 1^{er} janvier 2012 :

La cotisation du régime de prévoyance conventionnel est fixée à 1,36 % réparti de la manière suivante : 0,45 % à la charge du salarié et 0,91 % à la charge de l'employeur. »

Fait à Paris, le 9 février 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3254

Convention collective nationale
IDCC : 993. – **PROTHÉSISTES DENTAIRES
ET PERSONNELS DES LABORATOIRES
DE PROTHÈSES DENTAIRES**

ACCORD DU 27 JANVIER 2012
RELATIF AU DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1250541M
IDCC : 993

Entre :

L'UNPPD,

D'une part, et

La CGT ;

La CGT-FO ;

La FNISPAD,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Une actualisation de l'accord sur le développement de la formation professionnelle dans les laboratoires de prothèse dentaire en annexe de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et laboratoires de prothèse dentaire, conformément à l'avenant ci-joint, interviendra à la date de parution de l'arrêté ministériel d'extension au *Journal officiel*.

TITRE I^{ER}

OBJET

Les signataires rappellent :

- que le secteur de la fabrication de prothèse dentaire est confronté à de profondes mutations, industrielles et économiques, et évolue dans un contexte de marché en transformation et fortement concurrentiel ;
- que ces évolutions ont des incidences sur l'organisation des entreprises, les processus de production et sur l'évolution des emplois ;
- que l'adaptation du secteur ne pourra se faire sans une nécessaire évolution de la gestion des ressources humaines, élément déterminant de compétitivité et de performance des laboratoires de prothèse dentaire ;

- que les laboratoires de prothèse dentaire rencontrent des difficultés de recrutement de personnel qualifié ;
- que le secteur de la fabrication des prothèses dentaires souhaite anticiper les mutations et agir en véritable acteur de son devenir au lieu de subir les évolutions et les nouveaux enjeux de la compétition internationale ;
- que le secteur de la fabrication de prothèse dentaire sera très rapidement confronté à un départ massif de compétences lié à la situation démographique.

C'est pourquoi :

- ils considèrent comme important l'évolution professionnelle nécessaire des salariés des laboratoires de prothèse dentaire ;
- ils réaffirment leur volonté d'aborder les problèmes emploi/formation dans leur globalité et de prendre en compte l'évolution des organisations de travail ;
- ils confirment la nécessité d'accompagner l'élévation globale du niveau de compétences individuelles et collectives, la recherche de polyvalence et le développement de la polycompétence ;
- ils entendent renforcer les moyens et dispositions mis en place pour assurer une politique de branche innovante et préparer l'avenir ;
- ils expriment leur volonté de favoriser le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle et le renforcement des compétences dans le cadre d'une démarche emploi/formation cohérente, adaptée aux priorités du secteur ; notamment préserver l'emploi.

En tant que de besoin, la CPNE examinera la cohérence des différents accords de branche liés à la formation et leurs éventuelles solutions et transmettra le résultat de ses travaux aux partenaires sociaux.

Les signataires précisent que le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés relevant de la convention collective des prothésistes dentaires et personnels de laboratoires de prothèse dentaire.

TITRE II

DÉSIGNATION DE L'OPCA

Les parties signataires de la branche des prothésistes dentaires et personnels de laboratoires de prothèse dentaire désignent l'OPCA ci-après nommée OPCALIA, dont le siège social est situé au 47, avenue de l'Opéra, 75002 Paris, comme OPCA de la branche pour recevoir les contributions destinées au financement de la formation professionnelle continue au titre de la professionnalisation, du DIF et du plan de formation des laboratoires de moins de 10 salariés ainsi que des laboratoires de plus de 10 salariés.

Cette désignation repose sur la possibilité pour la branche des prothésistes dentaires de disposer à la fois d'une capacité de gestion sur son champ professionnel et de bénéficier des moyens politiques et techniques mis à sa disposition par OPCALIA, pour développer la formation des salariés des entreprises de la branche.

TITRE III

PROSPECTIVE DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS DANS LE SECTEUR DE LA FABRICATION DE PROTHÈSE DENTAIRE

Confirmant leur volonté d'accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels, les signataires conviennent de la nécessité de poursuivre et de renforcer les démarches de prospective des métiers et des qualifications déjà engagées au niveau de la branche.

Article 1^{er}

Contexte

1.1. Une branche professionnelle en mutation

Le secteur de la fabrication de prothèse dentaire se caractérise par :

- un large champ d'activités complémentaires et de métiers liés à la conception, la fabrication et la commercialisation de prothèse dentaire ;
- une grande diversité de produits et de matériaux ;
- une atomisation du secteur avec une forte prédominance de TPE, PME/PMI ;
- une forte concurrence des importations.

1.2. Des compétences qui évoluent

De nombreux métiers et qualifications sont en train d'évoluer très rapidement du fait de l'évolution des marchés ou de l'introduction de nouvelles techniques ou technologies.

Article 2

Observatoire des métiers et des qualifications

2.1. Objet

Notre secteur professionnel doit être en capacité d'exprimer ses besoins en formation et en qualification, notamment pour les métiers en mutation, pour que la politique emploi/formation et l'offre de formation s'organisent autour de ses priorités et répondent aux besoins des entreprises et aux attentes des salariés.

Compte tenu de la conjoncture, du contexte spécifique au secteur de la fabrication de prothèse dentaire et parce que les problèmes emploi/formation rencontrés présentent des similitudes d'une région à l'autre, il est convenu de concevoir le projet à l'échelle de la branche.

Par ailleurs, compte tenu que de nombreuses entreprises déclarent avoir du mal à élaborer leur politique emploi/formation et que l'on recense peu de fonctions de ressources humaines clairement identifiées, il s'agira de :

- mettre à la disposition de la branche et des entreprises des informations simples et cohérentes ;
- anticiper ces évolutions en matière d'emploi/formation par une démarche plus formalisée ;
- offrir un outil d'aide à la décision pour la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE), les entreprises, les partenaires sociaux de la branche et tous ceux qui contribuent à la remise en adéquation des besoins et de l'offre de recrutement ou de formation pour le secteur.

2.2. Comité paritaire de pilotage

2.2.1. Composition

Un comité paritaire de pilotage de l'observatoire est créé.

Il est composé de deux membres de chaque organisation nationale représentative de salariés signataire de cet accord et d'un nombre égal de représentants des employeurs désignés par les organisations signataires.

2.2.2. Modalités de fonctionnement

Le comité paritaire de pilotage se réunit au moins deux fois par an.

Les travaux du comité paritaire de pilotage s'inscriront notamment dans le prolongement de ceux des autres commissions paritaires en charge des questions d'emploi/formation et de toute étude formulée par la CPNE.

Les organisations patronales s'engagent à :

- convoquer les membres du comité paritaire de pilotage ;
- préparer les documents nécessaires au bon déroulement de la séance et transmettre les documents préparatoires aux membres du comité ;
- assurer le secrétariat des séances.

Les remboursements seront assurés par l'OPCA désigné par la branche sur les bases et modalités pratiquées par celle-ci.

2.2.3. Missions

Missions confiées à l'observatoire par la branche de :

- collecter et synthétiser les informations sur les métiers, les emplois et leurs qualifications, ainsi que les conclusions et recommandations qu'en tire la CPNE en matière de formation professionnelle, afin de les mettre à disposition de la branche ;
- contribuer à identifier les facteurs risquant d'affecter les métiers du secteur par une mise à disposition d'outils et d'aide au diagnostic ou d'études ciblées sur les métiers en émergence ou en forte mutation ;
- constituer une instance de réflexion prospective et de partage d'information et d'analyses autour des métiers de la branche ;
- conduire des études ponctuelles visant à permettre une politique prospective des emplois et notamment des études démographiques ;
- produire des données annuelles à la branche à destination de la CPNE ;
- transmettre à la branche les priorités qui seraient nécessaires tant en termes de publics à cibler que de formations. Cette contribution devra permettre aux partenaires sociaux de la branche d'élaborer les orientations triennales de la formation professionnelle.

2.3. Modalités de mise en œuvre

Afin d'assurer cette démarche de veille prospective, il s'agira :

- de recenser les données quantitatives et qualitatives concernant l'évolution des métiers ou des qualifications concernant la branche ;
- d'assurer le recueil et la synthèse des informations nécessaires pour l'élaboration de documents de synthèse.

La gestion technique de l'observatoire est déléguée à l'OPCA désigné, qui se rapprochera des ministères concernés, des organismes institutionnels et des organismes de la branche pour compléter ses informations notamment : AFPA, Pôle emploi, APEC, CERAQ, DARES, DATAR, DGEFP, INSEE, Unédic...

Article 3

Préparer l'avenir

Les signataires confient à la CPNE le soin :

- d'examiner chaque année l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles en tenant compte notamment des travaux réalisés dans le cadre de la démarche d'observation prospective des métiers et des qualifications ;
- de réfléchir aux moyens d'actions pour accompagner ou anticiper ces évolutions, notamment en matière de formation :
 - diagnostic des besoins en qualification et en compétences notamment pour les publics cibles ;
 - inventaire de l'existant en matière de formation et d'outils pédagogiques ;
 - construction de dispositifs innovants ;

- définition de l'organisation et du suivi des dispositifs ;
- construction d'un plan de communication sur les travaux conduits.

Les conclusions de ces travaux seront intégrées dans le rapport de branche.

TITRE IV

PARCOURS PROFESSIONNELS

Dans un délai de 1 an à partir du présent accord, les partenaires sociaux définiront, dans le cadre de la CPNE, les modalités complémentaires qui devraient être mises en œuvre. Ces dispositions figureront en annexe du présent accord.

Article 4

Entretien professionnel

L'entretien professionnel a pour finalité de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et compte tenu des besoins de l'entreprise.

Tout salarié ayant au moins 2 ans d'activité dans une même entreprise bénéficie, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise sur la nécessité d'actions de formation, soit pour permettre l'adaptation à l'évolution dans l'emploi, soit pour favoriser un changement d'emploi. Cet entretien professionnel a lieu soit à l'initiative de l'employeur ou de son représentant, soit à l'initiative du salarié, et si l'employeur le souhaite, avec un concours technique extérieur.

L'ancienneté de 2 ans s'apprécie au 1^{er} janvier suivant la signature du présent accord.

Au cours de cet entretien, pourront être abordés les points suivants :

- information sur les dispositifs relatifs à la formation et à l'orientation des salariés tout au long de leur vie professionnelle ;
- conditions de formation pendant ou en dehors du temps de travail ;
- identification des objectifs de professionnalisation pour améliorer les compétences du salarié ou renforcer sa qualification en vue d'anticiper l'évolution des technologies et l'organisation propre de l'entreprise ;
- initiative du salarié pour l'utilisation de son droit à la formation (DIF) ;
- conditions de réalisation, en tout ou partie, de la formation en dehors du temps de travail.

Un document de synthèse sera réalisé par l'employeur ou son représentant.

Si, au cours de l'entretien professionnel, des actions de développement des compétences (plan de formation) sont proposées en dehors du temps de travail, l'employeur s'acquittera des engagements auxquels il est tenu dans ce cas.

En cas de refus du salarié de se présenter à l'entretien professionnel pendant son temps de travail, l'employeur est considéré comme ayant rempli son obligation.

Les entreprises qui le souhaitent pourront bénéficier d'une formation pour la mise en œuvre des entretiens professionnels. Les modalités de préparation et de déroulement de l'entretien, d'information des représentants du personnel, ainsi que les suites d'un éventuel désaccord sur les conclusions de l'entretien doivent être fixées par accord conclu entre les signataires constitutifs de OPCA.

L'OPCA de la branche assure la prise en charge de la formation des salariés chargés d'assurer la mise en œuvre de ces entretiens professionnels selon les conditions définies à l'article 14.3.

Article 5

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les signataires s'accordent sur l'importance de la validation des acquis de l'expérience, notamment dans le cadre du dispositif législatif et réglementaire en vigueur.

Les signataires conviennent de donner une impulsion au développement de la validation des acquis et à l'organisation d'actions qualifiantes débouchant sur une certification des compétences.

Afin de reconnaître la valeur et le caractère formateur des activités professionnelles, les signataires demandent à la CPNE de réfléchir et définir, en priorité, les conditions de mise en place, dans une forme à déterminer, d'une validation des acquis de l'expérience au niveau de la branche.

Le dispositif et le support, simples et accessibles à tous les salariés de la profession, seront annexés au présent accord.

Les signataires s'engagent à développer l'information des salariés et des entreprises sur les dispositifs en vigueur ou ceux qui pourraient être mis en place.

Article 6

Bilan de compétences

Tout salarié a droit à un bilan de compétences mis en œuvre dans le cadre d'une démarche individuelle pendant ou en dehors du temps de travail.

L'accès au congé de bilan de compétences relève d'une démarche individuelle du salarié. La durée du congé de bilan de compétences ne peut excéder par bilan 24 heures de temps de travail, consécutives ou non.

Afin de permettre à un plus grand nombre de salariés de pouvoir bénéficier de ces dispositifs, tout salarié qui réalise en tout ou partie en dehors du temps de travail un bilan de compétences bénéficie d'une priorité de prise en charge par l'OPCA, dans le respect des critères, priorités et échéanciers définis par l'instance compétente de l'OPCA.

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail.

Ces actions de bilan contribuent à l'élaboration par le salarié concerné d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'action de formation prises en charge, notamment, dans le cadre de la période de professionnalisation.

TITRE V

FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

Article 7

Objectifs

7.1. Formation tout au long de la vie professionnelle

La formation a pour objectifs l'acquisition et le développement de compétences tout au long de la vie professionnelle en fonction des besoins des entreprises et des besoins des salariés pour leur adaptation et leur évolution professionnelle.

7.2. Insertion des jeunes

Les signataires réaffirment que les formations en alternance sont des moyens privilégiés d'insertion des jeunes dans le monde de l'entreprise et s'engagent à mobiliser les acteurs de la profession sur les contrats de professionnalisation et d'apprentissage.

7.3. Maintien dans l'emploi

Les signataires conviennent de l'importance de favoriser le développement des qualifications et le maintien dans l'emploi des salariés ayant un faible niveau de qualification ou confrontés à des mutations industrielles ou économiques.

Ils s'engagent à promouvoir les périodes de professionnalisation, combinaison organisée de période de travail et de formation et les dispositions qui ont pour objet :

- de perfectionner ou d'enrichir les compétences professionnelles ;
- de favoriser l'adaptation aux évolutions des métiers et des technologies ou aux mutations d'activité ;
- de permettre l'accès à des formations qualifiantes ou diplômantes ;
- de faciliter l'évolution professionnelle.

Les signataires s'engagent à poursuivre les réflexions et la mise en place d'actions innovantes pour anticiper et accompagner le développement des compétences des salariés et la performance du secteur.

7.4. Accompagnement des TPE/PME/PMI et des entreprises artisanales

Les TPE/PME/PMI et les entreprises artisanales pourront bénéficier d'un accompagnement dans la mise en œuvre de cet accord et dans le développement des actions de formation de leurs salariés.

Les signataires demandent à le CPNE de leur présenter les conclusions de ses réflexions sur les modalités spécifiques d'information pour ces catégories d'entreprises dans l'année qui suit la signature de l'accord.

Article 8

Professionnalisation

Les contrats ou périodes de professionnalisation vont permettre la personnalisation des parcours de formation et une certification des connaissances, des compétences ou des aptitudes professionnelles acquises.

Ils associent :

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

Le comité d'entreprise ou d'établissement (ou, à défaut, les délégués du personnel s'ils existent) est consulté sur les actions de formation mises en œuvre au titre des contrats ou périodes de professionnalisation.

8.1. Contrats de professionnalisation

8.1.1. Objectifs

Les contrats de professionnalisation se substituent au contrat de qualification. Ils ont pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi, de sensibiliser les jeunes à la recherche d'un premier emploi ainsi que des demandeurs d'emploi en recherche d'une nouvelle orientation aux carrières de prothésistes dentaires et d'offrir à ces publics des carrières professionnelles reconnues dans la branche professionnelle.

Ils ont pour finalité d'acquérir :

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inscrit au RNCP ;
- un titre à finalité professionnelle reconnu par la branche (certificat pratique et d'études supérieures) ;

- une qualification professionnelle établie par la CPNE de la branche ou une qualification professionnelle reconnue dans la convention collective de la branche.

8.1.2. Liste des qualifications prioritaires

- bac professionnel prothèse dentaire ;
- BTS prothésiste dentaire ;
- CQP technicien en prothèse dentaire spécialisé en orthopédie dento-faciale.

Ces qualifications prioritaires seront mises en œuvre conformément à l'article 8.1.7.

8.1.3. Publics

Dans le cadre de l'insertion ou de la réinsertion professionnelle, le contrat de professionnalisation s'adresse, conformément à l'article L. 6325-1 du code du travail :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel que soit le niveau, pour pouvoir accéder aux qualifications visées ;
- aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus dès leur inscription à Pôle emploi, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

8.1.4. Rémunérations minima

Les contrats de professionnalisation sont rémunérés comme suit :

- pour les jeunes de moins de 26 ans :
 - pour les jeunes de moins de 21 ans : 55 % du Smic ;
 - pour les jeunes de 21 ans et plus : 70 % du Smic.

Quand ils sont titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau, le salaire ne peut être inférieur à :

- pour les jeunes de moins de 21 ans : 65 % du Smic ;
- pour les jeunes de 21 ans et plus : 80 % du Smic ;
- pour les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus : la rémunération est au moins égale au Smic et au moins égale à 85 % à la rémunération conventionnelle.

8.1.5. Conditions de prise en charge

L'OPCA de la branche prend en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sur la base des forfaits horaires fixés à l'article 13.1.

8.1.6. Caractéristiques

Nature du contrat :

Le contrat de professionnalisation peut être conclu sous la forme d'un contrat à durée déterminée ou à durée indéterminée établi par écrit et déposé à la DDTEFP.

Durée de l'action de professionnalisation :

La durée du contrat de professionnalisation est définie comme suit :

- durée déterminée : de 6 à 12 mois ;
- durée indéterminée : entre 6 à 12 mois.

Les signataires conviennent de la possibilité de porter la durée de l'action de professionnalisation à 24 mois pour les contrats visant l'obtention d'un diplôme ou d'un titre spécifiques à la branche, d'une qualification définie par la branche ou d'un diplôme de l'éducation nationale.

Durée de formation :

La formation est d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation, sans pouvoir être inférieurs à 150 heures.

Les partenaires conviennent d'étendre la durée de la formation au-delà de 25 % de la durée du contrat, dans la limite de 30 % de la durée totale du contrat :

- pour ceux qui visent des formations visant l'obtention d'un titre ou d'un diplôme de la branche ;
- pour certaines formations définies par la CPNE.

8.1.7. Missions confiées à la CPNE dans le cadre des contrats de professionnalisation

La CPNE définit :

- les critères ;
- l'échéancier ;
- les priorités relatives aux publics et aux dérogations des durées de l'action de professionnalisation ou de la durée de la formation (cf. art. 8.1.6),

au regard duquel l'OPCA de la branche examine les demandes de financement présentées par les entreprises.

En tant que de besoin, la CPNE propose aux partenaires sociaux la mise à jour :

- des bénéficiaires prioritaires ;
- des dérogations concernant les durées des contrats et les durées de formation et la nature des certifications ;
- des qualifications professionnelles reconnues par la CPNE ou des qualifications reconnues par la convention collective de branche ;
- des formations particulières ;
- des diplômes ou des titres à finalité professionnelle.

Les signataires conviennent de mettre à disposition des salariés qui le souhaitent le passeport formation prothésiste dentaire afin de faciliter sa réalisation, son appropriation par chaque salarié et la lisibilité au niveau de la branche. Tout salarié de la branche de la fabrication de prothèse dentaire qui le souhaite pourra établir son passeport formation sur la base du document qui sera annexé. Ce passeport formation, dont le salarié garde la liberté d'utilisation, est renseigné à son initiative et reste sa propriété.

Ces priorités, critères et échéanciers sont mis en œuvre et suivis par la section paritaire compétente de l'OPCA et sont mentionnés dans un document que l'OPCA tient à disposition des entreprises et salariés relevant du champ de la fabrication des prothèses dentaires et qui précise les conditions d'examen.

8.1.8. Développement de la fonction tutorale Objectifs

Un certain nombre de laboratoires de prothèse dentaire ont recours à la formation en situation de travail. Les savoir-faire ou les nouvelles techniques sont transmis par les collègues qualifiés et plus expérimentés qui encadrent les salariés en contrat d'apprentissage.

Les signataires conviennent que la fonction tutorale fait partie intégrante des formations CQP. Ils encouragent l'employeur à choisir, pour chaque contrat de professionnalisation, un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise ou par l'employeur lui-même qualifié en prothèse dentaire. Ce salarié, volontaire, justifie de 2 années d'expérience minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont informés des salariés retenus pour assurer une fonction tutorale.

Conditions de prise en charge

Pour permettre le développement des actions de formation à l'exercice de la fonction tutorale et renforcer la formation en situation professionnelle, les signataires conviennent que l'OPCA de la branche pourra prendre en charge, dans le cadre des contrats de professionnalisation, les formations de tuteurs ainsi que les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale selon les conditions prévues par l'article 14.2 de cet accord, dans la limite des plafonds fixés par décret.

Rôle du tuteur

Le tuteur est chargé :

- d'accompagner le nouvel embauché dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- de contribuer à l'acquisition de compétences et d'aptitudes professionnelles au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer au suivi des qualifications acquises dans le cadre du contrat de professionnalisation ;
- de participer aux différents bilans du stagiaire.

Le tuteur dispose du temps nécessaire à l'exercice de sa mission.

Charte de la fonction tutorale

Les signataires incitent les entreprises à promouvoir et à valoriser la fonction tutorale en attribuant une rémunération de 50 € brut par mois complet et par tuteuré dans la limite de 2 maximum. En cas de mois incomplet, cette rémunération sera calculée *pro rata temporis*.

Est considéré comme étant du travail effectif, l'ensemble du temps passé à sa mission.

De plus, pour accompagner les entreprises et les salariés concernés, les signataires ont défini une « charte de la fonction tutorale » annexée au présent accord.

L'organisme financeur joindra un exemplaire du « guide du tuteur » (qui figure dans la charte) avec chaque accord de prise en charge envoyé à l'entreprise.

Enfin, les signataires demandent à la CPNE de préparer la mise en place d'un référentiel de tuteur.

8.2. Périodes de professionnalisation

8.2.1. Publics et objectifs

Les périodes de professionnalisation ont pour objectif de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi des salariés sous contrat de travail à durée indéterminée. Sont également concernés les salariés titulaires d'un contrat unique d'insertion (CUI).

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante ou inadaptée au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, conformément aux priorités définies dans les préconisations des études prospectives et par la CPNE de la branche ;
- aux salariés qui, après 15 ans d'activité professionnelle et en tout état de cause à compter de leur 40^e anniversaire, sous réserve de justifier d'une année de présence dans l'entreprise, souhaitent consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'entreprise ;
- aux femmes qui reprennent une activité professionnelle après un congé de maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental ;
- aux salariés reconnus par le médecin du travail inapte à leur poste de travail suite à une maladie professionnelle ou un accident du travail ;
- aux salariés ne justifiant pas de la qualification requise au regard de l'emploi occupé ;
- aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail.

La période de professionnalisation doit leur permettre :

- d’acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) ;
- de participer à une action de formation dont l’objectif de professionnalisation est défini par la CPNE de la branche ;
- d’acquérir un titre à finalité professionnelle reconnu par la branche (certificat pratique et d’études supérieures) ;
- d’acquérir une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective nationale.

Les signataires conviennent en outre de donner une impulsion au développement et à l’organisation d’actions qualifiantes débouchant sur une certification des compétences (notamment les certificats de qualifications professionnelles).

8.2.2. Durée de la formation

La durée de formation ouverte au titre de la période de professionnalisation est au minimum de 20 heures (sauf exception validée par l’OPCA dont dépend l’entreprise) et au maximum de 210 heures.

Cette durée peut être portée à 1 365 heures pour les formations diplômantes ou qualifiantes liées aux priorités de la branche, notamment pour les candidats titulaires au minimum d’un baccalauréat, d’un titre ou d’une qualification homologuée de niveau IV, et qui postulent à une formation pour préparer le BTM en 3 années.

8.2.3. Listes des qualifications prioritaires

- bac professionnel prothèse dentaire ;
- BTS prothésiste dentaire ;
- BTM prothèse dentaire ;
- BTMS prothésiste dentaire ;
- BMS prothésiste dentaire ;
- CQP technicien en prothèse dentaire spécialisé en orthopédie dento-faciale ;
- CPES spécialité de prothèse complète muco et implanto-portée ;
- CPES spécialité céramique et occlusion.

8.2.4. Modalités de mise en œuvre

La mise en œuvre d’une période de professionnalisation est subordonnée à l’accord de prise en charge des actions de formation liées à la période de professionnalisation par l’OPCA dont relève l’entreprise.

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d’entreprise ou du responsable de l’établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l’entreprise ou de l’établissement.

Dans l’entreprise ou l’établissement de moins de 50 salariés, le bénéfice d’une période de professionnalisation peut être différé lorsqu’il aboutit à l’absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d’au moins 2 salariés.

Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation, pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération.

Les actions de périodes de professionnalisation se déroulent pendant le temps de travail. Toutefois, elles peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail en accord écrit entre l’employeur et le salarié. Les périodes de professionnalisation hors temps de travail ne peuvent excéder 80 heures maximum sur une même année civile. Dans ce cas, l’employeur définit avec le

salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit la formation et satisfait aux évaluations prévues.

8.2.5. Missions confiées à la CPNE dans le cadre des périodes de professionnalisation

La CPNE définit :

- les critères ;
- l'échéancier.

Elle propose aux partenaires sociaux, dans les 12 mois, une éventuelle mise à jour des listes suivantes :

- objectifs prioritaires ;
- qualifications accessibles ;
- publics dans la branche et des publics prioritaires,

au regard duquel l'OPCA de branche examine les démarches de financement présentées par les entreprises.

Ces priorités, critères et échéancier sont mis en œuvre et suivis par la section paritaire compétente de l'OPCA et sont mentionnés dans un document que l'OPCA tient à disposition des entreprises et salariés relevant du champ de la fabrication de prothèse dentaire et qui précise les conditions d'examen.

Article 9

Plan de formation

9.1. Objet

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences.

Dans le cadre du plan de formation remis lors de la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent, les types d'actions de formation seront distingués.

Compte tenu de la diversité des entreprises de la branche, afin de respecter les politiques de formation, chaque entreprise définira ses actions, une même action pouvant, en fonction du public et de l'objectif visé, relever de différents types d'actions définis ci-après.

9.2. Type d'actions

9.2.1. Action d'adaptation au poste de travail

Toute action suivie par le salarié pour assurer l'adaptation au poste de travail constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

9.2.2. Actions liées à l'évolution de l'emploi ou qui participent au maintien dans l'emploi

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

Elles peuvent dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail. Ce dépassement doit être autorisé par accord d'entreprise ou, à défaut, par accord individuel écrit du salarié.

Les heures correspondant à ce dépassement sont soumises aux cotisations sociales, mais ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires et ne donnent lieu ni à repos com-

pensateur, ni à majoration dans la limite par an et par salarié de 50 heures (soit 4 % du forfait du salarié concerné).

Les heures de formation réalisées au-delà de cette limite relèvent des heures supplémentaires.

9.2.3. Actions de développement des compétences des salariés

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

Ces actions peuvent s'effectuer hors temps de travail, dans la limite de 80 heures par an et par salarié (soit 5 % du forfait pour les salariés concernés), en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur qui peut être dénoncé dans les 8 jours.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de rémunération nette de référence du salarié concerné.

Lorsque tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, ces actions donnent lieu à un engagement du salarié et une reconnaissance de l'entreprise. L'employeur définit avec le salarié, avant le départ en formation, les engagements auxquels il souscrit si le salarié suit la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Article 10

Modalités particulières

10.1. Droit individuel à la formation

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein ou d'une durée d'au moins 80 % d'un temps plein dans la branche de la fabrication de prothèse dentaire, disposant d'une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise qui l'emploie au 1^{er} janvier qui suit la signature de l'accord, bénéficie chaque année, d'un droit individuel à la formation (DIF) d'une durée de 20 heures. Pour les salariés dont le contrat à temps partiel est en deçà de 80 % d'un temps complet, cette durée est calculée *pro rata temporis*.

Les droits acquis peuvent être cumulés sur une durée de 6 ans. Au terme de cette durée, et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le droit individuel reste plafonné à 120 heures.

Ce dispositif s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base des droits annuels acquis *pro rata temporis*.

Les salariés employés en contrat à durée déterminée bénéficient également du DIF calculé *pro rata temporis* dès lors qu'ils justifient avoir travaillé pendant 4 mois au cours des 12 derniers mois.

Les actions de formation retenues au titre du droit individuel à la formation (DIF) sont :

- des actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- des actions de qualification ;
- des actions de promotion en application des dispositions de l'article L. 6323 du code du travail.

Elles se déroulent en dehors du temps de travail et donnent lieu à un versement par l'entreprise d'une « allocation formation » correspondant à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné. Les modalités de détermination du salaire horaire de référence sont fixées par décret.

La mise en œuvre du DIF relevant de l'initiative du salarié, les actions de formation retenues à ce titre peuvent se dérouler pendant le temps de travail après accord entre le salarié et son employeur. Ces actions donnent alors lieu, pendant leur réalisation, au maintien par l'entreprise de sa rémunération.

Chaque salarié est informé chaque année par écrit du total des droits acquis au titre du DIF.

Dans la lettre de notification du licenciement, l'employeur est tenu, le cas échéant, d'informer le salarié qu'il licencie de ses droits en matière de DIF, notamment de la possibilité de demander pendant le délai-congé à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du délai-congé.

En cas de départ à la retraite, le salarié perd les droits qu'il a acquis au titre du DIF, et qu'il n'avait pas encore utilisé.

Lors de son départ pour toute cause, l'entreprise lui remettra un certificat de travail portant mention du solde d'heures de DIF acquises et non utilisées, du montant financier correspondant à la valorisation de ce nombre d'heure au taux défini à l'art 14.1 (9,15 €), et du nom et de l'adresse de l'OPCA désigné par la branche, afin qu'il soit en mesure de faire valoir ses droits à la portabilité du DIF s'il en remplit les conditions (rupture ouvrant droit à indemnisation chômage notamment).

10.2. Formation et technologies de l'information et de la communication

Les signataires confirment leur volonté de favoriser la personnalisation des parcours de formation, le développement de la formation en situation professionnelle et le recours aux nouvelles technologies éducatives.

A ce titre, les investissements spécifiques concernant l'utilisation des technologies de l'information et de communication dans la mesure où ils facilitent l'autoformation, notamment la « e-formation », pourront être imputables au titre du plan.

TITRE VI

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

Les signataires demandent à la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) d'élaborer des recommandations en faveur de l'égalité d'accès à la formation professionnelle des publics suivants.

Article 11

Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Les signataires conviennent qu'il ne doit être faite aucune distinction entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation.

Ils s'engagent à favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle.

Article 12

Insertion professionnelle des travailleurs handicapés

Les signataires s'engagent à favoriser l'accès des personnes handicapées à l'ensemble des dispositifs de formation prévus dans le présent accord dans le respect du principe d'égalité en encourageant les entreprises à mettre en place les mesures appropriées.

Le cas échéant, elles pourront bénéficier d'actions spécifiques de formation ayant pour objet :

- leur insertion ou réinsertion professionnelle ;
- leur maintien dans l'emploi ;
- le développement de leurs compétences ;
- l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle.

Des partenariats pourront être conclus avec les organismes habilités.

TITRE VII

MISSIONS CONFIÉES À LA CPNE

Ce titre complète les dispositions de l'accord du 12 juillet 2002 relatif à la création de la CPNE.

Les signataires, soucieux d'assurer la réussite de la transposition de la réforme de la formation professionnelle dans la branche et la mise en œuvre du présent accord, entendent réaffirmer l'importance des travaux de la CPNE et renforcer ses missions conformément à la législation en vigueur. Ils rappellent les missions confiées à la CPNE :

- permettre l'information réciproque des signataires sur la situation de l'emploi dans leur cadre professionnel et territorial ;
- étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible ;
- procéder ou de faire procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi ;
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification et de recherche avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés, les moyens propres à assurer leur pleine utilisation et leur développement et de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles ;
- promouvoir, dans le cadre des missions définies à l'alinéa ci-dessus, la politique de formation ;
- examiner les conditions de mise en œuvre des moyens de reclassement et de réadaptation et de participer, si nécessaire, à cette mise en œuvre ;
- effectuer toutes démarches utiles auprès des organismes publics de placement en vue de concourir au placement des jeunes à l'issue de leur formation ;
- informer du suivi des conclusions de l'organisme paritaire collecteur des fonds de formation professionnelle ;
- mettre en place un référentiel de validation des acquis de l'expérience conduisant à l'évolution de carrière de chaque catégorie professionnelle de la branche considérée.

TITRE VIII

DISPOSITIONS FINANCIÈRES

Les laboratoires de prothèse dentaire sont tenus d'affecter à l'OPCA désigné tout ou partie de leur participation au développement de la formation professionnelle continue.

Article 13

Participation au développement de la formation professionnelle continue

13.1. Entreprises de 10 à 19 salariés

Pour les salaires versés à compter du 1^{er} janvier 2012

Les employeurs occupant au moins 10 salariés doivent consacrer une contribution minimale de 1,6 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence qui se décompose comme suit :

- versement au moins égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence au FONGECIF à compétence interprofessionnelle et régionale dont l'entreprise relève, au titre du CIF (congé individuel de formation) ;
- versement au moins égal à 0,50 % des rémunérations de l'année de référence à l'OPCALIA.

Ce versement pourra financer :

- les dépenses de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation ;
- les actions de formation et d'exercice de la fonction tutorale ;

- les dépenses de fonctionnement de l’observatoire prospectif des métiers et des qualifications visé à l’article 2 ;
- les dépenses de formation à l’entretien professionnel selon les conditions fixées à l’article 14.3 du présent accord.

Le solde, soit une contribution minimale de 0,90 % des rémunérations de l’année de référence, est versée à l’OPCALIA avant le 1^{er} mars selon les modalités suivantes :

- au minimum 0,30 % de la masse salariale de l’année précédente (brut fiscal déclaré sur la DADS). Ce versement constitue une dépense libératoire au titre de la participation obligatoire au développement de la formation professionnelle continue affectée au plan de formation pour l’année N ;
- le reliquat non utilisé des sommes qui n’auront pas fait l’objet d’une exonération directe ou d’un engagement de dépense au cours de l’année précédente,

pour permettre la prise en charge des dossiers de demande de financement présentés par les entreprises au titre de leur plan de formation, notamment en fonction du montant du versement de la contribution reçue à ce titre.

Cette contribution sera notamment consacrée au financement des dépenses liées à la mise en œuvre d’actions de formation réalisées par l’entreprise au bénéfice de ses salariés :

- actions de formation mise en œuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du DIF ;
- prise en charge des frais de transport, de repas, d’hébergement ainsi que des rémunérations des salariés correspondant aux actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation, ou du contrat ou de la période de professionnalisation ;
- dépenses engagées au titre du bilan de compétences ou de VAE ;
- prise en charge du montant de l’allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d’actions réalisées en dehors du temps de travail ;
- des actions et moyens visés à l’article 10.2.

13.2. Entreprises de 20 salariés et plus

Pour les salaires versés à compter du 1^{er} janvier 2012

Les employeurs occupant au moins 10 salariés doivent consacrer une contribution minimale de 1,6 % du montant des rémunérations versées pendant l’année de référence qui se décompose comme suit :

- versement au moins égal à 0,20 % des rémunérations de l’année de référence au FONGECIF à compétence interprofessionnelle et régionale dont l’entreprise relève, au titre du CIF (congé individuel de formation) ;
- versement au moins égal à 0,50 % des rémunérations de l’année de référence à l’OPCALIA.

Ce versement pourra financer :

- les dépenses de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation ;
- les actions de formation et d’exercice de la fonction tutorale ;
- les dépenses de fonctionnement de l’observatoire prospectif des métiers et des qualifications visé à l’article 2 ;
- les dépenses de formation à l’entretien professionnel selon les conditions fixées à l’article 14.3 du présent accord.

Le solde, soit une contribution minimale de 0,90 % des rémunérations de l’année de référence, est versé à l’OPCALIA avant le 1^{er} mars selon les modalités suivantes :

- de l’année N, au minimum 0,30 % de la masse salariale de l’année N – 1 précédente (brut fiscal déclaré sur la DADS). Ce versement constitue une dépense libératoire au titre de la participa-

tion obligatoire au développement de la formation professionnelle continue affectée au plan de formation pour l'année N ;

- avant le 1^{er} mars de l'année N + 1, le solde reliquat non utilisé des sommes qui n'auront pas fait l'objet d'une exonération directe ou d'un engagement de dépense au cours de l'année précédente,

pour permettre la prise en charge des dossiers de demande de financement présentés par les entreprises employant au moins 10 salariés au titre de leur plan de formation, notamment en fonction du montant du versement de la contribution reçue à ce titre.

Cette contribution sera notamment consacrée au financement des dépenses liées à la mise en œuvre d'actions de formation réalisées par l'entreprise au bénéfice de ses salariés :

- actions de formation mise en œuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du DIF ;
- prise en charge des frais de transport, de repas, d'hébergement ainsi que des rémunérations des salariés correspondant aux actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation, ou du contrat ou de la période de professionnalisation ;
- dépenses engagées au titre du bilan de compétences ou de VAE ;
- prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail ;
- des actions et moyens visés à l'article 10.2.

13.3. Entreprises de moins de 10 salariés

Les laboratoires de prothèse dentaire de moins de 10 salariés inscrits au répertoire des métiers sont tenus de verser en totalité à l'OPCALIA une contribution minimale égale à 0,65 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence. Cette contribution se décompose comme suit :

- affectation à concurrence de 0,15 % du montant des salaires au financement :
 - des actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation ;
 - des actions de formation et d'exercice de la fonction tutorale ;
 - dépense de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visé à l'article 2 ;
- les dépenses de formation à l'entretien professionnel selon les conditions fixées à l'article 14.3 ;
- l'affectation du solde sera notamment consacré au financement des dépenses liées à la mise en œuvre d'actions de formation réalisées par l'entreprise au bénéfice de ses salariés :
 - actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du DIF ;
 - prise en charge des frais de transport, de repas et d'hébergement ainsi que des rémunérations des salariés correspondant aux actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation, ou du contrat ou de la période de professionnalisation ;
 - dépenses engagées au titre du bilan de compétences ou de VAE ;
 - prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail ;
 - des actions et moyens visées à l'article 10.2.

Article 14

Dispositions spécifiques

14.1. Financement des contrats et périodes de professionnalisation

L'OPCA de la branche prend en charge les actions d'évaluation et de formation afférentes aux contrats et périodes de professionnalisation sur la base des forfaits horaires suivants.

Le forfait horaire de base est fixé à 9,15 €.

Ce forfait peut faire l'objet d'une modulation en fonction de la nature et du coût de la prestation inférieure ou supérieure selon les critères définis par la section paritaire compétente de l'OPCA.

14.2. Forfaits tuteurs

Dans le cadre des contrats de professionnalisation, l'OPCA de la branche assure la prise en charge des actions de formation ainsi que les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale dont bénéficient les nouveaux embauchés selon les conditions suivantes.

14.2.1. Coûts liés à la formation à la fonction tutorale

Plafond horaire de 15 € par heure de formation, durée maximale 40 heures.

Ces dépenses comprennent :

- les frais pédagogiques ;
- les rémunérations ;
- les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles ;
- les frais de transport et d'hébergement.

14.2.2. Coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale

Plafond de 230 € par mois et par tuteuré dans la limite de 2 par tuteur.

Missions prises en charge :

- accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires de ces contrats ;
- organiser avec les salariés l'activité de ces nouveaux embauchés dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- assurer la liaison avec les organismes chargés de la formation ou de l'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise.

14.3. Formation à l'entretien professionnel

Dans le cadre de la mise en place de l'entretien professionnel, l'OPCA de la branche assure la prise en charge des actions de formation dans les conditions suivantes :

Chaque personne chargée de la mise en œuvre de cet entretien peut bénéficier, une fois dans sa carrière, d'une formation à l'entretien professionnel prise en charge sur le « 0,50 % ».

Forfait horaire maximum : 22 € dans la limite de 14 heures maximum.

Article 15

Force obligatoire de l'accord

Les accords de l'entreprise et d'établissement ayant le même objet ne peuvent comporter des clauses dérogeant aux dispositions du présent accord et, le cas échéant, ses avenants, sauf dispositions plus favorables.

Article 16

Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires. Copie du récépissé du dépôt leur sera adressée.

Article 17

Entrée en vigueur

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire national, DOM compris, à partir du 1^{er} mars 2012.

Fait à Paris, le 27 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

GUIDE DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Ce guide peut servir de modèle aux établissements en vue de la mise en œuvre de l'entretien professionnel instauré par le présent accord. La CPNEFP pourra concevoir des outils pour évaluer la formation et servir aussi de trame d'entretien.

L'entretien professionnel doit permettre au salarié et à son responsable de dresser un panorama des possibilités et dispositifs de formation, et d'élaborer des propositions en matière d'actions de formation professionnelle.

L'objectif de la présente annexe est de poser des repères en vue de l'organisation et du déroulement de l'entretien professionnel. Elle ne se conçoit cependant pas comme un modèle rigide, chaque établissement doit se l'approprier, et la mettre en œuvre selon la réalité de son environnement.

Organisation de l'entretien :

- l'entretien, qui concerne les salariés justifiant d'au moins 2 années d'ancienneté dans l'entreprise, est organisé une fois tous les 2 ans au minimum. Il peut être rattaché à un entretien si une telle procédure de rencontre existe dans l'entreprise ;
- pour renforcer la pertinence de cet entretien, les parties au présent accord soulignent l'intérêt d'organiser une formation spécifique des responsables à la conduite d'entretien, par l'intermédiaire de l'OPCA, sur les techniques de conduite d'un entretien ;
- l'entretien doit permettre au responsable de détecter les besoins de formation du salarié. Le salarié devra connaître les principaux dispositifs de formation et les procédures mises en place, pour accéder à ceux-ci dans l'entreprise ;
- les propositions formulées à l'occasion de cet entretien seront formalisées par écrit, dont une copie sera remise au salarié. La procédure de traitement des propositions ainsi recueillies pourra être à la charge des responsables des établissements, pour être disponible lors de l'établissement du plan de formation.

Thèmes de l'entretien :

- bilan sur les compétences relatives à la qualification occupée ;
- souhaits et/ou besoins de formation en rapport avec cette qualification ;
- projets du salarié sur son parcours professionnel ;
- propositions en matière d'actions de formation professionnelle.

Brochure n° 3020

Convention collective nationale
IDCC : 787. – PERSONNEL DES CABINETS
D'EXPERTS-COMPTABLES
ET DE COMMISSAIRES AUX COMPTES

AVENANT N° 35 DU 10 FÉVRIER 2012
RELATIF AUX SALAIRES À COMPTER DU 1^{ER} AVRIL 2012

NOR : ASET1250534M

IDCC : 787

Entre :

L'IFEC ;

L'ECF,

D'une part, et

La CFDT ;

La FEC FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Conformément à l'article 5.1.1 et notamment le 5.1.1.3, les parties, dans le cadre de l'examen annuel des salaires, conviennent de différentes mesures contribuant à l'augmentation des salaires minima :

- la valeur de base sera désormais appliquée aux 164 premiers points et la valeur hiérarchique s'appliquera au-delà ;
- la valeur de base et la valeur hiérarchique sont fixées comme suit.

Article 1^{er}

Rémunération annuelle des personnels relevant de la grille générale (annexe A)

Les rémunérations minimales annuelles des personnels relevant de la grille générale s'établissent à partir des valeurs de point suivantes :

Au 1^{er} avril 2012 :

- valeur de base : 101,5 € bruts ;
- valeur hiérarchique : 63,5 € bruts.

Au 1^{er} octobre 2012 :

- valeur de base : 102 € bruts.

Article 2

Existence d'une convention annuelle en jours

Pour les salariés cadres ayant conclu avec leur employeur une convention annuelle fixant une durée de travail égale à 217 jours, hors dispositif « journée de solidarité », la rémunération annuelle minimale s'élève à :

- 31 800 € bruts à compter du 1^{er} avril 2012 ;
- 32 000 € bruts à compter du 1^{er} octobre 2012.

Article 3

Rémunération annuelle des personnels relevant de l'indice 40 de la grille générale (annexe B)

Pour les salariés inscrits à l'ordre des experts comptables et/ou à la compagnie des commissaires aux comptes relevant de l'indice 40 de la grille générale des emplois figurant en annexe B de la convention collective, la rémunération annuelle minimale s'élève à 40 000 € bruts à compter du 1^{er} avril 2012.

Les syndicats signataires mandatent le secrétariat de la commission paritaire nationale pour demander l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 10 février 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3292

Convention collective nationale
IDCC : 1979. – HÔTELS, CAFÉS, RESTAURANTS

AVENANT N° 14 DU 1^{ER} MARS 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA À COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2012

NOR : ASET1250553M
IDCC : 1979

PRÉAMBULE

Le 15 décembre 2009, les organisations patronales et syndicales de salariés se sont réunies et ont signé un avenant à la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants.

Aux termes de cet avenant n° 6, les organisations patronales et syndicales de salariés sont convenues notamment de la création d'une prime liée à la réduction du taux de la TVA dans la restauration dite « prime TVA ».

A cette occasion, les partenaires sociaux convenaient spécifiquement que « la prime liée à la réduction du taux de la TVA dans la restauration est strictement conditionnée à l'application du taux réduit de la TVA à 5,5 % dans la branche d'activité des hôtels, cafés, restaurants ».

Ils ajoutaient que « dès lors que ce taux de TVA de 5,5 % ne serait plus en vigueur dans cette branche et qu'un nouveau taux supérieur serait appliqué, la prime liée à la réduction du taux de la TVA serait immédiatement supprimée. Les salariés ne pourraient, dans ces conditions, se prévaloir d'une quelconque façon d'un avantage acquis au titre de ladite prime. Des négociations seraient par ailleurs engagées par les partenaires sociaux pour définir, le cas échéant, une nouvelle prime et ses modalités d'octroi aux salariés ».

Or, à compter du 1^{er} janvier 2012, le taux de la TVA applicable aux hôtels, cafés et restaurants pour ceux de leurs services préalablement éligibles au taux réduit de 5,5 % a été porté par la loi de finances rectificative n° 2011-1978 du 28 décembre 2011 à 7 %.

C'est dans ces conditions et conformément aux dispositions de l'article 5 de l'avenant n° 6 à la convention collective nationale dans les hôtels, cafés et restaurants du 15 décembre 2009 que les organisations patronales et syndicales de salariés se sont réunies afin de tirer les conséquences de l'augmentation du taux réduit de TVA dans leur secteur d'activité sur ladite prime TVA.

Aux termes de leurs échanges, les partenaires sociaux, rappelant les avancées antérieures du texte ci-après référencé (mutuelle-remboursement frais de santé, jours fériés supplémentaires notamment...) sont convenus des dispositions suivantes qui ont vocation à compléter les dispositions de l'article 5 de l'avenant n° 6 à la convention collective nationale dans les hôtels, cafés et restaurants du 15 décembre 2009.

Par ailleurs, les partenaires sociaux, toujours soucieux de renforcer l'attractivité de la branche, se sont accordés pour fixer les nouveaux salaires minima applicables aux salariés du secteur tout en pre-

nant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, conformément aux dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés et les salariés embauchés sous contrat de formation en alternance des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants en date du 30 avril 1997.

Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants : 55.10Zp, 56.10A, 56.10B, 56.30Zp, 56.21Z, 93.11Z (bowlings).

Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 56.10B et dont l'activité principale consiste à préparer, à vendre à tous types de clientèle, des aliments et boissons variés présentés en libre-service, que le client dispose sur un plateau et paye avant consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de 3 établissements ayant une enseigne commerciale identique.

Article 2

Rémunération

Les rémunérations horaires brutes applicables sur le territoire métropolitain et les DOM sont déterminées dans le respect des salaires minimaux conventionnels suivants :

(En euros.)

ÉCHELON	NIVEAU I	NIVEAU II	NIVEAU III	NIVEAU IV	NIVEAU V
1	9,31	9,59	10,06	10,64	12,58
2	9,35	9,72	10,15	10,82	14,66
3	9,46	10,00	10,37		17,93

Article 3

Prime TVA

Quand bien même la prime liée à la réduction du taux de la TVA dans la restauration dite « prime TVA » est conditionnée à l'application du taux réduit de la TVA à 5,5 % dans la branche d'activité des hôtels, cafés, restaurants, les partenaires sociaux conviennent de maintenir ladite prime TVA selon les modalités et conditions prévues à l'article 5 de l'avenant n° 6 à la convention collective nationale dans les hôtels, cafés et restaurants du 15 décembre 2009 alors que le taux de la TVA applicable au secteur a été porté à 7 % au 1^{er} janvier 2012.

Les partenaires sociaux insistent sur le fait que le maintien de la prime TVA, en dépit de l'augmentation du taux de TVA à 7 %, ne saurait en aucun cas être interprété comme une volonté des partenaires sociaux de renoncer aux dispositions de l'article 5 de l'avenant n° 6 à la convention collective nationale dans les hôtels, cafés et restaurants du 15 décembre 2009 et plus précisément aux dispositions relatives à la suppression de la prime TVA en cas d'augmentation du taux de la TVA applicable dans la branche d'activité des hôtels, cafés, restaurants.

Dans l'hypothèse où le taux de la TVA applicable dans la branche d'activité des hôtels, cafés, restaurants viendrait à augmenter à nouveau et quelle que soit cette augmentation, à la date d'application du nouveau taux, les dispositions du présent article cesseraient de produire effet.

Néanmoins, le versement de ladite prime sera maintenu au titre des mois au cours desquels la profession aura bénéficié du taux de TVA à 7 % et interviendra à l'échéance de paie prévue à l'article 5 de l'avenant n° 6.

Article 4

Durée, entrée en vigueur, dépôt

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Il entrera en application le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Article 5

Révision et modification

Le présent avenant ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 3 et 4 de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants du 30 avril 1997.

Fait à Paris, le 1^{er} mars 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FAGIHT ;
SNRTC ;
CPIH ;
GNC ;
UMIH ;
SYNHORCAT.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;
CSFV CFTC ;
FS CFDT ;
CGT commerce ;
INOVA CFE-CGC.

Brochure n° 3184

Convention collective nationale
IDCC : 2075. – ŒUFS ET INDUSTRIES
EN PRODUITS D'ŒUFS
(Centres de conditionnement,
de commercialisation et de transformation)

AVENANT N° 2 DU 21 NOVEMBRE 2011
À L'ACCORD DU 27 SEPTEMBRE 2006 RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1250554M
IDCC : 2075

Entre :

Le SNIPO,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet

Le présent avenant a pour objet à la fois d'améliorer les garanties du régime de prévoyance mis en place au sein de la branche par l'accord collectif du 27 septembre 2006 et de réajuster le financement de certaines garanties, dans les conditions définies ci-après, en complément de l'avenant précédent du 21 septembre 2011.

A l'occasion de ce précédent avenant concernant principalement la mutualisation de la portabilité, les parties avaient en effet procédé à la révision du montant des cotisations tout en prévoyant que le montant global des cotisations employeur et salarié repasse de 0,89 % à 1 % à compter du 1^{er} janvier 2012, afin de permettre une optimisation raisonnée du régime et mieux garantir l'équilibre de son financement, en prenant en compte notamment l'incidence du report de l'âge de la retraite.

Article 2

Amélioration de la garantie décès

L'article 4.1 de l'accord initial prévoit qu'en cas de décès du salarié, il est versé au(x) bénéficiaire(s) définis à l'article 4.4 un capital dont le montant est fixé à 100 % du salaire de référence.

Il est désormais prévu, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant d'ajouter une garantie « double effet » dans les conditions suivantes :

En cas de décès simultané ou postérieur à celui du participant, du conjoint survivant non remarié, du partenaire de Pacs ou du concubin, un capital égal à 100 % du capital en cas de décès toutes causes, tel qu'il est prévu par l'article 4.1, est versé et réparti par parts égales aux enfants restant à charge qui étaient initialement à la charge du participant.

Article 3

Amélioration de la garantie rente éducation

Les 5 premiers alinéas de l'article 5 relatif à la rente éducation sont modifiés comme suit :

« En cas de décès du salarié, chaque enfant à charge perçoit une rente dans les conditions suivantes :

- 8 % du salaire de référence jusqu'à 18 ans révolus ;
- 10 % du salaire de référence de 18 à 26 ans révolus si l'enfant poursuit des études, est en apprentissage, stagiaire de la formation professionnelle, inscrit à Pôle emploi, ou employé dans un CAT.

Si l'enfant est orphelin de père et de mère, la rente est doublée. »

Article 4

Révision des taux de cotisation

Le tableau des taux de cotisation calculés sur le salaire brut (tranches A et B) est modifié comme suit afin de tenir compte des engagements pris des modifications apportées au régime et de l'évolution constatée des comptes de résultats, tout particulièrement en ce qui concerne les garanties incapacité et invalidité :

(En pourcentage.)

GARANTIES	TAUX DE COTISATIONS			
	PART employeur	PART salarié	TAUX	ASSIETTE
Décès-invalidité permanente et totale (3 ^e catégorie)	0,065	0,065	0,13	TA/TB
Garantie double effet	0,005	0,005	0,01	TA/TB
Rente éducation	0,05	0,05	0,10	TA/TB
Incapacité temporaire de travail	0,18	0,18	0,36	TA/TB
Invalidité	0,105	0,105	0,21	TA/TB
Inaptitude totale professionnelle ou non professionnelle	0,095	0,095	0,19	TA/TB
Portabilité (avantage non contributif)	0	0	0	
Taux global	0,5	0,5	1,00	TA/TB

Ces cotisations sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2012.

Article 5

Date d'effet

Le présent avenant prend effet le 1^{er} janvier 2012.

Article 6

Dépôt. – Extension

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la DIRRECTE de Paris ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes, conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 21 novembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3262

Convention collective nationale
IDCC : 1621. – RÉPARTITION PHARMACEUTIQUE

ACCORD DU 5 MARS 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2012

NOR : ASET1250561M
IDCC : 1621

PRÉAMBULE

Après avoir abordé la question des salaires lors de la réunion paritaire du 25 janvier 2012, les partenaires sociaux de la branche ont rappelé leur intention commune de revaloriser la grille des salaires.

Les discussions ont conduit à une revalorisation des grilles salariales de la répartition pharmaceutique pour 2012 formalisées dans le cadre du présent accord.

Durant cette négociation, les partenaires sociaux de la branche ont été amenés à étudier le rapport égalité hommes-femmes 2011 (données 2010).

Article 1^{er}

Champ d'application

Cet accord est un accord collectif de branche conclu conformément à la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 sur la négociation collective.

Il concerne les entreprises de la branche de la répartition pharmaceutique et leurs salariés.

Le présent accord remplace celui du 1^{er} mars 2011 et devient l'annexe VI de la convention collective nationale du 7 janvier 1992.

Article 2

Evolutions salariales

Une nouvelle grille des rémunérations minimales mensuelles garanties est annexée au présent accord.

2.1. Au titre de la clause de revoyure prévue dans l'accord professionnel de salaires 2011

En application de l'article 3 de l'accord de salaires du 1^{er} mars 2011 et en raison du niveau de l'inflation constaté en 2011, il a été décidé une augmentation de la grille salariale de 0,5 % au 1^{er} janvier 2012.

2.2. Au titre de la négociation annuelle obligatoire 2012 sur les salaires

Les salaires de la branche pour 2012 seront augmentés de la manière suivante :

– augmentation des salaires de 1 % au 1^{er} janvier 2012 ;

– augmentation des salaires de 1 % au 1^{er} octobre 2012.

Article 3

Durée

Cet accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an, qui prendra effet à compter de l'accomplissement des formalités de dépôt.

Article 4

Formalités de dépôt et demande d'extension

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant sera déposé à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

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

Fait à Paris, le 5 mars 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CSRP.

Syndicats de salariés :

FCE CFDT ;

FNP FO ;

FCMTE CFTC ;

CFE-CGC chimie.

ANNEXE

Grille de rémunérations mensuelles brutes minimales garanties au 1^{er} janvier 2012 puis au 1^{er} octobre 2012

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE au 1 ^{er} janvier 2012	SALAIRE au 1 ^{er} octobre 2012
135	1 423,05	1 437,28
140	1 441,71	1 456,13
145	1 460,38	1 474,98
150	1 479,05	1 493,84
155	1 497,71	1 512,69
160	1 516,37	1 531,53
165	1 535,05	1 550,40
170	1 553,71	1 569,25
175	1 572,37	1 588,09
180	1 591,05	1 606,96
185	1 609,71	1 625,81
190	1 628,37	1 644,65
195	1 647,03	1 663,50
200	1 665,71	1 682,37
205	1 691,10	1 708,01
210	1 716,51	1 733,68
215	1 741,90	1 759,32
220	1 767,30	1 784,97
225	1 792,70	1 810,63
230	1 818,10	1 836,28
235	1 843,50	1 861,94
240	1 868,90	1 887,59
250	1 940,89	1 960,30
260	2 012,89	2 033,02
270	2 084,88	2 105,73
280	2 156,89	2 178,46
290	2 228,88	2 251,17
300	2 300,87	2 323,88
330	2 516,87	2 542,04
360	2 732,87	2 760,20
400	3 036,50	3 066,87

COEFFICIENT	SALAIRE au 1 ^{er} janvier 2012	SALAIRE au 1 ^{er} octobre 2012
450	3 380,83	3 414,64
500	3 740,80	3 778,21
550	4 100,79	4 141,80
600	4 460,78	4 505,39
700	5 204,24	5 256,28
800	5 900,71	5 959,72

Brochure n° 3350

Convention collective nationale
IDCC : 2683. – PORTAGE DE PRESSE

ACCORD DU 22 OCTOBRE 2008
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
NOR : ASET1250548M
IDCC : 2683

PRÉAMBULE

Le présent accord a pour objectif de définir les conditions de l'application de la loi du 4 mai 2004 sur la formation tout au long de la vie professionnelle, dans les entreprises et pour les salariés des entreprises de portage de presse.

Cet accord manifeste la volonté des organisations signataires, car la profession considère que le portage de la presse quotidienne est aujourd'hui une des réponses du développement de la presse.

En effet, on observe une nette corrélation en Europe entre la part qu'occupe ce mode de diffusion et le nombre d'exemplaires diffusés pour 1 000 habitants adultes.

Les structures prévues dans la loi (CPNE) et dans l'accord collectif national sur la formation professionnelle presse (observatoire) doivent y contribuer.

C'est dans cet esprit que cet accord sur la formation se fixe pour objectifs :

TITRE I^{ER}

CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord national concernent :

- d'une part, les entreprises ayant principalement une activité de diffusion, par portage à domicile, de publications quotidiennes et périodiques d'informations politiques et générales payantes ;
- d'autre part, tous les salariés de ces entreprises (quels que soient la nature ou la durée de leur contrat, leur temps de travail, leur lieu d'engagement et le lieu d'exécution de leur contrat).

Elles s'appliquent sur l'ensemble des départements métropolitains et aux DOM.

TITRE II

PARTENAIRES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 1^{er}

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la presse

Les dispositions de l'article 1^{er} de l'accord collectif national sur la formation professionnelle de la presse sont applicables aux activités de portage de presse.

Les entreprises de portage participeront au financement de la CPNEF dans les conditions prévues à l'article 1.3.3 de l'accord collectif national sur la formation professionnelle presse.

Article 2

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Les travaux et expertises sur l'évolution des métiers et qualifications du portage de presse relèvent de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications du secteur de la presse.

Les dispositions des articles 2.1 et 2.2 de l'accord collectif national sur la formation professionnelle presse sont applicables au portage de presse.

TITRE III

ACCÈS DES SALARIÉS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

Article 3

Actions et publics prioritaires

Les parties signataires définissent une liste d'actions reconnues prioritaires de façon à inciter les entreprises à organiser celles-ci pour les salariés, mais aussi de permettre aux salariés d'y avoir recours.

Outre les priorités définies dans le présent accord pour chaque moyen d'accès à la formation, sont reconnues prioritaires les actions suivantes.

Les actions prioritaires de droit commun :

- formations permettant de mettre en œuvre des actions préparant l'accès à la fonction tutorale ;
- formations facilitant l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle ;
- formations facilitant la reprise d'activité du salarié après une période d'interruption (congé parental, maternité...).

Les actions prioritaires du portage de presse :

- préparation à la formation (bilan de compétences, VAE...).

Concernant les porteurs de presse :

- en relation avec les missions des CHSCT : sécurité, gestes et postures ;
- techniques de communication, connaissance de l'entreprise (process et produits...).

Concernant les autres populations :

- encadrement ;
- techniques de management ;
- techniques de communication, connaissances de l'entreprise ;
- techniques de logistique.

Les publics prioritaires sont :

- personnels ayant un niveau de formation initiale et/ou professionnelle faible ;
- personnels de plus de 45 ans (en seconde partie de carrière).

Article 4

Plan de formation de l'entreprise

Le plan de formation de l'entreprise relève de la responsabilité de l'employeur après consultation des institutions représentatives du personnel.

Il constitue le document de référence de l'entreprise en matière de formation professionnelle.

Les parties signataires incitent les entreprises qui élaborent leurs plans de formation en fonction de leur propre contexte, de leurs perspectives économiques, de l'évolution des techniques et de leurs modes d'organisation du travail, à tenir compte des objectifs prioritaires définis dans le présent accord.

Le plan de formation distingue trois types d'actions de formation conformément à la loi :

- des actions de formation d'adaptation qui s'organisent dans le temps de travail effectif, visant à donner aux salariés les connaissances techniques immédiatement applicables sur le poste de travail ;
- des actions de formation liées à l'évolution et/ou au maintien dans l'emploi, qui s'organisent dans le temps de travail effectif ou exceptionnellement hors temps de travail dans le cadre d'accords d'entreprise, en tenant compte des spécificités de l'organisation du temps de travail des porteurs de presse notamment dans le cadre d'un salarié multi-employeur ;
- des actions de formation ayant pour objet le développement des compétences, qui peuvent s'organiser pendant le temps de travail effectif mais peuvent aussi être mises en œuvre hors temps de travail, à la condition qu'un accord écrit soit conclu entre l'entreprise et le salarié, selon les dispositions du code du travail. Dans le cas où cette action de formation est réalisée en dehors du temps de travail, celle-ci est limitée à 80 heures par an et par salarié, avec le versement d'une allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette du salarié, calculée sur les 12 derniers mois.

Article 5

Contrat de professionnalisation

5.1. Objectifs et priorités

Les parties signataires incitent les entreprises à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi par la conclusion de contrats de professionnalisation.

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, un titre homologué ou une qualification professionnelle reconnue dans la classification des postes de la convention collective nationale du portage de presse.

5.2. Durée du contrat, bénéficiaires et types d'action

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail de type particulier, soit à durée déterminée, soit à durée indéterminée.

La durée de l'action de professionnalisation, qu'elle fasse l'objet d'un contrat à durée déterminée ou qu'elle se situe au début d'un contrat à durée indéterminée, doit être comprise entre 6 et 12 mois. Néanmoins, elle pourra être portée à 24 mois pour :

- les personnes âgées de 16 à 25 ans inclus, sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou désirant compléter leur formation initiale, en particulier pour celle de niveau inférieur ou égal au baccalauréat ;
- les demandeurs d'emploi de 26 ans ou plus, dès lors qu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi ;
- Les formations ou parcours professionnalisants, permettant à leur bénéficiaire d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la convention collective nationale du portage de presse ;
- les diplômes et titres homologués, conduisant à un métier exercé dans les entreprises de portage de presse, notamment : informatique, commercial, marketing, finances, technique, assistantat, bureautique, comptabilité, gestion, encadrement et logistique.

Pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, l'employeur s'engage à assurer au titulaire du contrat de professionnalisation une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir une mission en relation avec cet objectif. Le titulaire s'engage, quant à lui, à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Un contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée peut être renouvelé une fois, dans la limite de 24 mois, dans les conditions prévues à l'article L. 6325-6 du code du travail.

5.3. Durée de la formation

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation dont bénéficie le titulaire du contrat, doivent être d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation, quelle que soit la durée du contrat, sans qu'elle puisse être inférieure à 150 heures.

Toutefois, la durée de l'action de formation pourra être comprise, si nécessaire, entre 15 % et 50 % de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation pour les cas spécifiques le nécessitant, compte tenu de la nature de l'action de formation.

Les actions de formation sont mises en œuvre par un organisme de formation. Elles peuvent être assurées par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose soit d'un service de formation, soit de moyens de formation identifiés et structurés.

5.4. Rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation

Les salariés âgés de moins de 26 ans et titulaires d'un contrat mentionné à l'article L. 6325-1 du code du travail perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée, un salaire minimum calculé en fonction de leur âge, de leur emploi et de leur niveau de formation.

Ce salaire ne peut être inférieur à 55 % du salaire minimum garanti conventionnel pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans, et à 70 % du salaire minimum garanti conventionnel pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.

Les montants de rémunération mentionnés à l'alinéa précédent sont calculés à compter du premier jour du mois suivant le jour où le titulaire du contrat de professionnalisation atteint l'âge indiqué.

5.5. Prise en charge de la formation

La participation financière de l'OPCA Médiafor aux actions d'évaluation, d'individualisation, d'accompagnement et de formation liées au contrat de professionnalisation s'effectuera sur la base d'un forfait horaire fixé par le présent accord à 9,15 € minimum, conformément à l'article L. 6332-14 du code du travail.

Ce forfait horaire sera adapté pour tenir compte du coût réel lié aux spécificités de certaines formations, en tant que de besoin, sur décision de l'OPCA Médiafor.

Ce dernier définit également son niveau plafond d'intervention en prenant notamment en compte la nature, le nombre d'heures de formation ou le coût de ces actions.

Les contrats de professionnalisation sont établis par écrit et déposés auprès de l'OPCA Médiafor avec la demande de prise en charge financière avant le début du contrat.

5.6. Tutorat

Les parties signataires soulignent l'importance du rôle du tuteur dans la mise en œuvre du contrat de professionnalisation afin d'assurer un suivi de qualité de nature à atteindre les objectifs fixés par les différentes parties de ce contrat.

Le tuteur est désigné par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Il doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans. Le tuteur pourra bénéficier préalablement à l'exercice de sa fonction de tuteur, d'une formation spécifique. Dans les petites entreprises, le tuteur peut être l'employeur lui-même.

Article 6

Périodes de professionnalisation

6.1. Objet

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien en activité des salariés en contrat à durée indéterminée, visés à l'article 6.2 ci-dessous.

6.2. Bénéficiaires

La période de professionnalisation est ouverte :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
- aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise. Dans ce cas, ils devront informer leur employeur de leur projet ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi des handicapés et aux autres bénéficiaires prévus à l'article L. 5212-13 du code du travail.

6.3. Qualifications concernées par la période de professionnalisation

Un plan triennal établi par la CPNEF actualise la liste des fonctions et postes qui peuvent bénéficier d'une période de professionnalisation, en prenant en compte les besoins et nécessités des entreprises.

Pour la première mise en œuvre de cet accord global, cette liste devra être établie 3 mois après la signature du présent accord.

Dans l'attente de cette mise en place, il est considéré que les actions de formation pouvant être prises en charge prioritairement dans le cadre des périodes de professionnalisation bénéficiant au personnel de portage concernent :

- le développement de la qualité du portage ;
- le développement de la relation client ;
- l'encadrement ;
- les techniques d'autocontrôle ;
- la lutte contre l'illettrisme ;
- la sécurité ;
- la logistique.

Les priorités de formation seront ensuite précisées lors des réunions annuelles de bilan.

6.4. Mise en œuvre

La période de professionnalisation peut être décidée par le chef d'entreprise ou demandée par le salarié ; toutefois le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d'entreprise, dépasser 2 % du nombre total des salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Dans l'entreprise ou l'établissement dont l'effectif est de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée, au titre des périodes de professionnalisation, d'au moins 2 salariés.

Les actions de formation pourront se dérouler pour tout ou partie pendant le temps de travail, à l'initiative, soit du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation, soit de l'employeur après accord écrit du salarié.

Dans ce dernier cas, et sous réserve de l'accord écrit des deux parties, les temps de formation effectués en dehors du temps de travail effectif ne pourront excéder 80 heures pour une même année civile par salarié.

6.5. Dispositions financières

Seules les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donneront lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

La prise en charge par l'OPCA Médiafor des frais pédagogiques se fera conformément à la loi, après constatation par l'OPCA que le dossier présenté est conforme aux dispositions du présent article, au tarif forfaitaire horaire minimum de 9,15 € par heure de formation pour les frais pédagogiques et en fonction des disponibilités financières de la section compétente de l'OPCA Médiafor au moment du dépôt du dossier.

Ce forfait horaire pourra être adapté pour tenir compte du coût réel lié aux spécificités de certaines formations, en tant que de besoin, sur décision de l'OPCA Médiafor.

Article 7

Droit individuel à la formation (DIF)

7.1. Objet

Le DIF est défini comme un outil de personnalisation et de renforcement des parcours de formation.

Il peut s'exercer dans le cadre du plan de formation ou des périodes de professionnalisation.

Il doit permettre au salarié et à l'entreprise d'être co-acteurs de l'évolution professionnelle du salarié et de favoriser l'accès aux formations prioritaires définies ci-après, qui pourront être financées par l'OPCA Médiafor.

7.2. Dispositions générales

Il est renvoyé aux dispositions légales s'agissant des éléments suivants :

- la détermination des bénéficiaires du DIF ;
- la durée du DIF (en ce qui concerne les porteurs, la durée de référence servira de base au calcul du prorata. Il est convenu que le DIF ne pourra être inférieur à 2 heures par an pour un salarié ayant les conditions d'ancienneté requises) ;
- le plafond cumulable ;
- l'information des salariés ;
- le statut du salarié pendant la formation ;
- les conséquences de la rupture du contrat de travail ;
- le désaccord entre le salarié et l'employeur sur la demande du salarié.

7.3. Dispositions spécifiques au portage de presse

7.3.1. Mise en œuvre

La demande de formation sous la forme du DIF relève de l'initiative du salarié, l'accord préalable de l'employeur étant requis pour sa mise en œuvre.

L'accord de l'employeur se concrétise en cas de réponse favorable par un document qui précise les caractéristiques de la formation ainsi que ses objectifs, et qui fait l'objet d'une signature du salarié et de l'employeur.

En vue de favoriser l'évolution professionnelle du salarié et le développement des compétences au sein des entreprises, la mise en œuvre du DIF s'effectue en tenant compte des conclusions, soit de l'entretien professionnel, soit de l'évaluation, dans les entreprises qui auront recours à l'un ou l'autre de ces deux dispositifs de suivi des parcours professionnels.

Eu égard aux objectifs ainsi définis, la mise en œuvre du DIF conduit à prévoir un renforcement de l'implication et de la formation de l'encadrement dans l'analyse des options de parcours professionnels des salariés et des formations adaptées à la réussite de ces options.

L'employeur dispose de 1 mois pour répondre à la demande formalisée par écrit d'un salarié. En cas de refus qui doit intervenir au plus tard dans ce délai, l'employeur doit motiver sa réponse qui sera également écrite.

Les dépenses effectuées par l'employeur dans le cadre du DIF (coût pédagogique, rémunération ou allocation, frais liés à la formation) sont imputables sur son plan de formation.

Les actions de formation au titre du DIF peuvent être réalisées en utilisant les droits acquis avec d'autres moyens d'accès à la formation (plan de formation, période de professionnalisation, congé individuel de formation...).

La rémunération due au salarié dans l'exercice de son DIF est assurée dans le cadre des dispositions de l'article L. 6323-13 du code du travail.

En cas de refus une première fois, le salarié peut présenter une deuxième fois la même demande l'année suivante. En cas de second refus, le salarié peut directement adresser sa demande à l'OPCA Médiafor, dans le cadre du CIF, qui décidera de l'acceptation de son dossier.

7.3.2. DIF et temps de travail

Le droit individuel à la formation pourra s'exercer, compte tenu de la diversité des situations, soit en dehors du temps de travail, soit en tout ou partie pendant le temps de travail.

7.3.3. Actions de formation prioritaires au titre du DIF

7.3.3.1. Mode de définition des actions prioritaires

La liste des actions de formation prioritaires éligibles au DIF est définie, sans hiérarchie, comme suit :

- expertise métiers ;
- formation qualité ;
- formation sécurité ;
- développement commercial, relation clients, marketing ;
- connaissance, maîtrise des outils informatiques ;
- encadrement, management, recrutement des porteurs ;
- économie et organisation de l'entreprise ;
- gestion de projets ;
- validation des acquis de l'expérience ;
- bilan de compétences.

Cette liste est révisée à l'issue de chaque période triennale après consultation de la CPNEF, en prenant en compte les besoins et priorités des entreprises.

7.3.3.2. Mise en œuvre des actions de formation en entreprise

Chaque entreprise pourra décliner par voie d'accord les actions prioritaires visées ci-dessus en fonction de ses spécificités.

7.3.4. Cas particuliers

Outre les modalités particulières d'exercice du DIF en cas de rupture du contrat de travail fixées par l'article L. 6323-17 du code du travail, les conditions de transfert des droits acquis des salariés au titre du DIF en cas de mutation dans une filiale du même groupe pourront être déterminées par accord conclu en application des dispositions des articles L. 2232-30 à L. 2232-35 du code du travail.

7.3.5. Anticipation et transférabilité

Les employeurs pourront accorder une année d'anticipation des droits à DIF, de même, le solde des droits à DIF pourra faire l'objet d'une transférabilité au sein des groupes, sous réserve qu'un accord ait été préalablement conclu en application des dispositions des articles L. 2232-30 à L. 2232-35 du code du travail.

Article 8

Commission de suivi

8.1. Organisation

Il est institué une commission de suivi de la formation professionnelle des porteurs de presse composée paritairement de deux collèges, comme suit :

- 5 membres titulaires et 5 membres suppléants (siégeant en l'absence du titulaire) sont désignés par le collège employeurs ;
- 5 membres titulaires et 5 membres suppléants (siégeant en l'absence du titulaire) sont désignés par le collège salariés, soit un par organisation syndicale représentative confédérée.

La commission est présidée par un membre qui sera désigné pour un mandat de 3 ans en alternance, la première présidence sera assurée par le représentant des employeurs.

La commission se réunit en formation plénière, sur convocation du président au moins deux fois par an, et quatre fois les deux premières années civiles.

Les décisions se prennent à la majorité des membres de deux collèges.

8.2. Compétences

La commission de suivi veille à la bonne application des dispositions de l'accord de formation professionnelle de la convention collective nationale du portage de presse.

Elle définit périodiquement les axes prioritaires de formation ainsi que les publics en s'attachant à réduire les inégalités d'accès des entreprises et des salariés à la formation professionnelle continue. Ces préconisations seront présentées à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la presse pour validation par la branche (CPNEF Presse).

Le résultat de ses travaux fera l'objet d'une communication à la section presse en région de définissant ainsi les règles de prise en charge des dossiers présentés par les entreprises de portage de presse.

En cas de litige, la section presse en région pourra saisir la commission de suivi concernant la gestion des dossiers de ce secteur.

La commission de suivi demandera à la CPNEF Presse de prendre en compte la spécificité du portage de presse et de son évolution dans les études menées par l'observatoire des métiers de la presse.

8.3. Financement

Les frais de fonctionnement de la commission de suivi seront assurés par le GREPP dans les conditions fixées par accord paritaire concernant « le défraiement pour participation aux instances paritaires nationales ».

TITRE IV

DISPOSITIONS FINALES

Article 9

Organisme de collecte et de gestion

Les parties signataires confirment l'OCPA Médiafor, dans les termes de l'accord du 21 décembre 1994, comme organisme collecteur et gestionnaire.

Article 10

Bilan d'application

Les parties signataires s'engagent à établir, 2 ans après l'entrée en application du présent accord, un bilan de la mise en œuvre du nouveau dispositif de formation professionnelle issu du présent accord.

Après analyse des résultats de ce bilan, les parties signataires proposeront, si nécessaire, des mesures d'adaptation.

Article 11

Date d'application

Le présent accord entrera en vigueur au moment de l'entrée en application de la convention collective nationale du portage de presse.

Article 12

Dépôt

Le présent accord pourra être déposé pour extension par la partie signataire la plus diligente.

Article 13

Révision

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, peut être révisé par avenant conclu par les organisations signataires, se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord ou les complétant.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes par lettre recommandée avec avis de réception. Elle devra être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 2 mois après réception de la demande de révision.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application de l'accord révisé.

Article 14

Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues à l'article L. 2222-6 du code du travail.

Article 15

Extension

Les parties sont convenues de demander l'extension du présent texte dans les meilleurs délais.

Fait à Paris, le 22 octobre 2008.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

GREPP.

Syndicats de salariés :

SNP CFTC ;

SPEP CGC ;

FILPAC CGT ;

SNPEP CGT-FO ;

FL CGT-FO ;

F3C CFDT.

Brochure n° 3350

Convention collective nationale
IDCC : 2683. – PORTAGE DE PRESSE

AVENANT DU 26 SEPTEMBRE 2011
À L'ACCORD DU 22 OCTOBRE 2008
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1250550M
IDCC : 2683

PRÉAMBULE

Le présent avenant est conclu en vue de désigner l'OPCA AFDAS en remplacement de l'OPCA Médiafor suite à la disparition de l'agrément de Médiafor au 31 décembre 2011.

Les articles suivants sont ainsi modifiés :

« 5.5. Prise en charge de la formation

La participation financière de l'OPCA AFDAS aux actions d'évaluation, d'individualisation, d'accompagnement et de formation liées au contrat de professionnalisation s'effectuera sur la base d'un forfait horaire fixé par le présent accord à 9,15 € minimum, conformément à l'article L. 983-1 du code du travail.

Ce forfait horaire sera adapté pour tenir compte du coût réel lié aux spécificités de certaines formations, en tant que de besoin, sur décision de l'OPCA AFDAS.

Ce dernier définit également son niveau plafond d'intervention en prenant notamment en compte la nature, le nombre d'heures de formation ou le coût de ces actions.

Les contrats de professionnalisation sont établis par écrit et déposés auprès de l'OPCA AFDAS avec la demande de prise en charge financière avant le début du contrat. »

« 6.5. Dispositions financières

Seules les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donneront lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

La prise en charge par l'OPCA AFDAS des frais pédagogiques se fera conformément à la loi, après constatation par l'OPCA que le dossier présenté est conforme aux dispositions du présent article, au tarif forfaitaire horaire minimum de 9,15 € par heure de formation pour les frais pédagogiques et en fonction des disponibilités financières de la section compétente de l'OPCA AFDAS au moment du dépôt du dossier.

Ce forfait horaire pourra être adapté pour tenir compte du coût réel lié aux spécificités de certaines formations, en tant que de besoin, sur décision de l'OPCA AFDAS. »

« 7.1. Objet

Le DIF est défini comme un outil de personnalisation et de renforcement des parcours de formation.

Il peut s'exercer dans le cadre du plan de formation ou des périodes de professionnalisation.

Il doit permettre au salarié et à l'entreprise d'être coacteurs de l'évolution professionnelle du salarié et de favoriser l'accès aux formations prioritaires définies ci-après, qui pourront être financées par l'OPCA AFDAS. »

« 7.3.1. Mise en œuvre

La demande de formation sous la forme du DIF relève de l'initiative du salarié, l'accord préalable de l'employeur étant requis pour sa mise en œuvre.

L'accord de l'employeur se concrétise en cas de réponse favorable par un document qui précise les caractéristiques de la formation ainsi que ses objectifs, et qui fait l'objet d'une signature du salarié et de l'employeur.

En vue de favoriser l'évolution professionnelle du salarié et le développement des compétences au sein des entreprises, la mise en œuvre du DIF s'effectue en tenant compte des conclusions soit de l'entretien professionnel, soit de l'évaluation, dans les entreprises qui auront recours à l'un ou l'autre de ces deux dispositifs de suivi des parcours professionnels.

Eu égard aux objectifs ainsi définis, la mise en œuvre du DIF conduit à prévoir un renforcement de l'implication et de la formation de l'encadrement dans l'analyse des options de parcours professionnels des salariés et des formations adaptées à la réussite de ces options.

L'employeur dispose de 1 mois pour répondre à la demande formalisée par écrit d'un salarié. En cas de refus qui doit intervenir au plus tard dans ce délai, l'employeur doit motiver sa réponse qui sera également écrite.

Les dépenses effectuées par l'employeur dans le cadre du DIF (coût pédagogique, rémunération ou allocation, frais liés à la formation) sont imputables sur son plan de formation.

Les actions de formation au titre du DIF peuvent être réalisées en utilisant les droits acquis avec d'autres moyens d'accès à la formation (plan de formation, période de professionnalisation, congé individuel de formation...).

La rémunération due au salarié dans l'exercice de son DIF est assurée dans le cadre des dispositions de l'article L. 933-4 du code du travail.

En cas de refus une première fois, le salarié peut présenter une deuxième fois la même demande l'année suivante. En cas de second refus, le salarié peut directement adresser sa demande à l'OPCA AFDAS, dans le cadre du CIF, qui décidera de l'acceptation de son dossier. »

« 9. Organisme de collecte et de gestion

Les parties signataires confirment l'OPCA AFDAS comme organisme collecteur et gestionnaire. »

Date d'application de l'avenant

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de sa date de signature pour les entreprises adhérentes.

Dépôt de l'avenant et extension

Le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail puis sera proposé à l'extension par la partie signataire la plus diligente.

Fait à Paris, le 26 septembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

GREPP.

Syndicats de salariés :

FILPAC CGT ;

SNPEP CGT-FO ;

FL CGT-FO ;

SNP CFTC ;

SPEP CGC ;

F3C CFDT.

Brochure n° 3173

Convention collective nationale
IDCC : 3043. – ENTREPRISES DE PROPRETÉ
ET SERVICES ASSOCIÉS

AVENANT DU 18 JANVIER 2012
RELATIF À LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS
NOR : ASET1250532M
IDCC : 3043

PRÉAMBULE

L'amélioration de la santé au travail et de la prévention des risques professionnels constitue un axe prioritaire de la branche propreté.

Les parties signataires confirment leur volonté de tout mettre en œuvre pour préserver la santé et la sécurité de l'ensemble des salariés de la branche en menant une politique durable de prévention des risques professionnels. Elles soulignent que la préservation de la santé et de la sécurité au travail intervient directement dans la performance globale de l'entreprise.

Les partenaires sociaux invitent toutes les entreprises à développer une meilleure prévention des risques professionnels, particulièrement dans les PME qui statistiquement ont une sinistralité importante.

Cette dynamique d'amélioration de la santé au travail souhaitée par les partenaires sociaux est fondée sur une action commune des employeurs, des salariés, des institutions représentatives du personnel (IRP) et de l'encadrement.

Le secteur de la propreté étant structurellement créateur d'emplois et d'insertion des jeunes, les partenaires sociaux souhaitent promouvoir la politique de prévention des risques professionnels, particulièrement auprès de ce public.

La volonté commune est de diminuer les facteurs de risque propres au secteur en impulsant au sein des entreprises une politique globale de santé, sécurité au travail et en favorisant une montée en puissance des compétences dans ce domaine.

Concrètement, les parties signataires s'entendent pour :

- assurer une veille des statistiques des accidents du travail/maladies professionnelles et mettre en œuvre des actions concrètes sur certains risques (TMS, risque routier...) ;
- mettre à disposition des entreprises des outils d'aide (document unique, plan de prévention, livret d'accueil...) ;
- développer les compétences générales des entreprises dans le champ de la santé et de la sécurité ;
- nommer au sein de chaque entreprise un salarié référent spécialisé en prévention des risques professionnels ;
- diminuer les coûts inhérents aux accidents du travail et aux maladies professionnelles ;

- renforcer le suivi médical des salariés dans le cadre des transferts conventionnels via la mise en place d'un « passeport santé et sécurité ».

Par ailleurs, afin de soutenir l'effort des entreprises, des représentants des employeurs et des salariés participent activement aux travaux des différentes structures de prévention :

- comité technique national I de la CNAMTS ;
- commission « activité de mise en propreté » de la CNAMTS ;
- INRS.

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de mettre en place une politique globale en matière de santé et de sécurité au travail pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de tous les salariés. Ils rappellent que la protection de la santé au travail relève de la responsabilité de l'employeur.

Afin de définir notamment les orientations et priorités d'actions en matière de prévention des risques, il est créé une commission paritaire de branche dédiée aux questions de santé et de sécurité au travail.

Article 1^{er}

Obligations générales de l'employeur

L'employeur est tenu, en vertu de l'article L. 4121-1 du code du travail, de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de tous les travailleurs. La loi du 9 novembre 2010 complète ce texte en précisant que l'employeur prend en compte également les actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail.

Les mesures visées à l'article L. 4121-1 du code du travail portent sur :

- la prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;
- la formation et l'information à la sécurité ;
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Article 2

Principes généraux de prévention des risques professionnels

Les partenaires sociaux rappellent que pour élaborer les mesures visées ci-dessus, l'employeur doit respecter les principes généraux de prévention suivants et cités à l'article L. 4121-2 du code du travail :

- éviter les risques ;
- évaluer les risques qui ne peuvent être évités ;
- combattre les risques à la source ;
- adapter le travail à l'homme (et non l'inverse), en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé, ce qui exclut de rémunérer le salarié à la tâche ;
- tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ;
- planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1 du code du travail ;

- prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Article 3

Evaluation des risques et document unique

Les partenaires sociaux affirment que la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (AT/MP) la plus efficace consiste à éliminer le danger en amont dès l'exécution, lors de la conception ou de l'élaboration des matériels et des méthodes, plutôt que d'avoir à maîtriser les risques sur les lieux de travail. Tous les risques ne pouvant être évités et certains risques étant résiduels, l'employeur est alors tenu de les évaluer.

Les partenaires sociaux confirment que l'évaluation des risques professionnels est une étape cruciale et le point de départ de la démarche globale de prévention. Elle contribue au développement d'une politique de prévention dans l'entreprise.

L'évaluation des risques consiste à appréhender, par un diagnostic préalable, l'ensemble des risques identifiables pour la santé et la sécurité des salariés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement. Les résultats de cette évaluation sont transcrits dans le document unique d'évaluation des risques (DUER) et partagés avec les partenaires sociaux.

Les parties signataires rappellent que l'employeur a la responsabilité d'initier et d'organiser l'évaluation des risques et de mettre à jour régulièrement le document unique d'évaluation des risques, *a minima* annuellement.

Des outils mis en place au niveau de la branche visent à accompagner les entreprises de propreté dans leur démarche globale de prévention (le cahier technique n° 1 « évaluation et prévention des risques »). Ce guide qui a été actualisé afin d'intégrer le risque trouble musculo-squelettique (TMS) propose un processus en 5 étapes clés :

1^{re} étape : préparer la démarche de prévention

Pour mener à bien cette mission, l'employeur peut s'entourer des partenaires internes et externes à l'entreprise. Les partenaires sociaux rappellent que l'identification des unités de travail est une étape essentielle.

2^e étape : évaluer les risques proprement dits

L'employeur doit identifier les dangers dans tous les aspects du travail et les salariés susceptibles d'être exposés. L'employeur analyse et inventorie les risques encourus en situation de travail puis il hiérarchise les risques et formalise les résultats de l'évaluation des risques dans le document unique. Les partenaires sociaux soulignent toute l'importance de ce document obligatoire pour en faire un outil d'aide à la décision.

3^e étape : établir un programme d'actions

Les partenaires sociaux rappellent que l'employeur recherche des solutions afin de nourrir un programme d'actions après avoir dressé un bilan des mesures de sécurité existantes. Cette stratégie est réalisée dans le respect des principes généraux de prévention (suppression des risques ; mise en œuvre de protection collective...) et s'inscrit dans une logique pluridisciplinaire.

4^e étape : mettre en œuvre des actions de prévention

Les parties signataires recommandent de confier cette mission de suivi de l'efficacité des mesures de protection et de prévention au référent santé et sécurité de l'entreprise (cf. art. 5.2 du présent accord).

5^e étape : réévaluer le risque

Les partenaires sociaux affirment que l'évaluation des risques doit être une démarche dynamique et continue qui doit être mise à jour et révisée régulièrement. Cette démarche témoigne d'une attitude dynamique de progrès de l'entreprise.

Le CHSCT doit être consulté sur le document unique d'évaluation des risques qui doit être tenu à la disposition des salariés, du CHSCT, des délégués du personnel et du médecin du travail.

Un avis indiquant les modalités d'accès des travailleurs au document unique doit être affiché à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail. Dans les entreprises dotées d'un règlement intérieur, cet avis doit être affiché au même emplacement que celui réservé au règlement intérieur.

Les partenaires sociaux soulignent que le document unique est utilisé comme support pour l'établissement des documents remis annuellement au CHSCT et traçant le bilan de la situation générale de l'entreprise en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail et des actions menées au cours de l'année écoulée.

Par ailleurs, le plan de prévention et le document unique constituent, de fait, des documents de base au niveau de l'entreprise pour élaborer un plan d'action ou un accord collectif en matière de prévention de la pénibilité.

Article 4

Formation et information à la sécurité

Article 4.1

Formation

Les partenaires sociaux insistent sur l'obligation qui est faite au chef d'entreprise d'organiser une formation pratique et appropriée en matière d'hygiène et de sécurité, lors de l'embauche, ou lors d'un changement d'affectation ou de technique. Cette formation est répétée périodiquement.

Les destinataires de cette formation sont notamment :

- les salariés nouvellement embauchés ;
- les stagiaires affectés à des postes de travail présentant des risques pour leur santé ou leur sécurité ;
- les salariés qui changent de poste de travail ;
- les salariés qui changent de technique ou d'organisation du travail ;
- les salariés temporaires ;
- les salariés qui reprennent leurs activités après un arrêt de travail d'au moins 21 jours, sous réserve de la demande du médecin du travail ;
- les salariés reprenant leurs activités après un congé de maternité ou après un congé parental d'éducation ;
- les salariés victimes d'accident de travail ou de maladie professionnelle grave ou présentant un caractère répétitif à un même poste de travail et trouvant l'une de leurs origines dans les conditions d'exécution du travail, les conditions de circulation.

La formation doit également être faite après la modification d'un poste de travail, d'une technique ou des conditions habituelles de circulation exposant à des risques nouveaux.

Les partenaires sociaux recommandent que cette formation soit faite chaque fois que nécessaire et répétée périodiquement et non seulement dans les cas listés ci-dessus. L'employeur s'assure de la bonne compréhension des informations communiquées. Cette formation doit être adaptée à la présence de personnes immigrées. Elle est relative notamment :

- à la sécurité dans la circulation des personnes ;

- à la sécurité dans l'exécution du travail ;
- à la mise en place des équipements de protection individuelle ;
- aux dispositions à prendre en cas d'accident ou de sinistre. On la distingue de la formation au secourisme qui fait l'objet de prescriptions particulières.

Cette formation comporte également une information sur les risques liés à la consommation du tabac, d'alcool et des drogues.

Le comité d'entreprise ou d'établissement et le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel, sont consultés sur l'organisation de la formation, sur les programmes et sur les modalités d'organisation de la formation et veillent à leur mise en œuvre effective.

Les partenaires sociaux requièrent que de façon systématique, les référentiels formation des diplômes, des certificats de qualification professionnelle de la branche intègrent les aspects santé et sécurité au travail afin que les salariés acquièrent une culture prévention de la santé et de la sécurité au travail à tous les niveaux de leur vie professionnelle.

Article 4.2

Information

Le chef d'entreprise est invité à organiser l'information et les partenaires sociaux conviennent de l'utilité de consolider cette obligation dans un document écrit remis au salarié lors de son embauche.

Un modèle de « livret d'accueil type » établi par la profession est à la disposition de l'ensemble des acteurs. Il comporte un volet « sécurité » avec les risques les plus fréquemment rencontrés dans le secteur et un rappel de l'existence du document unique et du plan de prévention dans l'entreprise. L'employeur laisse au salarié le temps nécessaire pour prendre connaissance de ce livret.

Article 5

Acteurs de prévention

Les partenaires sociaux rappellent que la démarche de prévention des risques professionnels est une démarche globale et qu'elle concerne l'ensemble des acteurs de l'entreprise. Leur participation est essentielle pour mener à bien les actions de prévention.

Article 5.1

Chef d'entreprise

L'employeur est légalement responsable de la préservation de la sécurité et de la santé des salariés placés sous son autorité. La loi sur la retraite de 2010 renforce la responsabilité de l'employeur en matière de prévention des risques professionnels en l'élargissant à la prévention de la pénibilité au travail.

Dans le cadre de la politique nationale de prévention des risques professionnels de la branche, des actions d'accompagnement sont prévues à l'attention des dirigeants d'entreprise afin d'impliquer la direction (ateliers développement durable TMS) et de permettre de développer efficacement une méthodologie de prévention applicable à tous types de risques professionnels.

Article 5.2

Responsable du service santé et sécurité

La mise en place d'une mission santé/sécurité est considérée comme une priorité par les partenaires sociaux.

Il s'agit d'assister et de conseiller le chef d'entreprise dans la définition de la politique de prévention, pour l'évaluation des risques, pour la mise en œuvre des règles et des mesures de prévention des risques professionnels, l'animation de la prévention et le suivi des actions de l'entreprise.

Les partenaires sociaux précisent que ce préventeur santé/sécurité, nommé par l'employeur, bénéficie d'une formation en matière de santé et de sécurité au travail dans les mêmes conditions que les représentants du personnel au CHSCT (cf. art. 5.5 « CHSCT »).

La personne qui assure cette tâche dispose de moyens dévolus par l'employeur pour assumer cette mission d'intérêt général (temps de travail, matériels nécessaires...).

Dans le cadre de la politique de branche de prévention des risques professionnels, l'objectif de la démarche TMS est de doter l'entreprise d'une compétence « animation de prévention » appliquée aux TMS. Pour mener à bien sa mission, l'animateur prévention peut suivre une formation et devenir titulaire d'une certification « APTMS propreté », reconnue par l'INRS.

Article 5.3

Encadrement intermédiaire

Les partenaires sociaux reconnaissent qu'il s'agit du maillon essentiel pour une politique efficace de prévention. Dans l'entreprise, il lui appartient le plus souvent de réaliser et de mettre en œuvre les règlements et les consignes et d'assurer un contrôle du respect de la politique de prévention notamment et sans que cela exonère l'employeur de sa responsabilité en la matière.

L'objectif de la branche sur la prévention des risques professionnels, appliquée aux TMS, est de faire progresser l'encadrement intermédiaire en termes de compétences notamment en tant que relais de proximité entre l'agent de service et la personne en charge de la prévention.

Afin d'atteindre cet objectif, la branche crée la certification « CPS chef d'équipe propreté », reconnue par l'INRS.

Article 5.4

Salarié

Le salarié est tenu de veiller à sa propre sécurité et à celles des personnes qui interviennent dans son environnement direct de travail. Il doit signaler immédiatement à l'employeur toute situation de travail présentant un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé. Les parties signataires rappellent que les dispositions de la convention collective nationale (CCN) sur la médecine du travail précisent que les examens médicaux et complémentaires ordonnés sont obligatoires pour les salariés.

La démarche TMS, qui est au cœur de la politique de branche de prévention des risques professionnels, est de mettre en capacité l'agent de service de contribuer à la réduction des risques professionnels auxquels il est exposé. Pour lui permettre d'atteindre cet objectif, la branche met en place la certification « CPS agent de service propreté », reconnue par l'INRS.

Article 5.5

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Sans préjudice des dispositions existantes dans la convention collective nationale, les partenaires sociaux rappellent le rôle primordial du CHSCT pour la santé et la sécurité des salariés. La mise en place du CHSCT est obligatoire pour tous les établissements occupant au moins 50 salariés.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les délégués du personnel (DP) exercent les missions du CHSCT.

Le CHSCT a pour mission générale, notamment par l'analyse des risques professionnels, de :

- contribuer à la protection de la santé physique et mentale des salariés et à leur sécurité ;
- contribuer à l'amélioration des conditions de travail ;
- veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires dans ce domaine.

Le CHSCT procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés de l'établissement ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail. Il effectue de même pour l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposées les femmes enceintes. En application de la loi du 9 novembre 2010 sur la réforme des retraites, il assure désormais l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité.

Le CHSCT procède à des inspections et effectue des enquêtes en matière d'AT/MP.

Le CHSCT est réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves.

Les partenaires sociaux rappellent que le CHSCT est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité et les conditions de travail. Il est également consulté avant toute transformation importante des postes de travail résultant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail et avant toute modification des cadences et normes de productivité. Le comité donne également son avis sur le règlement intérieur.

Les plans d'action de prévention de la pénibilité dans le cadre de la réforme de la retraite sont présentés aux membres du CHSCT pour consultation.

Les représentants du personnel au CHSCT bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions (art. L. 4614-14 ; art. 7.02 et art. 3.2 nouveau de la convention collective nationale).

La formation a pour objet de développer notamment l'aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et la capacité d'analyser les conditions de travail.

Dans les établissements de 300 salariés et plus, la formation est assurée dans les conditions prévues pour le congé de formation des élus au comité d'entreprise (art. L. 4614-15).

Dans les établissements de moins de 300 salariés, les représentants du personnel ont droit à une formation d'une durée minimale de 3 jours (art. R. 4614-24).

Le temps réservé à la formation est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Dans les établissements où il n'existe pas de CHSCT et dans lesquels les délégués du personnel sont investis des missions du CHSCT, les délégués du personnel bénéficient de cette formation.

Le chef d'établissement est tenu de laisser à chacun des représentants du personnel au CHSCT le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Ce temps est au moins égal à 2 heures par mois dans les entreprises occupant de 50 à 99 salariés, 5 heures par mois dans les entreprises occupant de 100 à 299 salariés, 10 heures par mois dans les entreprises occupant de 300 à 499 salariés, 15 heures par mois dans les entreprises occupant de 500 à 1 499 salariés, 20 heures par mois dans les entreprises occupant 1 500 salariés et plus. Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles. Dans le cas de dispersion de chantier, le secrétaire du CHSCT peut bénéficier d'un nombre d'heures supérieur dans la limite de 2 heures par mois.

Article 5.6

Rôle des services de santé au travail (sous réserve des décrets d'application de la loi relative à l'organisation de la médecine du travail du 20 juillet 2011)

Les partenaires sociaux rappellent l'intérêt de l'intervention préventive des services de santé au travail (SST) dont le caractère pluridisciplinaire est confirmé dans la nouvelle loi sur l'organisation de la médecine du travail. L'équipe des SST est composée de médecins du travail, d'intervenants en prévention des risques professionnels, d'infirmiers et des professionnels recrutés après avis des médecins du travail.

Les services de santé au travail conseillent notamment les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail. Ils ont également pour mission la prévention de la consommation d'alcool sur le lieu de travail, la prévention ou la réduction de la pénibilité au travail, la prévention de la désinsertion professionnelle et la contribution au maintien dans l'emploi des salariés.

Les services de santé au travail exercent leurs missions suivant deux axes prioritaires : en intervenant sur le milieu du travail et en suivant médicalement et individuellement les salariés.

Concernant la surveillance médicale des salariés, un dossier médical en santé au travail est constitué par le médecin du travail, retraçant les informations relatives à la santé du travailleur, aux expositions auxquelles il a été soumis, ainsi que les propositions de ce médecin relatives au poste de travail.

Tout salarié bénéficie d'un examen médical au plus tard avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauche.

Dans le cas d'un travail nécessitant une surveillance médicale renforcée définie par le code du travail, l'examen médical doit être antérieur au début du travail, c'est-à-dire, notamment, pour :

- les salariés affectés à certains travaux comportant des exigences ou des risques spéciaux (travail de nuit, notamment) ;
- les salariés qui viennent de changer de type d'activité ou de migrer, et cela pendant 18 mois à compter de la nouvelle affectation ;
- les travailleurs handicapés ;
- les femmes enceintes et les mères dans les six mois qui suivent leur accouchement et pendant la durée de l'allaitement ;
- les travailleurs de moins de 18 ans.

La responsabilité de la détermination des salariés bénéficiant d'une surveillance médicale renforcée revient à l'employeur.

Les partenaires sociaux invitent les services de santé au travail (SST) à réaliser un entretien de suivi médical annuel pour les salariés de plus de 55 ans.

Les partenaires sociaux rappellent que le salarié peut bénéficier à tout moment d'un examen médical par le médecin du travail.

Les salariés doivent bénéficier d'une visite médicale de reprise dans les conditions fixées par le code du travail.

Conscients du manque de médecins du travail, les partenaires sociaux préconisent la mesure suivante.

Pour les salariés multi-employeurs et à la condition qu'ils occupent un poste identique, les examens médicaux peuvent être effectués sous la responsabilité de l'employeur principal en application de la réponse ministérielle du 8 septembre 1980. Il s'agit de l'entreprise au sein de laquelle le salarié effectue le nombre d'heures le plus important.

Article 6

Traçabilité de l'exposition aux risques professionnels

Afin d'assurer la traçabilité de l'exposition aux risques professionnels, l'employeur devra consigner dans une fiche d'exposition pour chaque travailleur exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels (art. L. 4121-3-1 du code du travail), les conditions de pénibilité auxquelles le travailleur est exposé, la période au cours de laquelle cette exposition est survenue et les mesures de prévention mises en œuvre pour faire disparaître ou réduire ces facteurs.

Cette fiche sera transmise au médecin du travail et complètera le dossier médical en santé au travail de chaque salarié. Une copie de cette fiche sera remise au travailleur à son départ de l'établissement, en cas d'arrêt de travail dans les conditions fixées par le code du travail. Un modèle de cette fiche d'exposition est fixé par arrêté.

Article 7

Suivi médical des salariés transférés en application de l'accord du 29 mars 1990 (annexe VII)

Du fait de la réalisation des prestations de propreté au sein des entreprises dites clientes, du transfert des salariés en application de l'accord du 29 mars 1990, le suivi médical des salariés dans la profession peut s'avérer complexe.

Ainsi pour assurer une traçabilité des données sur l'aptitude médicale du salarié transféré, les partenaires sociaux mettent en place dans l'intérêt d'un meilleur suivi médical du salarié un « passeport santé et sécurité » (annexe).

Ce document sera le support de l'ensemble des fiches d'aptitude médicale du salarié, notamment de la dernière.

Ce passeport santé et sécurité mentionnera également les principales expositions du salarié aux facteurs de pénibilité visés à l'article D. 4121-5 du code du travail.

Il récapitulera les formations en matière de santé et de sécurité suivies par le salarié et les certificats obtenus (ex. : SST, PRAP, CPS).

Ce document sera transmis par l'entreprise sortante à l'entreprise entrante dans les mêmes conditions que les autres éléments attachés au transfert (contrat de travail, avenants au contrat, fiches de paie, etc.). Il intègre de fait la liste des éléments à transférer en cas d'annexe VII (ajout à l'article 7.3 I de la convention collective nationale du 26 juillet 2011).

Article 8

Suivi médical des salariés exerçant leur activité au sein de l'entreprise cliente (sous réserve des décrets d'application de la loi du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail)

Les partenaires sociaux rappellent que, par accord entre les chefs de l'entreprise cliente et de l'entreprise de propreté et les médecins du travail intéressés, l'examen périodique prévu aux articles R. 4624-16 et suivants peut être réalisé par le médecin du travail de l'entreprise cliente pour le compte de l'entreprise de propreté (art. R. 4513-12 du code du travail).

Les partenaires sociaux invitent les médecins du travail des entreprises clientes et les médecins du travail des entreprises de propreté à une réelle coopération afin de préserver au mieux la santé des salariés concernés.

Article 9

Nécessaire coordination entre l'entreprise de propreté et l'entreprise cliente en matière de santé et de sécurité au travail

Les partenaires sociaux affirment que, lorsque dans un même lieu de travail les salariés de plusieurs entreprises sont présents, les employeurs coopèrent à la mise en œuvre des dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail afin de lutter contre les risques résultant des interférences entre les activités, les installations et matériels des différentes entreprises présentes sur le même site.

Chaque chef d'entreprise est responsable de l'application des mesures de prévention nécessaires à la protection de son personnel.

Préalablement à l'exécution de la prestation, il doit être procédé à une inspection commune des lieux de travail, des installations qui s'y trouvent et des matériels éventuellement mis à disposition par l'entreprise cliente. Il est rappelé que les salariés de l'entreprise de propreté (dite « extérieure »)

sont informés, pendant le temps de travail, des mesures de sécurité à prendre, des risques à éviter et des moyens mis en œuvre pour assurer leur sécurité. Le chef de l'entreprise de propreté doit notamment préciser les zones dangereuses ainsi que les moyens retenus pour les matérialiser. Il doit expliquer l'emploi des dispositifs collectifs et individuels de protection. Ces informations seront adaptées à la présence de travailleurs immigrés.

Au vu des informations et des éléments recueillis au cours de l'inspection commune préalable, les chefs d'entreprise procèdent à une analyse des risques pouvant résulter de l'interférence entre les activités, les installations et matériels.

Les partenaires sociaux rappellent que le code du travail rend la rédaction d'un plan de prévention obligatoire avant le début de toute prestation (art. R. 4512-7 du code du travail), dès lors que les travaux à effectuer sont au nombre des travaux dangereux (liste fixée par l'arrêté du 19 mars 1993) ou si l'opération est d'une durée supérieure à 400 heures sur 12 mois.

Article 9.1

Plan de prévention

Compte tenu des difficultés de mise en place du plan de prévention, les partenaires sociaux rappellent l'importance de la gestion des risques d'interférence.

Afin d'accompagner les entreprises dans cette démarche, la branche professionnelle met à la disposition des acteurs de la prévention « un cahier technique n° 2 » et rappellent que le plan de prévention doit comporter au moins les dispositions suivantes :

- l'organisation effective pour assurer les premiers secours en cas d'urgence et la description du système mis en place par l'entreprise cliente ;
- la définition des phases d'activité dangereuses et des moyens de prévention spécifiques correspondants ;
- l'adaptation des matériels, installations et dispositifs à la nature des opérations à réaliser ainsi que la définition de leurs conditions d'entretien ;
- les instructions à donner aux salariés ;
- la liste des postes occupés par les salariés susceptibles de relever de la surveillance médicale renforcée en raison des risques liés aux travaux effectués au sein de l'entreprise cliente.

Le plan de prévention comprend, en outre, l'identification des familles de risques concernées par la coactivité des deux entreprises cliente et de propreté (notamment les risques liés, à la circulation interne, aux chutes en hauteur, aux produits chimiques, à l'électricité, aux postures pénibles et aux manutentions manuelles...).

Lorsque le plan de prévention doit être établi par écrit, il est tenu à la disposition des médecins du travail de l'entreprise cliente et de l'entreprise de propreté.

Concernant les modalités d'accès des travailleurs au plan de prévention et afin d'informer au mieux les salariés des entreprises de propreté sur son contenu, l'employeur affiche un avis à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail ou au même emplacement que le règlement intérieur dans les établissements dotés d'un tel règlement.

Article 9.2

Elaboration en cours d'un document « plan de prévention » au sein de la CNAMTS

Les partenaires sociaux mentionnent que des travaux sont en cours au sein du CTNI et du CTNH de la CNAMTS sur la démarche du plan de prévention impliquant les entreprises de propreté et clientes. Les partenaires sociaux travaillent notamment à la réalisation d'un outil d'aide à la démarche du plan de prévention.

Article 9.3

Locaux et installations à usage des entreprises de propreté

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises clientes doivent mettre à disposition des entreprises de propreté les installations ou fournitures prévues à l'article R. 4513-8 du code du travail, notamment les locaux, les vestiaires et les installations sanitaires.

Au sujet des locaux techniques mis à disposition par les entreprises clientes, les parties signataires invitent les donneurs d'ordre à s'assurer notamment qu'ils :

- ferment à clef ;
- présentent une surface minimale en rapport avec la surface à nettoyer ;
- soient ventilés ;
- comportent des zones de stockage des produits ;
- soient accessibles aux matériels (largeur de la porte) ;
- aient une implantation la plus proche possible de l'épicentre ;
- soient équipés d'un réseau électrique et d'un point d'eau (froide et chaude).

Des travaux sont engagés avec les donneurs d'ordre afin de permettre une meilleure prise en compte des conditions de travail des agents de service (accessibilité et aménagement des locaux, horaires d'intervention, déplacements intérieurs, etc.) et un guide à l'attention des donneurs d'ordre sera édité en 2012.

Article 10

Elaboration d'une convention nationale d'objectifs (CNO)

La branche ouvre des travaux avec la CNAMTS en vue de la signature d'une convention nationale d'objectifs appliquée à la prévention des TMS et concernant les entreprises de moins de 200 salariés équivalents temps plein. Le contenu de ce projet de CNO sera traité lors de la première réunion de la commission paritaire nationale de santé et de sécurité (CPNSS).

Article 11

Commission paritaire nationale de santé et de sécurité (CPNSS)

Il est constitué au sein de la branche une commission paritaire nationale de santé et de sécurité dont la mission est notamment :

- d'analyser les données et statistiques de la branche professionnelle en matière d'hygiène et de sécurité et de suivre l'évolution des principaux risques professionnels du secteur ;
- de définir des priorités dans le domaine de la santé et sécurité au travail.

La délégation salariale de la commission paritaire est composée de deux représentants par organisation syndicale représentative. La délégation patronale est composée d'un nombre de représentants équivalent.

Cette commission se réunira à l'issue de la première année suivant l'entrée en vigueur de l'accord, puis une fois par an pour faire le bilan de la mise en œuvre de l'accord. En dehors de ces réunions, une réunion supplémentaire pourra se tenir à la demande de la majorité des signataires.

Les règles de fonctionnement de la CPNSS (règlement intérieur) seront fixées lors de sa première réunion en considérant celles qui régissent la CPNEFP.

Article 12

Date d'entrée en vigueur de l'accord

Il fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions légales. Le présent accord prendra effet à partir du premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié

l'arrêté d'extension. Il est intégré à la convention collective nationale du 26 juillet 2011 (création d'un article 3.5).

Article 13

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 14

Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé par avenant conclu par les partenaires sociaux ou une partie d'entre eux conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Une demande de révision du présent accord peut être effectuée par l'une quelconque des parties contractantes.

Article 15

Dénonciation de l'accord

Cet accord peut être dénoncé, totalement ou partiellement, à tout moment, par les parties contractantes, dans les conditions prévues par les articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail, par lettre recommandée avec avis de réception, et dans le respect d'un délai de préavis de 3 mois.

Fait à Villejuif, le 18 janvier 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FEP.

Syndicats de salariés :

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

ANNEXE

MODÈLE DE PASSEPORT SANTÉ SÉCURITÉ DE M.....

	FORMATION HYGIÈNE ET SÉCURITÉ Ex : risques électriques (HO) nacelles (CACES) formations chimiques SST, PRAP, CPS Propreté, etc.	FICHE D'APTITUDE médicale	PRINCIPAUX FACTEURS DE PÉNIBILITÉ (art. L. 4121-3-1 du code du travail et D. 4121-5-1) (à remplir éventuellement)
Entreprise : Poste occupé :	Intitulé : Date :	Date : SST :	Facteur(s) de pénibilité :
		Date : SST :	
Entreprise : Poste occupé :	Intitulé : Date :	Date : SST :	Facteur(s) de pénibilité :
		Date : SST :	

Brochure n° 3122

Convention collective nationale
IDCC : 454. – REMONTÉES MÉCANIQUES
ET DOMAINES SKIABLES

AVENANT N° 52 DU 30 JUIN 2011
RELATIF À L'EXERCICE DE L'ACTION SYNDICALE

NOR : ASET1250562M
IDCC : 454

PRÉAMBULE

Le présent avenant s'inscrit dans la droite ligne de l'accord-cadre paritaire relatif à l'actualisation de certaines dispositions de la convention collective nationale, signé le 24 septembre 2008.

La réécriture de l'article 7 de la convention collective a pour finalité l'amélioration des conditions du dialogue social dans les entreprises de la profession et dans la branche. Sur ce dernier point notamment et afin de faciliter les déplacements des délégations syndicales, un budget a été alloué à cet effet et à titre expérimental pour une période de 2 ans.

Article 1^{er}

Nouvelle rédaction de l'article 7

A compter du jour de la signature du présent avenant, les partenaires sociaux sont convenus que la nouvelle rédaction de l'article 7 sera désormais la suivante :

« Article 7

Exercice de l'action syndicale

1. Panneaux d'affichage

Chaque organisation syndicale présente dans l'entreprise disposera de panneaux qui doivent permettre une lecture facile des communications qui y sont affichées. Leurs dimensions ne doivent pas être inférieures à 100 × 50 cm.

L'emplacement de ces panneaux sera choisi par accord entre l'employeur et le représentant de chaque organisation syndicale appartenant à l'entreprise et connu de l'employeur. Ces panneaux seront réservés aux communications syndicales : informations syndicales, notamment convocations à des réunions syndicales et ordres du jour de ces réunions. L'affichage sera fait par les soins et sous la responsabilité desdits représentants des organisations syndicales.

Dans le cas où tout le personnel ne passe pas habituellement par ce point d'affichage, d'autres points d'affichage seront prévus selon la même procédure.

L'affichage des communications et publications syndicales s'effectue selon la législation en vigueur.

2. Congrès syndicaux

Sur la demande écrite de leur organisation syndicale présentée au moins une semaine à l'avance, les syndiqués mandatés pourront obtenir de leur employeur des autorisations d'absence non rémunérées pour assister aux congrès statutaires de ces organisations et sous réserve que ces absences n'apportent pas de gêne sensible à la marche de l'entreprise.

3. Commissions paritaires

Pour les salariés membres de la commission paritaire et dans la limite de 5 salariés par délégation, le temps de travail alloué pour participer aux réunions décidées entre les organisations d'employeurs et de salariés signataires de la présente convention, ou à la demande de son président, sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif.

Ces salariés sont tenus d'informer préalablement leurs employeurs de leur participation à ces réunions et de demander leur autorisation, qui leur sera accordée en principe, à moins que leur absence ne compromette la marche de l'entreprise.

En outre, pour améliorer le dialogue social, dans la limite d'un budget annuel fixé (à titre expérimental pour une période de 2 ans jusqu'en juin 2013) à 45 000 € à répartir à parts égales entre les organisations syndicales de salariés représentées, les frais suivants sont pris en charge par domaines skiables de France, sur justificatifs (trajets domicile-lieu de réunion) :

- des frais de voiture (puissance fiscale 7 CV), base fiscale ;
- des billets SNCF ou transports collectifs, base 2^e classe ;
- des frais d'hébergement, base sécurité sociale ;
- des frais de repas, base sécurité sociale. »

Article 2

Abrogations

De fait, l'ancienne rédaction de l'article 7 est abrogée.

Article 3

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4

Formalités de dépôt du présent avenant

Le présent avenant sera déposé à la direction des relations du travail, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Article 5

Extension du présent avenant

Les dispositions susvisées seront également soumises à la procédure d'extension prévue par le code du travail.

Fait à Villeurbanne, le 30 juin 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Domaines skiables de France.

Syndicats de salariés :

FNT CGT-FO ;

FGTE CFDT ;

FNST CGT.

Convention collective régionale

**IDCC : 35. – TISSAGES DE LA SOIERIE DU SUD-EST
(Employés, techniciens et agents de maîtrise)
(9 juin 1952)**

(Etendue par arrêté du 7 octobre 1952)

Convention collective régionale

**IDCC : 642. – TISSAGES DE LA SOIERIE DU SUD-EST
(Ouvriers)
(7 janvier 1972)**

(Etendue par arrêté du 1^{er} juin 1973,
Journal officiel du 24 juin 1973)

AVENANT DU 17 NOVEMBRE 2011

À L'ACCORD DU 14 DÉCEMBRE 2009 RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1250536M

IDCC : 35, 642

Entre :

La FTS,

D'une part, et

La FS CFDT ;

L'UR CGT THC ;

La CGT-FO tissage ;

La CFE-CGC chimie de Lyon ;

L'UR CFTC THC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les parties décident d'ajouter une nouvelle option santé dite « supérieure » à l'accord du 14 décembre 2009 qui vient compléter l'article 5.

Cette nouvelle option santé « supérieure » entrera en vigueur le 1^{er} avril 2012.

Un descriptif de cette nouvelle option est joint en annexe.

Article 2

L'article 7.2.2.4 est créé et s'intitule complémentaire santé « supérieure ».

	COTISATION globale Tranches A et B	À LA CHARGE de l'employeur Tranches A et B	À LA CHARGE du salarié Tranches A et B
Famille au sens sécurité sociale	3,25 %	1,29 % (part santé minimum base au 1 ^{er} janvier 2012) Minimum 39,6 %	1,96 % (au 1 ^{er} janvier 2012) Maximum 60,4 %
Famille au sens large	4,68 %	1,29 % (part santé minimum base au 1 ^{er} janvier 2012) Minimum 27,5 %	3,39 % (au 1 ^{er} janvier 2012) Maximum 72,5 %

Article 3

Cet accord sera déposé auprès du ministère du travail (DRT) et du secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Les parties signataires conviennent que cet avenant à l'accord du 14 décembre 2009 ne fera pas l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail car cette nouvelle prestation santé est facultative et sur décision de l'entreprise.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Régime complémentaire frais médicaux Tissage de soieries

Option « Santé supérieure » au 1^{er} avril 2012

NATURE DES FRAIS	REMBOURSEMENTS du régime complémentaire (Ces prestations s'ajoutent à celles servies par le régime de la sécurité sociale)
Hospitalisation	
Frais de séjour conventionnés	100 % FR – SS
Frais de séjour non conventionnés	90 % FR – SS
Forfait journalier hospitalier	100 % FR
Honoraires chirurgicaux conventionnés	100 % FR – SS maxi 150 % BR
Honoraires chirurgicaux non conventionnés	90 % FR – SS maxi 90 % de 150 % BR
Chambre particulière	1 % PMSS par jour
Lit d'accompagnant (enfant de moins de 16 ans)	0,50 % PMSS par jour
Maison de repos	100 % FR – SS maxi 1 % PMSS par jour
Frais médicaux courants	
Frais de transport	100 % BR – SS
Pharmacie	100 % BR – SS
Analyses médicales	40 % BR
Auxiliaires médicaux	40 % BR
Consultations et visites	80 % BR
Actes de spécialités	30 % BR
Radio, électroradiologie	30 % BR
Appareillages	40 % BR
Appareils auditifs	35 % BR + 300 € par an et par bénéficiaire
Optique – Dentaire	
Monture	4 % PMSS limité à 1 monture par an et par bénéficiaire
Verres / paire :	8 % PMSS limité à 2 verres par an et par bénéficiaire
Lentilles prises en charges par la sécurité sociale	3 % PMSS / lentille
Lentilles non prises en charges par la sécurité sociale	3 % PMSS / lentille maxi 100 € par an et par bénéficiaire
Soins dentaires	70 % BR
Prothèses dentaires prises en charge par la sécurité sociale	350 % BR (devis obligatoire au-delà de 2 000 € de remboursement par an et par bénéficiaire)

NATURE DES FRAIS	REMBOURSEMENTS du régime complémentaire (Ces prestations s'ajoutent à celles servies par le régime de la sécurité sociale)
Prothèses dentaires non prises en charge par la sécurité sociale	350 % TNA (devis obligatoire au-delà de 2 000 € de remboursement par an et par bénéficiaire)
Orthodontie prise en charge par la sécurité sociale	200 % BR
Orthodontie non prise en charge par la sécurité sociale	150 % TNA
Prestations élargies	
Implantologie :	
– implant racine	5 % PMSS / implant Maxi 2 implants par an et par bénéficiaire
– pilier racine	3 % PMSS / pilier maxi 2 piliers par an et par bénéficiaire
Parodontologie	100 € par an et par bénéficiaire
Ostéopathe (disposant d'un diplôme d'Etat)	Forfait de 40 € par séance Maxi 3 séances par an et par bénéficiaire
Cures thermales prises en charge par la sécurité sociale (limitées au reste à charge)	10 % PMSS par an et par bénéficiaire
Chirurgie réfractive de l'œil	3 % PMSS par œil
Allocation maternité (limitée au reste à charge)	10 % PMSS au 1 ^{er} ou 2 ^e enfant 13 % PMSS au 3 ^e enfant ou plus
BR : base de remboursement de la sécurité sociale. TNA : tarif de la nomenclature APICIL. PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale. SS : sécurité sociale. B : bénéficiaire. TM : ticket modérateur. FR : frais réels. A : année.	

Le remboursement total (sécurité sociale + complémentaire) ne peut excéder les frais réels engagés.
Seuls les actes décrits dans la TNA font l'objet d'un remboursement (cf. notice d'information).

Conformément aux prescriptions du contrat responsable, nous prenons en charge les actes de prévention figurant dans la notice d'information.

Cotisations 2012

Famille au sens « sécurité sociale » : 3,25 %.

Famille au « sens large » : 4,68 %.

Brochure n° 3026

Convention collective nationale
IDCC : 2728. – SUCRERIES, SUCRERIES-DISTILLERIES
ET RAFFINERIES DE SUCRE

AVENANT N° 5 DU 8 FÉVRIER 2012
RELATIF À LA MODIFICATION D'ARTICLES DE LA CONVENTION
ET AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES ANNUELLES GARANTIES

NOR : ASET1250535M
IDCC : 2728

Entre :

Le SNFS ;

La CSRCSE,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

La FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

CHAMP D'APPLICATION

Le champ d'application du présent accord correspond à celui de la convention collective des sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre du 31 janvier 2008 (IDCC 2728) qui règle en France métropolitaine les rapports de travail entre :

- d'une part, les employeurs dont l'activité relève d'une des activités énumérées ci-après ;
- d'autre part, les ouvriers, employés, agents techniques, agents de maîtrise, techniciens, ingénieurs et cadres employés dans une entreprise dont l'activité principale est une des activités énumérées ci-après.

La convention collective engage toutes les organisations syndicales d'employeurs (syndicat national des fabricants de sucre de France [SNFS] et chambre syndicale des raffineurs et conditionneurs de sucre de France [CSRCSE]) et toutes les organisations syndicales représentatives de salariés, signataires ou qui, ultérieurement, y adhèreraient.

Le critère d'application de la présente convention collective est l'activité principale réellement exercée par tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.

Le code NAF attribué par l'INSEE (actuellement 10.81Z, anciennement 15.8H) ne constitue qu'une simple présomption.

Sont visées les activités de sucrerie, sucrerie-distillerie, raffinerie de sucre.

Elle s'applique également aux salariés occupés :

- dans les établissements annexés aux entreprises relevant de la présente convention collective et ayant un caractère nettement secondaire par rapport à l'objet principal de l'activité de l'entreprise à laquelle ils sont rattachés ;
- dans les filiales, essentiellement liées à une société dont l'activité principale est visée par la présente convention collective, ne relevant pas d'une autre convention collective.

Elle ne s'applique pas au personnel relevant des exploitations agricoles des sucreries ou sucreries-distilleries.

PRÉAMBULE

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire visée à l'article L. 2241-1 du code du travail et conformément à l'article 9.106 la convention collective du 31 janvier 2008 qui prévoit l'examen de la conformité de la convention collective en regard des évolutions des dispositions législatives, réglementaires ou contractuelles qui pourraient avoir des impacts sur sa rédaction, les signataires de la convention collective du 31 décembre 2008 ont convenu des modifications suivantes :

Article 1^{er}

Modifications de la convention collective nationale

1.1. Le paragraphe « deuxième cas » de l'article 6.306 est remplacé par les dispositions suivantes :
« 2^e cas : l'absence consécutive à une maladie donne droit, pour le personnel, à une indemnité calculée :

- du 1^{er} au 7^e jour : sur le salaire de base de l'intéressé, pour la tenue du poste d'intercampagne ;
- à partir du 8^e jour : sur le salaire de base de l'intéressé pour la tenue du poste en campagne.

L'horaire étant celui retenu par l'entreprise pour le décompte annuel du temps de travail. »

1.2. Il est inséré un article 9.211 rédigé comme suit :

« Article 9.211

Indemnité de transport

Une indemnité de transport visant à couvrir une partie des frais de carburant devra être versée aux salariés qui se trouvent dans l'obligation d'utiliser leur véhicule personnel et qui remplissent les conditions suivantes :

- leur résidence habituelle se trouve dans une zone qui n'est pas couverte par un réseau de transport en commun ;
- leurs horaires de travail ne leur permettent pas d'utiliser les transports en commun ;
- ils ne disposent pas d'un véhicule mis à disposition par l'employeur de manière permanente ;
- ils ne sont pas transportés gratuitement par l'employeur,

et selon des modalités fixées par chaque entreprise. Elle peut notamment tenir compte des différentes catégories socioprofessionnelles.

Le montant de cette indemnité, déterminé par chaque entreprise, sera progressif jusqu'à une distance de 30 kilomètres. En tout état de cause, il ne pourra être inférieur à 40 € pour 1 mois de travail complet pour les salariés à temps plein et dont la résidence habituelle se situe à plus de 30 kilomètres de leur lieu de travail. »

1.3. L'article 12.302 « Financement du FOMAR » est complété comme suit :

« La contribution au FOMAR égale à 0,10 % de la masse salariale des salariés permanents, est prorogée pour une période de 5 ans à dater du 1^{er} janvier 2013. »

Article 2

Modification des annexes de la convention collective nationale

2.1. Annexe III :

« ANNEXE III

Barème des rémunérations minimales annuelles garanties et rémunérations minimales annuelles garanties spécifiques

Les salaires ainsi que les rémunérations annuelles garanties spécifiques, les primes de panier, la prime de vacances et les primes liées à la polyvalence sont revalorisés de 2 % à compter du 1^{er} février 2012.

Le barème des rémunérations minimales annuelles garanties figurant en annexe III de la convention collective du 31 janvier 2008 est modifié en conséquence et figure dans le présent avenant. »

2.2. Annexe IV :

« ANNEXE IV

Prime d'ancienneté

Compte tenu de la majoration de 2 % à compter du 1^{er} février 2012, le barème relatif aux montants de la prime d'ancienneté est modifié et figure en page 5 du présent avenant. »

2.3. Annexe X :

« ANNEXE X

Indemnités de départ en retraite

A compter du 1^{er} février 2012, le barème des indemnités de départ en retraite est harmonisé entre les catégories socioprofessionnelles. L'annexe X est modifiée en conséquence et figure dans le présent avenant. »

ANNEXE III

Barème des rémunérations minimales annuelles garanties applicable au 1^{er} février 2012

(En euros.)

CATÉGORIE	CLASSE	RÉMUNÉRATION minimale annuelle garantie
Ouvriers, employés	1, niveau A	18 275,64
	1, niveau B	18 623,41
	2, niveau A	19 051,78
	2, niveau B	19 565,84
	3, niveau A	20 172,16
	3, niveau B	20 878,45
	4, niveau A	21 692,35
	4, niveau B	22 624,90

CATÉGORIE	CLASSE	RÉMUNÉRATION minimale annuelle garantie
Agents de maîtrise Techniciens	5, niveau A	23 688,15
	5, niveau B	24 896,38
	6, niveau A	26 266,10
	6, niveau B	27 815,94
	7, niveau A	29 567,88
	7, niveau B	31 549,42
Cadres	8	33 789,05
	9	40 546,43
	10	50 683,58

Avec un salaire minimum mensuel de base de 1 403,75 € pour 152,25 heures (niveau mensuel et taux horaire non inférieurs au Smic en vigueur à la date de l'accord).

Rémunérations minimales annuelles garanties spécifiques :

- agent de maîtrise et techniciens confirmé ⁽¹⁾ : 25 271,30 € ;
- ingénieur et cadre confirmé ⁽¹⁾ : 35 155,10 € ;
- cadre supérieur : 65 909,35 €.

Prime de panier :

- poste de 8 heures : 5,20 € ;
- poste de plus de 8 heures : 6,56 €.

Prime de vacances : 449,00 €.

Prime de polyvalence :

- validation de la formation la première année : 164,90 € ;
- exercice de la polyvalence la première année : 164,90 € ;
- exercice de la polyvalence les années suivantes : 329,80 €.

(1) > 2 campagnes sucrières dans leur catégorie lorsqu'ils travaillent au rythme de la campagne ou > 2 ans dans leur catégorie dans les autres cas.

ANNEXE IV

Prime d'ancienneté

Montant annuel applicable au 1^{er} février 2012

(En euros.)

CLASSE	1		2		3		4		5		6		7	
	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B
≥ 3 ans < 6 ans	412	431	452	471	491	511	530	551	564	594	625	656	686	717
≥ 6 ans < 9 ans	824	864	903	942	982	1 022	1 061	1 101	1 127	1 188	1 250	1 312	1 373	1 435
≥ 9 ans < 12 ans	1 236	1 295	1 355	1 414	1 473	1 532	1 592	1 651	1 691	1 782	1 875	1 968	2 060	2 151
≥ 12 ans < 15 ans	1 648	1 727	1 806	1 885	1 965	2 043	2 123	2 201	2 253	2 378	2 500	2 622	2 746	2 869
≥ 15 ans	2 060	2 159	2 257	2 356	2 455	2 553	2 653	2 752	2 817	2 971	3 125	3 278	3 432	3 586

Pour mémoire, ce barème a été construit en respectant pour chaque début de catégorie (ouvriers/employés et agents de maîtrise/techniciens) la règle en vigueur dans la convention collective du 1^{er} octobre 1986 des 3 %, 6 %, 9 %, 12 % et 15 % pour 3, 6, 9, 12 et 15 ans d'ancienneté.

ANNEXE X

Indemnités de départ en retraite

ANCIENNETÉ	INDEMNITÉ de départ en retraite
0	0
1	0
2	0
3	0
4	0
5	1
6	1,2
7	1,4
8	1,6
9	1,8
10	2
11	2,2
12	2,4
13	2,6
14	2,8
15	3
16	3,2
17	3,4
18	3,6
19	3,8
20	4
21	4,2
22	4,4
23	4,6
24	4,8
25	5
26	5,2
27	5,4
28	5,6
29	5,8
30	6
31	6,2

ANCIENNETÉ	INDEMNITÉ de départ en retraite
32	6,4
33	6,6
34	6,8
35	7
36	7
37	7
38	7
39	7
40	7
41	7
42	7
43	7
44	7
45	7
46	7
47	7
48	7
49	7
50	7
51	7

Article 3

Dépôt

Le présent accord est notifié à toutes les organisations représentatives conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Chaque organisation signataire est pourvue d'un exemplaire du présent accord portant la signature des représentants des organisations syndicales.

Le texte du présent accord sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, du ministre chargé de l'agriculture, ainsi qu'au secrétariat-greffe des prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions du code du travail.

Article 4

Entrée en vigueur et extension

A l'initiative de la partie la plus diligente, le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès de la direction générale du travail du ministère de l'emploi du travail et de la cohésion sociale ainsi que de la sous-direction du travail et de l'emploi du ministère de l'agriculture et de la pêche.

Il entrera en vigueur le 1^{er} février 2012.

Fait à Paris, le 8 février 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3042

Conventions collectives nationales

ÉQUIPEMENTS THERMIQUES

IDCC : 998. – **Exploitation d'équipements thermiques
et de génie climatique**

(Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise)

IDCC : 1256. – **Entreprises de gestion d'équipements thermiques
et de climatisation**
(Cadres, ingénieurs et assimilés)

ACCORD DU 24 FÉVRIER 2012

RELATIF À LA VALIDATION DES ACCORDS

CONCLUS PAR LES ENTREPRISES DÉPOURVUES DE DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

NOR : ASET1250538M

IDCC : 998, 1256

PRÉAMBULE

Les signataires du présent accord :

Rappellent que le présent accord s'inscrit dans le prolongement des dispositions des articles 6 « Droit syndical et liberté d'opinion » et 7 « Délégués du personnel et comités d'entreprise », des conventions collectives rappelées ci-dessus ainsi que de l'accord sur le dialogue social conclu le 18 mai 2006 ;

Réaffirment l'importance qu'ils attachent au dialogue social et à la négociation collective avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application des conventions collectives précitées ;

Soulignent plus particulièrement leur volonté de favoriser le dialogue social et de développer les négociations dans toutes les entreprises de la branche afin de permettre à tous les salariés de participer plus étroitement à la vie de l'entreprise ;

Rappellent que la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale a fixé de nouvelles règles permettant à la représentation élue du personnel, en l'absence de délégué syndical, de pouvoir négocier et conclure des accords collectifs du travail ;

Soulignent que ces accords ne peuvent porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif (art. L. 2232-21), à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 1233-21 ;

Rappellent également que l'article L. 2232-21 du code du travail stipule notamment que la commission paritaire de branche se prononce sur la validité des accords qui lui sont présentés ;

Constatent qu'aucun accord de branche ne permet à la représentation élue du personnel de conclure de tels accords en l'absence de délégués syndicaux.

En conséquence les signataires du présent accord conviennent de mettre en place une commission paritaire nationale de validation dont le rôle, la mission, la composition, les pouvoirs et l'organisation sont définis comme suit.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises qui relèvent de la convention collective nationale des OETAM de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique et de la convention collective des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation.

Article 2

Rôle de la commission

La commission a pour rôle d'examiner si les accords conclus en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement dans les entreprises de moins de 200 salariés ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés en application des articles L. 2232-21 et suivants du code du travail peuvent être validés.

Dans ce cadre, conformément à l'article L. 2232-22 du code du travail, elle est appelée à contrôler que l'accord collectif qu'elle est invitée à examiner n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Article 3

Composition de la commission

La commission paritaire nationale, présidée par le président de la commission sociale de la FEDENE ou par son représentant, est composée :

- d'un représentant titulaire et un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application des conventions collectives précitées ;
- d'un nombre au plus égal de représentants de la FEDENE.

Cette composition figure en annexe.

Toutefois, les représentants suppléants ne siègent qu'en l'absence des représentants titulaires qu'ils remplacent.

Les membres de la commission sont désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche professionnelle, d'une part et par la FEDENE, d'autre part.

Si un membre de la commission fait partie de l'entreprise dans laquelle l'accord collectif soumis à validation a été conclu, ce membre ne peut pas siéger à la réunion de la commission lors de l'examen de cet accord.

Article 4

Secrétariat de la commission

Le secrétariat de la commission est situé au siège de la FEDENE et assuré par elle.

Les noms et coordonnées des membres de la commission lui sont transmis par les instances qui les ont désignés.

Article 5

Information des organisations syndicales représentatives dans la branche

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail, l'employeur informe les organisations syndicales représentatives dans la branche de sa décision d'engager des négociations. Cette information doit se faire par lettre recommandée avec accusé de réception adressée aux

organisations syndicales représentatives au plan national citées en annexe, dans un délai de 15 jours calendaires avant l'ouverture de la négociation. Elle doit indiquer l'objet de la négociation.

Article 6

Saisine de la commission

La saisine de la commission est effectuée par la partie la plus diligente dans les formes prévues par la loi du 20 août 2008, par lettre recommandée adressée au secrétariat de la commission accompagnée du dossier constitué des éléments récapitulés ci-dessous :

Une copie la lettre d'information préalable rappelée à l'article 5 ci-dessus.

Une copie de l'avis de réception de la lettre d'information préalable.

Un document indiquant l'effectif de l'entreprise calculé selon les règles fixées par l'article L. 1111-2 du code du travail.

Un exemplaire de l'original de l'accord soumis à validation en version papier indiquant sa date de signature, et un exemplaire en version numérique.

Le double du formulaire Cerfa de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord et, le cas échéant, le procès-verbal de carence aux dernières élections du comité d'entreprise.

Les nom et adresse de l'entreprise, la nature de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été signé.

Article 7

Convocation de la commission

Le secrétariat de la commission adresse à chacune des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application des conventions collectives précitées une convocation accompagnée du dossier complet tel que défini à l'article 6 ci-dessus, au moins 15 jours calendaires avant la date fixée pour la réunion.

Article 8

Temps passé et remboursement des frais engagés

Le représentant titulaire et le représentant suppléant bénéficieront d'un temps de préparation d'une demi-journée, hors temps de transport.

Ce temps de préparation et de transport ainsi que le temps passé à la commission seront considérés comme du temps de travail effectif et les frais de déplacement et d'hébergement engagés par les membres de la commission concernée seront à la charge de l'entreprise au sein de laquelle la négociation de l'accord à valider s'est déroulée.

Ces frais seront remboursés à ces membres par leur employeur qui facturera à la FEDENE selon les taux et procédures en vigueur dans la branche.

La FEDENE s'en fera rembourser par l'employeur qui aura saisi la commission.

Article 9

Examen, délai et décision

Conformément à l'article L. 2232-21 du code du travail, la commission paritaire de branche se prononce à l'issue d'une seule réunion sur la validité des accords qui lui sont présentés dans les 4 mois qui suivent leur transmission par son secrétariat. A défaut de décision dans le délai de 4 mois qui suit la transmission de l'accord à la commission paritaire de branche susvisée, celui-ci est validé.

Pour chaque accord qui lui est présenté, la commission rend, conformément aux dispositions légales, une décision motivée :

- de validation, dans l'hypothèse où l'accord est conforme à toutes les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles, et qu'il a été satisfait aux formalités prévues au présent accord ;
- de non-validation dans le cas contraire.

Chacune des cinq organisations syndicales représentatives au niveau de la branche dispose d'une voix et la FEDENE dispose d'une voix.

Les décisions sont prises à la majorité des voix des organisations présentes.

Article 10

Notification

La décision prise par la commission est notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à la partie qui a saisi la commission et par lettre simple aux membres de la commission dans un délai de 15 jours calendaires à partir de la date de la réunion.

Cette notification est accompagnée d'une copie de l'accord examiné.

Article 11

Adhésions ultérieures au présent accord

Toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application du présent accord qui ne serait pas signataire dudit accord pourra y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues par le code du travail. Elle devra également en informer par lettre recommandée toutes les autres parties.

Article 12

Notification du présent accord

Le présent accord sera notifié par lettre recommandée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application dudit accord conformément au droit du travail. La date de cette notification sera le point de départ du délai d'opposition, en application de la loi du 4 mai 2004.

Article 13

Formalités de dépôt

Les formalités de dépôt seront effectuées conformément aux dispositions légales selon les nouvelles procédures simplifiées en vigueur depuis le 1^{er} juin 2005 en vue d'extension.

Article 14

Entrée en vigueur et durée

Le présent accord, conclu à durée déterminée, entrera en vigueur à la date de sa notification et expirera le 31 décembre 2013, date au-delà de laquelle la commission ne pourra être saisie d'aucune nouvelle demande.

Les partenaires sociaux se réuniront 6 mois avant cette date en vue de le renégocier.

Fait à Paris, le 24 février 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FEDENE.

Syndicats de salariés :

FNCB CFDT ;

SNCH, affilié à la *fédération Enermine* CFE-CGC.

ANNEXE

VALIDATION DES ACCORDS CONCLUS PAR LES ENTREPRISES DÉPOURVUES DE DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

Liste des organisations syndicales représentatives au plan national

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19.

Fédération CFTC – CMTE chimie, mines, textile, énergie, 128, avenue Jean-Jaurès, 93500 Pantin.

Syndicat national du chauffage et de l'habitat (SNCH) affilié à la fédération Enermine CFE-CGC, 59-63, rue du Rocher, 75008 Paris.

Fédération nationale des salariés de la construction du bois et de l'ameublement CGT, Case 413, 263, rue de Paris, 93514 Montreuil Cedex.

Fédération générale Force ouvrière, 170, avenue Parmentier, CS 20006, 75479 Paris Cedex 10.

Fédération des services énergie environnement (FEDENE), 28, rue de la Pépinière, 75008 Paris.

Brochure n° 3131

Convention collective nationale

IDCC : 1404. – **ENTREPRISES DE COMMERCE,
DE LOCATION ET DE RÉPARATION DE TRACTEURS,
MACHINES ET MATÉRIELS AGRICOLES,
DE MATÉRIELS DE TRAVAUX PUBLICS,
DE BÂTIMENT ET DE MANUTENTION,
DE MATÉRIELS DE MOTOCULTURE DE PLAISANCE,
DE JARDINS ET D'ESPACES VERTS**

AVENANT DU 14 DÉCEMBRE 2011

À L'ACCORD DU 4 FÉVRIER 2005 RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1250564M
IDCC : 1404

Vu le code du travail, les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 et sa partie VI « Dispositions législatives et réglementaires » telle que modifiée 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 ;

Vu la convention collective nationale des entreprises de commerce, de location et de réparation de tracteurs, machines et matériels agricoles, de matériels de travaux publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de motoculture de plaisance, de jardins et d'espaces verts, du 30 octobre 1969 modifiée ;

Vu l'accord du 21 juin 2011 visant à désigner un organisme collecteur paritaire habilité à recevoir les contributions au titre de la formation continue ;

Vu l'accord de branche du 29 juin 2004 relatif à la collecte et à la gestion des fonds de la formation professionnelle et son avenant n° 1 du 11 mai 2005 ;

Vu l'accord du 4 février 2005 relatif à la formation professionnelle ;

Vu l'accord de branche du 4 février 2005 relatif à la mise en place de l'observatoire des métiers et des qualifications ;

Vu l'accord du 4 juillet 2008 relatif à l'égalité professionnelle et à la mixité des emplois ;

Vu l'accord du 4 février 2009 relatif à l'emploi des personnes handicapées ;

Vu l'accord du 15 juillet 2009 relatif à l'emploi des seniors ;

Vu l'accord du 8 mars 2011 relatif à la définition et à la programmation des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;

Vu l'accord du 14 décembre 2011 relatif à la collecte et au financement de la formation professionnelle dans les entreprises autres qu'artisanales ;

Considérant que l'obsolescence de l'avenant n° 70 du 24 juin 1999, de l'avenant n° 70 *bis* du 7 juillet 2000 et de l'avenant n° 70 *ter* du 18 novembre 2003 relatifs à la formation des chauffeurs et conducteurs conduit à les supprimer ;

Considérant la nécessité d'adapter les clauses de l'accord du 4 février 2005 et celles des accords visés ci-dessus aux dispositions de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ainsi qu'à celles des décrets pris pour son application,

les signataires du présent accord décident des clauses suivantes.

TITRE I^{ER}

RÉVISION DE L'ACCORD DU 4 FÉVRIER 2005 RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

1. Le préambule de l'accord du 4 février 2005 est modifié comme suit :

« Préambule

Le présent accord précise les mesures d'application de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie et modifiant la partie 6 du code du travail relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

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

Les signataires du présent accord rappellent que la branche construit depuis de nombreuses années une politique de formation dynamique visant à développer la formation professionnelle des salariés et prenant en compte, d'une part, les spécificités de ses différents secteurs économiques et, d'autre part, la reconnaissance du savoir-faire des salariés dans le cadre du déroulement de leur carrière dans l'objectif d'une progression d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Le présent accord s'inscrit dans le prolongement des actions mises en place pour faire face aux évolutions technologiques, économiques et organisationnelles qui touchent l'ensemble des filières de la branche. Ces évolutions transforment profondément de plus en plus rapidement l'exercice des emplois dans la branche, la demande de la clientèle et les compétences requises des salariés. Elles impliquent par conséquent de fréquentes remises à niveau des connaissances et des pratiques des salariés nécessitant de faire appel aux dispositifs de formation professionnelle.

Ainsi, le présent accord affirme les objectifs et les priorités de la formation professionnelle continue de la branche et en définit les voies et les moyens, créant alors les conditions d'une nouvelle mobilisation des entreprises et des salariés en faveur de la formation tout au long de la vie qui leur permettront de faire face aux défis que les unes et les autres doivent relever en permanence. »

2. L'article 1.1 « Objectifs et priorités » est modifié comme suit :

« 1.1. Objectifs et priorités

Les signataires du présent accord font de l'accroissement de l'utilisation et du développement des compétences des salariés de la branche un objectif prioritaire au travers d'une politique de formation respectueuse des équilibres entre les âges et les sexes. Le présent accord doit permettre aux salariés de faire face aux évolutions définies en préambule, de favoriser leur parcours professionnel et le déroulement de leur carrière dans l'objectif d'une progression d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Dans cette optique, sont considérées comme prioritaires :

a) Toute action permettant d'acquérir un diplôme ou un titre de l'enseignement professionnel ou technologique, un certificat de qualification professionnelle de la branche, une qualification reconnue dans la classification conventionnelle des emplois ;

b) Toute action au bénéfice des salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des modes d'organisation de l'entreprise. Les formations reposent, dans

toute la mesure du possible, sur une personnalisation du parcours de formation en fonction d'une évaluation préalable des acquis du salarié réalisée par des personnes maîtrisant l'activité, notamment dans le cadre de l'entretien professionnel ; sont particulièrement visés les salariés des niveaux I et II de la classification conventionnelle des emplois ;

c) Toute action inscrite sur la liste des cours, stages et sessions préconisés par la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) dans les conditions prévues à l'article 29 du chapitre I^{er} de la convention collective. »

3. L'article 1.2 « Nature des actions de formation conduites dans le cadre du plan de formation » est supprimé et remplacé par :

« 1.2. Publics spécifiques

La branche professionnelle doit au travers des outils dont elle dispose, concentrer son attention envers des publics spécifiques afin de permettre leur accès ou leur maintien à un emploi de la branche. De ce point de vue sont considérés comme spécifiques les publics suivants sans ordre préférentiel :

- les jeunes de moins de 26 ans et les demandeurs d'emploi de plus de 26 ans, en particulier ceux qui disposent d'une faible qualification ou qui ont des difficultés d'insertion professionnelle ;
- les salariés seniors de plus de 45 ans et plus particulièrement ceux visés à l'article 5.2 de la 2^e partie de l'accord seniors du 15 juillet 2009 qui doivent bénéficier d'une attention particulière afin d'être en mesure de poursuivre une carrière professionnelle ;
- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution technologique et de l'organisation du travail ;
- les salariés en situation de handicap en prenant en compte les dispositions issues de l'article 3 du chapitre III de l'accord du 4 février 2009 relatif à l'emploi des personnes handicapées ;
- les salariés de retour d'une longue absence de travail notamment les femmes qui reprennent une activité professionnelle après un congé de maternité ou les femmes et les hommes après un congé parental conformément à l'article 5 de l'accord du 4 juillet 2008 relatif à l'égalité professionnelle et la mixité des emplois et à l'article 5.1 du V de l'accord du 8 mars 2011 relatif à la définition et à la programmation des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- les élus municipaux à l'issue de leur mandat électoral, en vue de la remise à niveau prévues par l'article L. 2123-11 du code général des collectivités territoriales ;
- les salariés menacés dans leurs emplois et identifiés comme tels dans un processus de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). »

4. Il est inséré un article 1.3 « Formations conduites dans le cadre du plan de formation »

« 1.3. Formations conduites dans le cadre du plan de formation

Les parties signataires incitent les entreprises à prendre en compte les objectifs et les priorités de formation, tant en matière d'actions que de publics, définis au niveau de la branche dans le présent accord, lors de l'élaboration du plan de formation de l'entreprise.

Le plan de formation peut contribuer à faciliter le reclassement ou la reconversion des salariés dans les entreprises de la branche.

Les formations conduites dans le cadre du plan de formation sont :

- les actions d'adaptation au poste de travail et les actions de formations liées au maintien ou à l'évolution des emplois. Ces actions sont mises en œuvre sur le temps de travail ;
- les actions de formation qui participent au développement des compétences des salariés. Ces actions peuvent se dérouler en dehors du temps de travail, dans les conditions fixées par l'article L. 6321-6 du code du travail. »

5. L'article 2 « Contrat de professionnalisation » est modifié comme suit :

« Article 2

Contrat de professionnalisation

Compte tenu des besoins des entreprises en personnel qualifié et pour favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des adultes demandeurs d'emploi, les signataires invitent les entreprises à conclure des contrats de professionnalisation.

Ces contrats associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés par des organismes de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées. »

6. L'article 2.1 « Objet du contrat et priorités » est modifié comme suit :

« 2.1. Objet du contrat et priorités

2.1.1. Objet du contrat

Le contrat de professionnalisation a pour objet une formation en alternance qui permet d'acquérir une qualification prévue à l'article L. 6314-1 du code du travail et notamment de préparer :

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle qui répond aux besoins des entreprises de la branche ;
- un certificat de qualification professionnelle de la branche ;
- un titre enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation répondant aux objectifs de la branche.

2.1.2. Priorités

Sont pris en charge en priorité par l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) compétent dans la branche, les contrats de professionnalisation permettant l'obtention :

- a) D'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle correspondant aux besoins de la branche ;
- b) D'un certificat de qualification professionnelle de la branche ;
- c) D'une qualification professionnelle permettant l'accès à un emploi dans la branche, notamment ceux visés par les emplois repères de l'avenant du 16 décembre 2010 relatif à la classification conventionnelle des emplois.

La CPNE dresse et met à jour la liste des diplômes, titres et certificats de qualification de la branche répondant aux besoins de la profession mentionnés aux *a* et *b* ci-dessus. La liste des qualifications professionnelles visées au *c* est établie par la CPNE à partir des éléments d'information communiqués par la section paritaire professionnelle (SPP) de l'OPCA et de l'observatoire des métiers de la branche.

Ces listes sont communiquées à l'OPCA et sont disponibles sur le site de l'observatoire des métiers et des qualifications. »

7. L'article 2.2 « Publics visés » est modifié comme suit :

« 2.2. Publics visés

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus sans qualification professionnelle correspondant aux besoins de la branche et à ceux qui souhaitent compléter leur formation initiale, ainsi qu'aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Le contrat de professionnalisation est également ouvert aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation adulte handicapés et aux anciens bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion. »

8. L'article 2.3 « Nature et durée du contrat » est modifié comme suit :

« 2.3. Nature et durée du contrat

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail de type particulier à durée déterminée ou indéterminée. Il est établi par écrit. Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé dans les conditions prévues à l'article L. 6325-7 du code du travail.

La durée de l'action de professionnalisation d'un contrat à durée déterminée ne peut être inférieure à 6 mois et peut être portée à 24 mois renouvellement compris.

La durée de l'action de professionnalisation d'un contrat à durée indéterminée est comprise entre 6 et 12 mois et peut être portée à 24 mois.

Les durées portées jusqu'à 24 mois intéressent :

- le public visé à l'article 2.2 présent accord, et en particulier ceux dont le niveau de formation est inférieur au baccalauréat ;
- ou toute formation ou parcours débouchant sur un des diplômes, titres, qualifications, figurant sur la liste mentionnée à l'article 2.1.2 du présent accord. »

9. L'article 2.4 « Durée des actions de formation » est modifié comme suit :

« 2.4. Durée des actions de formation

Qu'il s'agisse d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat à durée indéterminée, la durée des actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation est comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation.

La durée mentionnée à l'alinéa précédent peut dépasser 25 % lorsque l'objectif du contrat de professionnalisation correspond aux priorités définies à l'article 2.1.2 et aux publics visés à l'article 2.2 du présent accord. La commission paritaire confie à la CPNE le soin d'établir et de mettre à jour, dans les conditions définies à l'article 2.1.2, la liste des formations faisant l'objet de ce dépassement.

Afin d'assurer un suivi de nature à atteindre les objectifs fixés par les parties au contrat de professionnalisation, les signataires du présent accord soulignent l'importance du rôle de la fonction tutorale dans la mise en œuvre de ce contrat.

Dans un délai de 2 mois à compter de la date de signature du contrat, l'employeur examine avec le titulaire du contrat et le tuteur, l'adéquation entre le contenu de la formation et les acquis professionnels du salarié mis en œuvre dans le cadre de son emploi. En cas d'inadéquation, l'employeur et le titulaire du contrat peuvent conclure un avenant au contrat initial modifiant la durée et le contenu de la formation. Cette modification ne prend toutefois effet qu'après l'accord de prise en charge par l'OPCA compétent qui participe au financement des actions d'évaluation, d'individualisation, d'accompagnement et de formation liées à ce contrat. »

10. L'article 2.5 « Rémunération » est modifié comme suit :

« 2.5. Rémunération

Les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération calculée selon les dispositions suivantes.

RÉMUNÉRATION des salariés	SALARIÉ âgé de moins de 21 ans	SALARIÉ âgé de 21 ans à moins de 26 ans	SALARIÉ âgé de 26 ans et plus
	55 % du Smic	70 % du Smic	85 % du salaire minimum correspondant au coefficient d'entrée avec un minimum égal au Smic
Si le salarié est titulaire d'une qualification au moins égale à un baccalauréat professionnel ou à un titre ou diplôme professionnel de même niveau	65 % du Smic	80 % du Smic	

Pour les salariés dont le contrat de professionnalisation ou la durée de la période de professionnalisation excède 12 mois, la rémunération définie ci-dessus est majorée de 10 points à partir du 13^e mois. Il en est de même pour les salariés dont le contrat de professionnalisation à durée déterminée est renouvelé dans les conditions prévues à l'article L. 6325-7 du code du travail. »

11. L'article 2.6 « Prise en charge des contrats de professionnalisation » est modifié comme suit :

« 2.6. Prise en charge des contrats de professionnalisation

L'OPCA prend en charge les contrats de professionnalisation au titre des contributions relatives à la professionnalisation.

La CPNE préconise les conditions de prise en charge en tenant compte de l'objectif de formation, de la durée des contrats et des priorités définies dans le présent accord.

Sur demande de la CPNE, l'OPCA transmet un bilan des actions de formation prises en charge au titre des contrats de professionnalisation. »

12. L'article 3.1 « Objet et priorités » est modifié comme suit :

« 3.1. Objet et priorités

L'objet de la période de professionnalisation est de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée, mais aussi de contribuer à l'élargissement des activités des salariés par l'acquisition de nouvelles compétences. L'addition de périodes de professionnalisation peut donner lieu à des parcours de formation. Les modalités d'application des parcours de formation sont définies par la CPNE.

La période de professionnalisation doit ainsi permettre aux salariés :

- d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail et notamment un diplôme ou un titre relevant de la filière de formation de la branche, un certificat de qualification professionnelle de la branche ou une qualification professionnelle visée à l'article 2.1.2 ;
- de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNE au vu des axes prioritaires de formation définis à l'article 1.1.

La CPNE examine les conditions de mise en œuvre des priorités en fonction des besoins de la branche. Elle définit notamment :

- la durée des périodes de professionnalisation et des parcours de formation en fonction des priorités retenues et de l'objectif de formation ;
- les critères au regard desquels l'OPCA compétent dans la branche traite les demandes de prises en charge présentées par les entreprises.

La commission paritaire peut demander à la CPNE la mise en place d'actions collectives de professionnalisation financées par l'OPCA compétent dans la branche, notamment au regard des travaux réalisés par l'observatoire des métiers et des qualifications sur la structure des emplois dans la branche et leurs évolutions. »

13. L'article 3.2 « Mise en œuvre et rémunération des périodes de professionnalisation » est modifié comme suit :

« 3.2. Mise en œuvre et rémunération des périodes de professionnalisation

3.2.1. Mise en œuvre

Les actions de formation mises en œuvre pendant les périodes de professionnalisation se déroulent en principe pendant le temps de travail.

Toutefois, en application de l'article L. 6324-7 du code du travail, ces actions peuvent se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail à la demande du salarié ou avec son accord écrit.

Cet accord est requis lorsque l'employeur souhaite que les actions du plan de formation de l'entreprise se déroulent en dehors du temps de travail. Dans ce cas, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du droit individuel à la formation dans la limite de 80 heures pour une même année civile. Dans ce cas, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans le délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Le bénéfice de la période de professionnalisation est subordonné :

- à la prise en compte par l'entreprise selon les dispositions légales du nombre de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ;
- à la décision financière de l'OPCA au regard des modalités définies à l'article 3.4.

3.2.2. Rémunération des périodes

Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération.

Celles effectuées en dehors du temps de travail en application des dispositions de l'article L. 6321-6 du code du travail ouvrent droit à l'allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné définie à l'article D. 6321-7 du code du travail.

Elles ouvrent également droit à une prime de formation d'un montant égal à 10 % du taux horaire brut de base multiplié par le nombre d'heures de formation effectuées en dehors du temps de travail. »

14. L'article 3.3 « Publics prioritaires » est modifié comme suit :

« 3.3. Publics et durées

Les périodes de professionnalisation s'adressent :

- aux publics visés à l'article L. 6324-2 du code du travail ;
- aux publics visés à l'article 1.2 du présent accord ;
- aux publics prioritaires suivants :
 - aux salariés comptant au moins 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés de 45 ans et plus ayant une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise ;

- aux salariés dont la qualification est insuffisante ou inadaptée aux évolutions technologiques et organisationnelles et en priorité aux salariés dont la formation initiale est inférieure au niveau III de l'éducation nationale et ce quel que soit leur âge ;
- aux salariés nouvellement embauchés ou promus.

A défaut de durées spécifiques définies par la loi ou de dispositions conventionnelles spécifiques à la branche, la CPNE détermine les durées minimales des périodes de professionnalisation. »

15. L'article 3.4 « Prise en charge » est modifié comme suit :

« 3.4. Prise en charge

La CPNE préconise les conditions de prise en charge des périodes de professionnalisation en tenant compte de l'objectif de formation, de la durée des périodes et des priorités définies dans le présent accord.

Sur demande de la CPNE, l'OPCA transmet un bilan des actions de formation prises en charge au titre des périodes de professionnalisation. »

16. L'article 4 « Droit individuel à la formation (DIF) » est modifié comme suit :

« Article 4

Droit individuel à la formation (DIF)

4.1. Principe

Tout salarié sous contrat de travail à durée indéterminée, et ayant une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation (DIF) d'une durée de 20 heures. Les salariés employés à temps partiel bénéficient également de ce droit dont la durée est alors calculée au prorata de leur temps de travail arrondi au chiffre supérieur.

Les contrats d'apprentissage et les contrats d'insertion en alternance n'ouvrent pas droit au DIF.

Le DIF s'acquiert par année civile. Il est déterminé au 31 décembre de chaque année au prorata du temps de présence effective sous réserve des modalités spécifiques de calculs pour les absences visées à l'article L. 6323-2 du code du travail.

Pour les salariés embauchés en cours d'année sous contrat à durée indéterminée, le DIF se calcule au 31 décembre au prorata du nombre de mois exécutés au titre de ce contrat de travail arrondi au chiffre supérieur.

Pour les salariés sous contrat à durée déterminée, il est fait application des dispositions de l'article L. 6323-3 du code du travail.

4.2. Information du salarié

Au 1^{er} janvier de chaque année, l'entreprise informe le salarié, sur support papier ou informatique, du décompte d'heures au titre du DIF. L'entreprise peut choisir d'annexer le support papier à la fiche de paie du mois de décembre.

4.3. Cumul des heures

Le nombre d'heures de formation que peut cumuler un salarié au titre du DIF s'apprécie en totalisant, dans la limite maximale de 120 heures, le nombre d'heures acquis chaque année civile et le reliquat des heures non utilisées par le salarié au cours des années antérieures.

Un salarié peut utiliser, sur une même année civile et dans la limite de 120 heures, son DIF pour suivre une formation dès qu'il cumule un nombre d'heures au moins équivalent à la durée de la formation. Toutefois, lorsque la durée de la formation excède le nombre d'heures acquis par le salarié au titre du DIF, ce dernier peut suivre la formation avec l'autorisation de l'employeur. En ce cas, le nombre d'heures cumulées s'apprécie à la date du début de formation. En aucun cas le nombre

d'heures de la formation au titre du DIF ne peut excéder le total des heures cumulées au titre des années antérieures et celles acquises entre le 1^{er} janvier et la date de début de la formation. En accord avec l'employeur et sous réserve des fonds disponibles, la réalisation de l'action peut faire appel à d'autres dispositifs en complément du DIF.

Cette possibilité est également ouverte aux salariés à temps partiel.

4.4. Mise en œuvre du DIF

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié en liaison avec son employeur. Le salarié doit obtenir son accord sur le choix de l'action de formation envisagée.

Le salarié formule sa demande par écrit au minimum 2 mois avant le début de l'action de formation envisagée. L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Son absence de réponse vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Le refus de l'employeur, 2 années civiles consécutives, autorise le salarié à adresser sa demande directement à l'organisme paritaire collecteur du congé individuel de formation (FONGECIF). La demande du salarié bénéficie alors d'une priorité d'instruction et de prise en charge financière de son congé individuel de formation, sous réserve que l'action de formation souhaitée corresponde aux priorités et aux critères définis par le FONGECIF.

Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés conformément aux dispositions légales sur la base forfaitaire légale applicable aux contrats de professionnalisation.

4.5. Réalisation du DIF

4.5.1. Formalisation de l'accord de l'employeur sur le choix de l'action de formation

L'accord du salarié et de l'employeur est écrit. Il précise notamment :

- la date d'embauche du salarié ;
- l'action de formation retenue, son nombre d'heures et le nom de l'organisme de formation ;
- la durée, le lieu, les dates, le contenu pédagogique ainsi que le coût de la formation.

L'accord dûment documenté est transmis à l'OPCA qui vérifie que l'action de formation retenue est éligible au DIF. L'OPCA informe alors l'employeur et le salarié de la prise en charge de l'action de formation.

Un modèle d'accord est établi par l'OPCA.

4.5.2. Déroulement de la formation

En application des dispositions des articles L. 6323-9 à L. 6323-11 du code du travail, au minimum 50 % des heures de formation effectuées pour des actions relevant des priorités *b* et *c* figurant à l'article 1.1 de l'accord doivent être effectuées sur le temps de travail. Toutefois, s'il s'agit d'actions d'adaptation au poste de travail, celles-ci se déroulent en totalité sur le temps de travail.

En tout cas, le salarié conserve la faculté d'effectuer s'il le souhaite la formation en dehors du temps de travail, sous réserve d'en informer par écrit son employeur.

Les entreprises ou établissements peuvent prévoir un nombre d'heures de formation dispensées sur le temps de travail supérieur aux limites définies au premier alinéa ci-dessus.

Les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif. Elles ouvrent droit au versement par l'employeur de l'allocation de formation selon les dispositions de l'article L. 6321-10 du code du travail.

Les heures de formation effectuées pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération selon les dispositions figurant à l'article L. 6321-2 du code du travail.

4.6. Actions prioritaires de formation au titre du DIF

La CPNE dresse la liste des actions prioritaires de formation éligibles au DIF.

4.7. Financement du DIF

Les dépenses exposées par les entreprises dans le cadre du droit individuel à la formation définies comme prioritaires par la CPNE sont prises en charge par l'OPCA compétent dans la branche sur les contributions des entreprises au financement de la professionnalisation en fonction des fonds disponibles.

A défaut de prise en charge dans le cadre de ces contributions, les actions de formation demandées au titre du DIF sont financées sur les contributions des entreprises au plan de formation dans la limite des fonds disponibles.

La SPP de l'OPCA compétent définit, après avis de la CPNE, la part des contributions relatives à la professionnalisation affectée au financement du DIF.

L'OPCA compétent dans la branche a pour mission d'assurer :

- la gestion mutualisée des fonds affectés au droit individuel à la formation ;
- la prise en charge des actions au titre du DIF conformément aux modalités définies par la CPNE dans la limite des fonds disponibles.

Sur demande de la CPNE, l'OPCA compétent transmet un bilan des actions de formation prises en charge au titre du DIF.

4.8. Transférabilité du DIF

Les heures acquises au titre du droit individuel à la formation peuvent être transférées d'une entreprise à une autre d'un même groupe appliquant la même convention collective. Ce transfert s'entend en nombre d'heures et suppose l'accord du nouvel employeur et du salarié. La notion de groupe, s'entend de celle des articles L. 2331-1 et suivants du code du travail relatifs au comité de groupe.

4.9. Portabilité du DIF

Les modalités de portabilités du DIF sont régies par les dispositions légales en vigueur. »

17. L'article 5 « Mesures d'accompagnement en faveur des entreprises » est modifié comme suit :

L'article 5 « Mesures d'accompagnement en faveur des entreprises » devient l'article 8.

L'article 5 de l'accord du 4 février 2005 est modifié comme suit :

« Article 5

Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

5.1. Objectifs

La préparation opérationnelle à l'emploi (POE) visée à l'article L. 6326-1 du code du travail permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle emploi.

La POE peut également être mise en œuvre pour répondre à des besoins identifiés par la branche sur les emplois relevant des services techniques, magasin et vente.

Pour les entreprises, la POE constitue un outil privilégié pour faire face aux difficultés de recrutement rencontrées. Elle permet d'identifier et de former les demandeurs d'emploi dont les compétences ne sont pas immédiatement adaptées au poste.

Pour les demandeurs d'emploi, la POE favorise l'accès à un emploi dans la branche au moyen d'une formation préalable à l'embauche.

5.2. Mise en œuvre

Les parcours de formation mis en œuvre dans le cadre de la POE sont individualisés. A cette fin, ils comportent une évaluation préalable des connaissances et des savoir-faire, qui a pour objectif d'adapter la durée et le contenu des actions de formation.

Afin de développer le dispositif de la POE, les demandeurs d'emploi intéressés par les emplois de la branche, peuvent bénéficier des formations spécifiques dispensées dans le cadre des CQP ou des parcours professionnalisant.

Les entreprises informent le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel des recrutements effectués à l'issue d'une POE. Les entreprises informent également les délégués du personnel de la signature des conventions et des conditions de mises en œuvre comprenant les alternances en entreprise.

5.3. Financement

Le financement est régi selon les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Des cofinancements peuvent provenir du FPSPP (fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels), de Pôle emploi, de conseils régionaux ainsi que des entreprises. L'OPCA peut conclure des conventions et répondre aux appels à projet concernant la POE afin de cofinancer des actions. »

18. L'article 6 « Moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres des comités d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation » est modifié comme suit :

L'article 6 « Moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres des comités d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation » devient l'article 9.

L'article 6 est modifié comme suit :

« Article 6

Entretiens professionnels

6.1. Objet

Tout salarié ayant au moins 2 années d'activité dans l'entreprise bénéficie au minimum tous les 2 ans d'un entretien professionnel réalisé au sein de l'entreprise.

Cet entretien périodique est l'occasion d'une analyse des besoins du salarié auxquels une action de formation permettrait de répondre, en termes de maintien ou de développement des compétences compte tenu de l'évolution prévisible de l'emploi exercé, des objectifs de l'entreprise et du projet professionnel ou personnel du salarié.

Au cours de l'entretien professionnel sont abordés en tenant compte de la mise en œuvre dans l'entreprise des actions conduites dans le cadre du plan de formation, notamment les points suivants :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle ;
- l'identification des objectifs de professionnalisation qui pourraient être définis au bénéfice du salarié pour lui permettre de s'adapter à l'évolution de son poste, de renforcer sa qualification ou de développer ses compétences ;

- l'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus ;
- les initiatives du salarié pour l'utilisation de son droit individuel à la formation visé au 4 ;
- les conditions de réalisation de la formation, notamment au regard du temps de travail et, dans ce cas, les engagements réciproques qui peuvent en découler.

Les propositions d'actions de formation qui sont faites au salarié, lors ou à l'issue de cet entretien professionnel, peuvent, à son initiative, être portées dans une annexe séparée à son passeport orientation formation tel que défini à l'article 7 du présent accord.

Les besoins ainsi identifiés font l'objet, après analyse, et dans toute la mesure du possible, de propositions d'actions de formation, en lien avec la politique de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences au sein de l'entreprise.

Ces propositions peuvent s'inscrire dans le cadre du financement du plan de formation, et/ou être articulées avec d'autres dispositifs tels que le droit individuel à la formation ou la période de professionnalisation qui ressortent du financement de la professionnalisation.

6.2. Réalisation de l'entretien

L'entretien professionnel a lieu soit à l'initiative de l'employeur ou de son représentant, soit à l'initiative du salarié. Le bilan d'étape professionnel peut contribuer à la réalisation de cet entretien.

L'employeur définit les conditions d'organisation des entretiens. Il en informe les instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent.

L'employeur rend compte par écrit au salarié des conclusions et le cas échéant des propositions d'action de formation de l'entretien professionnel.

6.3. Entretien de deuxième partie de carrière

Les dispositions en matière d'entretien de deuxième partie de carrière sont réglées par l'article 2.1 du chapitre I^{er} de l'accord de branche du 15 juillet 2009 relatif à l'emploi des seniors. »

19. L'article 7 « Commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi (CNPPE) » est modifié comme suit :

« Article 7

Passeport orientation formation

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe et/ou son déroulement de carrière, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Dans ce but, chaque salarié peut, à son initiative, établir son passeport orientation formation qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation. Ce passeport orientation formation est un document personnel contenant des déclarations rédigées par son titulaire ou reçues d'autres parties.

Le passeport orientation formation recense notamment :

- dans le cadre de la formation initiale, les diplômes et titres ainsi que les aptitudes, connaissances et compétences acquises notamment lors de périodes d'activités professionnelles, susceptibles d'aider à l'orientation ;
- dans le cadre de la formation continue :
 - 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 l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du code du travail ;

- les actions de formation mises en œuvre par l'employeur ou relevant de l'initiative individuelle, les attestations de formation qui mentionnent les acquis au cours de la formation ;
- 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, le service civique et les activités bénévoles effectués, ainsi que les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois, de ce service civique et de ces activités.

L'OPCA de la branche tient à disposition des salariés un modèle de passeport. »

20. L'article 8 « Impérativité de l'accord » est modifié comme suit :

L'article 8 « Impérativité de l'accord » devient l'article 10.

L'article 8 est modifié comme suit :

« Article 8

Mesures d'accompagnement en faveur des entreprises

Afin de contribuer à lever les obstacles qui peuvent contrarier le développement de la formation dans les entreprises de la branche, les parties signataires considèrent comme important de porter à la connaissance de leurs responsables et à celle de leurs salariés les dispositifs d'aides et d'encouragement à la formation qui leur sont accessibles. A cet effet, elles demandent à l'OPCA compétent dans la branche de poursuivre et de développer les actions d'information des entreprises et des salariés sur les dispositifs de formation existants, leurs conditions d'accès et leur financement.

Ces actions d'information ciblent également les acteurs externes de l'orientation et de l'accompagnement des personnes tels Pôle emploi, l'éducation nationale, etc. »

21. L'article 9 « Champ d'application » de l'accord du 4 février 2005 est modifié comme suit :

L'article 9 « Champ d'application » de l'accord du 4 février 2005 devient l'article 11.

L'article 9 est modifié comme suit :

« Article 9

Moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres des comités d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation

La formation professionnelle continue fait l'objet, au sein du comité d'entreprise, de discussions approfondies de nature à faciliter le développement d'une politique de formation active et efficace.

A cet effet, le comité d'entreprise est consulté sur la mise en œuvre, au sein de l'entreprise, des différents dispositifs, en particulier les contrats et les périodes de professionnalisation ainsi que le DIF.

Pour la délibération annuelle du comité d'entreprise sur le plan de formation à la préparation duquel il est étroitement associé, le chef d'entreprise ou son préposé communique aux membres du comité d'entreprise et aux délégués syndicaux les documents relatifs au projet du plan de formation de l'entreprise et accompagné du bilan de l'année précédente. »

22. L'article 10 « Effet » devient l'article 12.

23. L'article 11 « Autres dispositions » devient l'article 13.

TITRE II

FORMATION DES CHAUFFEURS ET CONDUCTEURS

Les avenants n° 70 du 24 juin 1999, n° 70 *bis* du 7 juillet 2000 et n° 70 *ter* du 18 novembre 2003 relatifs à la formation des chauffeurs et conducteurs sont abrogés.

TITRE III

CHAMP D'APPLICATION DE L'AVENANT

Le champ d'application professionnel, personnel et géographique du présent avenant est celui prévu par l'article 1^{er} du chapitre I^{er} de la convention collective modifiée.

TITRE IV

IMPÉRATIVITÉ DE L'AVENANT

L'avenant a un caractère impératif.

Les entreprises ou établissements de la branche ne peuvent déroger aux dispositions du présent avenant. Cette disposition ne fait pas obstacle à ce que les accords d'entreprise conclus avec les organisations syndicales représentatives dans celle-ci comportent des clauses plus favorables que celles prévues au présent avenant notamment celles relatives au DIF.

TITRE V

CLAUSES TRANSITOIRES ET FINALES

Le présent avenant est applicable à la date de sa signature.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs.

Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives.

Le présent avenant est déposé au ministère du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent avenant au ministre en charge du travail.

Fait à Paris, le 14 décembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

DLR ;
FNAR ;
SEDIMA ;
SMJ.

Syndicats de salariés :

FGMM CFDT ;
FM CFE-CGC ;
FNSM CFTC ;
FCM CGT-FO ;
FTM CGT ;
CSNVA.

Brochure n° 3131

Convention collective nationale

**IDCC : 1404. – ENTREPRISES DE COMMERCE,
DE LOCATION ET DE RÉPARATION DE TRACTEURS,
MACHINES ET MATÉRIELS AGRICOLES,
DE MATÉRIELS DE TRAVAUX PUBLICS,
DE BÂTIMENT ET DE MANUTENTION,
DE MATÉRIELS DE MOTOCULTURE DE PLAISANCE,
DE JARDINS ET D'ESPACES VERTS**

AVENANT DU 14 DÉCEMBRE 2011

RELATIF À LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE POUR L'EMPLOI
ET AU FINANCEMENT DE LA FORMATION

NOR : ASET1250560M

IDCC : 1404

Vu le code du travail, les articles L. 2261-7, L. 2261-8 et sa partie VI « Dispositions législatives et réglementaires » telle que modifiée 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 ;

Vu la convention collective des entreprises de commerce, de location et de réparation de tracteurs, machines et matériels agricoles, de matériels de travaux publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de motoculture de plaisance, de jardins et d'espaces verts du 30 octobre 1969, et notamment les articles 29, 30, 31, 32 et 33 du chapitre I^{er} ;

Vu l'avenant n° 44 du 30 mars 1989 relatif à la contribution de la FNAR au financement de la formation professionnelle continue ;

Vu l'accord du 21 juin 2011 visant à désigner un organisme collecteur paritaire habilité à recevoir les contributions au titre de la formation continue ;

Vu l'accord du 14 décembre 2011 relatif à la collecte et à la gestion des fonds de la formation professionnelle dans les entreprises autres qu'artisanales ;

Vu l'avenant du 14 décembre 2011 portant révision de divers accords relatif à la formation professionnelle, notamment l'accord du 4 février 2005 ;

Vu le projet d'avenant portant révision de la convention collective nationale du 30 octobre 1969 modifiée adressée le 15 novembre 2011 aux organisations syndicales signataires ;

Considérant l'obsolescence des articles 29, 30, 31, 32 et 33 de la convention collective nationale relatifs au financement de la formation professionnelle et à l'apprentissage au regard des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles et la nécessité de modifier les trois premiers cités et d'abroger les deux autres,

les parties signataires conviennent des clauses suivantes.

Article 1^{er}

Modification de l'article 29 du chapitre I^{er} de la convention collective nationale

L'article 29 du chapitre I^{er} de la convention collective nationale est ainsi rédigé :

« Article 29

Commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE)

La commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) est chargée de la définition des orientations de la branche en matière de formation et d'emploi, notamment de ses financements, de la promotion de la politique de formation, du suivi de l'évolution de l'emploi dans la branche, et de l'anticipation des emplois et des activités de la branche, notamment en relation avec l'observatoire des métiers de la branche.

La commission paritaire nationale pour l'emploi établit et tient à jour une liste des cours, stages, sessions préconisés par elle et présentant un intérêt dans les secteurs professionnels de la branche. Ladite préconisation doit tenir compte de la qualité pédagogique des stages, c'est-à-dire de leur structure, des moyens et des contenus des formations offertes (durée des cours, programmes, qualité de l'équipement et du personnel enseignant) et le cas échéant des résultats antérieurs.

Les actions de formation ont pour objet :

- l'adaptation au poste de travail et/ou au maintien dans l'emploi du fait de ses évolutions. Ces actions permettent de :
 - préparer les salariés à des emplois dans lesdites branches ;
 - perfectionner les salariés y occupant des postes dans les spécialités mises en œuvre ;
 - perfectionner les salariés dans certaines techniques nouvelles mises en œuvre ;
 - perfectionner les personnels de maîtrise et d'encadrement dans les différentes disciplines afin de mieux leur permettre d'assumer leurs responsabilités ;
- le développement des compétences au travers de formations pouvant conduire à des diplômes, des titres à finalité professionnelle ou des certificats de qualification professionnelle.

La commission paritaire nationale pour l'emploi est, par ailleurs, seule habilitée à créer des certificats de qualification professionnelle sanctionnant une qualification non reconnue par un diplôme de l'éducation nationale ou du ministère du travail.

La commission paritaire nationale pour l'emploi a également pour missions principales :

- de tenir et d'actualiser la liste des formations et parcours de formation éligibles au titre des objectifs prioritaires et notamment ceux éligibles au titre du contrat de professionnalisation, en particulier ceux pouvant donner lieu à dérogation ;
- d'établir et d'actualiser la liste des actions éligibles à la "période de professionnalisation", en fonction des publics concernés ;
- de préconiser les conditions de prise en charge des actions conduites dans le cadre du contrat de professionnalisation ou des périodes de professionnalisation ;
- de mettre en place et de suivre le dispositif des CQP de la branche ;
- de donner le cas échéant un avis sur le contenu et les conditions de mise en œuvre des contrats d'objectifs régionaux ou inter-régionaux visant au développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle initiale et continue, notamment l'apprentissage et les contrats ou période de professionnalisation ;
- d'accompagner le cas échéant les travaux menés par l'observatoire des métiers et des qualifications ;
- d'apprécier les actions de manière quantitative et qualitative pouvant faire appel à des prestataires.

Sur la base des informations de l'observatoire des métiers et des qualifications qu'elle reçoit, elle peut émettre toute proposition ou suggérer toute orientation en matière de formation professionnelle auprès de la commission paritaire. »

Les termes « commission nationale paritaire professionnelle pour l'emploi » sont remplacés par les termes « commission paritaire nationale pour l'emploi » dans l'ensemble de la convention collective ainsi que dans l'ensemble de ses accords et avenants.

Article 2

Modification de l'article 30 du chapitre I^{er} de la convention collective nationale

L'article 30 du chapitre I^{er} de la convention collective nationale est ainsi rédigé :

« Article 30

Apprentissage

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 30 octobre 1969 modifiée et assujetties par ailleurs au paiement de la taxe d'apprentissage sont invitées à verser leur contribution à l'association des syndicats de la distribution et de la maintenance des matériels (ASDM) ⁽¹⁾ en sa qualité d'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage.

La commission paritaire nationale pour l'emploi mentionnée à l'article 29 du chapitre I^{er} de la présente convention collective étudie les modalités de répartition des taxes collectées entre les établissements publics et, éventuellement, parapublics d'éducation agréés par l'Etat pour les recevoir et dispensant des formations correspondant aux emplois de la branche. »

Article 3

Modification de l'article 31 du chapitre I^{er} de la convention collective nationale

L'article 31 du chapitre I^{er} de la convention collective nationale est ainsi rédigé :

« Article 31

Financement de la formation professionnelle

Les dispositions relatives au financement de la formation professionnelles sont régies par des accords de branche. »

Article 4

Abrogation des articles 32 et 33 du chapitre I^{er} de la convention collective nationale

Les articles 32 et 33 du chapitre I^{er} de la convention collective nationale sont abrogés.

Article 5

Clauses finales

Le présent avenant entre en vigueur à la date de sa signature.

L'avenant a un caractère impératif.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs. Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives.

(1) www.asdm.fr

Le présent avenant est déposé au ministère du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent au ministre en charge du travail l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Fait à Paris, le 14 décembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

DLR ;
FNAR ;
SEDIMA ;
SMJ.

Syndicats de salariés :

FGMM CFDT ;
FM CFE-CGC ;
FNSM CFTC ;
FCM CGT-FO ;
FTM CGT ;
CSNVA.

Brochure n° 3131

Convention collective nationale

**IDCC : 1404. – ENTREPRISES DE COMMERCE,
DE LOCATION ET DE RÉPARATION DE TRACTEURS,
MACHINES ET MATÉRIELS AGRICOLES,
DE MATÉRIELS DE TRAVAUX PUBLICS,
DE BÂTIMENT ET DE MANUTENTION,
DE MATÉRIELS DE MOTOCULTURE DE PLAISANCE,
DE JARDINS ET D'ESPACES VERTS**

AVENANT DU 24 JANVIER 2012
À L'ACCORD DU 17 AVRIL 2008
RELATIF À LA CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

NOR : ASET1250551M
IDCC : 1404

Vu le code du travail et notamment les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 ;

Vu la convention collective des entreprises de commerce, de location et de réparation de tracteurs, machines et matériels agricoles, de matériels de travaux publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de motoculture de plaisance, de jardins et d'espaces verts du 30 octobre 1969 modifiée ;

Vu l'accord du 17 avril 2008 relatif à la clause de non-concurrence ;

Vu l'avenant du 16 décembre 2010 relatif à la classification conventionnelle des emplois ;

Vu le projet d'avenant portant révision de la convention collective nationale du 30 octobre 1969 modifiée adressée le 15 novembre 2011 aux organisations syndicales signataires ;

Considérant l'arrêté d'extension du 9 janvier 2012 (*Journal officiel* du 15 janvier 2012) de l'avenant du 16 décembre 2010 relatif à la classification conventionnelle des emplois, lequel conditionne sa date de mise en œuvre ;

Considérant que l'examen du projet d'avenant portant révision de la convention collective du 30 octobre 1969 modifiée est actuellement en cours est que, par conséquent, son issue est à ce jour hypothétique ;

Considérant qu'en tout cas, il est nécessaire et urgent de substituer dans certains articles de l'accord du 17 avril 2008 relatif à la clause de non-concurrence, les références de la nouvelle classification conventionnelle des emplois à celles de l'ancienne, quand bien même la convention collective serait ultérieurement révisée ;

Considérant le caractère mécanique, systématique et exhaustif de ces stipulations, les parties signataires du présent avenant prennent acte de ce que la simple mise à jour de textes conventionnels opérée par lui n'a pas pour effet ou objet de porter une atteinte directe ou indirecte à leur économie ;

Compte tenu de ce qui précède, les parties signataires conviennent des modifications de forme de références de classification suivantes de l'accord du 17 avril 2008 relatif à la clause de non-concurrence.

Article 1^{er}

Le point 1 « Principes » du I « Clause de non-concurrence » est modifié comme suit :

A la dernière phrase de l'avant-dernier alinéa du point 1 « Principes » du I « Clause de non-concurrence », les mots : « titulaires au minimum du coefficient 215 de la grille conventionnelle de classification » sont remplacés par « classés au minimum au niveau III de la classification conventionnelle des emplois prévue par l'avenant du 16 décembre 2010 ».

Article 2

Le point 2 « Modalités de la clause de non-concurrence » est modifié comme suit :

Le contenu du c du point 2 est remplacé par les dispositions suivantes :

- « L'interdiction d'emploi que comporte la clause de non-concurrence ne peut excéder la durée de :
- 6 mois pour les emplois classés au niveau III de la classification conventionnelle des emplois définie par l'avenant du 16 décembre 2010 ;
 - 8 mois pour les emplois classés au niveau IV de ladite classification ;
 - 12 mois pour les emplois classés aux niveaux V et VI de ladite classification ;
 - 16 mois pour les emplois classés au niveau VII de ladite classification ;
 - 18 mois pour les emplois classés aux niveaux VIII et IX de ladite classification.

La durée de l'interdiction court à compter de la date de rupture du contrat de travail si le préavis est effectué ou de celle à laquelle le salarié quitte l'entreprise dans le cas où il est dispensé de l'exécution de préavis. »

Article 3

Le point 1 « Salarié en cours de contrat » du II « Compatibilité des clauses de non-concurrence antérieures à la conclusion du présent accord avec ses dispositions » est modifié comme suit :

Au deuxième alinéa du 1 « Salariés en cours de contrat » du II « Compatibilité des clauses antérieures à la conclusion du présent accord avec ses dispositions », les mots : « d'un coefficient inférieur à 215 de la classification » sont remplacés par les mots : « d'un niveau inférieur au niveau III de la classification conventionnelle des emplois prévue par l'avenant du 16 décembre 2010 ».

Article 4

Clauses spécifiques et finales

Article 4.1

Champ d'application

Le champ d'application professionnel, personnel et géographique du présent avenant est celui prévu par l'article 1^{er} du chapitre I^{er} de la convention collective nationale.

Article 4.2

Entrée en vigueur. – Durée

Compte tenu de leur complémentarité, les clauses du présent avenant entrent en vigueur à la date à laquelle prennent effet les dispositions de l'avenant du 16 décembre 2010 relatif à la classification conventionnelle des emplois étendu par arrêté d'extension du 9 janvier 2012 (*Journal officiel* du 15 janvier 2012).

Dans les cas où l'avenant portant révision de la convention collective ne serait pas conclu ou étendu, les clauses de l'article 1^{er} du présent avenant continuent de s'appliquer.

Article 4.3

Compléments éventuels à apporter à l'avenant

Si la pratique conventionnelle devait avérer, dans le présent avenant, l'oubli d'une ou plusieurs références renvoyant à l'ancienne classification conventionnelle des emplois, ces références seraient redressées sous les mêmes conditions et rapports que ceux mentionnés aux articles précédents. Le présent avenant serait en ce cas complété de ces corrections.

Article 4.4

Clauses finales

Le présent avenant a un caractère impératif.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs. Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives.

Le présent avenant est déposé au ministère du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent avenant au ministre en charge du travail.

Fait à Paris, le 24 janvier 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

DLR ;
FNAR ;
SEDIMA ;
SMJ.

Syndicats de salariés :

FGMM CFDT ;
CSNVA ;
FNSM CFTC.

Brochure n° 3131

Convention collective nationale

IDCC : 1404. – **ENTREPRISES DE COMMERCE,
DE LOCATION ET DE RÉPARATION DE TRACTEURS,
MACHINES ET MATÉRIELS AGRICOLES,
DE MATÉRIELS DE TRAVAUX PUBLICS,
DE BÂTIMENT ET DE MANUTENTION,
DE MATÉRIELS DE MOTOCULTURE DE PLAISANCE,
DE JARDINS ET D'ESPACES VERTS**

AVENANT DU 24 JANVIER 2012
À L'ACCORD DU 22 JANVIER 1999
RELATIF À L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

NOR : ASET1250552M
IDCC : 1404

Vu le code du travail et notamment les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 ;

Vu la convention collective des entreprises de commerce, de location et de réparation de tracteurs, machines et matériels agricoles, de matériels de travaux publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de motoculture de plaisance, de jardins et d'espaces verts du 30 octobre 1969 modifiée ;

Vu l'accord du 14 janvier 1999 modifié relatif à la durée du travail, à l'aménagement et à la réduction du temps de travail ;

Vu l'avenant du 16 décembre 2010 relatif à la classification conventionnelle des emplois ;

Vu le projet d'avenant portant révision de la convention collective nationale du 30 octobre 1969 modifiée adressée le 15 novembre 2011 aux organisations syndicales signataires ;

Considérant l'arrêté d'extension du 9 janvier 2012 (*Journal officiel* du 15 janvier 2012) de l'avenant du 16 décembre 2010 relatif à la classification conventionnelle des emplois, lequel conditionne sa date de mise en œuvre ;

Considérant que l'examen du projet d'avenant portant révision de la convention collective du 30 octobre 1969 modifiée est actuellement en cours est que, par conséquent, son issue est à ce jour hypothétique ;

Considérant qu'en tout cas, il est nécessaire et urgent de substituer dans certains articles de l'accord du 14 janvier 1999 modifié relatif à la durée du travail, à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, les références de la nouvelle classification conventionnelle des emplois à celles de l'ancienne, quand bien même la convention collective serait ultérieurement révisée ;

Considérant le caractère mécanique, systématique et exhaustif de ces stipulations, les parties signataires du présent avenant prennent acte de ce que la simple mise à jour de textes conventionnels opérée par lui n'a pas pour effet ou objet de porter une atteinte directe ou indirecte à leur économie ;

Compte tenu de ce qui précède, les parties signataires conviennent des modifications de forme de références de classification suivantes de l'accord du 22 janvier 1999 modifié relatif à la durée, à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.

Article 1^{er}

Le IV « Forfait » de la première partie est modifié comme suit :

Au 7^e alinéa du IV de de la première partie, situé sous l'intitulé « Salarié visés », les mots : « classés au minimum au coefficient 410 » sont remplacés par les mots : « [...] dont l'emploi est classé au minimum au niveau VII de la classification conventionnelle des emplois prévue par l'avenant du 16 décembre 2010... ».

Article 2

L'article 14 « Forfait avec référence à un horaire annuel » est modifié comme suit :

1° Au 2° du point 14.1 « Salariés visés », les mots : « Les salariés classés au moins au coefficient 340 » sont remplacés par les mots : « Les salariés dont l'emploi est classé au minimum au niveau VI de la classification conventionnelle des emplois prévue par l'avenant du 16 décembre 2010... ».

2° Au 6^e alinéa du point 14.2 « Rémunération », les mots : « un salarié au coefficient 340 » sont remplacés par les mots : « un salarié dont l'emploi est classé au coefficient B70 de la classification conventionnelle des emplois prévue par l'avenant du 16 décembre 2010 ».

Article 3

L'article 15 de la première partie « Forfait sans référence horaire eu égard à la nature des missions ou des fonctions » est modifié comme suit :

Au dernier alinéa du point 15.1 « Salariés visés », les mots : « niveau VI, échelon 3, coefficient 500 » sont remplacés par les mots : « au niveau VIII de la classification conventionnelle des emplois prévue par l'avenant du 16 décembre 2010 ».

Article 4

Le dernier alinéa de l'article 8 étendu de la deuxième partie est abrogé.

Article 5

L'article 8 modifié « Détermination du public "ouvriers" » non étendu de la deuxième partie est abrogé.

Article 6

Le VI de l'annexe II est modifié comme suit :

Au 4^e alinéa du VI de l'annexe II, les mots : « au minimum au niveau V, coefficient 315 » sont remplacés par : « au minimum au niveau V de la classification conventionnelle des emplois prévue par l'avenant du 16 décembre 2010 ».

Article 7

Clauses spécifiques et finales

Article 7.1

Champ d'application

Le champ d'application professionnel, personnel et géographique du présent avenant est celui prévu par l'article 1^{er} du chapitre I^{er} de la convention collective nationale.

Article 7.2

Entrée en vigueur et durée

Compte tenu de leur complémentarité, les clauses du présent avenant entrent en vigueur à la date à laquelle prennent effet les dispositions de l'avenant du 16 décembre 2010 relatif à la classification conventionnelle des emplois étendu par arrêté d'extension du 9 janvier 2012 (*Journal officiel* du 15 janvier 2012).

Dans les cas où l'avenant portant révision de la convention collective ne serait pas conclu ou étendu, les clauses de l'article 1^{er} du présent avenant continuent de s'appliquer.

Article 7.3

Compléments éventuels à apporter à l'avenant

Si la pratique conventionnelle devait avérer, dans le présent avenant, l'oubli d'une ou plusieurs références renvoyant à l'ancienne classification conventionnelle des emplois, ces références seraient redressées sous les mêmes conditions et rapports que ceux mentionnés aux articles précédents. Le présent avenant serait en ce cas complété de ces corrections.

Article 7.4

Clauses finales

Le présent avenant a un caractère impératif.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs. Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives.

Le présent avenant est déposé au ministère du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent avenant au ministre en charge du travail.

Fait à Paris, le 24 janvier 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

DLR ;
FNAR ;
SEDIMA ;
SMJ.

Syndicats de salariés :

FGMM CFDT ;
FNSM CFTC ;
FCM CGT-FO ;
CSNVA.

Brochure n° 3131

Convention collective nationale

**IDCC : 1404. – ENTREPRISES DE COMMERCE,
DE LOCATION ET DE RÉPARATION DE TRACTEURS,
MACHINES ET MATÉRIELS AGRICOLES,
DE MATÉRIELS DE TRAVAUX PUBLICS,
DE BÂTIMENT ET DE MANUTENTION,
DE MATÉRIELS DE MOTOCULTURE DE PLAISANCE,
DE JARDINS ET D'ESPACES VERTS**

AVENANT DU 24 JANVIER 2012

MODIFIANT LA CONVENTION

NOR : ASET1250563M

IDCC : 1404

Vu le code du travail et notamment les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 ;

Vu la convention collective des entreprises de commerce, de location et de réparation de tracteurs, machines et matériels agricoles, de matériels de travaux publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de motoculture de plaisance, de jardins et d'espaces verts du 30 octobre 1969 modifiée, les articles 26 et 27 du chapitre I^{er}, l'intitulé et le premier article du chapitre II, 2, 14 et 16 du même chapitre, l'intitulé et le premier article du chapitre III ;

Vu l'avenant du 16 décembre 2010 relatif à la classification conventionnelle des emplois ;

Vu le projet d'avenant portant révision de la convention collective nationale du 30 octobre 1969 modifiée adressée le 15 novembre 2011 aux organisations syndicales signataires ;

Considérant l'arrêté d'extension du 9 janvier 2012 (*Journal officiel* du 15 janvier 2012) de l'avenant du 16 décembre 2010 relatif à la classification conventionnelle des emplois, lequel conditionne sa date de mise en œuvre ;

Considérant que l'examen du projet d'avenant portant révision de la convention collective du 30 octobre 1969 modifiée est actuellement en cours et que, par conséquent, son issue est à ce jour hypothétique ;

Considérant qu'en tout cas, il est nécessaire et urgent de substituer dans certains articles de la convention collective, les références de la nouvelle classification conventionnelle des emplois à celles de l'ancienne, quand bien même la convention collective serait ultérieurement révisée ;

Considérant le caractère mécanique, systématique et exhaustif de ces stipulations, les parties signataires du présent avenant prennent acte de ce que la simple mise à jour de textes conventionnels opérée par lui n'a pas pour effet ou objet de porter une atteinte directe ou indirecte à leur économie ;

Compte tenu de ce qui précède, les parties signataires conviennent des modifications de forme des références de classification suivantes dans la convention collective nationale du 30 octobre 1969 modifiée.

Article 1^{er}

L'article 26 du chapitre I^{er} « Conditions générales » est ainsi rédigé :

« Article 26

Salariés cadres ou salariés pouvant être rattachés au régime de retraites des cadres

Il est fait application aux salariés cadres titulaires des niveaux VII à IX (coefficients C10 à C60) de la classification conventionnelle des emplois prévue par l'avenant du 16 décembre 2010, de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance du 14 mars 1947 et de ses avenants.

Les salariés non cadres titulaires du niveau VI (coefficients B70 et B80) de la même classification conventionnelle sont rattachés à l'article 4 *bis* de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance du 14 mars 1947 et de ses avenants.

En application de l'article 36 de l'annexe I de ladite convention, les entreprises peuvent demander l'extension du régime complémentaire au bénéfice des salariés suivants :

- employés et agents de maîtrise : niveaux III à IV de la classification conventionnelle des emplois prévue par l'avenant du 16 décembre 2010 (coefficients A70 à B60 inclus) ;
- techniciens : niveau IV et V de la classification conventionnelle des emplois prévue par l'avenant du 16 décembre 2010 (coefficients B10 à B60 inclus).

Les salariés relevant de l'article 36 bénéficient du régime de retraite complémentaire conformément aux dispositions de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

En ce qui concerne les salariés visés par le présent article, assujettis aux assurances sociales agricoles, tels que définis par la convention nationale de retraite et de prévoyance du 2 avril 1952, il est fait application de l'arrêté interministériel du 19 décembre 1975 portant extension du champ d'application professionnel de la convention précitée. »

Article 2

L'article 27 du chapitre I^{er} « Conditions générales » est ainsi rédigé :

« Article 27

Salariés non cadres

Les salariés non cadres bénéficient d'un régime de retraite complémentaire obligatoire conformément aux dispositions de l'accord national interprofessionnel de retraite complémentaire du 8 décembre 1961 modifié.

En ce qui concerne les salariés non cadres assujettis aux assurances sociales agricoles, il est fait application de l'arrêté interministériel du 19 décembre 1975, portant extension du champ d'application professionnel de la convention nationale de retraite du 24 mars 1971. »

Article 3

La parenthèse et son contenu« (les coefficients hiérarchiques 150 à 365 inclus ainsi que les apprentis) » figurant sous l'intitulé du chapitre II est supprimée.

Article 4

L'article 1^{er} « Domaine d'application » du chapitre II est modifié comme suit :

Au premier alinéa, les mots : « ayant un coefficient hiérarchique de 150 à 365, suivant classification professionnelle » sont remplacés par les mots : « dont les emplois sont classés aux niveaux I à VI de la classification conventionnelle des emplois prévue par l'avenant du 16 décembre 2010 ».

Article 5

Les deux premiers alinéas de l'article 2 du chapitre II « Annexe collaborateurs » sont annulés et remplacés par les dispositions suivantes :

« La durée initiale de la période d'essai dépend de la position de l'emploi salarié dans la classification conventionnelle des emplois prévue par l'avenant du 16 décembre 2010.

Elle est de :

- 1 mois pour les salariés dont les emplois sont classés aux niveaux I et II ;
- 2 mois pour les salariés dont les emplois sont classés au niveau III ;
- 3 mois pour les salariés dont les emplois sont classés aux niveaux IV à VI,

de la classification conventionnelle des emplois prévue par l'avenant du 16 décembre 2010.

Appartiennent :

- à la catégorie des ouvriers et employés, les salariés dont les emplois sont classés aux niveaux I à III inclus de la classification prévue par l'avenant du 16 décembre 2010 ;
- à la catégorie des techniciens et agents de maîtrise, les salariés dont les emplois sont classés aux niveaux IV et VI inclus de la même classification. »

Article 6

L'article 4 « Apprentissage » du chapitre II est ainsi modifié :

A l'avant-dernier alinéa, les mots : « ayant une qualification professionnelle au moins égale au coefficient 195 » sont remplacés par : « dont les emplois sont au moins classés au niveau II de la classification conventionnelle des emplois prévue par l'avenant du 16 décembre 2010 ».

Article 7

L'article 14 « Préavis » du chapitre II est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa, les mots : « coefficient hiérarchique et la fonction du salarié » sont remplacés par les mots : « le niveau de l'emploi occupé par le salarié au regard de la classification conventionnelle des emplois prévue par l'avenant du 16 décembre 2010 ».

2° Les *a* et *b* du même article sont remplacés par les dispositions suivantes :

« La durée du délai congé est de :

– en cas de démission :

- 1 mois pour les salariés dont les emplois sont classés aux niveaux I et II ;
- 2 mois pour les salariés dont les emplois sont classés au niveau III ;
- 3 mois pour les salariés dont les emplois sont classés aux niveaux IV à VI,

de la classification conventionnelle des emplois prévue par l'avenant du 16 décembre 2010 ;

– en cas de licenciement :

- pour les salariés dont les emplois sont classés aux niveaux I et II de cette classification :
 - 1 mois si l'ancienneté est inférieure à 2 ans ;
 - 2 mois si l'ancienneté est égale ou supérieure à 2 ans ;
- 2 mois pour les salariés dont les emplois sont classés au niveau III de cette classification, quelle que soit l'ancienneté ;

- 3 mois pour les salariés dont les emplois sont classés aux niveaux IV à VI de cette classification, quelle que soit l'ancienneté. »

Article 8

L'article 16 « Retraite » du chapitre II est ainsi modifié :

1° Les deux premiers alinéas du point 1 de l'article 16 du chapitre II sont remplacés par l'alinéa suivant :

« Le salarié qui souhaite cesser son activité pour bénéficier d'une pension de retraite en informe par écrit son employeur en respectant un délai de prévenance calculé de la manière suivante :

- 1 mois pour les salariés dont les emplois sont classés aux niveaux I et II ;
- 2 mois pour les salariés dont les emplois sont classés au niveau III ;
- 3 mois pour les salariés dont les emplois sont classés aux niveaux IV à VI,

de la classification conventionnelle des emplois prévue par l'avenant du 16 décembre 2010.

2° Le 11° alinéa du point 2 du même article est remplacé par l'alinéa suivant :

« Le délai congé afférent à cette rupture est de :

- 2 mois pour les salariés dont les emplois sont classés aux niveaux I et II ;
- 3 mois pour les salariés dont les emplois sont classés aux niveaux III et IV ;
- 4 mois pour les salariés dont les emplois sont classés aux niveaux V et VI,

de la classification conventionnelle des emplois prévue par l'avenant conclu le 16 décembre 2010. »

Article 9

La parenthèse et son contenu : « (coefficients hiérarchiques 410 à 800) » figurant sous l'intitulé du chapitre III est supprimée.

Article 10

L'article 1^{er} « Domaine d'application » du chapitre III est modifié comme suit :

1° Au 1^{er} alinéa, les mots : « ayant un coefficient hiérarchique de 410 à 800, suivant la classification professionnelle (avenant n° 22 du 1^{er} octobre 1980) » sont remplacés par les mots : « dont les emplois sont classés aux niveaux VII à IX de la classification conventionnelle des emplois prévue par l'avenant du 16 décembre 2010 ».

2° A la dernière phrase du 2^e alinéa du même article, les mots : « d'une classification au moins égale au coefficient 410 » sont remplacés par les mots : « que leurs emplois soient classés au minimum au niveau VII de la classification conventionnelle des emplois prévue par l'avenant du 16 décembre 2010 ».

Article 11

Clauses spécifiques et finales

Article 11.1

Champ d'application

Le champ d'application professionnel, personnel et géographique du présent avenant est celui prévu par l'article 1^{er} du chapitre I^{er} de la convention collective nationale.

Article 11.2

Entrée en vigueur. – Durée

Compte tenu de leur complémentarité, les clauses du présent avenant entrent en vigueur à la date à laquelle prennent effet les clauses de l'avenant du 16 décembre 2010 relatif à la classification

conventionnelle des emplois étendu par arrêté d'extension du 9 janvier 2012 (*Journal officiel* du 15 janvier 2012).

Les clauses de l'article 1^{er} du présent avenant sont appelées à être abrogées à la date de publication de l'arrêté d'extension de l'avenant portant révision de la convention collective nationale.

Dans les cas où ce dernier avenant ne serait pas conclu ou étendu, les clauses de l'article 1^{er} du présent avenant continuent de s'appliquer.

Article 11.3

Compléments éventuels à apporter à l'avenant

Si la pratique conventionnelle devait avérer, dans le présent avenant, l'oubli d'une ou plusieurs références conventionnelles renvoyant à l'ancienne classification conventionnelle des emplois, ces références seraient redressées sous les mêmes conditions et rapports que celles mentionnées aux articles précédents. Le présent avenant serait en ce cas complété de ces corrections.

Article 11.4

Clauses finales

Le présent avenant a un caractère impératif.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs. Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives.

Le présent avenant est déposé au ministère du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent avenant au ministre en charge du travail.

Fait à Paris, le 24 janvier 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

DLR ;
FNAR ;
SEDIMA ;
SMJ.

Syndicats de salariés :

FGMM CFDT ;
FNSM CFTC ;
FCM CGT-FO ;
CSNVA.

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165120160-000412

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
