

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Premier ministre

Direction
de l'information
légale
et administrative



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du travail,
de l'emploi,
de la formation
professionnelle
et du dialogue social

Ministère de l'agriculture,
de l'agroalimentaire
et de la forêt

BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2012/26 DU 21 JUILLET 2012

	<u>Pages</u>
Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social....	1
Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt	182

MINISTÈRE DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2012/26

AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Administrateurs et mandataires (personnel) : accord du 8 mars 2012 relatif à la mise en place de la commission paritaire de validation des accords	4
Assurances et/ou réassurances (entreprises de courtage) : accord du 14 décembre 2011 relatif au financement du FPSPP	8
Automobile : adhésion par lettre du 16 avril 2012 de la FPS à la convention.....	10
Banque : accord du 20 avril 2012 relatif à la création de services de santé au travail.....	11
Céramiques (industries) : accord du 17 avril 2012 relatif au financement des CFA et aux périodes de professionnalisation.....	17
Céramiques (industries) : accord du 17 avril 2012 relatif au financement des CFA	19
Cuisine (magasins prestataires de services) : avenant n° 1 du 16 février 2012 à l'accord du 20 mai 2010 relatif à la formation professionnelle	20
Cuisine (magasins prestataires de services) : avenant n° 6 du 16 février 2012 relatif à l'indemnité de licenciement.....	24
Cuisine (magasins prestataires de services) : avenant n° 7 du 16 février 2012 relatif aux classifications	26
Films d'animation (production) : avenant n° 3 du 6 avril 2012 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} avril 2012.....	30
Films d'animation (production) : avenant n° 4 du 6 avril 2012 relatif aux salaires au 1 ^{er} avril 2012 et aux classifications	42
Importation-exportation (entreprises) : avenant du 26 mars 2012 relatif à la mise à la retraite.....	44
Importation-exportation (entreprises) : avenant du 26 mars 2012 à l'accord du 16 décembre 1994 relatif à la formation professionnelle.....	46
Importation-exportation (entreprises) : avenant du 26 mars 2012 à l'accord du 19 décembre 1994 portant adhésion à l'OPCA FORCO	48
Jardineries et graineteries : dénonciation par lettre du 4 novembre 2011 de la FNMJ à l'avenant du 22 septembre 2010 relatif à la formation professionnelle.....	50
Librairie : rectificatif au <i>Bulletin officiel</i> n° 2011-49 du 31 décembre 2011 relatif à l'avenant n° 1 du 20 octobre 2011.....	51

Manutention et nettoyage (aéroports [région parisienne]) : avenant n° 50 du 17 avril 2012 relatif au champ d'application.....	52
Métallurgie (Aisne) : avenant du 23 février 2012 à l'accord du 10 janvier 2006 relatif au régime de prévoyance	55
Métallurgie (Aisne) : accord du 23 février 2012 portant création d'une prime de déménagement.....	56
Métallurgie (Aisne) : accord du 23 février 2012 relatif au régime d'astreinte des non-cadres	58
Métallurgie (Loire-Atlantique) : avenant du 24 avril 2012 relatif à la mise à jour de la convention	61
Métallurgie (Nièvre) : accord du 11 mai 2012 relatif aux salaires et aux primes pour l'an- née 2012	104
Métallurgie (Nièvre) : avenant du 11 mai 2012 relatif à la période d'essai, aux indemnités de licenciement et au départ à la retraite.....	107
Métallurgie (région dunkerquoise) : accord du 20 avril 2012 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux salaires effectifs garantis annuels pour l'année 2012.....	116
Pharmaceutique (fabrication et commerce) : avenant du 15 février 2012 relatif à la com- mission de validation des accords.....	122
Ports de plaisance : avenant n° 82 du 23 mai 2012 relatif aux salaires, à la valeur du point et à la prime exceptionnelle au 1 ^{er} juin 2012.....	124
Prévention et sécurité (entreprises) : avenant du 19 mars 2012 relatif à l'indemnité de panier de nuit.....	125
Promotion immobilière : avenant n° 1 du 9 mai 2012 relatif à la création du régime conven- tionnel de prévoyance.....	126
Publicité (entreprises) : adhésion par lettre du 16 janvier 2012 de l'UNSA à la convention	131
Publicité (entreprises) : avenant du 1^{er} février 2012 relatif à la formation professionnelle ...	132
Travaux publics (Normandie [ouvriers, ETAM]) : accord du 22 avril 2012 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} mai 2012.....	173
Viandes (industrie et commerce de gros) : adhésion par lettre du 2 avril 2012 de la FNICGV à l'accord du 20 juin 2011	175
Viandes (industrie et commerce de gros) : adhésion par lettre du 2 avril 2012 de la FNICGV à l'accord du 13 mai 2009	176
Viandes (industrie et commerce de gros) : adhésion par lettre du 13 juin 2012 de la FNICGV à l'accord du 21 mars 2012.....	177
Voyages et tourisme (agences [personnel]) : avenant du 26 mars 2012 relatif à la commis- sion de validation des accords	178

Brochure n° 3353

Convention collective nationale
IDCC : 2706. – PERSONNEL DES ADMINISTRATEURS
ET DES MANDATAIRES JUDICIAIRES

ACCORD DU 8 MARS 2012
RELATIF À LA MISE EN PLACE DE LA COMMISSION PARITAIRE
DE VALIDATION DES ACCORDS

NOR : ASET1250876M
IDCC : 2706

PRÉAMBULE

La conclusion du présent accord s'inscrit dans le prolongement de la loi du 4 mai 2004 relative au dialogue social, et de l'article 9 de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale.

Il a pour objet de déterminer l'organisation et les règles de fonctionnement de la commission paritaire de validation des accords.

Dans le cadre des articles L. 2232-21 et L. 2232-22 du code du travail, les accords visés sont conclus :

- dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégués syndicaux, ou dans les entreprises de moins de 50 salariés dépourvues de délégué du personnel désigné comme délégué syndical ;
- par des membres titulaires élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel titulaires, représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

Il est rappelé que les accords conclus devant être soumis à la commission ne concernent pas tous les accords collectifs prévus par la législation du travail. Sont notamment exclus de la procédure de validation :

- les accords relatifs aux modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise en cas de licenciement pour motif économique de 10 salariés ou plus (cf. code du travail, art. L. 1233-21) ;
- les accords de participation et d'intéressement ;
- les accords préélectoraux.

Article 1^{er}

Missions de la commission paritaire de validation

La commission contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables. En particulier, elle contrôle que les dispositions de la convention collective nationale du personnel des AJ-MJ ont bien été respectées.

La commission, dans son rôle de validation, ne peut en aucun cas ni apprécier l'opportunité ni modifier le contenu des accords qui lui sont soumis.

Article 2

Information des organisations professionnelles de la branche

Il est rappelé qu'en application des dispositions de l'article L. 2232-2, l'employeur qui prend la décision d'engager des négociations en vue de conclure un accord collectif, doit informer les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche AJ-MJ.

Article 3

Saisine de la commission paritaire

La partie signataire de l'accord la plus diligente envoie par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au secrétariat de la commission paritaire :

- copie de l'information préalable de l'employeur, notifiée aux organisations syndicales de la branche, de la décision d'engager une négociation ;
- deux exemplaires originaux papier de l'accord soumis à validation, et par courriel un exemplaire sous version PDF ;
- une fiche signalétique indiquant :
 - l'objet de l'accord ;
 - le nom et l'adresse de l'entreprise ;
 - la nature et l'adresse de l'instance représentative signataire de l'accord ainsi que le nom des élus ayant signé l'accord ;
 - l'effectif de l'entreprise calculé à la date de signature de l'accord conformément à l'article L. 1111-12 du code du travail ;
 - le double du formulaire Cerfa des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord, ceci afin de pouvoir vérifier que les voix exprimées en faveur de l'accord représentent bien la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ;
 - un extrait du procès-verbal de la réunion au cours de laquelle l'accord a été conclu ;
 - le cas échéant, un extrait de procès-verbal de la réunion au cours de laquelle le comité d'entreprise a été informé et consulté ;
 - une copie de l'information prévue à l'article L. 2232-21 du code du travail adressée par l'employeur aux organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, sur sa décision d'engager des négociations collectives ;
 - une attestation de l'employeur certifiant l'absence de délégué syndical dans l'entreprise à la date de signature de l'accord.

Toute demande de validation ne comportant pas l'ensemble des pièces visées ci-dessus fait l'objet d'une décision d'irrecevabilité.

Article 4

Organisation de la commission

4.1. Composition

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-22 du code du travail, la commission comprend deux collègues dont le nombre total de voix est identique.

Un règlement interne déterminera les modalités de fixation et de répartition des voix.

4.2. Présidence. – Secrétariat

Les réunions de la commission sont présidées par le collègue employeur.

La commission est domiciliée au siège de l'IFPPC à Paris, qui en assure le secrétariat. Les missions du secrétariat consistent à :

- assurer la transmission et la réception de tous documents entrant dans son champ d'intervention et de compétence ;
- établir les procès-verbaux de validation ou de non-validation des accords transmis ;
- d'une manière générale, assurer le bon fonctionnement administratif de la commission dans le cadre du présent accord et des décisions et orientations fixées par la commission elle-même.

Article 5

Fonctionnement de la commission

5.1. Réunions de la commission

La commission se réunit, sur convocation du président, dans les 2 mois suivant la réception d'un accord collectif pour validation. À l'arrivée de chaque accord au secrétariat, les membres de la commission paritaire de validation en sont informés par courrier ou par courriel dans les 15 jours.

La convocation à chaque réunion de la commission paritaire de validation doit parvenir à tous les membres de la commission au moins 15 jours calendaires avant la date de cette réunion, accompagnée de la liste des accords soumis à validation, ainsi que de l'intégralité des pièces de chaque dossier.

5.2. Décisions de la commission

Après examen de chaque accord soumis à validation, la commission paritaire de validation rend, dans les 4 mois de la réception de la demande :

- soit une décision d'irrecevabilité dans l'hypothèse où l'accord n'entre pas dans son champ de compétence ou que les conditions de sa saisine énumérées à l'article 3 ci-dessus ne sont pas satisfaites ;
- soit une décision de validation ;
- soit une décision de rejet, motivée.

La commission prend ses décisions par vote à la majorité simple. Il est précisé qu'en cas d'égalité de voix, l'accord est validé. Les votes ont lieu à main levée.

La commission rend une décision de rejet dans l'hypothèse où l'accord ne respecte pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Quand la commission n'a pas rendu de décision dans un délai de 4 mois à compter de la réception de la demande de validation, l'accord est réputé validé.

Les décisions de la commission paritaire de validation sont consignées dans un procès-verbal qui indiquera les membres présents, le nombre de voix en faveur ou en défaveur de l'accord. En cas de décision de rejet ou d'irrecevabilité, le procès-verbal doit en mentionner explicitement le motif.

Un procès-verbal des décisions prises par la commission sera adressé à l'ensemble des membres la composant.

5.3. Notification des décisions de la commission

Les décisions de la commission sont notifiées sous forme d'un extrait de procès-verbal par lettre recommandée avec demande d'avis de réception à l'ensemble des signataires de l'accord. La partie qui a saisi la commission reçoit avec l'extrait de procès-verbal.

Article 6

Dépôt des accords validés par la commission auprès de l'administration

Afin d'entrer en vigueur et en application de l'article L. 2232-28 du code du travail, l'accord collectif validé par la commission doit être déposé, par l'employeur, auprès de l'autorité administrative

compétente, accompagné de l'extrait de procès-verbal de validation de la commission ou la lettre de saisine en cas d'absence de décision dans le délai de 4 mois.

La commission communique à l'autorité administrative une copie de sa décision.

Article 7

Frais de gestion

Les frais de secrétariat seront imputés sur les fonds du paritarisme.

Article 8

Durée, dépôt et entrée en vigueur

Le présent accord collectif est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord collectif est déposé au conseil de prud'hommes de Paris et auprès des services centraux du ministre chargé du travail en deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Le présent accord collectif entre en vigueur dès les formalités de dépôt accomplies.

Article 8

Extension

L'extension de l'accord collectif est sollicitée conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 8 mars 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

IFPPC ;

ASPAJ ;

AMJ.

Syndicat de salariés :

FS CFDT.

Brochure n° 3110

Convention collective nationale

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

ACCORD DU 14 DÉCEMBRE 2011
RELATIF AU FINANCEMENT DU FPSPP

NOR : ASET1250883M
IDCC : 2247

Entre :

La CSCA,

D'une part, et

La FEC FO ;

Le SNECAA CFE-CGC ;

Le SN2A CFTC ;

La FBA CFDT,

D'autre part,

Vu l'accord du 8 juillet 2011 sur le financement de la formation du personnel des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances portant désignation d'AGEFOS-PME ;

Vu la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 ;

Vu la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

*Financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
par les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances*

En application de l'article L. 6332-19, 1° et 2°, du code du travail, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels est alimenté notamment par les sommes correspondant à un pourcentage compris entre 5 % et 13 % de la participation des employeurs au titre du plan de formation et de la professionnalisation calculée dans les conditions définies par les articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail.

Pour l'année 2012, ce pourcentage est fixé à 10 % par arrêté ministériel en date du 22 novembre 2011 publié au *Journal officiel* du 1^{er} décembre 2011.

Les sommes dues à ce titre par les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances relevant du champ du présent accord sont versées à AGEFOS-PME.

Article 2

Règles d'imputation

Pour l'année 2012 (année salaires 2011), l'imputation des sommes visées à l'article 1^{er} du présent accord est déterminée de la façon suivante :

Pour les entreprises de moins de 10 salariés :

- une somme égale à 0,033 % ($0,55 \times 60 \% \times 10 \%$) de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à AGEFOS-PME au titre de la professionnalisation ;
- une somme égale à 0,022 % ($0,55 \times 40 \% \times 10 \%$) de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à AGEFOS-PME au titre du plan de formation.

Pour les entreprises de 10 à moins de 20 salariés (art. L. 6331-14 du code du travail) :

- une somme égale à 0,063 % ($1,05 \times 60 \% \times 10 \%$) de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à AGEFOS-PME au titre de la professionnalisation ;
- une somme égale à 0,042 % ($1,05 \times 40 \% \times 10 \%$) de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à AGEFOS-PME au titre du plan de formation.

Pour les entreprises de 20 salariés et plus :

- une somme égale à 0,084 % ($1,4 \times 60 \% \times 10 \%$) de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à AGEFOS-PME au titre de la professionnalisation ;
- une somme égale à 0,056 % ($1,4 \times 40 \% \times 10 \%$) de la masse salariale de l'entreprise imputée sur la contribution due à AGEFOS-PME au titre du plan de formation.

Article 3

Date d'effet et durée

Le présent accord entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2012 pour une durée de 1 an.

Article 4

Dépôt légal et extension

Les signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 14 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3034

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

ADHÉSION PAR LETTRE DU 16 AVRIL 2012
DE LA FPS À LA CONVENTION

NOR : ASET1250854M
IDCC : 1090

Paris, le 16 avril 2012.

*La FPS, 109, rue du Faubourg-Saint-Honoré, 75008 Paris, à la direction générale du travail,
dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citröen, 75902 Paris Cedex 15.*

Madame, Monsieur,

La fédération professionnelle des entreprises du sport et des loisirs (FPS) déclare adhérer à la convention collective nationale du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle et des activités connexes, ainsi que du contrôle technique automobile (n° 1090) ainsi qu'à l'ensemble de ses avenants.

Cette adhésion a pour objet de préserver les intérêts de ceux de ses membres appartenant au secteur d'activité du commerce, réparation et location de cycles, jusqu'à l'issue du recours pour excès de pouvoir que la FPS a formé contre, d'une part, l'arrêté du ministre du travail, de l'emploi et de la santé du 13 juillet 2011 portant abrogation de l'arrêté du 20 juillet 2005, portant extension de l'avenant du 17 mars 2005 relatif au champ d'application de la convention collective nationale du commerce des articles de sport et équipements de loisirs et, d'autre part, l'arrêté du ministre du travail, de l'emploi et de la santé du 13 juillet 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des services de l'automobile.

La présente adhésion est donc effectuée sous réserve de l'issue du recours formé par la FPS contre ces deux arrêtés. Nous vous remercions d'en prendre acte.

En application de l'article L. 2261-3 du code du travail, la présente déclaration d'adhésion fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du même code.

Nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, à l'assurance de nos sentiments les meilleurs.

Le président délégué.

Accord professionnel

BANQUE

ACCORD DU 20 AVRIL 2012

RELATIF À LA CRÉATION DE SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL

NOR : ASET1250925M

PRÉAMBULE

Compte tenu de l'importance croissante que revêtent la santé au travail et la prévention des risques professionnels, les partenaires sociaux souhaitent réunir les conditions de mise en œuvre d'une politique de santé au travail homogène au sein des entreprises de la branche, quel que soit le lieu d'activité des salariés.

En conséquence, ils décident de la création de services de santé au travail interentreprises à compétence professionnelle bancaire (SSTIB), à même de :

- répondre aux spécificités de la profession bancaire ;
- décliner les règles de prévention et d'assistance prévues dans les accords de branche et des entreprises bancaires ;
- permettre un suivi plus efficace de la santé physique et mentale des populations concernées.

Les signataires du présent accord témoignent ainsi de leur engagement à accompagner les entreprises bancaires dans la mise en œuvre d'actions de prévention adaptées au secteur d'activité.

En déclinaison de cet accord et, à titre expérimental, les partenaires sociaux décident de la création d'un SSTIB à Lille et d'un autre à Marseille.

Les partenaires sociaux conviennent, par le présent accord, de la création de services de santé au travail dédiés à la profession bancaire, dans le respect des textes légaux et réglementaires en vigueur relatifs à la santé au travail.

Article 1^{er}

Missions des services de santé au travail interentreprises à compétence fermée pour la profession bancaire (SSTIB)

C'est donc en lien avec le contexte professionnel que les SSTIB vont exercer leurs missions consistant à éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail, à savoir :

- conduire des actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des salariés tout au long de leur parcours professionnel ;
- assurer la surveillance de l'état de santé des salariés en fonction des risques, de la pénibilité au travail et de leur âge (notamment l'examen médical d'embauche, de pré-reprise, de reprise, de surveillance médicale renforcée et les examens périodiques) ;
- conseiller les employeurs, les salariés et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail, de prévenir ou de réduire la pénibilité au travail et de contribuer au maintien dans l'emploi ;

- participer au suivi et contribuer à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire, notamment par la participation du médecin du travail aux réunions du CHSCT.

Les missions des SSTIB concernent des actions de prévention tant sur le plan individuel, telles que le suivi des salariés, que collectif, telles que les actions en entreprise.

Les priorités des SSTIB sont précisées dans le cadre d'un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens conclu entre le service de santé, d'une part, et l'autorité administrative et les organismes de sécurité sociale compétents, d'autre part.

Ces priorités sont bien entendu fixées, dans le respect :

- des missions générales énoncées ci-dessus ;
- des orientations de la politique nationale en matière de protection et de promotion de la santé et de la sécurité au travail, d'amélioration des conditions de travail, ainsi que de son volet régional et en fonction des réalités locales.

Le président du service de santé établit et présente un rapport annuel d'activité sur l'organisation, le fonctionnement et la gestion financière du SSTIB au conseil d'administration et à la commission de contrôle.

Article 2

Organisation des SSTIB

Les missions de santé au travail des SSTIB sont assurées par une équipe pluridisciplinaire comprenant des médecins du travail, un intervenant en prévention des risques professionnels (IPRP) et des infirmiers.

Composition et organisation de chaque service

Chaque SSTIB comprend :

- un président ;
- un directeur ;
- une équipe pluridisciplinaire.

Par ailleurs, chaque SSTIB est organisé en secteur professionnel.

Principaux intervenants opérationnels au sein du SSTIB

Equipe pluridisciplinaire :

Elle est composée des médecins du travail qui animent et coordonnent l'équipe, d'un IPRP et d'infirmiers.

Des binômes médecin-infirmier sont constitués, permettant ainsi d'assurer un suivi efficace et pertinent de la santé des salariés.

La configuration minimale, lors de la création de chaque SSTIB est de deux médecins, deux infirmiers et un IPRP à mi-temps. Les effectifs des SSTIB seront bien sûr fonction du nombre d'adhérents et des effectifs concernés.

L'équipe pluridisciplinaire coordonne ses actions avec les services sociaux externes aux SSTIB.

Elle établit le rapport d'activité ; les fiches d'entreprises, sur les risques professionnels et les personnels qui y sont exposés, sont portées à la connaissance du CHSCT des entreprises adhérentes dûment concernées (ou, à défaut, de leurs DP) et les tient à disposition du médecin inspecteur du travail.

Les membres de l'équipe pluridisciplinaire sont tenus au secret professionnel et s'engagent à ne pas divulguer les secrets de fabrication ou les procédés d'exploitation dont ils pourraient prendre connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

Médecin du travail :

Il a un rôle majeur de coordination dans l'équipe pluridisciplinaire. Il assure les missions qui lui sont dévolues en disposant d'une totale indépendance sur le plan médical, bien que placé sous la subordination du président du service et du directeur, sur le plan administratif.

Il peut déléguer, sous sa responsabilité et dans le cas de protocoles écrits, certaines tâches aux infirmiers.

Il tenu au secret professionnel et s'engage à ne pas divulguer les informations confidentielles dont il pourrait prendre connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

Il a une mission exclusivement préventive et exerce son activité en coordination avec les employeurs, les membres du CHSCT ou les délégués du personnel et l'IPRP du SSTIB ou de l'entreprise.

Il est le conseiller des employeurs des entreprises adhérentes, de leurs salariés, de leurs représentants du personnel et de leurs services sociaux (lorsqu'ils existent), en matière de santé au travail.

Son action s'inscrit pleinement dans le cadre pluridisciplinaire. Il conduit des actions en milieu de travail.

Intervenant en prévention des risques professionnels (IPRP) du SSTIB :

Il dispose du temps nécessaire et des moyens requis pour exercer ses missions, dans des conditions garantissant son indépendance. Pour ce faire, une convention est signée entre l'IPRP et le président du SSTIB.

L'IPRP participe, dans un objectif exclusif de prévention, en complément de l'action du médecin du travail, à la préservation de la santé et de la sécurité des salariés et à l'amélioration des conditions de travail.

Dans ce cadre, il assure des missions de diagnostic, de conseil, d'accompagnement et d'appui et communique les résultats de ses études au médecin du travail.

Infirmier :

Il assure ses missions en coopération avec le médecin du travail.

A l'exception des situations d'urgence, sa mission est exclusivement préventive.

Outre ses missions propres, il accomplit aussi celles que le médecin du travail lui confie sur la base d'un protocole.

Article 3

Fonctionnement et gouvernance des SSTIB

Procédure d'agrément :

Chaque SSTIB dépose une demande d'agrément, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les instances de gouvernance et de gestion :

Les personnes exerçant un mandat au sein des différentes instances paritaires bénéficient de formation, du remboursement des frais de déplacement, de séjour, de restauration ainsi que du maintien de la rémunération. Les modalités de mise en œuvre sont précisées dans les statuts du conseil d'administration et le règlement intérieur de la commission de contrôle.

Conseil d'administration paritaire :

Le SSTIB est administré paritairement par un conseil composé à parts égales de représentants des employeurs – le président est élu en leur sein – et de représentants des salariés – le trésorier est élu en leur sein – des entreprises adhérentes.

Président :

Il est élu au conseil d'administration parmi les représentants des employeurs désignés par les entreprises adhérentes et il dispose d'une voix prépondérante en cas de partage des voix au sein du conseil d'administration.

Il met en œuvre, en lien avec l'équipe pluridisciplinaire, les actions approuvées par le conseil d'administration. Il organise les réunions et commissions nécessaires, établit les convocations et préside les réunions du SSTIB. Il nomme le directeur. Il recrute les médecins du travail après accord (ou absence d'opposition majoritaire) de la commission de contrôle. Il est responsable de la gestion administrative et financière du SSTIB et veille à son bon fonctionnement ; à ce titre, il est l'interlocuteur des adhérents.

Trésorier :

Il est élu parmi les représentants des salariés des entreprises adhérentes, désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Il est en charge de la gestion financière du SSTIB et il rend compte au conseil d'administration et à l'assemblée générale.

Il établit un rapport annuel et un rapport comptable.

La fonction de trésorier est incompatible avec celle de président de la commission de contrôle.

Secrétaire :

Il rédige l'ordre du jour des réunions, en lien avec le président, assure l'envoi des convocations et la rédaction des procès-verbaux.

Il est désigné, selon les modalités fixées par le conseil d'administration, parmi les représentants des salariés ou des employeurs, issus des entreprises adhérentes.

La durée du mandat des membres du conseil d'administration étant de 4 ans, celle des président, trésorier et secrétaire ne peut excéder cette durée.

Commission de contrôle :

Il est constitué une commission de contrôle qui est mise en place à la diligence du président du SSTIB. Elle est consultée sur l'organisation et le fonctionnement du service de santé au travail notamment sur l'exécution du budget du SSTIB et sur l'emploi des médecins et IPRP (création, suppression...).

Elle se prononce sur le rapport annuel relatif à l'organisation, au fonctionnement et à la gestion financière du SSTIB et sur le rapport annuel d'activité de chaque médecin du travail.

Elle est composée de membres, représentants des salariés et représentants des employeurs, issus des entreprises adhérentes. La répartition des sièges fait l'objet d'un accord, d'une part, entre le président du SSTIB et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national professionnel et, d'autre part, d'un accord entre le président du SSTIB et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel intéressées. La composition, une fois arrêtée, est transmise dans le délai de 1 mois à la DIRECCTE.

Elle élabore son règlement intérieur qui précise notamment les modalités selon lesquelles le président est désigné parmi les représentants des salariés, les représentants des employeurs désignant parmi eux le secrétaire de la commission. La durée du mandat des président et secrétaire ne peut excéder 4 ans.

Les représentants des salariés de la commission de contrôle bénéficient du maintien de leur rémunération pendant l'exercice de leur mandat, la durée du mandat étant de 4 ans.

Commission médico-technique :

Elle est instituée à la diligence du président du SSTIB dès lors qu'au moins trois médecins du travail sont employés.

Elle a pour mission de formuler des propositions portant sur les priorités du service et les actions à caractère pluridisciplinaire conduites par ses membres.

Le fonctionnement et la gestion au quotidien du SSTIB sont assurés par un directeur, sur délégation du président.

Directeur :

Il est désigné, dans chaque SSTIB, par le président sur proposition des adhérents fondateurs, après délibération du conseil d'administration. Sa nomination s'effectue dans la plus grande transparence, qu'il s'agisse du contenu du poste, des compétences requises ou de la rémunération proposée.

Le président lui délègue notamment le recrutement des infirmiers (après accord du médecin du travail), de l'IPRP (après avis de la commission de contrôle) et le cas échéant, des autres membres du personnel.

Il assure la gestion du personnel du SSTIB et il assiste aux réunions statutaires avec voix consultative.

Il rend compte de ses activités et présente le bilan régulier de la mise en œuvre des missions qui lui sont confiées auprès du conseil d'administration.

Article 4

Adhésion et financement

Afin de faciliter les contacts avec les services de santé de la profession et ainsi assurer un meilleur suivi des salariés, les adhérents concernés par la création des SSTIB se situent dans un périmètre géographique permettant à leurs salariés de se rendre au SSTIB et de bénéficier de leurs prestations ; cette absence étant de l'ordre de la demi-journée.

Les SSTIB sont constitués de membres adhérents de droit et de membres adhérents volontaires.

Sont membres adhérents de droit, les entreprises agréées en qualité de banque relevant du champ de la convention collective de la banque.

Les entreprises relevant du secteur bancaire et n'entrant pas dans le champ d'application visé ci-dessus peuvent présenter une demande d'adhésion au SSTIB.

Sauf avis contraire de la DIRECCTE, le SSTIB ne peut s'opposer à l'adhésion d'une entreprise relevant de sa compétence.

Le financement du SSTIB est assuré par :

- les frais d'adhésion dont doit s'acquitter tout membre ;
- le versement d'une cotisation annuelle forfaitaire, fonction des effectifs concernés de l'entreprise adhérente ;
- le règlement des prestations fournies par le SSTIB à chacun de ses membres.

Article 5

Groupe technique paritaire

Les partenaires sociaux conviennent de constituer un groupe technique paritaire, en application de l'article 7 de la convention collective de la banque du 10 janvier 2000, consacré au suivi de la mise en œuvre de cet accord, à partir des expérimentations menées sur Lille et Marseille.

Le groupe technique paritaire se réunira une fois par an, dès 2013, afin de suivre la mise en place de ces SSTIB.

La commission paritaire de la banque, en fonction du bilan réalisé par le groupe technique paritaire, se prononcera sur la poursuite de la création de services de santé au travail dédiés à la profession bancaire.

Article 6

Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, il entrera en vigueur au lendemain du jour de son dépôt auprès des autorités compétentes.

Article 7

Champ d'application et extension

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises visées à l'article 1^{er} de la convention collective de la banque du 10 janvier 2000 ainsi qu'à leurs organismes professionnels de rattachement relevant des classes NAF 94.11Z, 94.12Z, 94.99Z et 66.19B.

Son extension sera demandée au ministre chargé du travail.

Fait à Paris, le 20 avril 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

AFB.

Syndicats de salariés :

FEC FO ;

FSPBA CGT ;

FB CFTC ;

SNB CFE-CGC ;

FBA CFDT.

Brochure n° 3238

Convention collective nationale
IDCC : 1558. – INDUSTRIES CÉRAMIQUES DE FRANCE

ACCORD DU 17 AVRIL 2012
RELATIF AU FINANCEMENT DES CFA
ET AUX PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION

NOR : ASET1250865M
IDCC : 1558

Entre :

La CICEF,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

La FNTVC CGT ;

La FG FO ;

La FNCB CFDT ;

Le SCAMIC CFE-CGC,

D'autre part,

En application de l'article L. 6332-16 du code du travail, l'OPCA 3+ peut prendre en charge les dépenses de fonctionnement des CFA des industries de la céramique.

Conformément à l'accord interbranches du 15 septembre 2011 relatif au développement de la formation professionnelle, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La commission nationale paritaire de l'emploi (CPNE) des industries céramiques établit les priorités en matière de développement de l'apprentissage, et en particulier les évolutions souhaitables des effectifs d'apprentis dans les CFA.

La CPNE décide chaque année des montants à affecter aux CFA au vu d'un budget prévisionnel établi par ces derniers, et qui lui est adressé avec toutes justifications nécessaires.

Article 2

Suite à l'avis favorable rendu par la CPNE des industries céramiques, en date du 17 avril 2012, les signataires confirment leur souhait d'affecter une somme de 460 000 € recueillie au titre de la contribution de 0,15 % versée par les entreprises de moins de 20 salariés et au titre de la contribution de 0,50 % versée par les entreprises d'au moins 20 salariés, aux CFA de la céramique.

La part ainsi affectée aux CFA est limitée en tout état de cause à 30 % des sommes versées par les entreprises relevant du secteur céramique.

Ceci en vue de contribuer au fonctionnement des CFA des industries céramiques.

Fait à Paris, le 17 avril 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3238

Convention collective nationale
IDCC : 1558. – INDUSTRIES CÉRAMIQUES DE FRANCE

ACCORD DU 17 AVRIL 2012
RELATIF AU FINANCEMENT DES CFA

NOR : ASET1250866M
IDCC : 1558

Entre :

La CICEF,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

La FG FO ;

La FNCB CFDT ;

La FNTVC CGT ;

Le SCAMIC CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Après avoir examiné dans son ensemble le projet de budget 2012 des CFA de la céramique, tel qu'il sera présenté au conseil d'administration de l'OPCA 3+, en justification de la demande de transfert OPCA-CFA ;

Compte tenu de la nécessité de renforcer le potentiel apprentissage en céramique industrielle, de continuer les actions de développement de l'apprentissage, tous éléments déjà largement discutés, la commission nationale paritaire de l'emploi des industries céramiques donne au directeur des CFA pour orientation impérative de continuer les actions d'investissements et de promotion de l'apprentissage au cours de l'année 2012.

Dans ce sens, les soussignés signataires, membres de la commission nationale paritaire de l'emploi des industries céramiques, donnent un avis favorable à l'affectation d'une somme de 460 000 €, recueillie au titre de la contribution de 0,15 % versée par les entreprises de moins de 20 salariés et au titre de la contribution de 0,50 % versée par les entreprises d'au moins 20 salariés, aux CFA de la céramique. La part ainsi affectée aux CFA est limitée en tout état de cause à 30 % des sommes versées par les entreprises relevant du secteur céramique, conformément à l'accord interbranches du 15 septembre 2011 relatif au développement de la formation professionnelle.

Fait à Paris, le 17 avril 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3359

Convention collective nationale

**IDCC : 2754. – MAGASINS PRESTATAIRES DE SERVICES
DE CUISINE À USAGE DOMESTIQUE**

AVENANT N° 1 DU 16 FÉVRIER 2012
À L'ACCORD DU 20 MAI 2010
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1250869M

IDCC : 2754

Entre :

Le SNEC,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

La FCS CGT ;

La FNECS CFE-CGC ;

La FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant détermine certaines dispositions particulières applicables aux salariés des entreprises comprises dans le champ d'application territorial et professionnel de l'accord du 20 mai 2010 relatif à la formation professionnelle de la convention collective nationale des magasins prestataires de services de cuisine à usage domestique.

Cet avenant modifie les dispositions générales dudit accord.

Article 2

Portée du présent avenant

L'ensemble des dispositions contenues dans le présent avenant est de portée nationale et impérative. Il ne peut être dérogé au présent avenant, pour tout ou partie, que dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 3

Objet

3.1. Financement par l'OPCA des contrats de professionnalisation

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 4 du chapitre VIII de l'accord du 20 mai 2010 relatif à la formation professionnelle. L'article 4 est, à compter de la signature du présent avenant, rédigé comme suit :

« Article 4

Financement par l'OPCA des contrats de professionnalisation

4.1. Contrats de professionnalisation de qualifications non prioritaires

Les contrats de professionnalisation non prioritaires sont financés par l'OPCA désigné par la branche sur la base d'un forfait horaire fixé par la CPNEFP au regard du bilan fourni par l'OPCA.

Ce forfait horaire ne saurait être inférieur au minimum légal.

Conformément au décret d'application n° 2010-60 du 18 janvier 2010 de la loi du 24 novembre 2009, ce taux ne saurait être inférieur au minimum légal ou réglementaire par heure lorsque le bénéficiaire du contrat de professionnalisation :

- est âgé de 16 à 25 ans et n'est pas titulaire d'un baccalauréat ou d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- touche le revenu de solidarité active (RSA), l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- a conclu un contrat unique d'insertion (CUI) ;
- touche le revenu minimum d'insertion (RMI) et l'allocation de parent isolé (API) dans les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

4.2. Contrats de professionnalisation de qualifications prioritaires

Les contrats de professionnalisation prioritaires sont financés par l'OPCA désigné par la branche sur la base d'un forfait horaire fixé par la CPNEFP au regard du bilan fourni par l'OPCA.

Ce forfait horaire ne saurait être inférieur au minimum légal.

Conformément au décret d'application n° 2010-60 du 18 janvier 2010 de la loi du 24 novembre 2009, ce taux ne saurait être inférieur au minimum légal ou réglementaire par heure lorsque le bénéficiaire du contrat de professionnalisation :

- est âgé de 16 à 25 ans et n'est pas titulaire d'un baccalauréat ou d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- touche le revenu de solidarité active (RSA), l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- a conclu un contrat unique d'insertion (CUI) ;
- touche le revenu minimum d'insertion (RMI) et l'allocation de parent isolé (API) dans les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon. »

3.2. Participation des entreprises ayant plus de 10 salariés et moins de 20 salariés

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 2 du chapitre IV de l'accord du 20 mai 2010 relatif à la formation professionnelle. L'article 2 est, à compter de la signature du présent avenant, rédigé comme suit :

« Article 2

Participation des entreprises ayant plus de 10 salariés et moins de 20 salariés

Ces entreprises sont tenues de verser à l'OPCA désigné par la branche leur contribution au titre de la professionnalisation qui s'élève à 0,15 % de la masse salariale brute annuelle.

En outre, elles sont tenues d'affecter au titre du financement du plan de formation 0,9 % de la masse salariale brute annuelle.

Ces entreprises sont tenues de verser 90 % de ces 0,9 % de la masse salariale brute affecté au plan de formation à l'OPCA désigné par la branche.

Les 10 % de la masse salariale brute affectés au plan de formation restants peuvent être gérés par l'entreprise ou versés à un OPCA interprofessionnel.

A ces contributions s'ajoute le versement au FONGECIF de la contribution de 1 % due au titre de certains CDD conformément aux articles L. 6322-37 et suivants du code du travail. »

3.3. Participation des entreprises de 20 salariés et plus

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 3 du chapitre IV de l'accord du 20 mai 2010 relatif à la formation professionnelle. L'article 3 est, à compter de la signature du présent avenant, rédigé comme suit :

« Article 3

Participation des entreprises de 20 salariés et plus

Les entreprises de 20 salariés et plus sont tenues de verser à l'OPCA désigné par la branche leur contribution au titre de la professionnalisation, soit 0,5 % de la masse salariale brute annuelle.

En outre, elles sont tenues d'affecter au titre du financement du plan de formation 0,9 % de la masse salariale brute annuelle.

Ces entreprises sont tenues de verser 50 % de ces 0,9 % de la masse salariale brute affectés au plan de formation à l'OPCA désigné par la branche.

Les 50 % de la masse salariale brute affectés au plan de formation restants peuvent être gérés par l'entreprise ou versés à un OPCA interprofessionnel.

Enfin, elles versent au FONGECIF 0,2 % de la masse salariale brute annuelle au titre du CIF ainsi que, le cas échéant, la contribution de 1 % due au titre de certains CDD conformément aux articles L. 6322-37 et suivants du code du travail.

Pour les entreprises dont l'effectif atteint ou dépasse les seuils de 10 ou 20 salariés, des mesures de lissage sont mises en place selon les modalités définies aux articles L. 6331-15 et L. 6331-16 du code du travail. »

Article 4

Durée. – Dénonciation. – Révision

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée à dater de son entrée en vigueur.

Il peut être dénoncé par l'une quelconque des parties sous réserve de respecter un préavis de 6 mois. Cette dénonciation devra être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception et adressée à toutes les organisations syndicales signataires.

Le présent avenant est révisable à tout moment suite à la demande de l'une quelconque des parties signataires et par accord entre elles.

Article 5

Dépôt

Le présent avenant sera déposé à la direction générale des relations du travail.

Fait à Paris, le 16 février 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3359

Convention collective nationale

IDCC : 2754. – **MAGASINS PRESTATAIRES DE SERVICES
DE CUISINE À USAGE DOMESTIQUE**

AVENANT N° 6 DU 16 FÉVRIER 2012
RELATIF À L'INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

NOR : ASET1250867M

IDCC : 2754

Entre :

Le SNEC,

D'une part, et

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT ;

La FEC FO ;

La FCS CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant détermine certaines dispositions particulières applicables aux salariés des entreprises comprises dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective nationale des magasins prestataires de services de cuisine à usage domestique en matière d'indemnité de licenciement.

Cet avenant modifie les dispositions générales de ladite convention collective.

Article 2

Portée du présent avenant

L'ensemble des dispositions contenues dans le présent avenant est de portée nationale et impérative. Il ne peut être dérogé au présent avenant, pour tout ou partie, que dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 3

Objet

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 7.1.1 de la convention collective nationale des magasins prestataires de services de cuisine à usage domestique qui est, à compter de la signature du présent avenant, rédigé comme suit :

« 7.1.1. Salariés ouvriers, employés et agents de maîtrise

L'indemnité est égale à 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté plus 2/15 de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

En cas d'année incomplète, l'indemnité versée sera proratisée en fonction de l'ancienneté réelle à la date de fin du préavis. »

Article 4

Durée. – Dénonciation. – Révision

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée à dater de son entrée en vigueur.

Il peut être dénoncé par l'une quelconque des parties sous réserve de respecter un préavis de 6 mois. Cette dénonciation devra être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception et adressée à toutes les organisations syndicales signataires.

Le présent avenant est révisable à tout moment suite à la demande de l'une quelconque des parties signataires et par accord entre elles.

Article 5

Dépôt

Le présent avenant sera déposé à la direction générale des relations du travail.

Fait à Paris, le 16 février 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3359

Convention collective nationale
IDCC : 2754. – MAGASINS PRESTATAIRES DE SERVICES
DE CUISINE À USAGE DOMESTIQUE

AVENANT N° 7 DU 16 FÉVRIER 2012

RELATIF AUX CLASSIFICATIONS

NOR : ASET1250868M

IDCC : 2754

Entre :

Le SNEC,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

La FCS CGT ;

La FNECS CFE-CGC ;

La FS CFDT ;

La FEC FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant détermine certaines dispositions particulières applicables aux salariés des entreprises comprises dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective nationale des magasins prestataires de services de cuisine à usage domestique en matière de classification.

Cet avenant modifie les dispositions générales de ladite convention collective.

Article 2

Portée du présent avenant

L'ensemble des dispositions contenues dans le présent avenant est de portée nationale et impérative. Il ne peut être dérogé au présent avenant, pour tout ou partie, que dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 3

Objet

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 13.2 de la convention collective nationale des magasins prestataires de services de cuisine à usage domestique pour y insérer l'emploi repère de décorateur. L'article 13.2 est, à compter de la signature du présent avenant, rédigé comme suit.

« Article 13.2

Emplois repères répartis par filière d'activités

NIVEAU	ÉCHELON	ADMINISTRATIF	COMMERCIAL	TECHNIQUE
I	1			Agent de nettoyage Manutentionnaire Livreur
	2	Employé administratif	Hôte d'accueil	Réceptionniste
	3	Aide-comptable titulaire d'un CAP	Hôte d'accueil – Vendeur de produits accessoires	Poseur débutant Chauffeur-livreur Magasinier Dessinateur Mètreur
II	1	Assistant comptable titulaire d'un bac pro Assistant administratif titulaire d'un bac pro	Concepteur vendeur débutant Concepteur dessinateur Assistant commercial	Poseur avec CQP (poseur) Responsable de dépôt
	2	Assistant administratif confirmé Assistant comptable confirmé Secrétaire planning	Concepteur vendeur avec CQP ou titre professionnel	Poseur Mètreur (administration des ventes)
	3	Secrétaire administratif confirmé, sans BTS Secrétaire planning confirmé	Assistant commercial confirmé Concepteur vendeur ayant moins de 3 ans d'expérience professionnelle et sans CQP ou titre professionnel	Poseur confirmé sans CQP (poseur)
III	1	Comptable titulaire d'un BTS Employé de communication	Concepteur vendeur confirmé et sans CQP ou titre professionnel	Poseur confirmé avec CQP (poseur)
	2	Informaticien Formateur à la vente de la cuisine Comptable confirmé titulaire d'un BTS	Concepteur vendeur confirmé avec CQP (concepteur vendeur) ou titre professionnel	
	3	Informaticien confirmé Formateur à la vente de la cuisine confirmé	Concepteur vendeur confirmé avec CQP (concepteur vendeur) ou titre professionnel et titulaire d'un BTS de vente Concepteur vendeur confirmé avec CQP (décorateur de cuisine) et sans CQP (concepteur vendeur)	

NIVEAU	ÉCHELON	ADMINISTRATIF	COMMERCIAL	TECHNIQUE
IV	1		Concepteur vendeur Décorateur avec les CQP (concepteur vendeur et décorateur de cuisine)	Conducteur de travaux Responsable de planning Responsable technique
	2		Concepteur vendeur Décorateur confirmé avec les CQP (concep- teur vendeur et décora- teur de cuisine)	Responsable de planning confirmé Responsable technique confirmé (salarié ne diri- geant pas d'équipe)
V Position agent de maîtrise	1	Assistant de direction Chargé de communica- tion	Chef des ventes Responsable de magasin sans être gestionnaire de centre de profit Chargé d'affaires pres- cripteur	Chef poseur (dirigeant une équipe) Conducteur de travaux confirmé
	2	Assistant de direction confirmé Responsable administra- tif et financier	Chef des ventes confirmé ou chef de ventes avec CQP Chargé d'affaires pres- cripteur confirmé	Chef poseur confirmé ou chef poseur avec CQP (chef poseur)
VI Position cadre	1	Responsable de communi- cation		
	2			
VII Position cadre			Directeur des ventes (responsable des ventes de plusieurs magasins), emploi acquis soit par une expérience profes- sionnelle d'au moins 3 ans, soit par un CQP, soit ayant un niveau 3 de l'éducation nationale	
VIII Position cadre			Directeur de magasin gestionnaire de centre de profit, emploi acquis soit par une expérience professionnelle d'au moins 3 ans, soit par un CQP (gestion de centre profit)	
IX Position cadre		Directeur administratif et financier Directeur des ressources humaines	Directeur des réseaux Directeur de groupes de magasins	
X Position cadre		Directeur général salarié		
Hors classement		Dirigeant salarié		

Article 4

Durée. – Dénonciation. – Révision

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée à dater de son entrée en vigueur.

Il peut être dénoncé par l'une quelconque des parties sous réserve de respecter un préavis de 6 mois. Cette dénonciation devra être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception et adressée à toutes les organisations syndicales signataires.

Le présent avenant est révisable à tout moment suite à la demande de l'une quelconque des parties signataires et par accord entre elles.

Article 5

Dépôt

Le présent avenant sera déposé à la direction générale des relations du travail.

Fait à Paris, le 16 février 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3314

Convention collective nationale

IDCC : 2412. – **PRODUCTION DE FILMS D'ANIMATION**

AVENANT N° 3 DU 6 AVRIL 2012

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} AVRIL 2012

NOR : ASET1250862M

IDCC : 2412

Article unique

Négociation annuelle obligatoire

Il est convenu entre les partenaires sociaux que la grille des salaires minima est réévaluée, à compter du 1^{er} avril 2012, comme suit :

+ 2 % pour les catégories VI à III B ;

+ 1,5 % pour les catégories III A à I.

Cette réévaluation s'applique aux minima des grilles des salariés sous CDI, CDD de droit commun et CDD d'usage.

Les grilles réévaluées figurent en annexe de cet accord.

Fait à Paris, le 6 avril 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SPFA.

Syndicats de salariés :

CFE-CGC ;

SNTR CGT ;

USNA CFTC ;

F3C CFDT.

ANNEXE

32.1. Barèmes salariaux des salariés sous contrat à durée indéterminée ou sous contrat à durée déterminée

Filière 1 : administrative et commerciale

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} AVRIL 2012
Producteur	Hors catégorie	
Directeur général (non mandataire social)		
Directeur général délégué (non mandataire social)	I	2 944
Directeur général adjoint		2 944
Secrétaire général		2 944
Directeur administratif et financier		2 944
Directeur juridique		2 944
Directeur des ressources humaines et de la formation		2 944
Directeur de la recherche et du développement		2 944
Directeur de la distribution		2 944
Directeur de la communication		2 944
Producteur exécutif		2 944
Directeur des opérations		2 944
Directeur du studio		2 944
Directeur littéraire		2 944
Directeur exploitation		2 944
Délégué général		2 944
Chargé de négociation / business affairs		2 944
Contrôleur de gestion		2 944
Responsable administratif et financier		2 944
Responsable juridique	II	2 487
Responsable des ressources humaines et de la formation		2 487
Responsable informatique		2 487
Responsable exploitations dérivées		2 487
Chef de studio		2 487
Chef comptable		2 487
Juriste		2 487
Chargé de communication		2 487

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} AVRIL 2012
Responsable des sites web		2 487
Chef de projet édition		2 487
Chef de projet vidéo / VOD		2 182
Chef de projet licensing		2 182
Chef de projet nouveaux médias		2 182
Chef de projet recherche et développement	III A	2 182
Chargé des ventes internationales		2 182
Assistant de direction		2 182
Attaché de presse		2 182
Contrôleur de gestion junior		2 035
Administrateur de royalties		2 035
Développeur		2 035
Comptable	III B	2 035
Responsable de la paye		2 035
Webmestre		2 035
Adjoint du directeur de studio		2 035
Adjoint du chef de studio		1 581
Adjoint du directeur littéraire		1 581
Assistant juridique		1 581
Régisseur	IV	1 581
Traffic manager		1 581
Secrétaire-standardiste		1 581
Assistant administratif		1 581
Assistant comptable		1 581
Assistant de communication		1 400
Assistant commercial	V	1 400
Assistant développeur		1 400
Hôte standardiste		1 400
Coursier		1 400
Gardien	VI	1 400
Agent d'entretien		1 400

Filière 2 : réalisation

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} AVRIL 2012
Réalisateur		3 289
Directeur artistique	I	2 812
Directeur d'écriture		2 812

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} AVRIL 2012
Chef story-boarder	II	2 812
Story-boarder	III A	2 538
1 ^{er} assistant réalisateur		2 142
Scripte	III B	1 622
2 ^e assistant réalisateur	IV	1 500
Coordinateur d'écriture		1 500
Assistant directeur artistique		1 500
Assistant story-boarder	V	1 400

Filière 3 : conception

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} AVRIL 2012
Directeur de modélisation	I	2 822
Chef dessinateur d'animation	II	2 436
Superviseur de modélisation		2 385
Chef modèles couleurs		2 076
Dessinateur d'animation	III B	1 754
Infographiste de modélisation		1 754
Coloriste modèle	IV	1 428
Assistant dessinateur d'animation	V	1 400
Assistant infographiste de modélisation		1 400
Opérateur digitalisation	VI	1 400

Filière 4 : lay-out

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} AVRIL 2012
Directeur lay-out	I	2 741
Chef feuille d'exposition	II	2 385
Chef cadreur d'animation		2 385
Chef lay-out		2 385
Cadreur d'animation	III B	1 948
Animateur feuille d'exposition		1 948
Dessinateur lay-out		1 887
Infographiste lay-out		1 765
Détecteur d'animation	IV	1 418
Assistant dessinateur lay-out	V	1 400
Assistant infographiste lay-out		1 400

Filière 5 : animation

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} AVRIL 2012
Directeur animation	I	2 812
Chef animateur	II	2 527
Chef infographiste 2D		2 527
Chef assistant	III A	2 071
Animateur	III B	2 081
Figurant mocap		1 754
Infographiste 2D		1 754
Assistant animateur	IV	1 693
Opérateur capture de mouvement		1 500
Opérateur retouche temps réel	V	1 400
Intervalliste		1 400
Assistant infographiste 2D		1 400

Filière 6 : décors, rendu et éclairage

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} AVRIL 2012
Directeur décor	I	2 659
Directeur rendu et éclairage		2 659
Chef décorateur	II	2 385
Superviseur rendu et éclairage		2 385
Décorateur	III B	1 785
Infographiste rendu et éclairage		1 693
Matt painter		2 193
Assistant décorateur	V	1 400
Assistant infographiste rendu et éclairage		1 400

Filière 7 : traçage, scan et colorisation

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} AVRIL 2012
Chef vérificateur d'animation	III A	2 132
Chef trace-colorisation		2 081
Vérificateur d'animation	III B	1 622
Vérificateur trace-colorisation	IV	1 400
Responsable scan		1 400
Traceur	V	1 400
Gouacheur		1 400
Opérateur scan	VI	1 400

Filière 8 : compositing

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} AVRIL 2012
Directeur compositing	I	2 659
Chef compositing	II	2 263
Opérateur compositing	III B	1 622
Assistant opérateur compositing	V	1 400

Filière 9 : volume

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} AVRIL 2012
Chef animateur volume	II	2 527
Chef décorateur volume		2 233
Chef opérateur volume		2 233
Chef plasticien volume		2 233
Chef accessoiriste volume	III A	1 929
Chef moulage		1 929
Animateur volume	III B	2 081
Décorateur volume		1 693
Opérateur volume		1 693
Plasticien volume		1 693
Accessoiriste volume		1 693
Technicien effets spéciaux volume		1 693
Mouleur volume	IV	1 428
Assistant animateur volume		1 428
Assistant décorateur volume	V	1 400
Assistant opérateur volume		1 400
Assistant plasticien volume		1 400
Assistant accessoiriste volume		1 400
Assistant moulage		1 400
Mécanicien volume		1 400

Filière 10 : effets visuels numériques

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} AVRIL 2012
Directeur des effets visuels numériques	I	2 741
Superviseur des effets visuels numériques	II	2 527
Infographiste des effets visuels numériques	III B	2 183
Assistant infographiste des effets visuels numériques	V	1 400

Filière 11 : post-production

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} AVRIL 2012
Directeur technique de post-production	I	2 649
Chef monteur	II	2 402
Chef étalonneur numérique		2 527
Responsable technique de post-production	III A	2 335
Bruiteur		2 335
Monteur	III B	1 693
Etalonneur numérique		1 887
Assistant monteur	V	1 465
Assistant étalonneur numérique		1 465

Filière 12 : exploitation, maintenance et transfert des données

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} AVRIL 2012
Responsable d'exploitation	II	2 132
Administrateur système et réseaux		2 132
Superviseur transfert de données	III A	2 132
Superviseur de calcul		2 132
Technicien système et réseau	III B	1 785
Infographiste scripteur		1 785
Technicien de maintenance	IV	1 622
Opérateur transfert de données		1 622
Gestionnaire de calcul		1 622
Assistant opérateur transfert de données	V	1 400

Filière 13 : production

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} AVRIL 2012
Directeur de production	I	2 710
Directeur technique de production	II	2 649
Superviseur		2 416
Administrateur de production	III A	2 081
Chargé de production		1 807
Comptable de production	III B	1 622
Coordinateur de production	IV	1 465
Assistant de production	V	1 400

**32.2. Barèmes salariaux des salariés
sous contrat à durée déterminée dit d'usage**

Filière 2 : réalisation

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} AVRIL 2012
Réalisateur	I	179,26
Directeur artistique		153,51
Directeur d'écriture		153,51
Chef story-boarder	II	153,51
Story-boarder	III A	138,05
1 ^{er} assistant réalisateur		118,02
Script	III B	89,47
2 ^e assistant réalisateur	IV	71,79
Coordinateur d'écriture		71,79
Assistant directeur artistique		71,79
Assistant story-boarder	V	71,79

Filière 3 : conception

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} AVRIL 2012
Directeur de modélisation	I	153,51
Chef dessinateur d'animation	II	132,90
Superviseur de modélisation		129,81
Chef modèles couleurs		113,88
Dessinateur d'animation	III B	96,76
Infographiste de modélisation		96,76
Coloriste modèle	IV	78,03
Assistant dessinateur d'animation	V	71,79
Assistant infographiste de modélisation		71,79
Opérateur digitalisation	VI	68,67

Filière 4 : lay-out

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} AVRIL 2012
Directeur lay-out	I	149,39
Chef feuille d'exposition	II	129,81
Chef cadreur d'animation		129,81
Chef lay-out		129,81

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} AVRIL 2012
Cadreur d'animation	III B	114,44
Animateur feuille d'exposition		107,16
Dessinateur lay-out		104,04
Infographiste lay-out		96,76
Détecteur d'animation	IV	78,03
Assistant dessinateur lay-out	V	71,79
Assistant infographiste lay-out		71,79

Filière 5 : animation

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} AVRIL 2012
Directeur animation	I	153,51
Chef animateur	II	138,05
Chef infographiste 2D		138,05
Chef assistant	III A	114,44
Animateur	III B	114,44
Figurant Mocap		101,96
Infographiste 2D		101,96
Assistant animateur	IV	92,60
Opérateur capture de mouvement		80,11
Opérateur retouche temps réel	V	89,47
Intervalliste		71,79
Assistant infographiste 2D		71,79

Filière 6 : décors, rendu et éclairage

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} AVRIL 2012
Directeur décor	I	145,27
Directeur rendu et éclairage		145,27
Chef décorateur	II	129,81
Superviseur rendu et éclairage		129,81
Matt painter	III B	120,69
Décorateur		97,80
Infographiste rendu et éclairage		92,60
Assistant décorateur	V	71,79
Assistant infographiste rendu et éclairage		71,79

Filière 7 : traçage, scan et colorisation

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} AVRIL 2012
Chef vérificateur d'animation	III A	116,99
Chef trace-colorisation		113,88
Vérificateur d'animation	III B	89,47
Vérificateur trace-colorisation	IV	75,95
Responsable scan		75,95
Traceur	V	74,91
Gouacheur		68,67
Opérateur scan	VI	68,67

Filière 8 : compositing

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} AVRIL 2012
Directeur compositing	I	145,27
Chef compositing	II	123,63
Opérateur compositing	III B	89,47
Assistant opérateur compositing	V	68,67

Filière 9 : volume

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} AVRIL 2012
Chef animateur volume	II	138,05
Chef décorateur volume		121,57
Chef opérateur volume		121,57
Chef plasticien volume		121,57
Chef accessoiriste volume	III A	105,60
Chef moulage		105,60
Animateur volume	III B	114,44
Décorateur volume		92,60
Opérateur volume		92,60
Plasticien volume		92,60
Accessoiriste volume		92,60
Technicien effets spéciaux volume		92,60
Mouleur volume	IV	78,03
Assistant animateur volume		78,03

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} AVRIL 2012
Assistant décorateur volume	V	69,71
Assistant opérateur volume		69,71
Assistant plasticien volume		69,71
Assistant accessoiriste volume		69,71
Assistant moulage		69,71
Mécanicien volume		68,67

Filière 10 : effets visuels numériques

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} AVRIL 2012
Directeur des effets visuels numériques	I	149,39
Superviseur des effets visuels numériques	II	129,81
Infographiste des effets visuels numériques	III B	110,28
Assistant infographiste des effets visuels numériques	V	75,95

Filière 11 : post-production

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} AVRIL 2012
Directeur technique de post-production	I	127,75
Chef monteur	II	190,60
Chef étalonneur numérique		127,75
Responsable technique de post-production	III A	113,88
Bruiteur		118,02
Monteur	III B	129,01
Étalonneur numérique		96,76
Assistant monteur	V	81,15
Assistant étalonneur numérique		81,15

Filière 12 : exploitation, maintenance et transfert de données

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} AVRIL 2012
Responsable d'exploitation	II	116,42
Administrateur système et réseaux		116,42
Superviseur transfert de données	III A	116,99
Superviseur de calcul		116,99
Technicien système et réseau	III B	89,47
Infographiste scripteur		89,47

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} AVRIL 2012
Technicien de maintenance	IV	89,47
Opérateur transfert de données		89,47
Gestionnaire de calcul		89,47
Assistant opérateur transfert de données	V	69,71

Filière 13 : production

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} AVRIL 2012
Directeur de production	I	147,33
Directeur technique de production	II	143,52
Superviseur		131,22
Administrateur de production	III A	113,32
Chargé de production		98,90
Comptable de production	III B	89,47
Coordinateur de production	IV	80,11
Assistant de production	V	68,67

Brochure n° 3314

Convention collective nationale

IDCC : 2412. – PRODUCTION DE FILMS D'ANIMATION

AVENANT N° 4 DU 6 AVRIL 2012

RELATIF AUX SALAIRES AU 1^{ER} AVRIL 2012 ET AUX CLASSIFICATIONS

NOR : ASET1250863M

IDCC : 2412

Entre :

Le SPFA,

D'une part, et

La F3C CFDT ;

La CFE-CGC ;

L'USNA CFTC ;

Le SNTR CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Fonctions

Il est ajouté dans les grilles de classification les fonctions suivantes :

Filière 1 : administrative et commerciale

Ingénieur RD	<i>Ingénieur RD</i>	II
--------------	---------------------	----

Filière 11 : post-production

FONCTION (en italique la version féminisée)		CATÉGORIE	DÉFINITION DE FONCTION
Ingénieur du son	<i>Ingénieur du son</i>	II	Assure pour tout programme la préparation, la mise en œuvre et l'exploitation des moyens techniques et artistiques nécessaires à la prise et au traitement du son et à sa transmission. Est capable de mixer le son de tout programme et d'assurer tout report nécessaire. Met en œuvre des connaissances en acoustique et musique

FONCTION (en italique la version féminisée)		CATÉGORIE	DÉFINITION DE FONCTION
Chef opérateur du son	<i>Chef opératrice du son</i>	III A	Assure la préparation, la mise en œuvre et l'exploitation des moyens techniques et artistiques nécessaires à la prise et au traitement du son. Est capable de mixer le son de tout programme et d'assurer tout report nécessaire
Assistant son	<i>Assistante son</i>	V	Prépare et aide à la mise en œuvre et à l'exploitation des moyens techniques du son. Peut réaliser divers travaux de transfert sur tout support. Assure l'entretien courant du matériel dont il (elle) a la charge

Article 2

Minima salariaux

Ces nouvelles fonctions disposent des minima suivants.

Barèmes salariaux des salariés sous contrat à durée indéterminée
ou sous contrat à durée déterminée

Filière 1 : administrative et commerciale

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} AVRIL 2012
Ingénieur RD	II	2 487

Filière 11 : post-production

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} AVRIL 2012
Ingénieur du son	II	2 402
Chef opérateur du son	III A	2 171
Assistant son	V	1 400

Barèmes salariaux des salariés sous contrat à durée déterminée dit d'usage

Filière 11 : post-production

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 ^{ER} AVRIL 2012
Ingénieur du son	II	127,75
Chef opérateur du son	III A	113,88
Assistant Son	V	81,15

Fait à Paris, le 6 avril 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3100

Convention collective nationale

**IDCC : 43. – ENTREPRISES DE COMMISSION, DE COURTAGE
ET DE COMMERCE INTRACOMMUNAUTAIRE
ET D'IMPORTATION-EXPORTATION DE FRANCE MÉTROPOLITAINE
(CCNIE)**

AVENANT DU 26 MARS 2012

RELATIF À LA MISE À LA RETRAITE

NOR : ASET1250879M

IDCC : 43

Entre :

Le SEIT ;

La FICIME ;

La FIPA ;

La FFSCM ;

L'UFCC ;

Le SNCI ;

L'OSCI,

D'une part, et

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Modification de l'article 16

Le B « Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur » est modifié comme suit :

« La mise à la retraite s'effectuera dans les conditions prévues aux articles L. 1237-5 et suivants du code du travail, à partir de l'âge fixé au 1^o de l'article L. 351-8 du code de sécurité sociale.

L'indemnité de mise à la retraite sera calculée dans les conditions identiques à celles fixées à l'article 15 :

- jusqu'à 10 années d'ancienneté dans l'entreprise : 1/4 de mois par année d'ancienneté ;
- après 10 années d'ancienneté dans l'entreprise : 1/4 de mois par année d'ancienneté pour les 10 premières années et 1/3 de mois par année d'ancienneté à partir de la 11^e année.

Et ne pourra être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

Dans le cas où l'article 16 serait plus favorable, ce dernier s'appliquera. »

Article 2

Force obligatoire de l'accord

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger en tout ou partie aux dispositions du présent accord sauf clauses plus favorables aux salariés.

Article 3

Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3100

Convention collective nationale

IDCC : 43. – **ENTREPRISES DE COMMISSION, DE COURTAGE
ET DE COMMERCE INTRACOMMUNAUTAIRE
ET D'IMPORTATION-EXPORTATION DE FRANCE MÉTROPOLITAINE
(CCNIE)**

AVENANT DU 26 MARS 2012
À L'ACCORD DU 16 DÉCEMBRE 1994
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1250880M
IDCC : 43

Entre :

Le SEIT ;

La FFSCM ;

L'UFCC ;

Le SNCI ;

L'OSCI,

D'une part, et

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Modification de l'article 13 « Droit individuel à la formation »

Le paragraphe : « Le droit individuel à la formation est transférable en cas de licenciement du salarié sauf pour faute grave ou lourde. Dans ce cas, le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et n'ayant pas été utilisées est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise. Les sommes correspondant à ce montant doivent permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, lorsqu'elle a été demandée par le salarié avant la fin du préavis. »

est supprimé et remplacé par :

« Le droit individuel à la formation est transférable en cas de licenciement dans les conditions prévues à l'article L. 6323-17 du code du travail. »

Article 2

Force obligatoire de l'accord

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger en tout ou partie aux dispositions du présent accord sauf clauses plus favorables aux salariés.

Article 3

Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3100

Convention collective nationale

IDCC : 43. – **ENTREPRISES DE COMMISSION, DE COURTAGE
ET DE COMMERCE INTRACOMMUNAUTAIRE
ET D'IMPORTATION-EXPORTATION DE FRANCE MÉTROPOLITAINE
(CCNIE)**

AVENANT DU 26 MARS 2012
À L'ACCORD DU 19 DÉCEMBRE 1994
PORTANT ADHÉSION À L'OPCA FORCO

NOR : ASET1250882M

IDCC : 43

Entre :

La FICIME ;

La FIPA,

D'une part, et

La FNECS CFE-CGC ;

La FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Modification de l'article 12 « Droit individuel à la formation »

Le paragraphe : « Le droit individuel à la formation est transférable en cas de licenciement du salarié sauf pour faute grave ou lourde. Dans ce cas, le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et n'ayant pas été utilisées est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise. Les sommes correspondant à ce montant doivent permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, lorsqu'elle a été demandée par le salarié avant la fin du préavis. »

est supprimé et remplacé par :

« Le droit individuel à la formation est transférable en cas de licenciement dans les conditions prévues à l'article L. 6323-17 du code du travail. »

Article 2

Force obligatoire de l'accord

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger en tout ou partie aux dispositions du présent accord sauf clauses plus favorables aux salariés.

Article 3

Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3272

Convention collective nationale
IDCC : 1760. – JARDINERIES ET GRAINETERIES

DÉNONCIATION PAR LETTRE DU 4 NOVEMBRE 2011
DE LA FNMJ À L'AVENANT DU 22 SEPTEMBRE 2010
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
NOR : ASET1250851M
IDCC : 1760

Paris, le 4 novembre 2011.

La FNMJ, 22, rue Esquirol, 75013 Paris, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame,

Conformément aux dispositions de l'article 1.5 de la convention collective nationale des jardineries et graineteries, nous dénonçons l'avenant du 22 septembre 2010 relatif à l'utilisation des contributions mutualisées formations professionnelles continues.

La présente fait courir le délai de préavis de 3 mois.

Nous vous prions d'agréer, Madame, l'expression de nos sentiments distingués.

Le président de la commission sociale

Accord professionnel

LIBRAIRIE

RECTIFICATIF AU *BULLETIN OFFICIEL* N° 2011-49
DU 31 DÉCEMBRE 2011 RELATIF À L'AVENANT N° 1 DU 20 OCTOBRE 2011
NOR : ASET1151536Z

Page 25 :

A l'article 4, premier alinéa :

Au lieu de :

« Le présent avenant portant révision de l'accord relatif au développement de la négociation collective au sein de la branche librairie du 5 décembre 2011 est conclu pour une durée indéterminée. »

Lire :

« Le présent avenant portant révision de l'accord relatif au développement de la négociation collective au sein de la branche librairie du 5 décembre 2005 est conclu pour une durée indéterminée. »

Brochure n° 3234

Convention collective régionale
IDCC : 1391 – MANUTENTION ET NETTOYAGE
SUR LES AÉROPORTS
(Région parisienne)

AVENANT N° 50 DU 17 AVRIL 2012

RELATIF AU CHAMP D'APPLICATION

NOR : ASET1250853M

IDCC : 1391

Entre :

Le SAMERA,

D'une part, et

La FNPD CGT ;

Le SNCAM CGT ;

L'UFA CFDT ;

Le SNATT CFE-CGC ;

La FGT CFTC ;

L'USPDA CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Suite aux débats des partenaires sociaux de la branche lors de la table ronde du 16 décembre 2011, en réunion de la commission paritaire du 17 avril 2012, les parties signataires sont convenues des dispositions suivantes afin de préciser et garantir la mise en œuvre des dispositions relatives au champ d'application de la convention collective régionale manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne tel qu'il était défini initialement et repris lors de la rédaction de la convention collective régionale manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne et étendu par arrêté du 16 juin 1986 (*JORF* du 24 juin 1986).

A cette occasion, il est réaffirmé que la convention collective régionale manutention et nettoyage sur les aéroports ouverts à la circulation publique de la région parisienne est la seule convention collective étendue à couvrir depuis 1957 ⁽¹⁾ le champ professionnel de la « manutention des bagages » et du « nettoyage avion » sur le champ géographique « des aéroports de la région parisienne ouverts au public ». Aux termes des dispositions légales relatives au champ d'application (art. L. 2222-1 du code du travail) et à l'extension des conventions collectives (notamment art. L. 2261-22 et D. 2261-13

(1) Confirmé lors de la refonte de la CCR manutention et nettoyage sur les aéroports ouverts à la circulation publique de la région parisienne selon un texte signé le 1^{er} octobre 1985 et étendu par arrêté du 16 juin 1986 publié au *JORF* du 24 juin 1986.

du code du travail) ce champ d'application (professionnel et géographique) ne se recoupe avec celui d'aucune autre convention collective.

Afin de renforcer l'effectivité de l'application sur ce champ professionnel et géographique, notamment pour qu'il soit tenu compte de la spécificité des activités concernées et de l'adaptation de la convention collective régionale à ceux-ci (notamment en termes de classification, de formation), sans préjudice des situations existantes au regard des conventions collectives appliquées au niveau des entreprises à la date de signature de l'avenant, les parties signataires ont entendu reprendre conventionnellement par souci de clarté sur le champ d'application, le principe d'application distributive de la convention collective à l'activité effectivement exercée, tel qu'il résulte de la jurisprudence sociale constante.

Article 1^{er}

Champ d'application
(dispositions communes)

Article 1.1

Révision de l'article 1^{er} « Champ d'application »
(dispositions communes)

« Article 1^{er}

Champ d'application

1. La présente convention collective régionale règle les rapports entre employeurs et travailleurs des deux sexes de l'industrie de la manutention et du nettoyage sur les aéroports ouverts à la circulation publique.

Elle s'étend aux départements de la région parisienne.

Elle est applicable à l'ensemble du personnel, sauf exceptions visées dans le texte des articles, des entreprises, établissements ou toute autre structure – quelle que soit l'activité principale de l'entreprise dont dépend cet établissement ou cette structure –, dont l'activité déployée à titre principal est l'un des travaux visés ci-après :

- travaux de chargement et de déchargement de marchandises ;
- travaux de manutention du matériel ;
- nettoyage des cours et des aires d'arrivée et de départ des avions ;
- nettoyage, lavage et polissage des avions ;
- portage des bagages.

2. Des conventions annexes à la convention collective régionale précisent en tant que de besoin les dispositions particulières applicables à chacune des catégories ouvriers et agents de maîtrise et cadres. »

Article 2

Application

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-1 du code du travail, les dispositions du présent avenant entrent en application à partir du lendemain de la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension le concernant.

Article 3

Publicité et signatures

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès du ministère du travail, de l'emploi et de la santé, direction générale du travail, dans les conditions fixées par les articles L. 2231-5 et suivants

et D. 2231-1 et suivants du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Fait à Paris, le 17 avril 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3331

Convention collective

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

AVENANT DU 23 FÉVRIER 2012

À L'ACCORD DU 10 JANVIER 2006 RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1250872M
IDCC : 2542

Entre :

L'UIMM Aisne,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Au niveau de l'article 3, premier paragraphe de l'accord de 2006, les 2 premières phrases sont remplacées par le texte suivant :

« A compter du 1^{er} septembre 2012, l'employeur consacrera à ce régime, pour chaque salarié concerné, au minimum un taux de cotisation égal, pour une année complète de travail, à 0,23 % du montant de la rémunération réelle brute du mensuel. »

Article 2

Les autres dispositions et articles de l'accord de 2006 sont inchangés.

Article 3

Le présent avenant sera notifié à chaque organisation syndicale représentative dans les conditions définies par le code du travail et déposé dans les conditions également prévues par ce même code du travail.

Article 4

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

Fait à Saint-Quentin, le 23 février 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3331

Convention collective

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

ACCORD DU 23 FÉVRIER 2012
PORTANT CRÉATION D'UNE PRIME DE DÉMÉNAGEMENT

NOR : ASET1250874M
IDCC : 2542

PRÉAMBULE

Les différentes réunions paritaires de ces dernières années constatent très régulièrement les difficultés de mobilité au sein des bassins d'emplois locaux du département de l'Aisne. Par ailleurs, les coûts de carburants et parfois les difficultés d'utiliser les transports en commun peuvent être un frein aux déplacements.

Face à ce constat et afin d'encourager une certaine mobilité, les parties au présent accord décident d'aider financièrement les salariés lors de rapprochement du domicile vers leur emploi.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique uniquement sur le département de l'Aisne et pour les salariés non cadres définis selon les accords de classification de la métallurgie en vigueur.

Article 2

Attribution d'une prime

Une prime de déménagement de 300 € bruts est attribuée par l'employeur pour tout salarié en faisant la demande et effectuant un changement de domicile afin de se rapprocher de son emploi.

Ce déménagement doit s'effectuer sur une distance minimale de 25 km entre l'ancien et le nouveau domicile. Les distances kilométriques sont appréciées selon les indications du guide ou du site internet « Michelin » en vigueur.

La prime est versée sur justificatif lors du déménagement et selon des modalités pratiques définies par l'entreprise.

Article 3

Modalités d'information

Les salariés sont informés par leur employeur du montant et des modalités pratiques d'attribution de cette prime.

Les représentants du personnel de l'entreprise sont également informés par l'employeur de l'existence de cette prime et de ses modalités de mise en œuvre.

Article 4

Période d'application de l'accord

L'application du présent accord s'effectuera à compter du 1^{er} septembre 2012 et jusqu'au 31 décembre 2015.

Un bilan sera réalisé en fin de période et les parties conviendront de l'opportunité des suites à donner au présent accord.

En cas de modification des dispositions législatives ou réglementaires qui rendrait inapplicable les dispositions du présent accord, des négociations s'ouvriraient à l'initiative de la partie la plus diligente afin d'examiner les possibilités d'adapter le présent accord à la situation nouvelle ainsi créée.

Article 5

Notification

Le présent accord sera notifié à chaque organisation représentative dans les conditions légales et déposé conformément aux dispositions du code du travail.

Article 6

Extension

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

Fait à Saint-Quentin, le 23 février 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UIMM Aisne.

Syndicats de salariés :

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Brochure n° 3331

Convention collective

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

**ACCORD DU 23 FÉVRIER 2012
RELATIF AU RÉGIME D'ASTREINTE DES NON-CADRES**

NOR : ASET1250873M
IDCC : 2542

PRÉAMBULE

Les parties signataires du présent accord constatent qu'il n'existe pas à ce jour, dans le département de l'Aisne, de cadre général fixant le régime et la rémunération des astreintes pour les non-cadres.

Tout en rappelant les principes généraux du fonctionnement de l'astreinte, les parties conviennent de définir une base minimale et des repères pour aider les entreprises de la métallurgie de l'Aisne à se situer et à gérer au mieux ces situations.

Dans tous les cas, l'adaptation aux spécificités de l'entreprise doit prévaloir dans le dialogue et la concertation interne pour la mise en œuvre pratique de l'astreinte.

Cet accord, conclu pour une durée déterminée, fera l'objet d'un bilan et d'une évaluation finale afin d'envisager sa poursuite ou non pour l'avenir.

Article 1^{er}

Définition de l'astreinte

L'astreinte est ainsi définie par la loi et à la date du présent accord : « la période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise. La durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif ».

Article 2

Champ d'application

Cet accord s'applique uniquement sur le département de l'Aisne et pour les salariés non cadres définis selon les accords de classification de la métallurgie en vigueur.

Article 3

Application de l'astreinte

Chaque salarié concerné par l'astreinte doit être informé du planning prévisionnel des périodes d'astreinte avec un délai prévisionnel de 15 jours pouvant être réduit et ramené à 1 jour franc au minimum en cas de circonstances exceptionnelles.

La période et les rythmes d'astreinte sont définis selon les impératifs de l'entreprise, en concertation avec les représentants du personnel s'ils sont présents et avec les salariés intéressés.

La période d'astreinte maximale et continue pour un salarié est de 2 semaines consécutives.

Pendant ces périodes d'astreinte le salarié doit pouvoir être contacté rapidement et il doit pouvoir intervenir au plus tôt, selon un délai et des modalités pratiques à convenir avec son employeur (véhicule, téléphone notamment) et le type de situation rencontrée.

Un période d'astreinte est impérativement suivie d'une période de non-astreinte d'une durée minimale équivalente.

Une compensation doit être prévue et mentionnée par écrit (courriel, note de service). Elle peut être financière ou sous forme de repos.

La compensation financière minimale est fixée à 10 € brut par jour ouvré et à 15 € brut en période de fin de semaine, de week-end ou jour férié.

Chaque salarié doit recevoir pour chaque mois une fiche distincte du bulletin de paie indiquant le nombre d'heures d'astreinte effectuées et la compensation correspondante. Ces fiches sont tenues à la disposition de l'inspection du travail et conservées au minimum pendant 1 an.

Article 5

Régime des temps d'intervention

Dans le cas d'intervention, le temps y afférent est régi par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 6

Fonctionnement avec les repos quotidiens et hebdomadaires

S'il n'y a pas d'intervention :

Le temps d'astreinte est normalement décompté dans les durées minimales de repos quotidiennes ou hebdomadaires.

Si le salarié d'astreinte intervient :

La réglementation relative au repos quotidien et hebdomadaire s'applique.

Cependant en cas d'intervention pour effectuer des travaux urgents pour le sauvetage ou la prévention ou la réparation des accidents, le repos quotidien et/ou hebdomadaire peut être suspendu. Il faudra alors donner, dès que possible, un repos compensateur d'une durée équivalente au repos supprimé.

Dans ces cas exceptionnels, l'information des représentants du personnel et de l'inspection du travail sera effectuée dès que possible.

Article 7

Modalités d'information

Les salariés concernés par l'astreinte sont tenus informés de leurs périodes d'astreinte par leur hiérarchie et selon des modalités pratiques convenues.

Quand cela est possible, un calendrier prévisionnel peut être défini.

Un salarié empêché (maladie ou autre) d'assurer sa période d'astreinte doit en informer au plus tôt sa hiérarchie selon des modalités convenues.

Les représentants du personnel sont informés des modalités de mise en œuvre, de fonctionnement et de suivi de l'astreinte.

Article 8

Période d'application de l'accord

L'application du présent accord s'effectuera à compter du 1^{er} septembre 2012 et jusqu'au 31 décembre 2015.

Un bilan sera réalisé en fin de période et les parties conviendront de l'opportunité des suites à donner au présent accord.

En cas de modification des dispositions législatives ou réglementaires qui rendrait inapplicable les dispositions du présent accord, des négociations s'ouvriraient à l'initiative de la partie la plus diligente afin d'examiner les possibilités d'adapter le présent accord à la situation nouvelle ainsi créée.

Article 9

Notification

Le présent accord sera notifié à chaque organisation représentative dans les conditions légales et déposé conformément aux dispositions du code du travail.

Article 10

Extension

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

Fait à Saint-Quentin, le 23 février 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UIMM Aisne.

Syndicats de salariés :

CFTC ;

CFE-CGC.

Convention collective départementale

**IDCC : 1369. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
ÉLECTRIQUES, ÉLECTRONIQUES ET CONNEXES
(Loire-Atlantique)
(29 avril 1985)**

(Bulletin officiel n° 1986-50 bis)
(Etendue par arrêté du 29 mai 1987,
Journal officiel du 5 juillet 1987)

**AVENANT DU 24 AVRIL 2012
RELATIF À LA MISE À JOUR DE LA CONVENTION**

NOR : ASET1250861M
IDCC : 1369

Les parties signataires sont convenues d'apporter les modifications suivantes à la convention collective de la métallurgie de Loire-Atlantique, à ses avenants et annexes.

TITRE I^{ER}

MODIFICATION DE CERTAINES ABRÉVIATIONS ET DÉNOMINATIONS

Article 1^{er}

Abréviations et dénominations

Au sein de la convention collective de la métallurgie de Loire-Atlantique, de ses avenants et annexes :

L'abréviation « SIMEECLA » est remplacée par la dénomination « Union des industries de Loire-Atlantique ».

La dénomination « Mensuels » est remplacée par l'abréviation « OATAM » désignant les ouvriers, administratifs et techniciens et les agents de maîtrise.

La dénomination « Taux effectifs garantis » et l'abréviation « TEG » sont remplacées par la dénomination « Rémunérations annuelles garanties » ou « Rémunération annuelle garantie » et l'abréviation « RAG ».

TITRE II

**RÉVISION DU TITRE I^{ER} « CLAUSES GÉNÉRALES » DE LA CONVENTION
COLLECTIVE DE LA MÉTALLURGIE DE LA LOIRE-ATLANTIQUE**

Article 2

Révision d'un article du titre I^{er} « Clauses générales »

Le paragraphe 1 de l'article 1^{er} « Champ d'application » est rédigé comme suit :

« La présente convention, conclue en application des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, a pour but de régler les rapports entre les employeurs et les salariés de l'ensemble des entre-

prises ou établissements entrant dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 16 janvier 1979.

Sont cependant exclus les entreprises ou établissements établis sur le territoire de la commune de Saint-Nicolas-de-Redon. »

Article 3

Création d'un article du titre I^{er} « Clauses générales »

Après l'article 1^{er} « Champ d'application », il est créé un article 1^{er} *bis* ainsi rédigé :

« Article 1^{er} bis

Impérativité

L'ensemble des dispositions de la présente convention revêt un caractère d'impérativité. Les accords collectifs de niveau inférieur ne peuvent comporter de dispositions moins favorables aux salariés que celles résultant de la présente convention collective. »

Article 4

Révision d'un article du titre I^{er} « Clauses générales »

L'article 3 « Dénonciation. – Révision » est rédigé comme suit :

« Article 3

Dénonciation. – Révision

1. La convention pourra être dénoncée à toute époque conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires salariés ou de l'union des industries de Loire-Atlantique, celle des deux parties qui dénoncera la convention devra présenter un projet dans un délai de 2 mois. Les pourparlers sur ce projet devront s'engager au plus tard 1 mois après sa réception par l'autre partie.

2. Au cas où l'une des deux parties contractantes formulerait une demande de révision partielle de la présente convention, l'autre partie pourra se prévaloir du même droit.

Les dispositions soumises à révision devront faire l'objet d'un accord dans un délai de 3 mois. Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision sera réputée caduque et, de ce fait, le texte antérieur continuera d'être applicable. »

Article 5

Révision d'un article du titre I^{er} « Clauses générales »

L'article 4 « Adaptation » est rédigé comme suit :

« Article 4

Adaptation

1. Conformément aux dispositions de l'article L. 2252-1, second alinéa, du code du travail, s'il vient à être conclu une convention ou un accord de niveau supérieur à la présente convention, les deux parties contractantes pourront adapter celles des clauses qui seraient moins favorables aux salariés.

2. Les parties s'engagent à se réunir au plus tard tous les 5 ans en vue de l'adaptation de la présente convention aux évolutions législatives et conventionnelles. »

Article 6

Révision d'un article du titre I^{er} « Clauses générales »

Le paragraphe 1 de l'article 5 « Adhésion » est rédigé comme suit.

« Toute organisation syndicale représentative non signataire de la présente convention peut y adhérer conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail. »

Article 7

Révision d'un article du titre I^{er} « Clauses générales »

Le paragraphe 1 de l'article 6 « Droit syndical et liberté d'opinion » est rédigé comme suit :

« Les employeurs et les salariés s'engagent à respecter les opinions de chacun et à ne pas tenir compte de leurs origines sociales ou raciales. L'entreprise étant un lieu de travail, ils s'engagent également à respecter le droit pour chacun d'adhérer ou non à une organisation syndicale et d'exercer ou non une activité syndicale. Conformément aux articles L. 2141-4 et suivants du code du travail, l'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle du travail. »

Le paragraphe 3 de l'article 6 « Droit syndical et liberté d'opinion » est rédigé comme suit :

« Si un salarié conteste comme constituant une violation du droit syndical défini ci-dessus le motif d'un licenciement, les deux parties s'emploieront à apporter au cas litigieux une solution juste et équitable. »

Article 8

Révision d'un article du titre I^{er} « Clauses générales »

Le paragraphe 1 de l'article 7 « Autorisations d'absence pour réunions statutaires d'organisations syndicales » est rédigé comme suit :

« Les salariés porteurs d'une convocation écrite nominative, signée du secrétaire ou du président d'une des organisations syndicales signataires de la présente convention et présentée une semaine à l'avance, pourront demander au chef d'entreprise ou à son représentant une autorisation d'absence non rémunérée, afin de pouvoir assister aux réunions statutaires de cette organisation. »

Le paragraphe 2 de l'article 7 « Autorisations d'absence pour réunions statutaires d'organisations syndicales » est rédigé comme suit :

« Les parties s'emploieront à ce que cette absence ne soit pas préjudiciable à la bonne marche de l'entreprise. L'autorisation sera notifiée par écrit à l'intéressé dans les 48 heures suivant le dépôt de sa demande. »

Article 9

Révision d'un article du titre I^{er} « Clauses générales »

L'article 8 « Commissions paritaires » est rédigé comme suit :

« Article 8

Commissions paritaires

1. Au cas où un salarié d'une entreprise est mandaté par son organisation syndicale pour participer à une réunion de commission paritaire, décidée entre organisations syndicales d'employeurs et de salariés, signataires de la présente convention, le temps de travail perdu sur l'horaire normal par ce salarié est payé par l'employeur comme temps de travail effectif dans les limites suivantes :

Limite du temps payé :

- la durée de la réunion ;
- le temps de trajet ;

- la demi-journée dans la limite de 4 heures pour la préparation ou la restitution des réunions plénières.

Dans un but de simplification, le temps de trajet sera fixé forfaitairement au niveau de chaque entreprise.

Limite d'effectifs payés : 3 personnes, pour chacune des confédérations syndicales représentatives au niveau national.

2. Les salariés dont le lieu de travail habituel est situé à une distance du lieu de réunion supérieure à 30 km recevront une indemnité de déplacement calculée en fonction de la distance parcourue suivant le trajet normal sur la base du tarif kilométrique SNCF en seconde classe.

En cas de recours au covoiturage, l'indemnité de déplacement ne sera attribuée qu'au salarié désigné engageant effectivement les dépenses de transport. Cette indemnité sera doublée, dans la limite des seuils d'exonération des charges de sécurité sociale. La distance retenue pour le calcul de l'indemnité correspond au trajet normal, direct, entre le lieu de travail du bénéficiaire et le lieu de tenue de la commission.

Le covoiturage s'effectuera selon les modalités garantissant aux salariés transportés une prise en charge des risques liés au transport de personnes.

3. Le salarié sera tenu d'informer préalablement, et le plus tôt possible, son employeur de sa participation à ces commissions et devra s'efforcer, en accord avec lui, de réduire au minimum les perturbations que son absence pourrait apporter à la marche générale de l'entreprise ou du service au sein duquel il travaille. »

Article 10

Révision d'un article du titre I^{er} « Clauses générales »

L'article 9 « Congé de formation économique, sociale et syndicale » est rédigé comme suit :

« Article 9

Congé de formation économique, sociale et syndicale

Les salariés pourront bénéficier des dispositions des articles L. 3142-7 et suivants du code du travail concernant le congé de formation économique, sociale et syndicale, avec les aménagements suivants :

- le congé devra faire l'objet d'une demande formulée au moins 15 jours ouvrables à l'avance. Un éventuel refus devra être motivé et notifié à l'intéressé dans un délai de 8 jours à compter de la réception de la demande ;
- le congé d'une durée annuelle maximale de 12 jours (ou 18 jours pour les animateurs des stages et sessions et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales) pourra être pris en une ou plusieurs fois avec un minimum de 2 jours consécutifs. Toutefois, il est admis que le congé pourra être fractionné par journée isolée dans la limite de 4 jours maximum. »

Article 11

Révision d'un article du titre I^{er} « Clauses générales »

Le paragraphe 1 de l'article 10 « Exercice d'une fonction syndicale à temps plein » est rédigé comme suit :

« Dans le cas où un salarié ayant plus de 1 an d'ancienneté est appelé à remplir une fonction syndicale à temps plein, entraînant son départ volontaire de l'entreprise, il bénéficiera pendant une durée de 2 ans à compter de la date de son départ, d'une priorité d'embauche dans son entreprise d'origine, à condition qu'il ait fait connaître à l'entreprise, dans le mois qui suit sa cessation de fonction syndicale, son intention de bénéficier de sa priorité.

Le bénéfice de cette priorité d'embauche peut être renouvelé une fois sous réserve d'en informer l'entreprise au moins 1 mois avant le terme de la durée initiale. Le renouvellement est limité à 1 an. »

Le paragraphe 2 de l'article 10 « Exercice d'une fonction syndicale à temps plein » est rédigé comme suit :

« Dans cette hypothèse, l'embauchage se fera dans un emploi de sa profession ou un emploi similaire et aux mêmes conditions sous réserve du maintien des aptitudes professionnelles de l'intéressé.

A ce titre, une action d'adaptation pourra être mise en œuvre si celle-ci s'avère suffisante pour garantir le maintien de ces aptitudes. »

Article 12

Révision d'un article du titre I^{er} « Clauses générales »

L'intitulé de l'article 11 est rédigé comme suit : « Sections syndicales, délégués et représentants syndicaux ».

L'article 11 « Sections syndicales, délégués et représentants syndicaux » est rédigé comme suit :

« Article 11

Sections syndicales, délégués et représentants syndicaux

1. La constitution de sections syndicales et la désignation de délégués et représentants syndicaux sont régies par les articles L. 2141-1 et suivants du code du travail.

2. Les réunions syndicales sont régies par les articles L. 2142-10 et suivants du code du travail et selon les dispositions suivantes.

Chaque salarié bénéficie de 2 heures par an pour participer à la réunion syndicale de son choix, ou de 1 heure par semestre.

Lorsque la réunion se déroule sur le temps de travail du salarié, le temps passé en réunion n'entraîne aucune perte de rémunération. Le salarié devra informer l'employeur de sa participation en respectant un délai de prévenance de 48 heures.

Lorsque la réunion se déroule en dehors du temps de travail du salarié, ces heures sont indemnisées sur la base de son salaire horaire. Elles ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif.

Les modalités concernant l'organisation de réunions sur le temps de travail sont à définir dans chaque entreprise ou établissement et doivent faire l'objet d'un accord du chef d'entreprise ou d'établissement. »

Article 13

Révision d'un article du titre I^{er} « Clauses générales »

Le paragraphe 1 de l'article 12 « Panneaux d'affichage » est modifié comme suit :

Les termes : « à l'article L. 412-8 du code du travail » sont remplacés par : « aux articles L. 2142-3 et suivants du code du travail ».

Le paragraphe 2 de l'article 12 « Panneaux d'affichage » est rédigé comme suit :

« Ces panneaux, de dimensions et de formats convenables, seront normalement accessibles au personnel et disposés dans les passages les plus fréquentés. Ces panneaux devront être sécurisés dans la mesure du possible.

Chaque section syndicale devra bénéficier d'un emplacement qui lui est propre. »

Il est créé un paragraphe 4 à l'article 12 « Panneaux d'affichage » rédigé comme suit :

« Un accord d'entreprise peut autoriser la mise à disposition des publications et tracts de nature syndicale, soit sur un site syndical mis en place sur l'intranet de l'entreprise, soit par diffusion sur la messagerie électronique de l'entreprise. »

Article 14

Révision d'un article du titre I^{er} « Clauses générales »

Le paragraphe 1 de l'article 13 « Locaux syndicaux » est rédigé comme suit :

« Conformément aux dispositions législatives en vigueur, et en particulier des articles L. 2142-8 et suivants du code du travail, dans les entreprises ou les établissements où sont occupés au moins 200 salariés, le chef d'entreprise met à la disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués et représentants. »

Le paragraphe 2 de l'article 13 « Locaux syndicaux » est rédigé comme suit :

« Dans les entreprises ou établissements où sont occupés au moins 1 000 salariés, l'employeur ou son représentant met à la disposition de chaque section syndicale constituée par une organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement un local convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement et notamment d'une imprimante.

L'employeur mettra à disposition une ligne téléphonique indépendante et un accès internet, les abonnements et coûts des consommations restant à la charge des sections syndicales. »

Article 15

Révision d'un article du titre I^{er} « Clauses générales »

L'article 14 « Délégués syndicaux » est rédigé comme suit :

« Article 14

Délégués syndicaux

1. Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, et en particulier des articles L. 2143-3 et suivants, ainsi que des articles R. 2143-1 et suivants du code du travail, chaque syndicat représentatif ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement d'au moins 50 salariés désigne un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès du chef d'entreprise.

2. Dans chaque entreprise ou établissement concerné, le nombre des délégués est fixé par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

3. Chaque délégué syndical, régulièrement désigné, dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Ce temps est au moins égal à :

- 10 heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant de 50 à 150 salariés ;
- 17 heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant de 151 à 499 salariés ;
- 22 heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant au moins 500 salariés.

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

Les heures de délégation attribuées ci-dessus, qui dépassent le crédit d'heures légal, ne s'appliquent pas aux entreprises ou établissements de plus de 150 salariés qui attribuent déjà un avantage de même nature aux organisations syndicales.

4. Lorsque dans les entreprises ou établissements sont désignés pour chaque section syndicale plusieurs délégués, ceux-ci peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent au titre du paragraphe 3 du présent article ; ils en informent le chef d'entreprise.

5. En outre, chaque section syndicale dispose, au profit de son ou de ses délégués syndicaux et des salariés de l'entreprise appelés à négocier la convention ou l'accord d'entreprise, d'un crédit global supplémentaire conformément à l'article L. 2143-16 du code du travail.

6. Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués syndicaux peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise ; ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

7. Ces temps de délégation sont de plein droit considérés comme temps de travail effectif et payés à l'échéance normale. En cas de contestation par l'employeur de l'usage fait des temps alloués, il lui appartient de saisir la juridiction compétente.

8. Conformément à l'article L. 2143-18, les heures utilisées pour participer à des réunions qui ont lieu à l'initiative du chef d'entreprise ne sont pas imputables sur les heures fixées ci-dessus. »

Article 16

Révision d'un article du titre I^{er} « Clauses générales »

Le paragraphe unique de l'article 15 « Délégués du personnel » est rédigé comme suit :

« Dans chaque entreprise ou établissement inclus dans le champ d'application de la présente convention et occupant habituellement au moins 11 salariés, le personnel élit des délégués titulaires et des délégués suppléants, dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur et en particulier :

- les articles L. 2312-1 et suivants du code du travail ;
- les articles R. 2314-1 et suivants du code du travail ;
- les paragraphes ci-après. »

Article 17

Révision d'un article du titre I^{er} « Clauses générales »

L'article 15 A « Nombre de délégués » est rédigé comme suit :

« A. – Nombre de délégués

1. Dans chaque entreprise ou établissement concerné, le nombre des délégués est fixé par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

2. Pour la détermination du nombre de sièges à pourvoir, l'effectif à prendre en considération est celui en vigueur à la date présumée du premier tour de scrutin, calculé conformément à l'article L. 1111-2 du code du travail, corrigé des règles suivantes :

- les salariés à “temps partiel”, dont la durée de travail est égale ou supérieure à 20 heures par semaine ou à 85 heures par mois, sont pris en compte intégralement dans l'effectif de l'entreprise ;
- pour les salariés dont la durée du travail est inférieure à ces seuils, l'effectif est calculé en divisant la masse totale des horaires inscrits dans ces contrats de travail par la durée légale du travail ou la durée conventionnelle si celle-ci est inférieure. »

Article 18

Révision d'un article du titre I^{er} « Clauses générales »

Le paragraphe 1 de l'article 15 B « Elections » est rédigé comme suit :

« Dans toute entreprise concernée, le chef d'entreprise doit tous les 4 ans informer le personnel par affichage de l'organisation des élections en vue de la désignation des délégués du personnel. Le document affiché précise la date du premier tour de ces élections qui doit se placer au plus tard le 45^e jour suivant celui de l'affichage. Les organisations syndicales intéressées sont en même temps

invitées par le chef d'entreprise à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de délégués du personnel.

La durée du mandat peut être réduite à 2 ans minimum par accord collectif d'entreprise. »

Le paragraphe 3 de l'article 15 B « Elections » est rédigé comme suit :

« Conformément à l'article L. 2314-23 du code du travail, les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales habilitées. Cet accord doit respecter les principes généraux du droit électoral. Les modalités sur lesquelles aucun accord n'a pu intervenir peuvent être fixées par une décision du juge d'instance statuant en dernier ressort en la forme des référés. »

Le paragraphe 9 de l'article 15 B « Elections » est rédigé comme suit :

« Les candidatures au premier et au second tour devront être déposées auprès de la direction au plus tard 12 jours avant la date fixée pour chacun de ces scrutins et affichées immédiatement. »

Le paragraphe 12 de l'article 15 B « Elections » est rédigé comme suit :

« Conformément aux dispositions des articles L. 2314-8 et suivants du code du travail, les délégués sont élus par :

- les ouvriers et employés, d'une part ;
- les ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés, d'autre part,

sur les listes établies par les organisations syndicales habilitées au sein de chaque établissement, pour chaque catégorie de personnel. »

Le paragraphe 13 de l'article 15 B « Elections » est rédigé comme suit :

« Conformément à l'article L. 2314-3 du code du travail, sont informées, par voie d'affichage, de l'organisation des élections et invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de délégués du personnel les organisations syndicales habilitées. Sont concernées les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés.

Sont également concernées, et invitées par courrier, les organisations syndicales :

- reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement ;
- ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement ;
- affiliées à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel.

Dans le cas d'un renouvellement de l'institution, cette invitation est effectuée un mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice. Le premier tour des élections a lieu dans la quinzaine précédant l'expiration de ce mandat. »

Le paragraphe 14 de l'article 15 B « Elections » est rédigé comme suit :

« Le nombre et la composition des collèges électoraux ne peuvent être modifiés par un accord préélectoral que lorsque l'accord est signé par toutes les organisations syndicales représentatives. L'accord préélectoral est obligatoirement transmis à l'inspecteur du travail. »

Le paragraphe 15 de l'article 15 B « Elections » est rédigé comme suit :

« La répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise ou son représentant et les organisations habilitées. »

Le paragraphe 16 de l'article 15 B « Elections » est rédigé comme suit :

« Conformément à l'article L. 2314-15 du code du travail, sont électeurs les salariés des deux sexes de l'entreprise ou l'établissement :

- âgés de 16 ans accomplis ;

- ayant travaillé 3 mois au moins dans l'entreprise, et
- n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques,

sauf certaines dérogations autorisées par l'inspecteur du travail dans le cadre des dispositions de l'article L. 2314-20 du code du travail. »

Le paragraphe 17 de l'article 15 B « Elections » est rédigé comme suit :

« Conformément à l'article L. 2314-16 du code du travail, sont éligibles, à l'exception des conjoints, partenaires d'un pacte civil de solidarité, concubins, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré de l'employeur, les électeurs :

- âgés de 18 ans accomplis, et
- ayant travaillé dans l'entreprise, sans interruption, depuis 1 an au moins,

sauf certaines dérogations autorisées par l'inspecteur du travail dans le cadre des dispositions de l'article L. 2314-20 du code du travail. »

Le paragraphe 20 de l'article 15 B « Elections » est déplacé dans la subdivision « Modalités de vote » et est rédigé comme suit :

« Conformément à l'article L. 2314-21 du code du travail, l'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe ou par vote électronique. La mise en œuvre du vote par voie électronique est subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise.

L'employeur a la charge de l'organisation matérielle du scrutin. Il veillera à faire respecter la liberté et le secret du vote.

Lorsque l'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe, les dispositions suivantes seront appliquées. »

Le paragraphe 21 de l'article 15 B « Elections » est supprimé. La numérotation des paragraphes suivants est adaptée en conséquence.

Le paragraphe 22 de l'article 15 B « Elections » devient le paragraphe 21.

Le paragraphe 23 de l'article 15 B « Elections » devient le paragraphe 22 et est rédigé comme suit :

« Les salariés qui, par suite d'accident du travail ou de maladie dûment constatés, seront dans l'impossibilité de voter dans l'établissement, pourront voter par correspondance.

Les salariés absents pour cause de congés payés pourront également voter par correspondance à leur demande. Les envois se feront alors au domicile du salarié. »

Les paragraphes 24 et 25 de l'article 15 B « Elections » deviennent respectivement les paragraphes 23 et 24.

Le paragraphe 26 de l'article 15 B « Elections » devient le paragraphe 25 et est rédigé comme suit :

« Le vote par correspondance aura lieu obligatoirement sous double enveloppe, l'enveloppe intérieure réglementaire ne devra porter aucune inscription ou signe de reconnaissance.

L'enveloppe extérieure devra comporter le nom du votant et sa signature. »

Le paragraphe 27 de l'article 15 B « Elections » devient le paragraphe 26.

Le paragraphe 28 de l'article 15 B « Elections » devient le paragraphe 27, toujours dans la subdivision « Dépouillement » et est rédigé comme suit :

« Le dépouillement du vote a lieu immédiatement après l'heure fixée pour la fin du scrutin. Le dépouillement des résultats du 1^{er} tour des élections est obligatoire même en l'absence de quorum.

Les votes par correspondance devront être incorporés à la fin du vote, avant le dépouillement et après vérification de la feuille d'émargement. Le vote physique prime sur le vote par correspondance. »

Les paragraphes 29 et 30 de l'article 15 B « Elections » deviennent respectivement les paragraphes 28 et 29.

Le paragraphe 31 de l'article 15 B « Elections » devient le paragraphe 30 et est rédigé comme suit :

« Le scrutin est “de liste” à deux tours, avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne. Au premier tour de scrutin, chaque liste est établie par les organisations syndicales habilitées. Si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai de 15 jours, à un second tour de scrutin pour lequel les électeurs peuvent voter pour les listes autres que celles présentées par les organisations syndicales. Lorsque le nom d'un candidat a été raturé, les ratures ne sont pas prises en compte si leur nombre est inférieur à 10 % des suffrages valablement exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure ce candidat ; dans ce cas, les candidats sont proclamés élus dans l'ordre de présentation. »

Le paragraphe 32 de l'article 15 B « Elections » devient le paragraphe 31 et est modifié comme suit :

Au premier alinéa, les termes : « Conformément à l'article R. 423-2 du code du travail » sont remplacés par : « Conformément aux articles R. 2314-22 à R. 2314-24 du code du travail ».

Article 19

Révision d'un article du titre I^{er} « Clauses générales »

Le paragraphe 1 de l'article 15 C « Exercice du mandat de délégué » est rédigé comme suit :

« L'exercice du mandat des délégués du personnel est réglé par les articles L. 2313-1 et suivants du code du travail et notamment les dispositions ci-dessous :

Les délégués du personnel ont pour mission :

- de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ;
- de saisir l'inspection du travail de toutes plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Dans les entreprises comportant moins de 50 salariés, les délégués du personnel doivent être réunis et consultés par l'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique d'ordre conjoncturel ou structurel. Le procès-verbal de cette réunion est transmis à l'autorité administrative compétente.

Lorsqu'il existe un comité d'entreprise, les délégués du personnel ont qualité pour lui communiquer les suggestions et observations du personnel sur toutes les questions entrant dans la compétence du comité. Il en est de même quand il existe un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

En l'absence de comité d'entreprise, les délégués du personnel peuvent communiquer à leur employeur toutes les suggestions tendant à l'amélioration du rendement et de l'organisation générale de l'entreprise.

S'il n'existe pas de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), les délégués du personnel exercent les missions attribuées à ce comité dans les conditions prévues aux articles L. 4611-2 et L. 4611-3 du code du travail.

L'inspecteur du travail doit se faire accompagner dans ses visites par le délégué compétent, si ce dernier le désire. »

Le paragraphe 4 de l'article 15 C « Exercice du mandat de délégué » est rédigé comme suit :

« Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués du personnel dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 15 heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Le temps passé par les délégués du personnel, titulaires ou suppléants, aux réunions avec le chef d'entreprise n'est pas déduit du crédit d'heures dont disposent les délégués du personnel titulaires.

Un délégué titulaire pourra attribuer, de sa seule initiative, jusqu'à 5 heures de délégation à un suppléant relevant de la même organisation syndicale, sous réserve d'en informer préalablement sa hiérarchie selon les modalités définies dans l'entreprise. S'il l'estime nécessaire, le délégué titulaire pourra demander au suppléant la restitution immédiate des heures attribuées non encore utilisées. Le délégué titulaire en informera dans le même temps sa hiérarchie selon les modalités définies dans l'entreprise.

Un délégué suppléant ne peut bénéficier du transfert d'heures de délégation que d'un seul délégué titulaire par mois. »

Le paragraphe 5 de l'article 15 C « Exercice du mandat de délégué » est modifié comme suit :

Les termes : « L. 431-3 du code du travail » sont remplacés par : « L. 2313-13 du code du travail ».

Le paragraphe 7 de l'article 15 C « Exercice du mandat de délégué » est modifié comme suit :

Les termes : « temps de travail » sont remplacés par : « temps de travail effectif ».

Le paragraphe 8 de l'article 15 C « Exercice du mandat de délégué » est supprimé. La numérotation des paragraphes suivants est adaptée en conséquence.

Les paragraphes 9 à 12 de l'article 15 C « Exercice du mandat de délégué » deviennent respectivement les paragraphes 8 à 11.

Le paragraphe 13 de l'article 15 C « Exercice du mandat de délégué » devient le paragraphe 12 et est modifié comme suit :

La troisième phrase est rédigée comme suit : « Son horaire de travail ne peut être différent de celui en vigueur dans son service ou atelier, sauf accord des parties. »

Le paragraphe 14 de l'article 15 C « Exercice du mandat de délégué » devient le paragraphe 13 et est modifié comme suit :

Les termes : « à l'article L. 423-16 du code du travail » sont remplacés par : « aux articles L. 2314-26 et L. 2314-29 du code du travail ».

Le paragraphe 15 de l'article 15 C « Exercice du mandat de délégué » devient le paragraphe 14.

Article 20

Révision d'un article du titre I^{er} « Clauses générales »

L'intitulé de l'article 16 est rédigé comme suit : « Comités d'entreprise ou d'établissement ».

Le paragraphe unique de l'article 16 « Comités d'entreprise ou d'établissement » est rédigé comme suit :

« Des comités d'entreprise ou d'établissement sont constitués dans chaque entreprise ou établissement inclus dans le champ d'application de la présente convention et employant un effectif d'au moins 50 salariés. Leur constitution et leur attribution sont fixées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur et en particulier :

- les articles L. 2322-1 et suivants du code du travail ;
- les articles R. 2322-1 et suivants du code du travail ;
- les paragraphes ci-après. »

Article 21

Révision d'un article du titre I^{er} « Clauses générales »

Le paragraphe 2 de l'article 16 A « Composition » est modifié comme suit :

Les termes : « l'article 15 A, paragraphe 3 » sont remplacés par : « l'article 15 A, paragraphe 2 ».

Article 22

Révision d'un article du titre I^{er} « Clauses générales »

Le paragraphe 1 de l'article 16 B « Elections » est rédigé comme suit :

« Conformément aux dispositions des articles L. 2324-11 et suivants du code du travail, les représentants du personnel sont élus par :

- les ouvriers et employés, d'une part ;
- les ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés, d'autre part,

sur des listes établies par les organisations syndicales habilitées pour chaque catégorie de personnel. »

Le paragraphe 2 de l'article 16 B « Elections » est rédigé comme suit :

« Conformément à l'article L. 2324-4 du code du travail, sont informées, par voie d'affichage, de l'organisation des élections et invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de représentants du personnel au comité d'entreprise les organisations syndicales habilitées. Sont concernées les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés.

Sont également concernées, et invitées par courrier, les organisations syndicales :

- reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement ;
- ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement ;
- affiliées à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel.

Dans le cas d'un renouvellement du comité, cette invitation est faite 1 mois avant l'expiration du mandat des membres en exercice. Le premier tour des élections a lieu dans la quinzaine précédant l'expiration de ce mandat. »

Le paragraphe 5 de l'article 16 B « Elections » est rédigé comme suit :

« Sous réserve des dispositions du paragraphe précédent, le nombre et la composition des collèges électoraux peuvent être modifiés par un accord préélectoral signé par toutes les organisations syndicales représentatives, les parties signataires s'emploieront à faire proposer l'institution d'un collège "ingénieurs et cadres". L'accord préélectoral est obligatoirement transmis à l'inspection du travail. »

Le paragraphe 6 de l'article 16 B « Elections » est modifié comme suit :

Les termes : « organisations syndicales intéressées » sont remplacés par : « organisations syndicales habilitées ».

Le paragraphe 7 de l'article 16 B « Elections » est rédigé comme suit :

« A l'exception de ce qui concerne les collèges et sièges, objets des paragraphes précédents, les représentants du personnel au comité d'entreprise ou d'établissement sont élus, pour 4 ans, suivant les mêmes modalités que les délégués du personnel, comme précisé à l'article 15 B de la présente convention.

La durée du mandat peut être réduite à 2 ans minimum par accord collectif d'entreprise.

L'élection des représentants du personnel au comité d'entreprise et celle des délégués du personnel ont lieu à la même date.

Le dépouillement des résultats du 1^{er} tour des élections est obligatoire même en l'absence de quorum. »

Article 23

Révision d'un article du titre I^{er} « Clauses générales »

Le paragraphe 1 de l'article 16 C « Fonctionnement » est modifié comme suit :

Les termes : « l'article 15 C, paragraphe 11 » sont remplacés par : « l'article 15 C, paragraphe 10 ».

Le paragraphe 2 de l'article 16 C « Fonctionnement » est rédigé comme suit :

« Le chef d'entreprise est tenu de laisser aux membres titulaires du comité d'entreprise ou d'établissement et, dans les entreprises de plus de 500 salariés, aux représentants syndicaux au comité d'entreprise prévus à l'article L. 2324-2 du code du travail, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 20 heures par mois.

Un membre titulaire pourra attribuer, de sa seule initiative, jusqu'à 5 heures de délégation à un suppléant relevant de la même organisation syndicale, sous réserve d'en informer préalablement sa hiérarchie selon les modalités définies dans l'entreprise. S'il l'estime nécessaire, le membre titulaire pourra demander au suppléant la restitution immédiate des heures attribuées non encore utilisées. Le membre titulaire en informera dans le même temps sa hiérarchie selon les modalités définies dans l'entreprise.

Un membre suppléant ne peut bénéficier du transfert d'heures de délégation que d'un seul membre titulaire par mois. »

Le paragraphe 3 de l'article 16 C « Fonctionnement » est modifié comme suit :

Les termes : « temps de travail » sont remplacés par : « temps de travail effectif ».

Le paragraphe 5 de l'article 16 C « Fonctionnement » est modifié comme suit :

Les termes : « à l'article L. 433-1 du code du travail » sont remplacés par : « à l'article L. 2324-2 du code du travail ».

Le paragraphe 8 de l'article 16 C « Fonctionnement » est rédigé comme suit :

« Dans les entreprises de 150 salariés et plus, le comité d'entreprise se réunit au moins une fois par mois sur convocation de l'employeur ou de son représentant.

Dans les entreprises de moins de 150 salariés, le comité se réunit au moins une fois tous les deux mois, sauf lorsque l'employeur a opté pour la mise en place de la délégation unique du personnel prévue aux articles L. 2326-1 et suivants du code du travail.

Le comité peut tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres.

La mise en place de la délégation unique du personnel est décidée par accord d'entreprise ou, en cas de désaccord ou en l'absence d'organisation syndicale, par décision unilatérale de l'employeur. »

Le paragraphe 14 de l'article 16 C « Fonctionnement » est rédigé comme suit :

« Le comité peut décider que certaines de ses délibérations seront portées à la connaissance du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi. »

Le paragraphe 16 de l'article 16 C « Fonctionnement » est rédigé comme suit :

« Conformément aux articles L. 2325-12 et L. 2325-43 du code du travail, le chef d'entreprise verse au comité une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalant à 0,2 % de la masse salariale brute sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité d'entreprise d'une somme ou de moyens en personnel équivalant à 0,2 % de la masse salariale brute ; il met à la disposition du comité un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

Le chef d'entreprise verse par ailleurs au comité une subvention destinée aux activités sociales et culturelles d'un montant annuel équivalant à 0,2 % de la masse salariale brute sauf s'il fait déjà bénéficier le personnel d'avantages équivalant à 0,2 % de la masse salariale brute pour le compte du comité. »

Le paragraphe 19 de l'article 16 C « Fonctionnement » est modifié comme suit :

Les termes : « à l'article L. 433-12 du code du travail », figurant au premier alinéa, sont remplacés par : « aux articles L. 2324-24 et L. 2324-27 du code du travail ».

Le paragraphe 20 de l'article 16 C « Fonctionnement » est rédigé comme suit :

« Le comité d'entreprise ou d'établissement peut établir son règlement intérieur. Les dispositions de ce règlement, qui mettent à la charge de l'employeur de nouvelles obligations qui ne résultent ni des dispositions légales, ni de celles de la présente convention, doivent recevoir l'accord du chef d'entreprise ou de son représentant désigné.

Le règlement intérieur fixe notamment :

- les attributions du secrétaire et, éventuellement, du trésorier, du secrétaire adjoint et du trésorier adjoint ;
- la préparation et la fréquence des réunions ;
- les modalités de fonctionnement du comité ;
- les modalités de fonctionnement des commissions ;
- les modalités de financement des institutions sociales de l'entreprise ou l'établissement. »

Article 24

Création d'un article du titre I^{er} « Clauses générales »

Après l'article 16 « Comités d'entreprise ou d'établissement », il est créé un article 16 *bis* « Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail » ainsi rédigé :

« Article 16 bis

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

Les comités d'hygiène de sécurité et des conditions de travail sont constitués dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente convention et employant un effectif d'au moins 50 salariés. Leur constitution et leur attribution sont fixées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur et en particulier les articles L. 4611-1 et suivants du code du travail.

A. – Composition

1. Le comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail comprend le chef d'entreprise ou son représentant et une délégation du personnel comportant un nombre de membres fixé par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

2. Pour la détermination du nombre de sièges à pourvoir, le nombre de salariés à prendre en considération est défini par l'article R. 4613-1 du code du travail.

B. – Désignation

1. Les membres du comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail sont désignés par les élus au comité d'entreprise et les délégués du personnel selon l'article L. 4613-1 du code du travail.

2. Les membres du comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail sont désignés pour 2 ans.

C. – Fonctionnement

1. Le chef d'entreprise est tenu de laisser à chacun des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail le temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

Ce temps est au moins égal à :

- 2 heures par mois dans les établissements employant jusqu'à 99 salariés ;
- 5 heures par mois dans les établissements employant de 100 à 299 salariés ;
- 10 heures par mois dans les établissements employant de 300 à 499 salariés ;

- 15 heures par mois dans les établissements employant de 500 à 1 499 salariés ;
- 20 heures par mois dans les établissements employant 1 500 salariés et plus.

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

Ce temps est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale. En cas de contestation par l'employeur de l'usage fait du temps ainsi alloué, il lui appartient de saisir la juridiction compétente.

2. Le temps passé par les membres du CHSCT aux réunions, est également payé comme temps de travail. Il n'est pas déduit des heures qui leur sont allouées pour l'exercice de leur mandat.

3. Conformément à l'accord national interprofessionnel du 17 mars 1975 sur l'amélioration des conditions de travail modifié, dans les établissements de plus de 300 salariés, chaque organisation syndicale représentative peut désigner un représentant syndical au CHSCT parmi le personnel de l'établissement concerné. Ce représentant syndical assiste aux réunions du CHSCT avec voix consultative.

Le temps passé par les représentants syndicaux aux séances du comité leur est payé comme temps de travail.

4. Le comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail est présidé par le chef d'entreprise ou son représentant.

5. Au cours de la première réunion qui suit son élection, le comité procède à la désignation d'un secrétaire parmi les membres.

6. Le comité se réunit au moins une fois par trimestre, sur convocation du chef d'entreprise ou de son représentant. Il peut, en outre, tenir une réunion à la demande de la majorité de ses membres.

7. L'ordre du jour est établi conjointement entre le président et le secrétaire et communiqué aux membres 15 jours au moins avant la séance, sauf cas exceptionnel justifié par l'urgence, avec les documents nécessaires à la préparation de la réunion.

8. Dans le cadre d'un vote du comité, les résolutions sont prises à la majorité des membres présents conformément à l'article L. 4614-2 du code du travail.

D. – Formation des membres du CHSCT

1. Les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions. Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non.

2. Les modalités de départ en formation sont fixées conformément aux articles R. 4614-21 et suivants du code du travail. »

Article 25

Révision d'un article du titre I^{er} « Clauses générales »

L'article 17 « Embauchage » est rédigé comme suit :

« Article 17

Embauchage

1. Les entreprises peuvent recourir à l'embauchage direct.

2. Toutefois, cette disposition ne peut faire échec aux obligations légales relatives aux priorités d'emploi, ni aux dispositions des articles 26 et 30 de l'accord professionnel du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi. En particulier, les salariés compris dans un licenciement collectif d'ordre économique bénéficient d'une priorité de réembauchage durant un délai de 1 an à compter de la date de leur licenciement, s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité durant ce délai

débutant à partir de leur départ de l'entreprise. L'entreprise informera les salariés concernés dès qu'un emploi sera disponible. »

Article 26

Révision d'un article du titre I^{er} « Clauses générales »

L'article 18 « Classification professionnelle » est rédigé comme suit :

« Article 18

Classification professionnelle

La classification des emplois est établie conformément à l'accord national du 21 juillet 1975, en fonction des “niveaux” et “échelons”, tels qu'ils figurent en annexe de la présente convention. »

Article 27

Révision d'un article du titre I^{er} « Clauses générales »

L'article 20 « Durée du travail » est rédigé comme suit :

« Article 20

Durée du travail

1. La durée hebdomadaire du travail, l'aménagement et la répartition du temps de travail, sont régis par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

2. Les conditions d'emploi et de rémunération des salariés à “temps partiel” sont régies par les dispositions des articles L. 3123-1 et suivants du code du travail. »

Article 28

Abrogation d'un article du titre I^{er} « Clauses générales »

L'article 21 « Période d'essai » est abrogé.

Article 29

Révision d'un article du titre I^{er} « Clauses générales »

L'article 22 « Congés payés annuels » est rédigé comme suit :

« Article 22

Congés payés annuels

Les questions relatives aux congés annuels sont réglées par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur et en particulier :

- les articles L. 3141-1 et suivants du code du travail ;
- les articles D. 3141-1 et suivants du code du travail ;
- l'article 6 de l'avenant “OATAM” de la présente convention. »

Article 30

Révision d'un article du titre I^{er} « Clauses générales »

L'article 23 « Ancienneté » est rédigé comme suit :

« Article 23

Ancienneté

1. Pour l'application des dispositions de la présente convention collective et de ses avenants, on entend par « présence continue » le temps écoulé depuis la date d'engagement du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu. Sont notamment considérés comme temps de présence continue dans l'entreprise :

- le temps passé dans les différents établissements de l'entreprise ;

- le temps passé dans une autre entreprise en cas de mutation concertée à l’initiative de l’employeur ;
- le temps de mobilisation et plus généralement les interruptions pour faits de guerre tels que définis par les textes législatifs et réglementaires en vigueur ;
- la journée défense et citoyenneté prévue à l’article L. 114-2 du code du service national ;
- le temps du service national obligatoire, y compris le cas de devancement d’appel, sous réserve que le salarié ait au moins 1 an d’ancienneté dans l’entreprise au moment de son départ au service national et qu’il soit réintégré dans l’entreprise sur sa demande ;
- les interruptions pour congés annuels ou congés exceptionnels ;
- les interruptions pour maladie, accident ou maternité sans rupture du contrat de travail, congé de paternité ;
- les périodes de chômage partiel ;
- les absences pour congés économique, social et syndical et congés de formation.

2. Pour la détermination de “l’ancienneté dans l’entreprise” et l’application des dispositions de la présente convention collective et de ses avenants, il sera tenu compte non seulement de la présence continue au titre du contrat en cours, mais, également, lorsque le cas se présente, de la durée des contrats antérieurs.

Il sera également tenu compte, lorsque le cas se présente, de la durée des missions d’intérim effectuées dans les 18 mois précédant l’embauche à durée indéterminée. »

Article 31

Révision d’un article du titre I^{er} « Clauses générales »

L’article 25 « Rupture du contrat de travail » est rédigé comme suit :

« Article 25

Rupture du contrat de travail

1. La démission, le licenciement, la rupture conventionnelle et le départ à la retraite sont régis par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, ainsi que par les clauses conventionnelles particulières applicables à l’intéressé.

2. Il en est de même en ce qui concerne le préavis et les indemnités de licenciement et de départ en retraite ainsi que l’indemnité de rupture conventionnelle.

3. En cas de licenciement collectif d’ordre économique, il sera fait application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, ainsi que des clauses de l’accord national professionnel du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l’emploi et de l’accord national interprofessionnel du 21 novembre 1974 modifié sur la sécurité de l’emploi. »

Article 32

Révision d’un article du titre I^{er} « Clauses générales »

L’intitulé de l’article 26 est rédigé comme suit : « Egalité professionnelle ».

L’article 26 est rédigé comme suit :

« Article 26

Egalité professionnelle

L’égalité professionnelle doit permettre aux femmes et aux hommes de bénéficier d’un traitement égal en matière d’accès à l’emploi, d’accès à la formation professionnelle, de qualification, de classification, de promotion et de conditions de travail. En outre, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l’employeur est tenu d’assurer l’égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. »

Article 33

Révision d'un article du titre I^{er} « Clauses générales »

Le paragraphe 2 de l'article 27 « Salariés âgés de moins de 18 ans » est modifié comme suit :

Les termes : « de l'article R. 241-50 du code du travail » sont remplacés par : « de l'article R. 4624-19 du code du travail ».

Article 34

Révision d'un article du titre I^{er} « Clauses générales »

Le paragraphe 1 de l'article 28 « Apprentissage » est rédigé comme suit :

« Les conditions de l'apprentissage, notamment ses modalités d'organisation et de fonctionnement, ainsi que le régime juridique des apprentis sont définis par :

- les articles L. 6211-1 et suivants du code du travail ;
- les articles D. 6211-1 et suivants du code du travail ;
- les dispositions de l'accord national du 1^{er} juillet 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie. »

Article 35

Révision d'un article du titre I^{er} « Clauses générales »

Le paragraphe 1 de l'article 29 « Formation et perfectionnement professionnels » est rédigé comme suit :

« La formation et le perfectionnement professionnels, notamment leurs modalités d'organisation et de fonctionnement, sont définis par :

- les articles L. 6111-1 et suivants du code du travail ;
- les articles D. 6112-1 et suivants du code du travail. »

Article 36

Révision d'un article du titre I^{er} « Clauses générales »

L'intitulé de l'article 30 est rédigé comme suit : « Travail temporaire ».

L'article 30 est rédigé comme suit :

« Article 30

Travail temporaire

L'emploi de personnel salarié d'une entreprise de travail temporaire est soumis aux prescriptions des articles L. 1251-1 et suivants et des articles R. 1251-4 et suivants du code du travail. »

Article 37

Révision d'un article du titre I^{er} « Clauses générales »

L'article 31 « Salariés étrangers » est modifié comme suit :

Les termes : « des articles L. 341-1 et suivants, ainsi que R. 341-1 et suivants du code du travail » sont remplacés par : « des articles L. 5221-1 et suivants, ainsi que R. 5221-1 et suivants du code du travail ».

Article 38

Révision d'un article du titre I^{er} « Clauses générales »

L'intitulé de l'article 32 est rédigé comme suit : « Droit au travail de toutes personnes handicapées ».

L'article 32 est rédigé comme suit :

« Article 32

Droit au travail de toutes personnes handicapées

Les conditions propres à concrétiser le droit au travail de toutes personnes handicapées en état d'exercer une profession sont régies par les dispositions légales et réglementaires suivantes :

- articles L. 5212-2 et suivants du code du travail ;
- articles R. 5212-1 et suivants du code du travail. »

TITRE III

RÉVISION DU TITRE II « AVENANT MENSUELS » DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA MÉTALLURGIE DE LA LOIRE-ATLANTIQUE

Article 39

Modification de l'intitulé du titre II « Avenant mensuels »

L'intitulé du titre II de la convention collective de la métallurgie de Loire-Atlantique est modifié comme suit : « Avenant OATAM »

Article 39 bis

Révision d'un article du titre II « Avenant OATAM »

L'article 1^{er} « Champ d'application » est rédigé comme suit :

« Article 1^{er}

Champ d'application

1. Le présent avenant règle les rapports entre les ouvriers, administratifs, techniciens et agents de maîtrise, d'une part, et leurs employeurs, d'autre part, tels qu'ils sont définis par le champ d'application professionnel et territorial de la présente convention collective.

Sont exclus du présent avenant :

- les ingénieurs et cadres régis par la convention collective nationale de la métallurgie du 13 mars 1972, et ses avenants ou modifications ;
- les représentants de commerce (VRP) régis par la convention collective nationale interprofessionnelle du 3 octobre 1975, et ses avenants ou modifications ;
- les travailleurs à domicile.

2. Dans les articles du présent avenant, les ouvriers, administratifs, techniciens et agents de maîtrise sont désignés sous l'abréviation commune et unique "OATAM", à défaut de précision contraire.

L'abréviation "OATAM" regroupe ainsi le personnel visé à l'article 2 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification modifié. »

Article 40

Révision d'un article du titre II « Avenant OATAM »

L'article 2 « Période d'essai » est rédigé comme suit :

« Article 2

Période d'essai

Tout salarié fait l'objet d'un examen médical, dans la mesure du possible au début de la période d'essai et au plus tard avant l'expiration de cette période.

1. Objet de la période d'essai

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

La période d'essai s'entend d'une période d'exécution normale du contrat de travail. En conséquence, les éventuelles périodes de suspension du contrat de travail survenant pendant la période d'essai prolongent celle-ci d'une durée identique.

2. Existence de la période d'essai

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles doivent figurer expressément dans la lettre d'engagement ou dans le contrat de travail.

3. Durée de la période d'essai

Les signataires rappellent qu'aucun lien n'existe – ni ne doit être établi – entre les catégories servant à la détermination de la durée des périodes d'essai et la composition des collèges sur la base desquels sont organisées les élections professionnelles.

La durée de la période d'essai est librement fixée de gré à gré par les parties au contrat de travail, sous les réserves suivantes :

- la durée maximale de la période d'essai du contrat de travail à durée déterminée est fixée conformément à la loi ;
- la durée maximale initiale de la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée ne peut être supérieure aux durées suivantes :
 - 2 mois pour les salariés classés aux niveaux I à III (coefficients 140 à 240), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
 - 3 mois pour les salariés classés aux niveaux IV et V (coefficients 255 à 365), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

En application de l'article L. 1243-11, alinéa 3, du code du travail, lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, la relation contractuelle de travail se poursuit avec la même entreprise, la durée de ce contrat à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat.

En application de l'article L. 1251-38, alinéa 2, du code du travail, lorsque, après une mission de travail temporaire, l'entreprise utilisatrice embauche le salarié mis à sa disposition par l'entreprise de travail temporaire, la durée des missions effectuées par l'intéressé dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant l'embauche, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat de travail.

En application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, lorsque l'entreprise utilisatrice continue de faire travailler un salarié temporaire après la fin de sa mission sans avoir conclu avec lui un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition, ce salarié est réputé lié à l'entreprise utilisatrice par un contrat de travail à durée indéterminée. L'ancienneté du salarié, appréciée en tenant compte du premier jour de sa mission au sein de cette entreprise, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

Sans préjudice des trois alinéas précédents, lorsque, au cours des 6 mois précédant son embauche, le salarié a occupé, dans l'entreprise, la même fonction, dans le cadre d'un ou plusieurs contrats de travail à durée déterminée ou d'une ou plusieurs missions de travail temporaire, la durée de ces contrats à durée déterminée et de ces missions de travail temporaire sont déduites de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

En application de l'article L. 1221-24 du code du travail, en cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée

de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

4. Renouvellement de la période d'essai

La période d'essai du contrat de travail à durée déterminée n'est pas renouvelable.

La période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée des salariés classés aux niveaux I et II (coefficients 140 à 190), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, n'est pas renouvelable.

Sans préjudice de l'alinéa précédent, la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée peut être renouvelée une fois, du commun accord des parties et pour une durée librement fixée de gré à gré entre elles. Toutefois, la durée du renouvellement de la période d'essai ne peut excéder celle de la période d'essai initiale. En tout état de cause, la durée totale de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut être supérieure à :

- 3 mois pour les salariés classés au niveau III (coefficients 215 à 240), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
- 4 mois pour les salariés classés au niveau IV (coefficients 255 à 285), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
- 5 mois pour les salariés classés au niveau V (coefficients 305 à 365), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

En application de l'article L. 1221-24 du code du travail, lorsque le salarié a été embauché à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite non seulement de la période d'essai initiale, mais encore de la durée du renouvellement éventuel de celle-ci, sans que cela ait pour effet de réduire la durée totale de la période d'essai convenue, renouvellement compris, de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

La période d'essai ne peut être renouvelée que si cette possibilité a été expressément prévue par la lettre d'engagement ou par le contrat de travail.

5. Cessation de la période d'essai

En application de l'article L. 1221-25 du code du travail, la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

En cas d'inobservation par l'employeur de tout ou partie du délai de prévenance, la cessation du contrat de travail intervient, au plus tard, le dernier jour de la période d'essai. Le salarié bénéficie alors d'une indemnité de prévenance dont le montant est égal aux rémunérations qu'il aurait perçues s'il avait travaillé pendant la partie du délai de prévenance qui n'a pas été exécutée.

a) Cessation à l'initiative de l'employeur

Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail, en cours ou au terme de la période d'essai, il est tenu de respecter, à l'égard du salarié, un délai de prévenance dont la durée ne peut être inférieure aux durées suivantes :

- 48 heures au cours du premier mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Ces délais de prévenance sont applicables au contrat de travail à durée déterminée lorsque la durée de la période d'essai convenue est d'au moins 1 semaine.

Lorsque le délai de prévenance est d'au moins 2 semaines, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi, en une ou plusieurs fois, en accord avec l'employeur, pour les durées suivantes :

- 25 heures pour un délai de prévenance de 2 semaines ;
- 50 heures pour un délai de prévenance de 1 mois.

Ces absences n'entraînent pas de réduction de salaire. Elles cessent d'être autorisées dès que l'intéressé a trouvé un emploi. Les heures peuvent, avec l'accord de l'employeur, être bloquées.

Après 45 jours de période d'essai, le salarié dont le contrat de travail a été rompu par l'employeur et qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi peut quitter l'entreprise, avant l'expiration du délai de prévenance, sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai.

b) Cessation à l'initiative du salarié

Lorsque le salarié met fin au contrat de travail, en cours ou au terme de la période d'essai, il est tenu de respecter, à l'égard de l'employeur, un délai de prévenance qui ne peut être supérieur aux durées suivantes :

- 24 heures, ou 1 jour ouvré, en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures, ou 2 jours ouvrés, pour une présence d'au moins 8 jours.

Ce délai peut être écourté par accord des parties. »

Article 41

Révision d'un article du titre II « Avenant OATAM »

Le paragraphe 1 de l'article 3 « Embauchage » est rédigé comme suit :

« Au moment de l'embauche, tout engagement est constaté par l'établissement d'un contrat de travail ou par une lettre d'engagement notifiant :

- l'emploi ;
- le niveau, l'échelon et le coefficient hiérarchique dans la classification ;
- la rémunération réelle convenue ;
- éventuellement l'énumération des avantages en nature ;
- la durée du travail appliquée ;
- le ou les lieux où doit être exercé l'emploi ;
- la période d'essai éventuellement convenue. »

Article 42

Révision d'un article du titre II « Avenant OATAM »

L'intitulé de l'article 4 est rédigé comme suit : « Parentalité ».

Les paragraphes 1 à 3 de l'article 4 « Parentalité » sont supprimés.

Article 43

Révision d'un article du titre II « Avenant OATAM »

L'intitulé de l'article 4 A est rédigé comme suit : « Démission pour élever un enfant ».

L'article 4 A « Démission pour élever un enfant » est rédigé comme suit :

« A. – Démission pour élever un enfant

Les salariés désirant élever leur enfant auront droit de résilier leur contrat de travail et de bénéficier d'une priorité de réembauche conformément aux articles L. 1225-66 et L. 1225-67 du code du travail. »

Article 44

Révision d'un article du titre II « Avenant OATAM »

L'intitulé de l'article 4 B est rédigé comme suit : « Congé parental d'éducation. – Travail à temps partiel ».

L'article 4 B « Congé parental d'éducation. – Travail à temps partiel » est rédigé comme suit :

« B. – Congé parental d'éducation. – Travail à temps partiel

Tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé parental d'éducation ou d'une réduction de sa durée de travail conformément aux dispositions des articles L. 1225-47 et suivants du code du travail. »

Article 45

Révision d'un article du titre II « Avenant OATAM »

L'article 4 C « Congé pour soigner un enfant malade » est rédigé comme suit :

« C. – Congé pour soigner un enfant malade

1. Il pourra être accordé à l'un ou l'autre des parents, sur présentation d'un certificat médical et d'une attestation de l'employeur du conjoint, un congé non payé pour soigner un enfant malade dont il a la charge. Le certificat médical devra préciser la durée du congé et la nécessité de la présence de la mère ou du père auprès de l'enfant.

2. Le salarié dont l'enfant à charge est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants bénéficie d'un congé de présence parentale conformément à l'article L. 1225-62 du code du travail. »

Article 46

Révision d'un article du titre II « Avenant OATAM »

L'intitulé de l'article 5 est rédigé comme suit : « Travail des femmes enceintes ».

L'article 5 « Travail des femmes enceintes » est rédigé comme suit :

« Article 5

Travail des femmes enceintes

1. Les conditions particulières de travail des femmes dans les industries des métaux sont réglées conformément à la loi et aux dispositions conventionnelles, et notamment aux dispositions suivantes.

2. Le changement de poste des femmes enceintes est régi par les articles L. 1225-7 et suivants du code du travail.

3. Les établissements prendront les dispositions nécessaires pour éviter aux femmes enceintes toute bousculade, tant aux vestiaires qu'aux entrées et sorties du personnel.

4. Dans tous les cas où la nature du travail sera compatible avec la station assise, continue ou intermittente, un siège approprié sera mis à la disposition de chaque salariée.

5. A partir du troisième mois de grossesse, les femmes enceintes bénéficieront d'une prise de poste différée et d'une sortie anticipée, de 5 minutes chacune, sans perte de rémunération, sauf si elles bénéficient déjà d'horaires individualisés.

Elles bénéficieront par ailleurs d'un temps de pause, sans perte de salaire.

Cette pause, qui vient compléter l'éventuelle pause déjà existante, sera d'une durée de 15 minutes le matin et 15 minutes l'après-midi, à condition que la durée de travail effectif au cours de la demi-journée concernée soit d'au moins 3 h 30 consécutives. Elle sera d'une durée de 20 minutes à compter du septième mois de grossesse. »

Article 47

Révision d'un article du titre II « Avenant OATAM »

Les paragraphes 2 et 3 de l'article 6 A « Période des congés » sont rédigés comme suit :

« 2. La fixation de la période des congés est arrêtée par l'employeur qui consultera le comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués du personnel. Pour le congé principal, la décision sera portée à la connaissance du personnel avant le 1^{er} mars en cas de congés par roulement.

3. Dans le cas de fermeture de l'entreprise ou établissement, les dates du congé principal seront fixées 2 mois à l'avance. »

Article 48

Révision d'un article du titre II « Avenant OATAM »

Les paragraphes 3 et 4 de l'article 6 B « Durée des congés » sont rédigés comme suit :

« 3. Sont notamment considérées comme périodes de travail effectif pour le calcul de la durée du congé :

- les journées de congé payé de la période précédente ;
- les périodes de repos compensateur de remplacement et de contrepartie sous forme de repos octroyée dans le cadre de la réalisation d'heures supplémentaires ;
- les périodes de congé maternité, paternité ou d'adoption ;
- les jours de réduction du temps de travail prévus à l'article 4 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie modifié ;
- les absences pour soigner un enfant malade prévues à l'article 4 du présent avenant ;
- la journée d'appel de préparation à la défense ;
- les périodes de congé de formation économique, sociale et syndicale ;
- les périodes de congé de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse ;
- les périodes de formation professionnelle suivies sur le temps de travail dans le cadre du plan de formation ;
- les périodes limitées à une durée ininterrompue de 1 an pendant lesquelles l'exécution du travail est suspendue pour cause d'accident du travail, de trajet ou de maladie professionnelle ;
- les absences reconnues pour maladie ou accident (autres que maladie professionnelle ou accident du travail) dans la limite d'une durée totale de 3 mois par an. Un même arrêt ne peut donner lieu à assimilation au-delà d'une durée de 3 mois ;
- les périodes pendant lesquelles le salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque ;
- les périodes d'absence dans la limite de 20 jours ouvrables prises par les candidats à l'Assemblée nationale ou au Sénat pour participer à la campagne électorale ;
- les absences exceptionnelles rémunérées pour événements familiaux prévus à l'article 8 du présent avenant ;
- les absences exceptionnelles non rémunérées prévues par l'article 9 du présent avenant ;
- la période de délai-congé pendant laquelle l'employeur a dispensé le salarié d'exécuter le travail.

4. La durée du congé principal est réglée conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les salariés totalisant plus de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficieront d'un supplément de congé égal à 1 jour ouvrable, porté à 2 jours après 10 ans, 3 jours après 15 ans et, pour les salariés de 50 ans révolus, 4 jours après 20 ans. Ces jours supplémentaires pourront être effectivement pris par journée entière en accord avec l'employeur, compte tenu des nécessités de service, à condition qu'ils ne soient pas accolés au congé principal. Cependant, ils pourront, en accord avec l'employeur et le salarié, ne pas être effectivement pris et faire l'objet d'une indemnité compensatrice. »

Il est créé à l'article 6 B « Durée des congés » les paragraphes 12 et 13, rédigés comme suit :

« 12. Les salariés de retour d'un congé de maternité prévu à l'article L. 1225-17 ou d'un congé d'adoption prévu à l'article L. 1225-37 du code du travail ont droit à leur congé payé annuel, quelle que soit la période de congé payé retenue, par accord collectif ou par l'employeur, pour le personnel de l'entreprise. »

13. Lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels au cours de la période prévue par le code du travail ou une convention collective, en raison d'absences liées à une maladie, les congés payés acquis peuvent être reportés après la date de la reprise du travail si celle-ci intervient au plus tard dans les 24 mois suivant la fin de ladite période.

A défaut de décision contraire de l'employeur, ces congés seront posés immédiatement au retour du salarié sans que celui-ci puisse prétendre aux congés supplémentaires prévus au paragraphe 7 ci-dessus. »

Article 49

Révision d'un article du titre II « Avenant OATAM »

Le paragraphe 1 de l'article 6 C « Indemnité de congé payé » est rédigé comme suit :

« L'indemnité de congé est égale au 1/10 de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence. Par rémunération totale, on entend celle que le salarié a perçue au cours de la période de référence comme rémunération du travail fourni, à l'exclusion notamment :

- des primes qui correspondent soit à un risque qui ne joue plus durant l'absence, soit à un remboursement de frais (primes de transports, etc.) ;
- des primes d'intéressement versées en application des articles L. 3311-1 et suivants du code du travail et de la participation aux résultats de l'entreprise versée en application des articles L. 3321-1 et suivants du code du travail ;
- des primes et gratifications bénévoles ;
- des primes et gratifications même ayant un caractère obligatoire, mais dont le montant n'est pas affecté pas l'absence du salarié à l'occasion des congés payés (primes de fin d'année, primes de vacances, 13^e mois et gratifications exceptionnelles, etc.). »

Le paragraphe 2 de l'article 6 C « Indemnité de congé payé » est modifié comme suit :

Les termes : « de l'entreprise ou établissement » sont remplacés par : « du salarié ».

Le paragraphe 3 de l'article 6 C « Indemnité de congé payé » est supprimé.

Article 50

Révision d'un article du titre II « Avenant OATAM »

L'article 6 D « Rappel pendant les congés » est rédigé comme suit :

« D. – Rappel pendant les congés »

Dans le cas exceptionnel où un salarié absent pour congé serait rappelé pour les besoins du service, il lui sera accordé un congé supplémentaire dans la limite d'une durée nette de 2 jours et les frais occasionnés par ce rappel lui seront remboursés. »

Article 51

Révision d'un article du titre II « Avenant OATAM »

Le paragraphe 1 de l'article 7 « Jours fériés » est modifié comme suit :

Les termes : « à l'article L. 222-1 du code du travail » sont remplacés par : « aux articles L. 3133-1 et L. 3133-2 du code du travail ».

Article 52

Révision d'un article du titre II « Avenant OATAM »

Le paragraphe 1 de l'article 8 « Absences exceptionnelles pour événement de famille sans perte de rémunération » est rédigé comme suit :

« Tout salarié bénéficie, sur justification, et à la survenance de certains événements familiaux, d'un congé exceptionnel sans réduction de la rémunération et dans les conditions ci-dessous :

Dès l'entrée dans l'établissement :

- mariage/Pacs du salarié : 4 jours ouvrés ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ouvré ;
- Pacs d'un enfant : 1 jour ouvré, limité à un seul congé par enfant ;
- décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs, ou d'un enfant : 5 jours ouvrés ;
- décès du père ou de la mère : 2 jours ouvrés ;
- décès d'un beau-parent (père ou mère du conjoint du salarié concerné ou conjoint du père ou de la mère remarié du salarié) : 1 jour ouvré ;
- décès d'un frère ou d'une sœur, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur : 1 jour ouvré ;
- décès d'un grand-parent ou d'un petit-enfant : 1 jour ouvré ;
- naissance ou adoption : 3 jours ouvrés.

Après 1 an d'ancienneté dans l'établissement ou l'entreprise :

- mariage/Pacs du salarié : 5 jours ouvrés ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ouvrés ;
- Pacs d'un enfant : 2 jours ouvrés, limité à un seul congé par enfant. »

Le paragraphe 3 de l'article 8 « Absences exceptionnelles pour événement de famille sans perte de rémunération » est rédigé comme suit :

« Les événements de famille se situant dans une période de suspension du contrat de travail (congés payés, maladie, etc.) ne donnent pas lieu aux congés précités, sauf lorsqu'il s'agit du mariage du salarié, du décès du conjoint, d'un partenaire d'un Pacs ou d'un enfant. »

Article 53

Révision d'un article du titre II « Avenant OATAM »

Le paragraphe 3 de l'article 9 « Absences exceptionnelles non rémunérées » est modifié comme suit :

Les termes : « de l'article L. 991-8 du code du travail » sont remplacés par : « des articles L. 3142-3 et suivants du code du travail ».

Le paragraphe 5 de l'article 9 « Absences exceptionnelles non rémunérées » est rédigé comme suit :

« Toute absence sans autorisation préalable doit être immédiatement justifiée. Une absence non justifiée, sauf cas de force majeure, dans un délai maximum de 3 jours ouvrés, entraînera l'ouverture d'une procédure disciplinaire pouvant aboutir à une rupture du contrat de travail. »

Article 54

Création d'un article du titre II « Avenant OATAM »

Après l'article 9 « Absences exceptionnelles non rémunérées », il est créé un article 9 *bis* ainsi rédigé :

« Article 9 *bis*
Jurés d'assises

Un employeur ne peut s'opposer au fait qu'un de ses salariés soit juré d'assises.

Le salarié prévient son employeur en lui remettant immédiatement une copie de sa convocation. En contrepartie, l'employeur est tenu de le libérer de ses obligations professionnelles pour le temps de la session d'assises.

L'absence du salarié juré pendant cette période est considérée comme un congé sans solde et son contrat de travail est suspendu durant le temps où il siège. »

Article 55

Révision d'un article du titre II « Avenant OATAM »

L'intitulé de l'article 10 est rédigé comme suit : « Journée défense. – Réserve ».

L'article 10 est rédigé comme suit :

« Article 10

Journée défense. – Réserve

1. Conformément à l'article L. 3142-73 du code du travail, tout salarié âgé de 16 à 25 ans, qui participe à l'appel de préparation à la défense, bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'un jour.

Cette absence exceptionnelle a pour but exclusif de permettre au salarié de participer à l'appel de préparation à la défense. Elle n'entraîne pas de réduction de rémunération. Elle est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée de congé annuel.

2. Pendant les périodes de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, la rémunération sera due, déduction faite de la solde nette perçue par l'intéressé. La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué dans l'entreprise pendant la période militaire, heures supplémentaires et majorations comprises, sous réserve que l'absence du salarié effectuant la période n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail, auquel cas la rémunération correspondant à cette augmentation d'horaire ne lui serait pas due. »

Article 56

Création d'un article du titre II « Avenant OATAM »

Après l'article 10 « Journée défense. – Réserve », il est créé un article 10 *bis* ainsi rédigé :

« Article 10 *bis*

Service national

1. Après 1 mois d'ancienneté, les salariés bénéficieront, sur justification, d'un congé payé, déduction faite de la solde nette perçue, pour participer au stage de présélection militaire dans la limite de 3 jours. La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué dans l'entreprise pendant la période de présélection.

2. Le cas des absences occasionnées par l'accomplissement du service national est réglé selon les dispositions légales et conventionnelles.

3. En ce qui concerne toutefois les jeunes salariés, le départ au service militaire ne constitue pas en lui-même une cause de rupture du contrat de travail. Ce contrat est suspendu pendant la durée légale du service national, telle qu'elle est fixée par la loi sur le recrutement.

4. Les dispositions ci-dessus ne s'appliqueront pas au jeune salarié qui n'aura pas prévenu son employeur de son intention de reprendre son poste lorsqu'il connaîtra la date de sa libération, et au plus tard dans le mois suivant celle-ci.

5. Dans ce cas, l'intéressé sera alors considéré comme démissionnaire à la date de son départ au service militaire.

6. Si le bénéficiaire de la suspension du contrat ne peut être réintégré dans le mois suivant la réception de la lettre par laquelle il a fait connaître son intention de reprendre son emploi, il sera traité comme s'il avait été licencié.

7. Pendant la durée du service national, l'employeur gardera la faculté de licencier les bénéficiaires visés au paragraphe 3 du présent article en cas de licenciement collectif ou de suppression d'emploi. Il devra, dans ce cas, payer l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de congédiement. »

Article 57

Révision d'un article du titre II « Avenant OATAM »

L'intitulé de l'article 11 est rédigé comme suit : « Remplacement temporaire ».

Article 58

Révision d'un article du titre II « Avenant OATAM »

L'intitulé de l'article 11 A est rédigé comme suit : « Remplacement à un poste supérieur ».

Article 59

Révision d'un article du titre II « Avenant OATAM »

L'intitulé de l'article 11 B est rédigé comme suit : « Remplacement à un poste inférieur ».

Article 60

Révision d'un article du titre II « Avenant OATAM »

A l'article 12 A « Mutation », paragraphe unique, il est ajouté un second alinéa ainsi rédigé :

« Tout intéressé ayant présenté sa candidature devra être informé de la suite donnée par l'employeur. En cas de refus, l'entreprise devra en informer le salarié dans un délai minimum et selon des modalités déterminées dans l'entreprise. »

Article 61

Révision d'un article du titre II « Avenant OATAM »

A l'article 12 C « Déclassement », les paragraphes 2 à 4 sont supprimés.

A l'article 12 C « Déclassement », les paragraphes 5 et 6 deviennent respectivement les paragraphes 2 et 3.

A l'article 12 C « Déclassement », le nouveau paragraphe 2 est rédigé comme suit :

« Si le déclassement est accepté par le salarié, il est tenu compte, suivant le cas, des dispositions de l'article 32 de l'accord national professionnel du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi ou de l'article 16 du présent avenant sur les garanties de fin de carrière pour les "ouvriers". »

Article 62

Abrogation d'un article du titre II « Avenant OATAM »

L'article 13 « Travail temporaire » est abrogé.

Article 63

Révision d'un article du titre II « Avenant OATAM »

L'article 14 A « Incidence sur le contrat de travail » est rédigé comme suit :

« A. – Incidence sur le contrat de travail

1. Les absences justifiées ne constituent pas une rupture du contrat de travail du fait du salarié.
2. Cependant, si l'employeur est dans la nécessité de pourvoir au remplacement du salarié absent, il pourra prendre l'initiative de la rupture du contrat de travail en suivant la procédure prévue par

les articles L. 1232-2 et suivants du code du travail. Dans ce cas, le salarié percevra une indemnité de licenciement. Si le préavis ne peut être effectué par le salarié, aucune indemnité ne sera versée à ce titre. Par contre, les indemnités complémentaires prévues à l'article 14 B ci-dessous continueront à lui être versées jusqu'à épuisement de ses droits et sur présentation des bordereaux justificatifs du versement des indemnités journalières par la sécurité sociale.

3. Le contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajet) ou d'une maladie professionnelle est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail provoqué par l'accident de travail ou la maladie professionnelle ainsi que, le cas échéant, pendant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle, conformément aux articles L. 1226-7 et suivants du code du travail.

4. Lorsque le contrat de travail d'un salarié aura été rompu dans les conditions prévues au paragraphe ci-dessus, l'intéressé bénéficiera d'un droit de préférence de réengagement dans la mesure où ses capacités professionnelles correspondront aux exigences du poste à pourvoir. »

Article 64

Révision d'un article du titre II « Avenant OATAM »

Le paragraphe 1 de l'article 14 B « Indemnisation » est rédigé comme suit :

« Après 1 an d'ancienneté telle que définie par l'article 23, paragraphe 2, du titre I^{er} « Clauses générales » de la présente convention, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constaté(e) par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, l'intéressé bénéficiera des dispositions suivantes, à condition :

- d'avoir justifié dans les 3 jours ouvrables de cette incapacité ;
- d'être pris en charge par la sécurité sociale, le délai de carence de 3 jours prévus par cette dernière étant considéré comme pris en charge, d'une part, pour les arrêts inférieurs à 4 jours, d'autre part, pour les arrêts supérieurs à 3 jours, à condition que la prise en charge par la sécurité sociale soit effective ;
- d'être soigné sur le territoire français, dans un pays de l'Union européenne ou dans un pays signataire d'une convention bilatérale de sécurité sociale. En cas de déplacement pour motif de service dans un autre pays, il sera fait application des dispositions du chapitre VII de l'accord national professionnel du 26 février 1976 sur les conditions de déplacement. »

Article 65

Révision d'un article du titre II « Avenant OATAM »

Le paragraphe 1 de l'article 15 « Maternité. – Adoption » est modifié comme suit :

Les termes : « articles L. 122-26 et suivants » sont remplacés par : « articles L. 1225-17 et suivants ».

Les termes : « L. 224-1 et suivants du code du travail » sont remplacés par : « L. 1225-29 et suivants du code du travail ».

Article 66

Révision d'un article du titre II « Avenant OATAM »

Le paragraphe 2 de l'article 16 « Garantie de fin de carrière pour les ouvriers » est rédigé comme suit :

« Au cas où l'ouvrier ne pourrait plus, en raison de son inaptitude constatée par le médecin du travail, tenir l'emploi qu'il occupait, l'employeur mettra tout en œuvre pour rechercher la possibilité d'aménager le poste de travail à l'intéressé. »

Le paragraphe 4 de l'article 16 « Garantie de fin de carrière pour les ouvriers » est rédigé comme suit :

« A défaut de pouvoir aménager le poste de travail, l'employeur mettra tout en œuvre pour rechercher s'il existe un poste disponible de même classification et de même salaire de base hors primes, où l'intéressé serait susceptible d'être employé, après avoir exploité toutes les possibilités de formation complémentaire résultant de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, pour lequel il bénéficiera d'une priorité. »

Le paragraphe 8 de l'article 16 « Garantie de fin de carrière pour les ouvriers » est rédigé comme suit :

« Enfin, l'intéressé bénéficiera d'une priorité d'accès à un emploi disponible comportant un classement et un salaire équivalant à ceux de son précédent emploi et pour lequel il aura montré ses aptitudes professionnelles, au besoin après avoir exploité toutes les possibilités de formation complémentaire résultant de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnels. »

Article 67

Abrogation d'un article du titre II « Avenant OATAM »

L'article 17 « Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes » est abrogé.

Article 68

Révision d'un article du titre II « Avenant OATAM »

L'intitulé de l'article 18 B est rédigé comme suit : « Rémunérations annuelles garanties (RAG) ».

L'article 18 B « Rémunérations annuelles garanties (RAG) » est rédigé comme suit :

« 1. Dans le champ d'application de la présente convention collective, et en application de l'accord national du 17 janvier 1991, les rémunérations annuelles garanties (RAG), correspondant aux coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, feront l'objet d'au moins une négociation annuelle en vue de leur fixation par accord collectif d'une valeur nominale par échelon ou coefficient.

2. Les rémunérations annuelles garanties (RAG) sont des rémunérations brutes dont le montant, fixé par accord collectif, constitue le barème figurant en annexe III à la présente convention.

3. Les RAG sont des rémunérations brutes annuelles au-dessous desquelles aucun salarié de plus de 18 ans ne peut être payé, quelle que soit la forme de rémunération, à l'exception des contrats de formation en alternance régis par l'accord national du 1^{er} juillet 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

4. Dans tous les cas où les jeunes salariés âgés de moins de 18 ans effectuent des travaux habituellement confiés à des adultes, ces jeunes salariés, sont rémunérés selon les RAG établies pour le personnel adulte effectuant ces mêmes travaux, à l'exception des contrats de formation en alternance régis par l'accord national du 1^{er} juillet 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

5. Abrogé.

6. Les RAG sont fixées pour la durée légale du travail, leur montant devra être adapté à l'horaire de travail effectif et en conséquence supporter l'ensemble des majorations pour heures supplémentaires.

7. Pour la comparaison annuelle avec le barème des RAG, des sommes réellement perçues par les salariés, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires annuels, à l'exception :

- de la prime d'ancienneté prévue par la présente convention collective ;
- des majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres prévus à l'annexe IV de la présente convention collective ;
- des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;

- des sommes découlant de la participation ou de l'intéressement au sens de la législation ;
 - des sommes ayant le caractère de remboursement de frais, qui de ce fait ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale.
8. Les RAG incluent les compensations financières dues pour les réductions de la durée du travail.
9. Les RAG n'ont pas à supporter les majorations de 5 % pour les ouvriers et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier résultant de l'accord national du 4 avril 1980.
10. Dans le champ d'application de la présente convention collective, les RAG seront majorées de 3 % pour les ouvriers et de 5 % pour les agents de maîtrise d'atelier.
11. Le barème des RAG devra distinguer, d'une part, les RAG de référence et, d'autre part, les RAG majorées de 3 % applicables aux ouvriers et les RAG majorées de 5 % applicables aux agents de maîtrise d'atelier.
12. Pour toute année incomplète, les RAG s'appliquent *pro rata temporis*.
13. Conformément aux dispositions de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie modifié, la rémunération des salariés en forfait en jours sur l'année ne peut être inférieure à la RAG correspondant au classement de l'intéressé pour la durée légale du travail majorée de 30 %. »

Article 69

Révision d'un article du titre II « Avenant OATAM »

L'article 19 « Paiement au mois » est rédigé comme suit :

« Article 19

Paiement au mois

1. Les salariés sont payés une fois par mois, leur rémunération étant indépendante, pour un horaire déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois. La rémunération réelle mensuelle des salariés à temps complet est établie sur la base de la durée légale du travail, ou de la durée collective inférieure, mensualisée. En cas de rémunération variable, celle-ci résultera des modalités appliquées dans l'établissement.
2. La rémunération est adaptée à l'horaire réel ; les majorations des heures effectuées au-dessus de la durée légale du travail sont calculées conformément aux dispositions légales et conventionnelles, à moins que l'intéressé ne soit rémunéré par un forfait mensuel incluant ces majorations. »

Article 70

Révision d'un article du titre II « Avenant OATAM »

Le paragraphe 4 de l'article 20 « Prime d'ancienneté » est rédigé comme suit :

« En application de l'article 18 A, paragraphe 3 du présent avenant, le montant de la prime d'ancienneté varie avec l'horaire de travail et supporte les majorations pour heures supplémentaires. »

A l'article 20 « Prime d'ancienneté », il est ajouté un paragraphe 5 ainsi rédigé :

« Conformément aux dispositions de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie modifié, la prime d'ancienneté des salariés en forfait en jours sur l'année est majorée de 30 %. »

Article 71

Révision d'un article du titre II « Avenant OATAM »

Le paragraphe 3 de l'article 22 « Majorations des heures de nuit, dimanche et jours fériés » est rédigé comme suit :

« Les majorations ci-dessus intègrent forfaitairement les majorations légales pour heures supplémentaires rappelées à l'article 21 dans la limite de 7 heures hebdomadaires.

Elles ne sont pas intégrées dans le taux horaire servant de base au calcul de ces heures supplémentaires. »

Article 72

Révision d'un article du titre II « Avenant OATAM »

Le paragraphe 2 de l'article 23 « Travail continu et travail en équipes successives » est modifié comme suit :

Les termes « base mensuelle 169 heures » sont supprimés.

Article 73

Révision d'un article du titre II « Avenant OATAM »

Le paragraphe 2 du 3, de l'article 24 « Indemnités de panier » est modifié comme suit :

Les termes « n° III » sont remplacés par « n° IV ».

Article 74

Révision d'un article du titre II « Avenant OATAM »

A l'article 25 « Majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres », le paragraphe 3 est modifié comme suit :

Les termes « n° III » sont remplacés par « n° IV ».

A l'article 25 « Majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres », il est ajouté un paragraphe 5 ainsi rédigé :

« Lorsque ces travaux seront effectués de façon pérenne ou récurrente, s'inscrivant dans le cadre législatif et réglementaire en vigueur, l'employeur invite les représentants du personnel intéressés à échanger sur le sujet. »

Article 75

Révision d'un article du titre II « Avenant OATAM »

L'article 26 « Rémunérations des pertes de temps dues a une cause indépendante de la volonté du salarié » est rédigé comme suit :

« Article 26

Rémunérations des pertes de temps dues à une cause indépendante de la volonté du salarié

1. En cas de perte de temps due à une cause indépendante de la volonté du salarié, ou de l'entreprise, pendant l'exécution du travail (arrêt de distribution d'énergie, attente de pièces ou de matières, arrêt ou accident de machine, etc.), en vue de réduire la période d'inactivité du salarié concerné, la direction essaiera de lui procurer un autre travail qui permettrait de lui maintenir sa rémunération.

2. Si, après avoir examiné les possibilités d'emploi dans l'entreprise, la direction décide de faire partir les salariés pendant le temps nécessaire à la remise en route du travail, elle sera habilitée à le faire et, dans ce cas, devra prévoir dans toute la mesure du possible la récupération des heures perdues dans la limite permise par la législation en vigueur et, en particulier, par les articles R. 3122-4 et suivants du code du travail. »

Article 76

Révision d'un article du titre II « Avenant OATAM »

Le paragraphe 1 de l'article 27 « Bulletin de paye » est modifié comme suit :

Les termes : « aux articles L. 143-3 et R. 143-2 du code du travail » sont remplacés par : « aux articles L. 3243-1 et suivants et R. 3243-1 et suivants du code du travail ».

Le paragraphe 2 de l'article 27 « Bulletin de paye » est rédigé comme suit :

« Le bulletin de paye doit comporter notamment les mentions suivantes :

- le nom et l'adresse de l'employeur ou la dénomination de l'établissement et son adresse ;
- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale, le numéro sous lequel ces cotisations sont versées (numéro SIRET de l'établissement) ;
- le numéro de la nomenclature des activités économiques (code APE) caractérisant l'activité de l'entreprise ou de l'établissement ;
- les nom et prénom de l'intéressé ;
- son emploi suivi du niveau et de l'échelon dans la classification ;
- les heures au temps, les heures au rendement, les heures supplémentaires ;
- le nombre d'heures de travail auquel se rapporte la rémunération versée en mentionnant séparément, le cas échéant, celles qui sont payées au taux normal et, pour celles qui comportent une majoration, le ou les taux de majoration appliqués et le nombre d'heures correspondant ;
- le nombre de jours de travail auquel se rapporte la rémunération versée en cas de convention de forfait en jours sur l'année ;
- la nature et le montant des diverses primes et indemnités s'ajoutant à la rémunération, notamment la prime d'ancienneté ;
- le nombre d'heures chômées et payées au titre du chômage partiel (cette indication étant portée éventuellement sur un bulletin annexe) ;
- le montant de la rémunération brute ;
- la nature et le montant des déductions à opérer sur cette rémunération brute ;
- le cas échéant, les acomptes déjà perçus ;
- le montant de la rémunération nette effectivement perçue par le salarié intéressé ;
- la date du paiement de la rémunération. »

Le paragraphe 4 de l'article 27 « Bulletin de paye » est rédigé comme suit :

« Le salarié est régulièrement informé de ses droits acquis en matière de repos compensateur sur son bulletin de paye ou sur une fiche annexée au bulletin, qui indique le nombre d'heures de repos portées au crédit de l'intéressé. Dès que ce nombre atteint 7 heures, ce document comporte, en outre, une mention notifiant l'ouverture du droit et rappelant le délai maximum de 6 mois suivant l'ouverture du droit pour prendre le repos compensateur conformément à l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie et sous réserve des cas de report définis aux articles D. 3121-12 et D. 3121-13 du code du travail. »

Article 77

Révision d'un article du titre II « Avenant OATAM »

Le paragraphe 1 de l'article 28.1 « Durée du préavis » est rédigé comme suit :

« 1. Sauf dans le cas de force majeure, de faute grave, ou de faute lourde, les préavis, après la période d'essai, hors en cas départ à la retraite, sont les suivants :

Rupture du fait du salarié

CLASSIFICATION	DÉLAI
Niveau I	2 semaines
Niveaux II, III	1 mois

Niveau IV	2 mois
Niveau V	3 mois

Rupture du fait de l'employeur

PRÉSENCE continue	CLASSIFICATION	DÉLAI
< 6 mois	Niveau I	2 semaines
	Niveaux II, III	1 mois
	Niveau IV	2 mois
	Niveau V	3 mois
6 mois et < 2 ans	Niveaux I, II, III	1 mois
	Niveau IV	2 mois
	Niveau V	3 mois
2 ans	Niveaux I, II, III, IV	2 mois
	Niveau V	3 mois

A l'article 28.1 « Durée du préavis », il est ajouté, après le paragraphe 1, un paragraphe 1 *bis* ainsi rédigé :

« Départ à la retraite

En cas de départ volontaire à la retraite ou de mise à la retraite, la partie à l'origine de la rupture du contrat respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, pour une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification du départ à la retraite ;
- 2 mois, pour une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification du départ à la retraite. »

Le paragraphe 4 de l'article 28.1 « Durée du préavis » est rédigé comme suit :

« En application de l'article D. 3141-4 du code du travail, les congés payés ne peuvent pas coïncider avec les périodes de préavis, sauf accord des parties. »

Article 78

Révision d'un article du titre II « Avenant OATAM »

Les paragraphes 1 et 2 de l'article 28.2 « Cas d'inobservation du préavis » sont rédigés comme suit :

« 1. Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur, ce dernier devra au salarié une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir, sur la base de l'horaire hebdomadaire pratiqué pendant la durée du préavis.

Dans le cas d'inobservation du préavis par le salarié, ce dernier devra à l'employeur une indemnité correspondant au préjudice subi.

2. En cas de licenciement et lorsque la moitié du préavis aura été exécutée, le salarié licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du préavis sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation de ce délai. Avant que la moitié de la période de préavis ne soit écoulée, l'intéressé licencié pourra, en accord avec son employeur, quitter l'établissement dans les mêmes conditions pour occuper un nouvel emploi. »

Article 79

Révision d'un article du titre II « Avenant OATAM »

Le paragraphe 4 de l'article 28.3 « Temps accordé pour rechercher un emploi » est rédigé comme suit :

« A défaut d'accord entre l'intéressé et son employeur, les heures pour recherche d'emploi se répartissent sur les journées de travail à raison de 4 heures par jour fixées alternativement : un jour au gré de l'intéressé, un jour au gré de l'employeur. »

Article 80

Révision d'un article du titre II « Avenant OATAM »

L'article 29 « Rupture avant l'échéance du terme du contrat à durée déterminée » est rédigé comme suit :

« Article 29

Rupture avant l'échéance du terme du contrat à durée déterminée

1. Sauf dans le cas de force majeure, de faute grave, de faute lourde, d'incapacité médicalement constatée ou de résolution judiciaire, la rupture anticipée du contrat à durée déterminée, après la période d'essai, à l'initiative de l'employeur, donne droit, pour le salarié, à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat. En outre, et le cas échéant, le salarié pourra prétendre à l'indemnité de fin de contrat prévue par la législation en vigueur.

2. Sauf en cas de force majeure, de conclusion d'un contrat à durée indéterminée dans une autre entreprise, ou de mutation du conjoint, la rupture anticipée du contrat à durée déterminée à l'initiative du salarié ouvre droit, pour l'employeur, à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi.

3. Conformément à l'article L. 1243-2 du code du travail, lorsque le contrat de travail à durée déterminée est rompu avant l'échéance du terme à l'initiative du salarié, lorsque celui-ci justifie de la conclusion d'un contrat à durée indéterminée, le salarié est alors tenu, sauf accord des parties, de respecter un préavis dont la durée est calculée à raison de 1 jour par semaine compte tenu :

1° De la durée totale du contrat, renouvellement inclus, lorsque celui-ci comporte un terme précis ;

2° De la durée effectuée lorsque le contrat ne comporte pas un terme précis.

Le préavis ne peut excéder 2 semaines.

Le salarié est tenu de respecter ce même préavis lorsque la rupture anticipée est justifiée par la mutation du conjoint. »

Article 81

Révision d'un article du titre II « Avenant OATAM »

L'article 30 « Indemnité de licenciement » est rédigé comme suit :

« Article 30

Indemnité de licenciement

L'indemnité de licenciement est régie conformément aux dispositions de l'article 10 de l'accord national de mensualisation du 10 juillet 1970, telles que modifiées par l'avenant du 21 juin 2010.

Le salarié licencié alors qu'il compte, à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, une année d'ancienneté au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Le taux de cette indemnité et ses conditions d'attribution sont fixés comme suit :

ANCIENNETÉ du salarié	MONTANT de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)	ANCIENNETÉ du salarié	MONTANT de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)
≥ 1 an < 2 ans	0,4	≥ 28 ans < 29 ans	8,4
≥ 2 ans < 3 ans	0,6	≥ 29 ans < 30 ans	8,7
≥ 3 ans < 4 ans	0,8	≥ 30 ans < 31 ans	9,0
≥ 4 ans < 5 ans	1,0	≥ 31 ans < 32 ans	9,4
≥ 5 ans < 6 ans	1,2	≥ 32 ans < 33 ans	9,7
≥ 6 ans < 7 ans	1,4	≥ 33 ans < 34 ans	10,0
≥ 7 ans < 8 ans	1,6	≥ 34 ans < 35 ans	10,4
≥ 8 ans < 9 ans	1,8	≥ 35 ans < 36 ans	10,7
≥ 9 ans < 10 ans	2,0	≥ 36 ans < 37 ans	11,0
≥ 10 ans < 11 ans	2,2	≥ 37 ans < 38 ans	11,4
≥ 11 ans < 12 ans	2,7	≥ 38 ans < 39 ans	11,7
≥ 12 ans < 13 ans	3,0	≥ 39 ans < 40 ans	12,0
≥ 13 ans < 14 ans	3,4	≥ 40 ans < 41 ans	12,4
≥ 14 ans < 15 ans	3,7	≥ 41 ans < 42 ans	12,7
≥ 15 ans < 16 ans	4,0	≥ 42 ans < 43 ans	13,0
≥ 16 ans < 17 ans	4,4	≥ 43 ans < 44 ans	13,4
≥ 17 ans < 18 ans	4,7	≥ 44 ans < 45 ans	13,7
≥ 18 ans < 19 ans	5,0	≥ 45 ans < 46 ans	14,0
≥ 19 ans < 20 ans	5,4	≥ 46 ans < 47 ans	14,4
≥ 20 ans < 21 ans	5,7	≥ 47 ans < 48 ans	14,7
≥ 21 ans < 22 ans	6,0	≥ 48 ans < 49 ans	15,0
≥ 22 ans < 23 ans	6,4	≥ 49 ans < 50 ans	15,4
≥ 23 ans < 24 ans	6,7	≥ 50 ans < 51 ans	15,7
≥ 24 ans < 25 ans	7,0	≥ 51 ans < 52 ans	16,0
≥ 25 ans < 26 ans	7,4	≥ 52 ans < 53 ans	16,4
≥ 26 ans < 27 ans	7,7	≥ 53 ans < 54 ans	16,7
≥ 27 ans < 28 ans	8,0	≥ 54 ans < 55 ans	17,0

Pour l'application du tableau ci-dessus, l'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du préavis, exécuté ou non. Toutefois, la première année d'ancienneté, qui ouvre le droit à l'indemnité de licenciement, est appréciée à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement.

Les circonstances entraînant la suspension du contrat de travail, en vertu de dispositions législatives, d'une convention ou d'un accord collectif, de stipulations contractuelles, d'un usage d'entreprise ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, ne rompent pas l'ancienneté du salarié appréciée pour la détermination du droit à l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, par dérogation à l'article 23 des "Clauses générales" de la présente convention collective, si la durée continue de la période de suspension est supérieure à 1 an, elle n'entre pas en compte pour la détermination de la durée d'ancienneté exigée pour bénéficier de l'indemnité de licen-

ciement, à moins que cette période de suspension n'ait été assimilée, par la disposition dont elle résulte, à une période de travail pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Par dérogation à l'article 23 des "Clauses générales" de la présente convention collective, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;
- la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice, en cas de coupure de la relation de travail entre la dernière mission et l'embauche ;
- la durée de la dernière mission de travail temporaire effectuée par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, dans la limite de 18 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice en cas de poursuite de la relation de travail à l'issue de la mission ;
- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

Les signataires précisent qu'il n'y a pas lieu d'ajouter, aux différents montants de l'indemnité de licenciement prévus par le tableau ci-dessus, un complément d'indemnité au titre des éventuelles années incomplètes d'ancienneté. En effet, pour l'établissement du tableau et afin de tenir compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines, il a été ajouté forfaitairement, à la valeur de l'indemnité de licenciement correspondant à chaque nombre d'années pleines (égale au produit de ce nombre d'années pleines par 1/5 de mois, et par 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans), la valeur de 11/12 de 1/5 de mois, ainsi que, au-delà de 10 ans, la valeur de 11/12 de 2/15 de mois.

L'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus est calculée sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération des 12 derniers mois de présence de l'intéressé précédant la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période. La rémunération prise en considération inclut tous les éléments de salaire dus au salarié en vertu du contrat de travail, d'un usage d'entreprise, d'un engagement unilatéral de l'employeur ou d'un accord collectif. En cas de suspension du contrat de travail, pour quelque cause que ce soit, au cours des 12 mois, il est retenu, au titre de chacune de ces périodes de suspension, la valeur de la rémunération que le salarié aurait gagnée s'il avait travaillé durant la période de suspension considérée, à l'exclusion de toutes les sommes destinées à se substituer aux salaires perdus – telles que les indemnités de maladie – éventuellement perçues par l'intéressé au titre de la période de suspension.

Les signataires de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 portant modernisation du marché du travail ont entendu que le montant de l'indemnité de licenciement soit identique quel que soit le motif – économique ou personnel – du licenciement. En conséquence, et conformément à l'article 10 précité de l'accord national du 10 juillet 1970 sur la mensualisation, la majoration de 20 % prévue par l'article 37 de l'accord national du 12 juin 1987 sur la sécurité de l'emploi n'est pas applicable à l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. »

Article 82

Création d'un article du titre II « Avenant OATAM »

Après l'article 30 « Indemnité de licenciement », il est ajouté un article 30 *bis* « Indemnité de rupture conventionnelle » ainsi rédigé :

« Article 30 *bis*

Indemnité de rupture conventionnelle

En cas de rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée, dans les conditions prévues par les articles L. 1237-11 et suivants du code du travail, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle prévue par l'article L. 1237-13, alinéa 1, du code du travail n'est pas inférieure à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 30 ci-dessus. Elle est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux articles L. 1234-9, L. 1234-11, R. 1234-1 et R. 1234-2 du code du travail. »

Article 83

Révision d'un article du titre II « Avenant OATAM »

L'intitulé de l'article 31 est rédigé comme suit : « Indemnité de départ volontaire à la retraite ».

L'article 31 est rédigé comme suit :

« Article 31

Départ volontaire à la retraite

1. Constitue un départ volontaire à la retraite le fait par un salarié de résilier unilatéralement son contrat de travail à durée indéterminée pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

Le départ volontaire à la retraite ne constitue pas une démission.

2. Indemnité de départ à la retraite.

Le départ volontaire à la retraite ouvre droit pour le salarié à une indemnité de départ à la retraite, qui ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 1/2 mois après 2 ans ;
- 1 mois après 5 ans ;
- 2 mois après 10 ans ;
- 3 mois après 20 ans ;
- 4 mois après 30 ans ;
- 5 mois après 35 ans ;
- 6 mois après 40 ans.

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite est le même que celui servant au calcul de l'indemnité de licenciement. L'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du délai de prévenance, exécuté ou non.

Par dérogation à l'article 23 des "Clauses générales" de la présente convention collective, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;

- la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice, en cas de coupure de la relation de travail entre la dernière mission et l'embauche ;
- la durée de la dernière mission de travail temporaire effectuée par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, dans la limite de 18 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice en cas de poursuite de la relation de travail à l'issue de la mission ;
- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition. »

Article 84

Création d'un article du titre II « Avenant OATAM »

Après l'article 31 « Indemnité de départ volontaire à la retraite », il est ajouté un article 31 *bis* « Indemnité de mise à la retraite » ainsi rédigé :

« Article 31 bis

Indemnité de mise à la retraite

1. Constitue une mise à la retraite le fait par un employeur de résilier unilatéralement, dans les conditions et sous les réserves prévues par l'article L. 1237-5 du code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié.

La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement.

2. Indemnité de mise à la retraite.

La mise à la retraite ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de mise à la retraite.

En application de l'article L. 1237-7 du code du travail, l'indemnité de mise à la retraite est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux articles L. 1234-9, L. 1234-11, R. 1234-1 et R. 1234-2 du code du travail.

En tout état de cause, l'indemnité de mise à la retraite ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 1/2 mois après 2 ans ;
- 1 mois après 5 ans ;
- 2 mois après 10 ans ;
- 3 mois après 20 ans ;
- 4 mois après 30 ans ;
- 5 mois après 35 ans ;
- 6 mois après 40 ans.

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite est le même que celui servant au calcul de l'indemnité de licenciement. L'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du délai de prévenance, exécuté ou non.

Par dérogation à l'article 23 des "Clauses générales" de la présente convention collective, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;

- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;
- la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice, en cas de coupure de la relation de travail entre la dernière mission et l'embauche ;
- la durée de la dernière mission de travail temporaire effectuée par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, dans la limite de 18 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice en cas de poursuite de la relation de travail à l'issue de la mission ;
- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition. »

Article 85

Révision d'un article du titre II « Avenant OATAM »

Le paragraphe 4 de l'article 32 « Clause de non-concurrence » est rédigé comme suit :

« Cette interdiction ne sera valable que si elle a comme contrepartie, pendant la durée de non-concurrence, une indemnité mensuelle spéciale qui sera au moins égale aux 5/10 de la moyenne mensuelle de la rémunération brute du salarié au cours de ses 3 derniers mois de présence dans l'établissement. »

Le paragraphe 5 de l'article 32 « Clause de non-concurrence » est rédigé comme suit :

« L'employeur, en cas de cessation d'un contrat de travail qui prévoyait une clause de non-concurrence, peut se décharger de l'indemnité prévue au paragraphe 4 en libérant le salarié de l'interdiction de concurrence, mais sous condition de le prévenir par lettre recommandée avec avis de réception dans les 15 jours qui suivent la notification de la démission ou dans les 13 jours francs qui suivent la notification du licenciement. »

A l'article 32 « Clause de non-concurrence », il est ajouté un paragraphe 7 ainsi rédigé :

« Lorsque le contrat de travail à durée indéterminée faisant l'objet d'une rupture conventionnelle contient une clause de non-concurrence, l'employeur ne peut se décharger de l'indemnité de non-concurrence, en libérant le salarié de l'interdiction de concurrence, que par une mention expresse figurant dans la convention de rupture. »

Article 86

Création d'un chapitre du titre II « Avenant OATAM »

Après le chapitre V « Rupture du contrat de travail », il est créé un chapitre VI intitulé « Dispositions particulières ».

Article 87

Création d'une section du chapitre VI du titre II « Avenant OATAM »

Il est créé dans le chapitre VI « Dispositions particulières » une section unique ainsi rédigée : « Section unique. – Conventions de forfait ».

Article 88

Création d'articles du titre II « Avenant OATAM »

Il est créé dans la section unique « Conventions de forfait » les articles 33 et 34 ainsi rédigés :

« Article 33

Conventions de forfait en heures

Les conventions de forfait en heures peuvent être conclues dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles en vigueur et notamment des dispositions de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie modifié.

Conventions de forfait en jours

Des conventions de forfait défini en jours peuvent être conclues dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles en vigueur et notamment des dispositions de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie modifié.

Lorsque les conventions de forfait en jours sont mises en place par décision unilatérale de l'employeur, les dispositions de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié précité seront respectées, et notamment les dispositions suivantes :

1. Salariés bénéficiaires

La formule du forfait défini en jours sur l'année peut être convenue avec les salariés qui ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés, de telle sorte que la durée de leur temps de travail ne soit pas prédéterminée.

Les salariés doivent disposer, soit en application d'une disposition spécifique de leur contrat de travail, soit en raison des conditions d'exercice de leur fonction, d'une réelle autonomie dans l'organisation journalière de leur emploi du temps.

Dans le cadre de l'exécution de la prestation de travail découlant de leur contrat de travail, les salariés ne sont pas soumis à un contrôle de leurs horaires de travail.

Le forfait en jours sur l'année peut être conclu avec toutes les catégories de salariés, sous réserve des conditions particulières suivantes :

- la possibilité de conclure un forfait en jours sur l'année est subordonnée à l'accord individuel écrit de l'intéressé et le refus de celui-ci ne saurait justifier, à lui seul, une rupture de son contrat de travail. Cette possibilité est limitée aux types de fonctions et niveaux de classement ci-après :
- pour les fonctions de montage sur chantiers extérieurs à l'établissement de référence, le classement, tel qu'il résulte de la classification définie à l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975, doit être égal ou supérieur à 190 ;
- pour les fonctions itinérantes (notamment, commerciales, technico-commerciales, d'inspection, de contrôle technique) et celles de technicien de bureau d'études (notamment, de recherche et développement, de méthodes, de prototypes, d'essai), de maintenance industrielle extérieure à l'établissement de référence ou de service après-vente (notamment de dépannage), le classement, tel qu'il résulte de la classification définie à l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975, doit être égal ou supérieur à 215 ;
- pour les fonctions d'agent de maîtrise, le classement, tel qu'il résulte de la classification définie à l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975, doit être égal ou supérieur à 240.

2. Régime juridique

Le jour de repos hebdomadaire est en principe le dimanche, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise.

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

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

3. Contrôle de la durée du travail

Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés. Afin de décompter le nombre de journées ou de demi-journées travaillées, ainsi que celui des journées ou demi-journées de repos prises, l'employeur est tenu d'établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que le positionnement et la qualification des jours de repos en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos au titre de la réduction du temps de travail auxquels le salarié n'a pas renoncé dans le cadre de l'avenant à son contrat de travail. Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

Le supérieur hiérarchique du salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé et de sa charge de travail.

En outre, le salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours bénéficie, chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel seront évoquées l'organisation et la charge de travail de l'intéressé et l'amplitude de ses journées d'activité. Cette amplitude et cette charge de travail devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés. A cet effet, l'employeur affichera dans l'entreprise le début et la fin de la période quotidienne du temps de repos minimal obligatoire visé au paragraphe 2 ci-dessus. Un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir d'autres modalités pour assurer le respect de cette obligation.

4. Rémunération

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

Pendant les périodes où le salarié est tenu de fournir la prestation de travail correspondant à la mission qui lui a été confiée, aucune suspension du contrat de travail inférieure à une journée entière ou à une demi-journée, selon la répartition choisie par le contrat de travail, ne peut entraîner une retenue sur salaire. La valeur d'une journée entière de travail sera calculée en divisant le salaire mensuel par 22, et la valeur d'une demi-journée en le divisant par 44. »

TITRE IV

SUPPRESSION DU TITRE III.– AVENANT RELATIF À CERTAINES CATÉGORIES DE MENSUELS DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA MÉTALLURGIE DE LA LOIRE-ATLANTIQUE

Article 89

Suppression d'un avenant

L'avenant « Certaines catégories de mensuels » à la convention collective de la métallurgie de la Loire-Atlantique est supprimé dans toutes ses dispositions.

TITRE V
DISPOSITIONS FINALES

Article 90

Mise en œuvre des articles 30, 80, 83 et 84 du présent avenant

Sous réserve du respect des articles L. 1251-38 et L. 1251-39 du code du travail, la mise en œuvre des articles 30, 80, 83 et 84 du présent avenant est soumise aux modalités suivantes.

La prise en compte, dans la limite de 18 mois, des missions d'intérim dans le calcul de l'ancienneté, telle que définie au paragraphe 2 de l'article 23 des clauses générales et aux articles 30, 31 et 31 *bis* de l'avenant « OATAM » de la convention collective de la métallurgie de la Loire-Atlantique, s'applique aux contrats de travail conclus à compter du 1^{er} janvier 2000 et n'a d'effet que pour l'avenir. Cette nouvelle disposition ne saurait avoir pour effet de mettre à la charge des entreprises des obligations, ou rappels, au titre des périodes antérieures à l'entrée en vigueur du présent avenant.

Article 90 bis

Mise en œuvre de l'article 45 du présent avenant

La notion d'enfant à charge retenue dans le paragraphe 1 de l'article 4 C « Congés pour soigner un enfant malade » de l'avenant « OATAM » s'entend de la charge effective et permanente retenue par la sécurité sociale pour le bénéfice du versement des allocations familiales telle que figurant à l'article L. 521-2 du code de la sécurité sociale et interprétée par la circulaire CNAV n° 2004/22 du 30 avril 2004, dans son article 41.

Article 91

Entrée en vigueur des nouvelles dispositions

Le présent avenant ne s'appliquera qu'à partir de la date d'entrée en vigueur de l'arrêté d'extension.

Article 92

Formalités

Le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives de salariés dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

Fait à Saint-Herblain, le 24 avril 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Union des industries de Loire-Atlantique.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC

CFTC métaux 44 ;

USM FO.

Convention collective départementale

**IDCC : 1159. – MÉTALLURGIE
(Nièvre)**

(10 décembre 1981)

(Etendue par arrêté du 26 mai 1982,
Journal officiel du 20 juin 1982)

ACCORD DU 11 MAI 2012

RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2012

NOR : ASET1250875M

IDCC : 1159

Entre :

L'UIMM de la Nièvre,

D'une part, et

La CGT ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Rémunérations effectives annuelles garanties

Dispositions générales

Date d'application :

Les REAG figurant dans le tableau ci-après sont applicables à compter du 1^{er} juin 2012.

Définition et modalités d'application :

Les rémunérations effectives annuelles garanties sont applicables à l'ensemble des salariés visés à l'accord national du 21 juillet 1975 sur les classifications.

Elles constituent le salaire brut annuel au-dessous duquel les salariés ne peuvent être rémunérés, sous réserve des conditions spéciales concernant les jeunes âgés de moins de 18 ans (art. 18 des dispositions générales de la présente convention collective). En aucun cas ces valeurs annuelles ne pourront servir de base pour le calcul de la prime d'ancienneté.

Les valeurs des tableaux figurant en annexe sont établies pour un horaire de travail effectif correspondant à la durée légale applicable à l'entreprise. Elles sont à adapter à l'horaire de l'entreprise ou à celui du salarié et supporteront donc, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Ces valeurs annuelles seront applicables *pro rata temporis* en cas d'embauche ou de départ du salarié en cours d'année, ou en cas de survenance pour le salarié, pendant l'année, d'une suspension du contrat de travail ou d'un changement de classification ou de catégorie.

Assiette et date de comparaison :

Pour la comparaison des sommes réellement perçues par les salariés avec les présents barèmes, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts des salaires.

A l'exception :

- des primes d'ancienneté ;
- des sommes ayant le caractère de remboursements de frais ;
- de l'indemnité de panier de nuit prévue par la présente convention collective ;
- des sommes perçues dans le cadre des dispositions légales d'intéressement et de participation, et
- des sommes versées à titre de régularisation au titre des REAG de l'année précédente.

Cette comparaison est effectuée dans le courant du mois de janvier suivant l'année considérée.

Entreprises soumises à une durée légale du travail de 35 heures (base 151,67 heures)

Ces valeurs annuelles de REAG base 151,67 heures sont établies pour la durée annuelle correspondant à un horaire de travail hebdomadaire de 35 heures.

Elles sont à adapter à l'horaire de l'entreprise ou à celui du salarié. Elles supporteront, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

**Barème des rémunérations effectives annuelles garanties, base 151,67 heures
à compter du 1^{er} juin 2012**

(Horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures)

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	OUVRIERS	ADMINISTRATIFS, techniciens et agents de maîtrise	AGENTS de maîtrise d'atelier
I	1	140	16 780	16 780	
	2	145	16 700	16 780	
	3	155	16 969	16 969	
II	1	170	17 150	17 150	
	2	180		17 163	
	3	190	17 420	17 420	
III	1	215	17 800	17 800	17 800
	2	225		18 200	
	3	240	19 000	19 000	19 000
IV	1	255	19 870	19 870	19 870
	2	270	20 850	20 850	
	3	285	22 000	22 000	22 000
V	1	305		23 500	23 500
	2	335		25 420	25 420
	3	365		27 492	27 492
		395		29 500	29 500

Article 2

Rémunérations minimales hiérarchiques

Dispositions générales

Les rémunérations minimales hiérarchiques servent de base au calcul de la prime d'ancienneté.

Elles sont déterminées à partir d'une valeur de point.

A compter de la paie de juin 2012, la valeur du point durée légale 35 heures (base 151,67 heures) est de 4,35 €.

En conséquence, des barèmes distincts de rémunérations minimales hiérarchiques sont établis en fonction de la durée légale du travail applicable à l'entreprise. Le barème de rémunérations minimales hiérarchiques est établi en fonction de la durée légale du travail applicable à l'entreprise et comprend les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Il incombe donc à chaque entreprise d'adapter le barème qui lui est applicable en fonction de l'horaire de travail effectif de ses salariés.

Par application de l'accord national du 30 janvier 1980, les rémunérations minimales hiérarchiques sont majorées de :

- 5 % pour les ouvriers ;
- 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

Article 3

Prime de panier de nuit

Les parties décident de passer la valeur de la prime de panier de nuit (prévue à l'article 18 [II] de la présente convention) de 6,50 € à 6,70 € à compter du 1^{er} juin 2012.

Article 4

Formalités de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et sera déposé dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension formée dans les meilleurs délais par l'union des industries et métiers de la métallurgie de la Nièvre.

Fait à Nevers, le 11 mai 2012.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

**IDCC : 1159. – MÉTALLURGIE
(Nièvre)**

(10 décembre 1981)

(Etendue par arrêté du 26 mai 1982,
Journal officiel du 20 juin 1982)

AVENANT DU 11 MAI 2012

**RELATIF À LA PÉRIODE D'ESSAI, AUX INDEMNITÉS DE LICENCIEMENT
ET AU DÉPART À LA RETRAITE**

NOR : ASET1250877M
IDCC : 1159

Entre :

L'UIMM de la Nièvre,

D'une part, et

La CGT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Conformément à l'avenant du 21 juin 2010 à l'accord national du 10 juillet 1970 sur la mensualisation, il est convenu entre les parties signataires de modifier comme suit les dispositions de la convention collective du 10 décembre 1981 modifiée, applicable aux mensuels de la métallurgie de la Nièvre et ses avenants.

Article 1^{er}

Modification de l'article 3 « Période d'essai » de l'avenant « Mensuels »

L'article 3 est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« 1. Objet de la période d'essai

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

La période d'essai s'entend d'une période d'exécution normale du contrat de travail. En conséquence, les éventuelles périodes de suspension du contrat de travail survenant pendant la période d'essai prolongent celle-ci d'une durée identique.

2. Existence de la période d'essai

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles doivent figurer expressément dans la lettre d'engagement ou dans le contrat de travail.

3. Durée de la période d'essai

Les signataires rappellent qu'aucun lien n'existe – ni ne doit être établi – entre les catégories servant à la détermination de la durée des périodes d'essai et la composition des collèges sur la base desquels sont organisées les élections professionnelles.

La durée de la période d'essai est librement fixée de gré à gré par les parties au contrat de travail, sous les réserves suivantes :

- la durée maximale de la période d'essai du contrat de travail à durée déterminée est fixée conformément à la loi ;
- la durée maximale initiale de la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée ne peut être supérieure aux durées suivantes :
 - 2 mois pour les salariés classés aux niveaux I à III (coef. 140 à 240), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
 - 3 mois pour les salariés classés aux niveaux IV et V (coef. 255 à 365), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

En application de l'article L. 1243-11, alinéa 3, du code du travail, lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, la relation contractuelle de travail se poursuit avec la même entreprise, la durée de ce contrat à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat.

En application de l'article L. 1251-38, alinéa 2, du code du travail, lorsque, après une mission de travail temporaire, l'entreprise utilisatrice embauche le salarié mis à sa disposition par l'entreprise de travail temporaire, la durée des missions effectuées par l'intéressé dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant l'embauche, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat de travail.

En application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, lorsque l'entreprise utilisatrice continue de faire travailler un salarié temporaire après la fin de sa mission sans avoir conclu avec lui un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition, ce salarié est réputé lié à l'entreprise utilisatrice par un contrat de travail à durée indéterminée, et l'ancienneté du salarié, appréciée en tenant compte du premier jour de sa mission au sein de cette entreprise, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

Sans préjudice des 3 alinéas précédents, lorsque, au cours des 6 mois précédant son embauche, le salarié a occupé, dans l'entreprise, la même fonction, dans le cadre d'un ou plusieurs contrats de travail à durée déterminée ou dans celui d'une ou plusieurs missions de travail temporaire, la durée de ces contrats à durée déterminée et celle de ces missions de travail temporaire sont déduites de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

En application de l'article L. 1221-24 du code du travail, en cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

4. Renouvellement de la période d'essai

La période d'essai du contrat de travail à durée déterminée n'est pas renouvelable.

La période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée des salariés classés aux niveaux I et II (coef. 140 à 190), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, n'est pas renouvelable.

Sans préjudice de l'alinéa précédent, la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée peut être renouvelée une fois, du commun accord des parties et pour une durée librement fixée de gré à gré entre elles. Toutefois, la durée du renouvellement de la période d'essai ne peut excéder celle de la période d'essai initiale. En tout état de cause, la durée totale de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut être supérieure à :

- 3 mois pour les salariés classés au niveau III (coef. 215 à 240), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
- 4 mois pour les salariés classés au niveau IV (coef. 255 à 285), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
- 5 mois pour les salariés classés au niveau V (coef. 305 à 365), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

En application de l'article L. 1221-24 du code du travail, lorsque le salarié a été embauché à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite non seulement de la période d'essai initiale, mais encore de la durée du renouvellement éventuel de celle-ci, sans que cela ait pour effet de réduire la durée totale de la période d'essai convenue, renouvellement compris, de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

La période d'essai ne peut être renouvelée que si cette possibilité a été expressément prévue par la lettre d'engagement ou par le contrat de travail.

5. Cessation de la période d'essai

En application de l'article L. 1221-25 du code du travail, la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

En cas d'inobservation par l'employeur de tout ou partie du délai de prévenance, la cessation du contrat de travail intervient, au plus tard, le dernier jour de la période d'essai. Le salarié bénéficie alors d'une indemnité de prévenance dont le montant est égal aux rémunérations qu'il aurait perçues s'il avait travaillé pendant la partie du délai de prévenance qui n'a pas été exécutée.

a) Cessation à l'initiative de l'employeur

Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail, en cours ou au terme de la période d'essai, il est tenu de respecter, à l'égard du salarié, un délai de prévenance dont la durée ne peut être inférieure aux durées suivantes :

- 48 heures au cours du premier mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Ces délais de prévenance sont applicables au contrat de travail à durée déterminée lorsque la durée de la période d'essai convenue est d'au moins 1 semaine.

Lorsque le délai de prévenance est d'au moins 2 semaines, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi, en une ou plusieurs fois, en accord avec l'employeur, pour les durées suivantes :

- 25 heures pour un délai de prévenance de 2 semaines ;
- 50 heures pour un délai de prévenance de 1 mois.

Ces absences n'entraînent pas de réduction de salaire. Elles cessent d'être autorisées dès que l'intéressé a trouvé un emploi. Les heures peuvent, avec l'accord de l'employeur, être bloquées.

Après 45 jours de période d'essai, le salarié dont le contrat de travail a été rompu par l'employeur et qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi peut quitter l'entreprise, avant l'expiration du délai de prévenance, sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai.

b) Cessation à l'initiative du salarié

Lorsque le salarié met fin au contrat de travail, en cours ou au terme de la période d'essai, il est tenu de respecter, à l'égard de l'employeur, un délai de prévenance qui ne peut être supérieur aux durées suivantes :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures pour une présence d'au moins 8 jours. »

Article 2

*Modification de l'article 37 « Indemnités de licenciement »
de l'avenant « Mensuels »*

L'article 37 est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Le salarié licencié alors qu'il compte, à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, une année d'ancienneté au service du même employeur a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Le taux de cette indemnité et ses conditions d'attribution sont fixés comme suit :

ANCIENNETÉ du salarié		MONTANT DE L'INDEMNITÉ (en nombre de mois du salaire de référence)
≥ 1 an	< 2 ans	0,4
≥ 2 ans	< 3 ans	0,6
≥ 3 ans	< 4 ans	0,8
≥ 4 ans	< 5 ans	1,0
≥ 5 ans	< 6 ans	1,2
≥ 6 ans	< 7 ans	1,4
≥ 7 ans	< 8 ans	1,6
≥ 8 ans	< 9 ans	1,8
≥ 9 ans	< 10 ans	2,0
≥ 10 ans	< 11 ans	2,2
≥ 11 ans	< 12 ans	2,7
≥ 12 ans	< 13 ans	3,0
≥ 13 ans	< 14 ans	3,4
≥ 14 ans	< 15 ans	3,7
≥ 15 ans	< 16 ans	4,0
≥ 16 ans	< 17 ans	4,4
≥ 17 ans	< 18 ans	4,7
≥ 18 ans	< 19 ans	5,0
≥ 19 ans	< 20 ans	5,4
≥ 20 ans	< 21 ans	5,7
≥ 21 ans	< 22 ans	6,0
≥ 22 ans	< 23 ans	6,4
≥ 23 ans	< 24 ans	6,7

ANCIENNETÉ du salarié		MONTANT DE L'INDEMNITÉ (en nombre de mois du salaire de référence)
≥ 24 ans	< 25 ans	7,0
≥ 25 ans	< 26 ans	7,4
≥ 26 ans	< 27 ans	7,7
≥ 27 ans	< 28 ans	8,0
≥ 28 ans	< 29 ans	8,4
≥ 29 ans	< 30 ans	8,7
≥ 30 ans	< 31 ans	9,0
≥ 31 ans	< 32 ans	9,4
≥ 32 ans	< 33 ans	9,7
≥ 33 ans	< 34 ans	10,0
≥ 34 ans	< 35 ans	10,4
≥ 35 ans	< 36 ans	10,7
≥ 36 ans	< 37 ans	11,0
≥ 37 ans	< 38 ans	11,4
≥ 38 ans	< 39 ans	11,7
≥ 39 ans	< 40 ans	12,0
≥ 40 ans	< 41 ans	12,4
≥ 41 ans	< 42 ans	12,7
≥ 42 ans	< 43 ans	13,0
≥ 43 ans	< 44 ans	13,4
≥ 44 ans	< 45 ans	13,7
≥ 45 ans	< 46 ans	14,0
≥ 46 ans	< 47 ans	14,4
≥ 47 ans	< 48 ans	14,7
≥ 48 ans	< 49 ans	15,0
≥ 49 ans	< 50 ans	15,4
≥ 50 ans	< 51 ans	15,7
≥ 51 ans	< 52 ans	16,0
≥ 52 ans	< 53 ans	16,4
≥ 53 ans	< 54 ans	16,7
≥ 54 ans	< 55 ans	17,0

Pour l'application du tableau ci-dessus, l'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du préavis, exécuté ou non. Toutefois, la première année d'ancienneté, qui ouvre le droit à l'indemnité de licenciement, est appréciée à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement.

Les circonstances entraînant la suspension du contrat de travail, en vertu de dispositions législatives, d'une convention ou d'un accord collectif, de stipulations contractuelles, d'un usage d'entreprise ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, ne rompent pas l'ancienneté du salarié appré-

ciée pour la détermination du droit à l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, par dérogation à l'article 7 de l'avenant « Mensuels », si la durée continue de la période de suspension est supérieure à 1 an, elle n'entre pas en compte pour la détermination de la durée d'ancienneté exigée pour bénéficier de l'indemnité de licenciement, à moins que cette période de suspension n'ait été assimilée, par la disposition dont elle résulte, à une période de travail pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Par dérogation à l'article 7 de l'avenant « Mensuels », la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;
- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

Les signataires précisent qu'il n'y a pas lieu d'ajouter, aux différents montants de l'indemnité de licenciement prévus par le tableau ci-dessus, un complément d'indemnité au titre des éventuelles années incomplètes d'ancienneté. En effet, pour l'établissement du tableau et afin de tenir compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines, il a été ajouté forfaitairement, à la valeur de l'indemnité de licenciement correspondant à chaque nombre d'années pleines (égale au produit de ce nombre d'années pleines par un 1/5 de mois, et par 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans), la valeur de 11/12 de 1/5 de mois, ainsi que, au-delà de 10 ans, la valeur de 11/12 de 2/15 de mois.

L'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus est calculée sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération des 12 derniers mois de présence de l'intéressé précédant la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période. La rémunération prise en considération inclut tous les éléments de salaire dus au salarié en vertu du contrat de travail, d'un usage d'entreprise, d'un engagement unilatéral de l'employeur ou d'un accord collectif. En cas de suspension du contrat de travail, pour quelque cause que ce soit, au cours des 12 mois, il est retenu, au titre de chacune de ces périodes de suspension, la valeur de la rémunération que le salarié aurait gagnée s'il avait travaillé durant la période de suspension considérée, à l'exclusion de toutes les sommes destinées à se substituer aux salaires perdus – telles que les indemnités de maladie – éventuellement perçues par l'intéressé au titre de la période de suspension.

Les signataires de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 portant modernisation du marché du travail ont entendu que le montant de l'indemnité de licenciement soit identique quel que soit le motif – économique ou personnel – du licenciement. En conséquence, la majoration de 20 % prévue par l'article 37 de l'accord national du 12 juin 1987 sur la sécurité de l'emploi n'est pas applicable à l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus.

Article 3

Création d'un article 37 bis « Rupture conventionnelle » de l'avenant « Mensuels »

Après l'article 37 « Indemnités de licenciement », il est créé un article 37 *bis* ainsi rédigé :

« En cas de rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée, dans les conditions prévues par les articles L. 1237-11 et suivants du code du travail, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle prévue par l'article L. 1237-13, alinéa 1, du code du travail n'est pas inférieure à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 37. Elle est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux articles L. 1234-9, L. 1234-11, R. 1234-1 et R. 1234-2 du code du travail.

Lorsque le contrat de travail à durée indéterminée faisant l'objet de la rupture conventionnelle contient une clause de non-concurrence, l'employeur ne peut se décharger de l'indemnité de non-concurrence, en libérant le salarié de l'interdiction de concurrence, que par une mention expresse figurant dans la convention de rupture. »

Article 4

Modification de l'article 39 « Départ à la retraite » de l'avenant « Mensuels »

L'article 39 est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« 1. Définition

Constitue un départ volontaire à la retraite le fait par un salarié de résilier unilatéralement son contrat de travail à durée indéterminée pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

Le départ volontaire à la retraite ne constitue pas une démission.

2. Délai de prévenance

En cas de départ volontaire à la retraite, le salarié respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, pour une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification du départ à la retraite ;
- 2 mois, pour une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification du départ à la retraite.

3. Indemnité de départ à la retraite

Le départ volontaire à la retraite ouvre droit pour le salarié à une indemnité de départ à la retraite, qui ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 1/2 mois après 2 ans ;
- 1 mois après 5 ans ;
- 2 mois après 10 ans ;
- 3 mois après 20 ans ;
- 4 mois après 30 ans ;
- 5 mois après 35 ans ;
- 6 mois après 40 ans.

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite est le même que celui servant au calcul de l'indemnité de licenciement. L'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du délai de prévenance, exécuté ou non.

Par dérogation à l'article 7 de l'avenant "Mensuels", la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;
- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition. »

Article 5

Création d'un article 39 bis « Mise à la retraite » de l'avenant « Mensuels »

Après l'article 39 « Départ à la retraite », il est créé un article 39 *bis* ainsi rédigé :

« 1. Définition

Constitue une mise à la retraite le fait par un employeur de résilier unilatéralement, dans les conditions et sous les réserves prévues par l'article L. 1237-5 du code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié.

La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement.

2. Délai de prévenance

En cas de mise à la retraite, l'employeur respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, pour une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite ;
- 2 mois, pour une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite.

3. Indemnité de mise à la retraite

La mise à la retraite ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de mise à la retraite.

En application de l'article L. 1237-7 du code du travail, l'indemnité de mise à la retraite est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux articles L. 1234-9, L. 1234-11, R. 1234-1 et R. 1234-2 du code du travail.

En tout état de cause, l'indemnité de mise à la retraite ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 1/2 mois après 2 ans ;
- 1 mois après 5 ans ;
- 2 mois après 10 ans ;
- 3 mois après 20 ans ;
- 4 mois après 30 ans ;
- 5 mois après 35 ans ;
- 6 mois après 40 ans.

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite est le même que celui servant au calcul de l'indemnité de licenciement. L'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du délai de prévenance, exécuté ou non.

Par dérogation à l'article 7 de l'avenant "Mensuels", la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;
- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition. »

Article 6

Date d'effet du présent avenant

Le présent avenant entrera en vigueur à la date prévue par l'article L. 2234-1 du code du travail.

Toutefois, l'article 1^{er} ne s'appliquera qu'à partir de la date d'entrée en vigueur de l'arrêté d'extension du présent avenant. Dans l'attente de son entrée en vigueur, s'appliquera l'article 2 de l'avenant du 21 juin 2010 à l'accord national du 10 juillet 1970 sur la mensualisation étendu.

Article 7

Dépôt

Le présent avenant a été fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code. Conformément à l'article D. 2231-5 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé auprès de la DIRECCTE et du conseil des prud'hommes de Nevers.

Fait à Nevers, le 11 mai 2012.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 1525. – MÉTALLURGIE
(région dunkerquoise)
(31 août 1988)**

(Etendue par arrêté du 10 juin 1989,
Journal officiel du 22 juin 1989)

ACCORD DU 20 AVRIL 2012

**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES
ET AUX SALAIRES EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS POUR L'ANNÉE 2012**

NOR : ASET1250864M
IDCC : 1525

EXPOSÉ

Les parties signataires soulignent le caractère spécifique des négociations au niveau de la profession et rappellent que le présent accord, conclu sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et les salaires effectifs garantis annuels (SEGA), ne peut servir de base à la revalorisation des salaires effectifs telle qu'elle est définie dans les entreprises.

Article 1^{er}

Le barème des RMH servant exclusivement à la détermination des primes d'ancienneté est revalorisé de 5 % à compter du 1^{er} avril 2012. La valeur du point RMH, base 35 heures, est fixée à cette date à 4,39 €.

Les montants mensuels indiqués dans le barème des RMH annexé au présent accord correspondent à un horaire de travail de 151,67 heures par mois ou 35 heures par semaine. Ils tiennent compte de toutes les compensations pour réduction du temps de travail. Ils seront adaptés à la durée légale applicable dans les entreprises.

Ces montants mensuels étant fixés pour la durée légale du travail, ils doivent être adaptés à l'horaire de travail effectif et supporter de ce fait les majorations légales pour heures supplémentaires.

Article 2

Le barème des salaires effectifs garantis annuels (SEGA) valable pour l'ensemble de l'année 2012 fixe, pour chaque niveau et échelon de la classification résultant de l'accord national du 21 juillet 1975, le salaire annuel au-dessous duquel aucun mensuel ne peut être payé pour un horaire mensuel de 151,67 heures ou 35 heures par semaine.

Ces barèmes figurant en annexe du présent accord s'appliqueront à partir du 1^{er} janvier 2012.

Ces salaires effectifs garantis annuels (SEGA) tiennent compte de toutes les compensations pour réduction du temps de travail.

Ces barèmes des SEGA doivent être adaptés à l'horaire de travail effectif et supporter de ce fait les majorations légales pour heures supplémentaires.

Article 3

Il sera tenu compte, pour la comparaison avec les barèmes des SEGA, de l'ensemble des éléments bruts de salaire, à l'exception des éléments suivants :

- primes d'ancienneté prévues à l'article 15 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective précitée ;
- majorations pour travaux pénibles, insalubres prévues à l'article 20 dudit avenant ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- participations découlant de l'intéressement et n'ayant pas un caractère de salaire ;
- sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale.

Article 4

Les valeurs définies par les barèmes des SEGA seront calculées *pro rata temporis* en cas de survenance au cours de l'année de référence des différents événements suivants :

- changement de classification ou catégorie ;
- départ de l'entreprise ;
- absence du salarié.

En cas d'absence du salarié, il y aura lieu d'exclure des salaires bruts, tels que définis à l'article 3, toutes les sommes versées éventuellement par l'employeur, la sécurité sociale ou tout autre organisme pour indemniser la perte de salaire consécutive à l'absence.

Article 5

La vérification du compte du salarié interviendra en fin d'année civile.

Le versement du complément éventuel devra être effectué au plus tard avec la paye de février de l'année suivante.

Ce complément versé au titre de l'année précédente sera exclu de l'assiette de comparaison pour l'année en cours.

Article 6

Les barèmes des SEGA ne comportent aucune incidence sur les RMH qui servent de base de calcul à la prime d'ancienneté, telle que définie à l'article 15 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de la région dunkerquoise, ainsi qu'aux articles prévoyant des majorations fondées sur le salaire effectif garanti mensuel.

Article 7

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2231-5 et suivants du code du travail, sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes.

En outre, il sera déposé auprès des services centraux du ministère ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Dunkerque.

Article 8

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

Article 9

Le présent accord prend effet à compter du 1^{er} avril 2012.

Fait à Dunkerque, le 20 avril 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UIMM Flandre maritime.

Syndicats de salariés :

CGT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

FGMM CFDT DCA 59-62.

ANNEXE

Barème des salaires effectifs garantis annuels (SEGA)

Base : 151,67 heures par mois ou 35 heures par semaine pour l'année 2012.

*Administratifs et techniciens, agents de maîtrise
(sauf agents de maîtrise d'atelier)*

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	ADMINISTRATIFS et techniciens	AGENTS DE MAÎTRISE (sauf atelier)	
I	1	140	16 788		
	2	145	16 805		
	3	155	16 829		
II	1	170	16 834		
	2	180	16 839		
	3	190	16 956		
III	1	215	17 481	AM1	17 481
	2	225	18 040		
	3	240	18 460	AM2	18 460
IV	1	255	19 422	AM3	19 422
	2	270	20 310		
	3	285	21 654	AM4	21 654
V	1	305	22 957	AM5	22 957
	2	335	24 501	AM6	24 501
	3	365	26 068	AM7	26 068
		395	26 722		

Ouvriers

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE GARANTI	
I	1	140	O1	16 788
	2	145	O2	16 805
	3	155	O3	16 829
II	1	170	P1	16 834
	3	190	P2	16 956
III	1	215	P3	17 979
	3	240	TA1	19 210
IV	1	255	TA2	19 920
	2	270	TA3	21 004
	3	285	TA4	22 169

Agents de maîtrise d'atelier

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE GARANTI	
III	1	215	AM1	18 192
	3	240	AM2	19 179
IV	1	255	AM3	20 295
	3	285	AM4	22 588
IV	1	305	AM5	23 494
	2	335	AM6	23 873
	3	365	AM7	27 600
		395		28 266

**Barème des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)
(changé depuis le 1^{er} avril 2012)**

Base : 151,67 heures par mois ou 35 heures par semaine.

Valeur du point : 4,39 €.

*Administratifs et techniciens, agents de maîtrise
(sauf agents de maîtrise d'atelier)*

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	ADMINISTRATIFS et techniciens	AGENTS DE MAÎTRISE (sauf atelier)	
I	1	140	614,60		
	2	145	636,55		
	3	155	680,45		
II	1	170	746,30		
	2	180	790,20		
	3	190	834,10		
III	1	215	943,85	AM1	943,85
	2	225	987,75		
	3	240	1 053,60	AM2	1 053,60
IV	1	255	1 119,45	AM3	1 119,45
	2	270	1 185,30		
	3	285	1 251,15	AM4	1 251,15
V	1	305	1 338,95	AM5	1 338,95
	2	335	1 470,65	AM6	1 470,65
	3	365	1 602,35	AM7	1 602,35
		395	1 734,05		1 734,05

Ouvriers

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEF.	POINT à 4,39 €	MAJORATION 5 %	MINIMUM hiérarchique
I	1	140	O1 614,60	30,73	645,33
	2	145	O2 636,55	31,83	668,38
	3	155	O3 680,45	34,02	714,47
II	1	170	P1 746,30	37,32	783,62
	3	190	P2 834,10	41,71	875,81
III	1	215	P3 943,85	47,19	991,04
	3	240	TA1 1 053,60	52,68	1 106,28
IV	1	255	TA2 1 119,45	55,97	1 175,42
	2	270	TA3 1 185,30	59,27	1 244,57
	3	285	TA4 1 251,15	62,56	1 313,71

Agents de maîtrise d'atelier

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEF.	POINT à 4,39 €	MAJORATION 5 %	MINIMUM hiérarchique
III	1	215	AM1 943,85	66,07	1 009,92
	3	240	AM2 1 053,60	73,75	1 127,35
IV	1	255	AM3 1 119,45	78,36	1 197,81
	3	285	AM4 1 251,15	87,58	1 338,73
V	1	305	AM5 1 338,95	93,73	1 432,68
	2	335	AM6 1 470,65	102,95	1 573,60
	3	365	AM7 1 602,35	112,16	1 714,51
		395	1 734,05	121,38	1 855,43

Brochure n° 3063

Convention collective nationale

**IDCC : 1555. – FABRICATION ET COMMERCE DES PRODUITS
À USAGE PHARMACEUTIQUE, PARAPHARMACEUTIQUE
ET VÉTÉRINAIRE**

AVENANT DU 15 FÉVRIER 2012

RELATIF À LA COMMISSION DE VALIDATION DES ACCORDS

NOR : ASET1250871M

IDCC : 1555

PRÉAMBULE

La loi n° 2008-789 du 20 août 2008, portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail ouvre le droit, dans les entreprises ou établissements de moins de 200 salariés dépourvus de délégués syndicaux, aux représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, aux délégués du personnel, de négocier et conclure des accords collectifs de travail sur des mesures dont la mise en place est subordonnée par la loi à un accord collectif.

Ce droit est subordonné au respect, d'une part, d'une information préalable par l'employeur de sa décision d'engager des négociations auprès des organisations syndicales représentatives de la branche, d'autre part, de la validation ou non de cet accord par la commission paritaire de branche dans les 4 mois qui suivent sa transmission.

Les parties signataires de l'accord ont entendu favoriser le développement du dialogue et de la concertation sociale dans les entreprises par la création de cette commission pour une durée expérimentale de 1 an.

Article 1^{er}

Reconduction de la commission de validation

Les partenaires sociaux décident par le présent avenant de prolonger pour une nouvelle durée de 3 ans l'accord du 8 décembre 2010 portant création d'une commission de validation.

Aucune modification n'est apportée au texte initial.

Article 2

Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à l'issue de laquelle il pourra être reconduit par un nouvel avenant.

Durant les 3 années d'application de cet avenant, un bilan sera présenté chaque année afin d'envisager d'éventuelles modifications.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires à la DIRECCTE et en un exemplaire remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les dispositions du présent avenant feront l'objet d'une demande d'extension au ministère du travail, de l'emploi et de la santé.

Fait à Paris, le 15 février 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FACOPHAR ;

SIMV ;

ANSVADM ;

SFRL.

Syndicats de salariés :

FCC CFE-CGC ;

FCE CFDT.

Brochure n° 3183

Convention collective nationale
IDCC : 1182. – PORTS DE PLAISANCE

AVENANT N° 82 DU 23 MAI 2012
RELATIF AUX SALAIRES, À LA VALEUR DU POINT
ET À LA PRIME EXCEPTIONNELLE AU 1^{ER} JUIN 2012

NOR : ASET1250885M
IDCC : 1182

Entre :

La FFPP,

D'une part, et

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

La CGT ;

La CGT-FO,

D'autre part,

réunies en commission paritaire le 23 mai 2012 à Paris, il a été décidé ce qui suit en ce qui concerne la valeur du point d'indice.

Au 1^{er} juin 2012, le montant de la valeur du point, soit 9,158 €, sera augmenté de 1 % et deviendra 9,249 €.

Cette augmentation s'applique à compter du 1^{er} juin 2012.

Article unique

En conséquence, la valeur du point d'indice à la date du 1^{er} juin 2012 est fixée à 9,249 €.

Une prime exceptionnelle minimale de 250 € brut sera versée au plus tard en septembre 2012. Les modalités d'attribution de cette prime exceptionnelle seront définies lors de la prochaine commission paritaire nationale.

Fait à Paris, le 23 mai 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3196

Convention collective nationale

IDCC : 1351. – **ENTREPRISES DE PRÉVENTION ET DE SÉCURITÉ**

AVENANT DU 19 MARS 2012
RELATIF À L'INDEMNITÉ DE PANIER DE NUIT

NOR : ASET1250852M
IDCC : 1351

Entre :
La SESA,
D'une part, et
La FEETS FO ;
Le SNES CFE-CGC,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Indemnité de panier

Le montant de l'indemnité de panier prévue à l'article 3.02 de l'annexe VIII de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité est porté à 5,17 €.

Article 2

Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet des procédures de publicité et de dépôt prévues par les articles D. 2231-2 et suivants du code du travail. Une demande d'extension sera par ailleurs déposée par la partie patronale dans les conditions décrites à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Article 3

Prise d'effet

Les dispositions du présent accord prennent effet dans les entreprises couvertes par le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité à compter du premier jour du mois suivant la parution de l'arrêté ministériel d'extension au *Journal officiel*, excepté pour les entreprises adhérentes du SESA (syndicat des entreprises de sûreté aérienne et aéroportuaire) pour lesquelles ces dispositions sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2012, conformément au protocole de fin de conflit signé le 26 décembre 2011.

Fait à Roissy, le 19 mars 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3248

Convention collective nationale
IDCC : 1512. – PROMOTION IMMOBILIÈRE

AVENANT N° 1 DU 9 MAI 2012
RELATIF À LA CRÉATION DU RÉGIME CONVENTIONNEL DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1250858M

IDCC : 1512

PRÉAMBULE

Afin de prendre en compte les réserves émises par la commission des accords de retraite et de prévoyance (COMAREP), les partenaires sociaux ont entendu clarifier la lecture des dispositions de l'accord du 19 octobre 2011 portant création d'un régime conventionnel de branche et d'un régime conventionnel de frais de santé comme suit.

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 1^{er} « Objet » sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Le présent accord a pour objet d'instituer au bénéfice du personnel tel que défini à l'article 3.1 des entreprises appliquant la convention collective de la promotion immobilière :

- un régime de prévoyance couvrant les risques : incapacité temporaire de travail, invalidité, décès ou invalidité absolue définitive ;
- un régime frais de santé permettant le remboursement de tout ou partie des frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation, en complément d'un régime de base de la sécurité sociale. »

Article 2

Les dispositions de l'article 3.1 « Personnel assuré » sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Bénéficie du régime de prévoyance et du régime frais de santé l'ensemble du personnel, salarié ou assimilé salarié au regard de la sécurité sociale, des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la promotion immobilière.

L'affiliation du salarié aux régimes conventionnels est obligatoire et prend effet à compter de la date d'effet de l'adhésion de l'entreprise pour les salariés présents à l'effectif à cette date, et ultérieurement à la date de leur embauche.

Quel que soit leur âge ou leur date d'embauche, les salariés en arrêt de travail indemnisés par la sécurité sociale (maladie, accident, maternité, paternité) au moment de la prise d'effet du contrat, sont bénéficiaires des garanties. L'entreprise devra alors leur adresser les documents nécessaires à leur affiliation. »

Article 3

Les dispositions de l'article 3.5.3 « Maintien de la garantie décès aux participants en arrêt de travail » sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Les salariés qui sont en arrêt de travail pour maladie ou accident à la date de cessation de leur contrat de travail (ou anciens salariés à la date d'expiration de la période de portabilité), ouvrant droit à prestations complémentaires du régime conventionnel de prévoyance, bénéficient du maintien des garanties décès en cas de survenance du décès avant le terme de la période d'incapacité de travail ou d'invalidité telle que définie par le présent accord. »

Article 4

Les dispositions de l'article 5.1.3 « Enfants à charge » sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Pour l'application des garanties décès et rente éducation, sont considérés comme enfants à charge à la date de l'événement ouvrant droit à prestations, les enfants du participant, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- jusqu'à leur 18^e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26^e anniversaire sous la condition, soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels ou technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès de Pôle emploi comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
 - d'être employés dans un ESAT (établissement et service d'aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés ;
- sans limitation de durée en cas d'invalidité de l'enfant à charge avant son 26^e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé et qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile.

Sont également considérés comme à charge :

- les enfants nés viables postérieurement au décès du participant et dont la filiation avec celui-ci est établie ;
- les enfants recueillis, c'est-à-dire ceux du conjoint, du partenaire lié par un Pacs, du concubin, de l'ex-conjoint, qui ont vécu au foyer du participant jusqu'à la date de l'événement ouvrant droit à prestations et répondent aux conditions ci-dessus. »

Article 5

Les dispositions de l'article 6.2.2 « Dispenses d'affiliation » sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes.

« Par dérogation à l'obligation d'affiliation énoncée à l'article 3.1, peuvent en être dispensés, dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, quelle que soit leur date d'embauche :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée au moins égale à 12 mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle santé souscrite par ailleurs ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au régime "frais de santé" les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute. Il est précisé que l'employeur peut dans cette hypothèse décider de prendre intégralement à sa charge la cotisation sans remise en cause du caractère collectif du contrat ;
- les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 et des salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé à la date d'entrée en vigueur du présent accord ou à la date de leur embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- à condition de le justifier chaque année, les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux fixés par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale.

Le salarié doit fournir à son employeur les justificatifs de la dispense d'affiliation dont il se prévaut, à la date de mise en place des garanties dans l'entreprise ou lors de son embauche si elle est postérieure et le cas échéant chaque année suivante.

Tout salarié ne fournissant pas les justificatifs devra être obligatoirement affilié.

Le salarié peut ultérieurement renoncer à se prévaloir de la dispense et demander à être affilié au régime, sa décision étant alors irrévocable. »

Article 6

Les dispositions de l'article 7.2.2 « Dérogation à l'obligation d'adhésion » sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Les entreprises ayant instauré une couverture obligatoire "Prévoyance" et "Frais de santé" avant la date de signature de l'accord peuvent choisir de ne pas adhérer aux organismes assureurs désignés sous réserve que toutes les garanties (hormis les actes de prévention au titre de la garantie frais de santé) définies dans leurs contrats soient supérieures aux garanties définies dans le présent accord à la date d'effet de l'accord.

Pour déterminer si la couverture assurée par un contrat antérieurement souscrit est plus favorable que le régime défini par l'accord de branche, la comparaison s'effectue :

- au titre de la prévoyance : garantie par garantie ;
- au titre des frais de santé : acte par acte, hors acte de prévention.

Les modalités de financement de la portabilité ne sont pas prises en compte dans la comparaison.

Les entreprises peuvent saisir la commission paritaire pour l'appréciation de la conformité de leurs contrats. »

Article 7

A l'article 7.2.3 « Date d'effet et durée de l'adhésion », la phrase « Dans tous les autres cas, l'organisme assureur accorde sa garantie à compter du premier jour du mois civil suivant la demande d'adhésion. » est supprimée.

Article 8

Les dispositions de l'article 7.3.1 « En présence d'un contrat souscrit antérieurement » sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Sont pris en charge par les organismes désignés, pour les salariés ou anciens salariés en arrêt de travail ainsi que les bénéficiaires de prestations périodiques, déclarés par l'entreprise lors de la souscription du contrat, dans "l'état des risques en cours" :

- la revalorisation dans les conditions définies à l'article 5.5.2 des prestations périodiques (indemnités journalières, rentes invalidité, incapacité permanente professionnelle, rente éducation) en cours de service, que le contrat de travail soit rompu ou non ;
- la revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès dans les conditions du contrat ayant fait l'objet d'une résiliation ;
- l'éventuel différentiel de garanties pour le maintien des garanties décès si les garanties de la précédente adhésion étaient inférieures aux dispositions du régime de prévoyance conventionnel, si le contrat de travail n'est pas rompu ;
- le maintien de la garantie décès pour les bénéficiaires de rentes d'incapacité ou d'invalidité versées ou à verser par un précédent assureur en cas de transfert d'engagement de celui-ci vers les organismes désignés, que le contrat de travail soit rompu ou non. Dans ce cas, le précédent organisme assureur transfère aux organismes désignés les provisions qu'il a constituées au titre de ces garanties. »

Article 9

Les dispositions du troisième alinéa de l'article 7.4 « Changement d'organisme assureur. – Conséquences au titre de la prévoyance » sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Ces participants bénéficient du maintien des garanties décès, à l'exclusion des prestations liées au décès d'une autre personne que le participant, en cas de survenance du décès avant le terme de la période d'incapacité de travail ou d'invalidité telle que définie par le présent accord. Le salaire de référence servant au calcul des prestations est figé à la date d'effet de la dénonciation ou du non-renouvellement. »

Article 10

Les dispositions du deuxième alinéa de l'article 8 « Suivi du régime » sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Cette commission se réunira au moins une fois par an à cet effet. Au cours de cette réunion, l'organisme assureur désigné présentera les comptes des régimes, incluant les maintiens individuels frais de santé en sortie de contrat collectif visés à l'article 3.5.2 (art. 4 loi Evin) ainsi qu'un rapport annuel portant sur tous les éléments d'ordre économique, financier et social nécessaires à l'appréciation de l'application du présent accord. »

Article 11

Les dispositions de l'article 9 « Date d'effet, durée de l'accord et formalités » sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les partenaires sociaux conviennent d'en demander l'extension. Il fait l'objet des formalités suivantes :

- le délai de 15 jours pour l'éventuelle opposition prévue par la loi. A cette fin, il est communiqué à tous les syndicats dès sa signature ;
- le dépôt au ministère du travail et au conseil des prud'hommes de Paris.

Le présent accord prend effet le 1^{er} janvier 2013, sous réserve de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* avant le 31 décembre 2012. A défaut, il prend effet au premier jour du trimestre civil qui suit la publication de l'arrêté d'extension.

Le présent accord pourra être révisé sur demande écrite de l'un ou l'autre des signataires qui en indiquera les raisons et formulera une proposition de texte. L'examen de cette proposition devra se terminer dans les 6 mois suivant la réception de cette proposition. A défaut d'accord dans ce délai, la demande de révision deviendra caduque.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'un ou l'autre des signataires dans les conditions définies par la loi. »

Article 12

Le présent avenant s'applique aux entreprises relevant dans le champ d'application de l'accord de branche du 19 octobre 2011 portant création d'un régime conventionnel de prévoyance et d'un régime conventionnel de frais de santé.

Il prend effet le 1^{er} janvier 2013, sous réserve de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* avant le 31 décembre 2012. A défaut, il prend effet au premier jour du trimestre civil suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Fait à Paris, le 9 mai 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FPI.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;

FEC FO ;

SNUHAB CGC.

Brochure n° 3073

Convention collective nationale

IDCC : 86. – ENTREPRISES DE LA PUBLICITÉ ET ASSIMILÉES

ADHÉSION PAR LETTRE DU 16 JANVIER 2012
DE L'UNSA À LA CONVENTION

NOR : ASET1250884M

IDCC : 86

UNSA spectacle et communication
21, rue Jules-Ferry
93177 Bagnolet Cedex

Bagnolet, le 16 janvier 2012.

Monsieur le secrétaire général,

La fédération UNSA spectacle et communication, déclarée le 30 janvier 2003, vous fait part de son adhésion à la convention collective nationale des entreprises de publicité et assimilées (IDCC n° 86), ainsi qu'à l'ensemble de ses avenants.

Comme il se doit, notification en est faite à l'ensemble des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ de la convention, ainsi qu'auprès de la direction générale du travail.

Vous remerciant de votre attention, nous vous prions d'agréer, Monsieur le secrétaire général, l'expression de notre parfaite considération.

Le secrétaire général.

Brochure n° 3073

Convention collective nationale

IDCC : 86. – ENTREPRISES DE LA PUBLICITÉ ET ASSIMILÉES

AVENANT DU 1^{ER} FÉVRIER 2012
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1250855M

IDCC : 86

PRÉAMBULE

Le présent accord a pour objet de compléter la mise en œuvre des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie, et d'intégrer les dispositions issues de l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 et 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.

Les organisations signataires considèrent que ces textes visent à créer les conditions d'une nouvelle mobilisation en faveur de la formation tout au long de la vie professionnelle, en donnant un nouvel élan à l'ensemble des dispositifs. Le nouveau contexte instauré par les dispositions de la loi et leur articulation constitue, pour la branche de la publicité qui connaît une évolution importante de ses métiers, une opportunité pour le développement des entreprises et l'amélioration de la qualification de leurs salariés. Ainsi, chaque salarié peut être accompagné et soutenu dans son évolution professionnelle par l'acquisition ou le renforcement de ses compétences.

Les organisations signataires rappellent qu'elles ont mis en place au sein de la branche de la publicité les moyens leur permettant de se fixer les objectifs et leur suivi en matière de formation professionnelle :

- création d'un observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications ;
- redéfinition du rôle de la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEF).

Dans le cadre des orientations nouvelles fixées par la loi, les organisations signataires attachent une attention particulière aux problèmes liés à l'insertion des jeunes et à l'évolution professionnelle des seniors, au soutien des salariés les plus fragilisés et aux demandeurs d'emploi, en préservant l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Les différents dispositifs de formation doivent permettre aux employeurs, d'une part, de répondre à leur obligation légale de maintenir les salariés dans l'emploi et, d'autre part, de participer, à terme, à la mise en place d'une GPEC d'entreprise ou de groupe, sous réserve des obligations légales.

Les conventions et accords d'entreprise ne pourront déroger dans un sens moins favorable aux dispositions du présent accord et ne pourront modifier les dispositions relatives à la mutualisation des fonds.

Les organisations signataires du présent accord arrêtent les orientations générales suivantes qui doivent être déclinées dans les différents dispositifs :

- la personnalisation de la formation qui prend en compte l'expérience, les acquis, les attentes et les projets du salarié ;
- la professionnalisation qui permet l'acquisition, le maintien et le développement des compétences du salarié dans l'exercice de son métier au regard des besoins et projets de l'entreprise, d'une part, et de l'évolution nécessaire de la qualification du salarié, d'autre part ;
- l'adaptation de la formation aux compétences et aux aspirations des salariés et des demandeurs d'emploi, ainsi qu'aux besoins des entreprises, dans le cadre de leurs évolutions structurelles, économiques et technologiques ;
- l'engagement du salarié et de l'employeur, basé sur l'entretien professionnel, le bilan d'étape professionnel et l'entretien de seconde partie de carrière.

TITRE I^{ER}

CHAMP D'APPLICATION

Le champ d'application du présent accord est national et comprend les départements d'outre-mer (Guadeloupe, Martinique, Guyane, La Réunion), en application des articles L. 2222-1 et L. 2222-2 du code du travail.

Il est constitué de l'ensemble des entreprises qui relèvent des secteurs d'activités visés à l'article 1^{er}, chapitre I^{er}, dispositions communes de la convention collective nationale des entreprises de publicité et assimilées, identifiés généralement dans la nomenclature d'activités française en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2008, sous les codes NAF suivants :

- 73.11 Activités des agences de publicité ;
- 73.12 Régie publicitaire de médias,

ainsi que les entreprises dont l'activité principale est assimilée à la publicité et qui ne relèvent pas d'un autre accord de branche relatif à la formation continue.

TITRE II

ORIENTATIONS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE PRIVILÉGIÉES PAR LA BRANCHE

Les parties signataires affirment leur souhait de mettre en place les moyens adaptés pour permettre aux entreprises de la branche de développer la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle.

Cet objectif s'inscrit dans la détermination par la branche, d'une part, de publics spécifiques et, d'autre part, de grandes orientations en matière de formation professionnelle, de nature à permettre l'amélioration des qualifications des salariés au sein des entreprises de publicité. Il a également pour objet une plus grande dynamique d'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi dans l'entreprise ainsi qu'à leur insertion dans le cadre d'une éventuelle reconversion.

Enfin, par le présent accord, les organisations signataires s'engagent à promouvoir les nouveaux dispositifs issus de la loi du 24 novembre 2009 pour améliorer l'insertion des salariés les plus fragilisés et des demandeurs d'emploi.

Article 1^{er}

Publics spécifiques

Les parties signataires souhaitent identifier des publics spécifiques, pour lesquels les possibilités d'accès aux différents dispositifs de formation sont encouragés, à savoir :

- les salariés pour lesquels seraient identifiés des besoins de formation afin de remplir l'objectif des entreprises en matière d'égalité hommes-femmes, tel que rappelé à l'article 6 du titre IV du présent accord ;

- les salariés reconnus handicapés par les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) ;
- les salariés visés par une mesure impliquant un changement de métier et ceux nouvellement promus à des fonctions d'encadrement ;
- les salariés n'ayant aucune qualification professionnelle reconnue par un titre ou un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique ou par un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- les salariés confrontés dans leur emploi à l'introduction de nouvelles techniques ou à des changements de modes d'organisation rendant nécessaire leur adaptation à cette évolution ;
- les salariés reprenant une activité professionnelle suite à une interruption totale de travail de plus de 6 mois due à un accident du travail ou une maladie professionnelle reconnue par les organismes sociaux habilités ;
- les salariés appelés à exercer une fonction tutorale dans le cadre des actions de professionnalisation et pour lesquels l'encadrement et le suivi des stagiaires rendent nécessaire l'acquisition d'une pédagogie spécifique ;
- les salariés venant d'achever un mandat syndical qui a été exercé au sein de l'entreprise, le cas échéant dans le cadre de mandats successifs, pendant une période de plus de 4 ans et ne reprenant pas de mandat, ou assumant un mandat syndical depuis plus de 4 ans et qui reprennent de façon plus importante leur activité professionnelle dans l'entreprise, et pour lesquels une formation de remise à niveau professionnelle est rendue nécessaire ;
- les salariés n'ayant pu accéder au cours des 3 dernières années civiles à une action de formation reconnue au titre de la formation professionnelle continue ;
- les demandeurs d'emploi inscrits dans la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) pour occuper un poste correspondant à une offre déposée par une entreprise de la branche de la publicité auprès de Pôle emploi.

Article 1^{er} bis

Stages et emploi des jeunes en formation

Les parties signataires engagent les entreprises à respecter les dispositions qui sont issues de la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels (cf. annexe II).

Article 2

Orientations privilégiées de formation

Les orientations privilégiées par la branche professionnelle en matière de formation consistent à, sans que l'ordre de cette énumération ne revête un caractère préférentiel :

- perfectionner les salariés dans leurs domaines de compétences professionnelles ;
- permettre la maîtrise des évolutions technologiques et des modes d'organisation du travail, notamment ceux liés au numérique ;
- accroître les qualifications des salariés et leur permettre notamment d'acquérir un diplôme ou un titre homologué ou un certificat de qualification professionnelle ;
- développer les aptitudes au management et former les personnels ayant des responsabilités d'animation et/ou d'encadrement ;
- développer la prévention des risques liés à la santé psychologique et physiologique des salariés.

Ces orientations privilégiées de formation sont examinées régulièrement, au regard notamment des travaux de la CPNEFP, et des informations et études traitées au sein de l'observatoire des

métiers de la publicité, et dans le cadre de la négociation triennale de branche sur la formation professionnelle. Elles doivent inspirer, dans toute la mesure du possible et en tenant compte des particularités de chaque entreprise, le plan de formation des entreprises établi conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur.

TITRE III

INSTITUTIONS PARITAIRES COMPÉTENTES DE LA BRANCHE

Article 3

Rôle de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

Au-delà des missions qui lui sont confiées par la convention collective nationale des entreprises de la publicité et assimilées, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la publicité (CPNEFP) examine périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois en tenant compte notamment des travaux qu'elle confie à l'observatoire des métiers de la publicité.

Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations qu'en tire la CPNEFP en matière de priorités de formation professionnelle, sont mis à la disposition des chefs d'entreprises de la branche, des institutions représentatives du personnel et des organismes qu'elle souhaite rendre destinataires.

La CPNEFP a en outre pour mission :

- de faire connaître à l'AFDAS, en qualité d'OPACIF de la branche, les priorités professionnelles et/ou territoriales qu'elle recommande pour les CIF, en qualité d'OPCA de la branche, les priorités professionnelles et/ou territoriales qu'elle recommande pour les DIF, les contrats et périodes de professionnalisation, en fonction des publics et axes privilégiés de formation visés au titre II du présent accord, examiner les conditions de la mise en œuvre des actions de formation professionnelles prises en charge par l'AFDAS ;
- de rechercher les moyens d'informer les salariés sur les dispositifs de formation existants et notamment sur le contenu du présent accord, et assurer le suivi des conditions de leur mise en œuvre ;
- d'examiner les conditions dans lesquelles les petites et moyennes entreprises sont informées, et notamment les salariés de celles-ci, de l'ensemble des dispositifs en vigueur au sein de la branche professionnelle en matière de formation professionnelle ;
- d'examiner et proposer la révision, le cas échéant, de la liste des actions de formation reconnues prioritaires par la branche dans le cadre du DIF ;
- d'établir et réviser, le cas échéant, les objectifs des formations réalisées dans le cadre des périodes de professionnalisation ;
- de développer le dispositif de la VAE au sein de la branche ;
- de suivre les dispositions visant à assurer la qualité de la fonction tutorale et proposer des axes d'amélioration à l'AFDAS ;
- d'analyser les travaux de l'observatoire des métiers de la publicité, et élaborer, à partir de ses résultats, des recommandations en matière de formation professionnelle, en tenant compte notamment de l'objectif d'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans l'accès à la formation professionnelle ;
- de rendre un avis sur le programme d'activité de l'observatoire des métiers de la publicité qui lui est soumis, qui sera consigné dans le procès-verbal de la CPNEFP.

A ces missions s'ajoute l'élaboration des certificats de qualification professionnelle (CQP), conformément à l'article L. 6314-2 du code du travail, et leur promotion au sein des écoles et des entreprises de la branche.

4.2. Comité paritaire de pilotage

Le comité paritaire de pilotage est composé de deux collèges constitués respectivement de :

- cinq représentants des syndicats professionnels d'employeurs signataires du présent accord de branche ;
- cinq représentants des syndicats de salariés, soit au minimum un représentant par organisation syndicale actuellement représentative au niveau national dans la branche publicité et signataire du présent accord.

Le comité paritaire de pilotage dispose notamment des attributions suivantes :

- il établit annuellement le programme de travail et prépare le budget prévisionnel correspondant ;
- il garantit la méthodologie et la représentativité des études et des actions à mettre en œuvre et préconise un ou plusieurs organismes qu'il aura présélectionnés ;
- il décide, le cas échéant, de la création de groupes de travail, leur assigne des objectifs tout en suivant l'évolution de leurs travaux ;
- il valide les documents produits et donne son avis sur la politique de publication et de diffusion des résultats ;
- il arrête les modalités de communication de l'observatoire.

Le comité paritaire de pilotage prend en compte en priorité les orientations privilégiées définies par la branche en matière de formation professionnelle.

Le comité paritaire de pilotage est chargé de proposer à la fédération de la publicité un budget annuel documenté intégrant ses frais de fonctionnement ne pouvant excéder 6 % de son total (notamment frais de secrétariat, convocations, éventuels défraiements, frais de déplacement).

4.3. Moyens

Les ressources de l'observatoire se composent :

- d'un versement de la fédération de la publicité, tel que défini à l'article 23.7 du titre V du présent accord, ainsi que de subventions qui pourraient lui être accordées par l'Etat, les collectivités publiques, tout organisme public, parapublic ou privé ou de toutes autres structures nationales, européennes et internationales ;
- de dons ;
- pour le seul exercice 2011, d'une partie des contributions versées à l'AFDAS au titre de la professionnalisation par les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, dans la limite nécessaire pour couvrir les dépenses de l'observatoire, et sans que ce financement ne puisse excéder le plafond de prélèvement fixé par voie réglementaire desdites contributions ;
- à compter de l'exercice 2012, d'une partie des contributions versées à l'AFDAS et ce dans les conditions fixées par l'article R. 6332-36, II, 3°, du code du travail par les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, dans la limite nécessaire pour couvrir les dépenses de l'observatoire, et sans que ce financement ne puisse excéder le plafond de prélèvement fixé par voie réglementaire desdites contributions.

Pour 2011 et 2012, ces dernières sommes ne pourront être mobilisées qu'à titre exceptionnel et à la condition d'un excédent disponible des fonds collectés par l'AFDAS réservés à la professionnalisation, sur une proposition de budget correspondant au programme de travail du comité paritaire de pilotage de l'observatoire, la fédération de la publicité assurant la transmission de cette décision à l'AFDAS, et, de façon générale, de toutes recettes autorisées par les textes législatifs et réglementaires (hors contributions des entreprises relatives au financement de la formation professionnelle).

Article 5

Attributions du conseil de gestion de la publicité

Les parties signataires confient au conseil de gestion de la publicité de l'AFDAS, OPCA de la branche publicité à la date des présentes, les missions suivantes :

- établir, sur la base des recommandations de la CPNEFP, et compte tenu des budgets dont il dispose par dispositif, les listes des actions financées au titre du DIF sur le budget de la professionnalisation (dites « DIF prioritaires ») ;
- assurer la gestion du budget de la section publicité géré par l'AFDAS et décrit à l'article 23 du titre V du présent accord, déduction faite des sommes réservées aux frais de fonctionnement de l'observatoire des métiers de la publicité ;
- déterminer les forfaits horaires de prise en charge des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation réalisées dans le cadre des contrats et périodes de professionnalisation, sachant que ces forfaits doivent être modulés en fonction de la nature et du coût des prestations, selon les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, et, pour tous les dispositifs dont il a la charge :
 - définir les conditions et modalités de prise en charge des dépenses ;
 - suivre les travaux sur la formation professionnelle continue de la CPNEFP et de l'observatoire des métiers de la publicité ;
 - développer une politique d'information ;
 - présenter, chaque année, au conseil d'administration, un bilan de fonctionnement.

Le conseil de la branche communique à la CPNEFP l'ensemble des modalités de prise en charge des dépenses des différents dispositifs de formation professionnelle adoptés par le conseil d'administration de l'AFDAS pour la branche. Le conseil de la branche transmet à la CPNEFP le bilan d'activités.

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à s'assurer régulièrement de la cohérence des politiques déterminées par la CPNEFP et la gestion des ressources dont dispose le conseil de gestion.

TITRE IV

ACCÈS DES SALARIÉS À LA FORMATION

CHAPITRE I^{ER}

PRINCIPES GÉNÉRAUX

Article 6

Egalité professionnelle en matière d'accès à la formation

Les parties signataires reconnaissent que l'égalité d'accès à la formation professionnelle et au renforcement des qualifications constitue un facteur majeur de justice et de progrès social pour les femmes et pour les hommes.

Dans cet objectif, les parties signataires considèrent que l'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour assurer aux salariés une réelle égalité dans leur déroulement de carrière et, par voie de conséquences, dans l'évolution de leur qualification et de leur salaire.

Les parties signataires reconnaissent l'importance de l'équilibre entre le temps de travail et les occupations personnelles des salariés. La mise en œuvre de la formation professionnelle doit tenir compte des contraintes particulières des femmes et des hommes dans l'ensemble des dispositifs visés au présent accord.

A cet effet, dans la perspective de la négociation triennale de la branche sur l'égalité professionnelle, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la publicité, défini à l'article 4 du présent accord, assure la première source de données d'analyse de la situation comparée des femmes et des hommes dans le domaine de la formation, des métiers et des qualifications, à partir des indicateurs pertinents définis par la branche.

Prenant en compte la dimension transversale de la négociation sur l'égalité professionnelle, les différentes négociations et les études engagées au niveau de la branche de la publicité pour promouvoir et développer la formation professionnelle doivent intégrer la préoccupation de l'égalité.

Les parties signataires soulignent également l'importance qu'elles attachent aux négociations sur l'égalité professionnelle qui doivent se dérouler dans les entreprises de la branche, visées par les dispositions des articles L. 2242-1 et suivants et D. 2323-12 du code du travail. Elles recommandent, dans le cadre de ces négociations et du rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes, que le choix des indicateurs retenus permette de constituer un instrument de prévention et d'éventuelles discriminations en termes de qualification et d'accès à la formation.

Les parties signataires s'engagent à mettre en œuvre les actions correctives nécessaires à la suppression des discriminations en matière d'accès à la formation professionnelle lorsqu'elles existent.

Les parties signataires incitent les entreprises à mettre en place des actions de formation permettant l'accès à l'emploi et à la promotion sociale des salariés handicapés, par des mesures financières incitatives, dans le cadre des différents dispositifs de formation professionnelle.

Article 7

Formation professionnelle et temps de travail

La formation professionnelle se déroule en principe pendant le temps de travail. Lorsqu'elle a lieu hors temps de travail les modalités spécifiques sont décrites dans les dispositifs concernés (plan de formation de type II développement des compétences, période de professionnalisation, DIF, CIF).

Les parties signataires recommandent, dans le cadre d'un projet de réorganisation de l'entreprise donnant lieu à un plan de sauvegarde de l'emploi, que les éventuelles actions de formation puissent se dérouler prioritairement pendant le temps de travail, sauf hypothèse de dispense d'activité du salarié.

Article 8

Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation

Afin de favoriser la reconnaissance d'une qualification certifiée, les partenaires sociaux signataires souhaitent mettre à la disposition des salariés tous les moyens nécessaires afin de valoriser les actions de formation dont ils ont bénéficié.

Ainsi, les salariés qui ont suivi une action de formation reçoivent à son issue une attestation délivrée par le centre de formation ou par l'employeur si l'action se déroule au sein de l'entreprise, mentionnant les objectifs, la nature et la durée de l'action, ainsi que les résultats de l'évaluation des acquis de la formation.

Après la formation, à la demande de l'une ou de l'autre des parties, un entretien a lieu entre l'employeur et le salarié afin d'évaluer les résultats et les acquis consécutifs à la participation au stage et à son suivi.

Dans le but de favoriser la promotion individuelle, en cas de vacance ou de création de poste, l'entreprise accorde une priorité d'examen de candidature au salarié ayant bénéficié d'une formation correspondant au niveau de compétence et de qualification requis pour tenir le poste. Les candidats retenus peuvent être soumis à une période probatoire destinée à s'assurer de leurs aptitudes dans le nouveau poste, dans le cadre d'un avenant à leur contrat de travail.

Les salariés, s'ils le souhaitent, peuvent inscrire leurs diplômes et certifications dans le cadre du dispositif de l'Europass ou du passeport orientation formation mis à leur disposition sur le site de l'AFDAS.

Article 9

Obligations des organismes de formation professionnelle

Les organismes de formation professionnelle doivent faire l'objet d'une déclaration auprès de l'autorité administrative compétente (à la date de signature des présentes, la DIRECCTE), et indiquer clairement leur numéro de déclaration d'activité sur les documents remis à l'entreprise.

Par ailleurs, en vertu des dispositions de l'article L. 6353-8 du code du travail, l'organisme de formation doit remettre les documents ci-dessous au bénéficiaire de la formation et à l'entreprise avant l'inscription définitive et avant tout règlement de frais de formation :

- le programme de stage ;
- la liste des formateurs pour chaque discipline avec mention de leurs titres ou qualités ;
- les horaires et le lieu de la formation ;
- les procédures de validation des acquis de la formation ;
- le règlement intérieur applicable aux stagiaires,
- ainsi que, dans le cas des contrats conclus en application de l'article L. 6353-3, les tarifs et les modalités de règlement ;
- les conditions financières prévues en cas de cessation anticipée de la formation ou d'abandon en cours de stage.

Les parties signataires rappellent qu'il revient uniquement à l'entreprise, et le cas échéant à son délégataire, d'effectuer les démarches de demande de prise en charge auprès de l'OPCA de rattachement, les identifiants de l'entreprise relevant de la plus stricte confidentialité. A cet effet, les services de l'AFDAS se tiennent à la disposition des entreprises de la branche pour les accompagner dans la bonne gestion de leur budget de formation et l'accomplissement de toutes les démarches administratives relatives au départ en formation.

Conformément à l'article L. 6353-1 du code du travail, à l'issue d'une action de formation, les salariés qui l'ont suivie reçoivent une attestation délivrée par le centre de formation mentionnant les objectifs, la nature et la durée de l'action, ainsi que, s'il y a lieu, les résultats de l'évaluation des acquis de la formation.

De la même façon, lorsque les actions de formation sont organisées par l'entreprise elle-même, l'employeur délivre au stagiaire, à l'issue de la formation, l'attestation prévue à l'article L. 6353-1 du code du travail.

CHAPITRE II

INFORMATION ET ORIENTATION DU SALARIÉ TOUT AU LONG DE SA VIE PROFESSIONNELLE

Les parties signataires demandent aux organismes compétents de la branche professionnelle (CPNEFP, AFDAS...) de rechercher et de mettre en œuvre tous les moyens nécessaires à l'information des salariés sur les dispositifs de formation professionnelle existants, afin de leur permettre, s'ils le souhaitent, d'agir sur leur parcours professionnel.

Article 10

Bilan d'étape professionnel, entretien professionnel et bilan de compétences

L'objectif de ces dispositifs vise à favoriser le déroulement et la progression de carrière des salariés. Afin de les rendre plus lisibles, plus efficaces et plus faciles à mettre en œuvre, il est convenu d'appliquer une périodicité multiple de 2 ans au bilan d'étape et à l'entretien professionnel.

Les parties signataires incitent les entreprises à favoriser la formation de l'encadrement à la conduite du bilan d'étape professionnel et de l'entretien professionnel, notamment en ce qui concerne les techniques d'entretien, la connaissance des dispositifs de formation et la capacité à détecter les besoins en formation des salariés.

10.1. Bilan d'étape professionnel

Le bilan d'étape professionnel a pour objet, à partir d'un diagnostic réalisé en commun par le salarié et son employeur, de permettre au salarié d'évaluer ses capacités professionnelles et ses compétences et à son employeur de déterminer les objectifs de formation du salarié.

A l'occasion de son embauche, tout salarié doit être informé que, dès lors qu'il dispose de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, il bénéficie à sa demande d'un bilan d'étape professionnel. Ce bilan peut être renouvelé tous les 4 ans. Les conditions de mise en œuvre de ce bilan sont définies dans l'accord national interprofessionnel étendu prévu à l'article L. 6315-1 du code du travail. Ces conditions d'application, dès lors qu'elles seront rendues publiques, seront communiquées au salarié lors de son embauche.

Par ailleurs, le bilan d'étape professionnel est également l'occasion pour les salariés âgés de 55 ans et plus, de s'informer sur les droits à la retraite, d'envisager avec leur employeur les modalités d'une éventuelle transition vers la retraite, en prenant en compte, notamment, les besoins et les opportunités de tutorat dans l'entreprise, lorsqu'il existe.

10.2. Entretien professionnel

Tout salarié ayant au moins 2 ans d'activité sans rupture de contrat de travail dans l'entreprise, ou au sein d'entreprises du groupe auquel celle-ci appartient, bénéficie, au moins tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise suivant les modalités qu'elle détermine. A défaut pour l'entreprise de prendre l'initiative de cet entretien, et sous réserve que le salarié demande à en bénéficier, l'entreprise devra l'organiser au plus tard dans les 2 mois suivant cette demande.

Dans les entreprises et groupes d'entreprises de 50 salariés et plus, l'employeur organise, l'année qui suit leur 45^e anniversaire, un entretien professionnel au cours duquel il les informe, notamment sur les droits en matière d'accès au bilan d'étape professionnel tel que défini à l'article 10.1 ci-avant, de bilan de compétences ou d'action de professionnalisation.

L'objet de cet entretien est, en particulier, d'examiner l'adéquation entre l'expérience et la pratique professionnelle du salarié et le contenu de son poste.

Au cours de l'entretien, l'employeur ou son représentant s'attachera prioritairement avec le salarié à identifier les compétences à acquérir ou à perfectionner en vue d'une meilleure maîtrise de l'emploi du salarié ou d'une éventuelle évolution professionnelle, ainsi que les actions de formation nécessaires et souhaitées. Les propositions émises lors de l'entretien professionnel sont formalisées par écrit sur un support dédié.

Les entreprises sont incitées à favoriser la formation de l'encadrement à la conduite des entretiens professionnels, notamment en ce qui concerne les techniques d'entretien, la connaissance des dispositifs de formation et la détection des besoins de formation.

C'est plus particulièrement à l'occasion de cet entretien professionnel, que des actions de formation professionnelle peuvent être identifiées comme souhaitables :

- soit pour permettre au salarié de s'adapter à l'évolution de son poste de travail et, en particulier à l'évolution des techniques à utiliser pour l'exercice de ses activités (formation d'adaptation au poste de travail) ;
- soit pour permettre au salarié de s'adapter à l'évolution de son emploi ou lui permettre de se maintenir dans celui-ci (actions de formation liées à l'évolution de l'emploi ou au maintien dans l'emploi).

L'une et l'autre de ces actions relèvent de l'initiative et de la responsabilité de l'entreprise ; elles sont portées à la connaissance du salarié par l'entreprise et sont mises en œuvre dans les conditions que celle-ci définit, le salarié étant tenu de les suivre.

- soit pour identifier l'intérêt d'une formation destinée à permettre au salarié une évolution professionnelle ou un changement d'emploi ; les parties recherchent alors la solution de formation la mieux adaptée au projet identifié, l'entreprise pouvant dans ce cadre proposer au salarié une action de formation de ce type, et le salarié restant libre de l'accepter ou pas.

Le contenu de l'entretien professionnel et les modalités de son déroulement sont librement organisés par l'entreprise, suivant des principes généraux soumis à la consultation des institutions représentatives du personnel concernées selon l'article 12 du présent accord. Dans les entreprises n'ayant pas l'obligation légale de mettre en place un comité d'entreprise, ces éléments sont portés pour information à la connaissance des délégués du personnel, s'ils existent.

Le salarié doit être prévenu du déroulement de l'entretien professionnel au moins 1 semaine à l'avance, en même temps que lui sera communiquée une copie du formulaire ou de tout autre document établi à l'effet du déroulement de cet entretien, ainsi que le nom de la personne en charge de recevoir le salarié pour cet entretien. Le formulaire ou document, préalablement remis, doit permettre de formaliser, à l'issue de l'entretien professionnel, les conclusions émises par les participants.

Le salarié a la faculté de préparer son entretien professionnel pendant son temps de travail, suivant les modalités qui sont définies par l'entreprise. L'entretien professionnel se déroule pendant le temps de travail. Sa durée, incluant le cas échéant des temps de trajet supplémentaires et spécifiques lorsque l'entretien professionnel ne se déroule pas sur le lieu habituel d'exécution du contrat de travail, est assimilée à du temps de travail effectif.

10.3. Bilan de compétences

Les parties signataires s'accordent sur l'importance du bilan de compétences dans une démarche d'évolution des qualifications et de développement des compétences tout au long de la vie professionnelle. Le bilan de compétences a pour objet de permettre à un salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Le bilan de compétences peut se dérouler pendant ou en dehors du temps de travail, à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur selon les conditions législatives et réglementaires en vigueur.

10.3.1. Bilan de compétences et contrat à durée indéterminée

Si le bilan est réalisé dans le cadre d'un congé bilan de compétences, le salarié doit remplir les conditions pour en bénéficier. Le formalisme de la demande auprès de l'employeur et les modalités de déroulement de celui-ci sont prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Il est rappelé à ce titre que, en l'état actuel des textes visés ci-dessus, les conditions d'ouverture de ce droit à congé de bilan de compétences nécessitent que le salarié justifie d'une ancienneté en qualité de salarié d'au moins 5 ans, consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise dans laquelle il demande à bénéficier d'un tel congé et ne pas avoir obtenu d'autorisation d'absence dans le même but et dans la même entreprise au cours des 5 années précédentes.

Le salarié formule sa demande de congé bilan de compétences à l'aide du formulaire dédié de l'OPACIF de la branche. Si le congé se déroule pendant le temps de travail, le salarié doit demander une autorisation d'absence à son employeur au plus tard 60 jours avant le début du congé bilan de compétences. Dans les 30 jours suivant réception de cette demande, l'employeur doit faire connaître, par écrit, son accord ou les raisons de service motivant un report d'autorisation d'absence. Ce report ne peut excéder 6 mois.

Outre ces dispositions, les parties signataires conviennent d'étendre le bénéfice du congé de bilan de compétences à tout salarié demandeur de ce congé ayant 20 ans ou plus d'activité professionnelle, ou au moins l'âge de 45 ans, quelle que soit la durée de son activité professionnelle, sous réserve de 12 mois au moins d'ancienneté dans l'entreprise et ne pas avoir obtenu d'autorisation d'absence dans le même but et dans la même entreprise au cours des 5 années précédentes.

Les parties signataires renvoient le soin à la CPNEFP d'opérer un suivi des demandes de congés de bilans de compétences.

La prise en charge financière des actions de bilan de compétences et de l'éventuel congé de bilan de compétences, si ce dernier est réalisé pendant le temps de travail, entre :

- si la demande émane du salarié : dans le dispositif du congé individuel de formation ou du droit individuel à la formation sous réserve d'en respecter les critères, priorités et échéanciers définis par les instances compétentes ;
- si la demande émane de l'employeur : dans le dispositif du plan de formation de l'entreprise.

Les parties signataires rappellent à ce titre que, conformément aux dispositions législatives en vigueur, le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du salarié, le refus de ce dernier de consentir à un bilan de compétences ne constituant ni une faute ni un motif de licenciement.

10.3.2. Bilan de compétences et contrat à durée déterminée

Le CIF CDD peut permettre de financer le congé bilan de compétences. En application de l'accord du 25 mai 2004 relatif à la gestion des congés individuels de formation, les demandeurs d'emploi précédemment titulaires de contrats à durée déterminée dans une entreprise de la branche rattachée à l'OPACIF AFDAS, dont la demande de prise en charge de bilan de compétences a été refusée par Pôle emploi, peuvent demander le financement d'un bilan de compétences selon les conditions cumulatives suivantes : 24 mois consécutifs ou non dans une ou plusieurs entreprises de la branche quelle que soit la nature des contrats successifs au cours des 5 dernières années, dont 4 mois consécutifs ou non sous CDD au cours des 12 derniers mois.

Si la prise en charge est acceptée, le bilan doit commencer dans les 12 mois qui suivent le dernier contrat de travail à durée déterminée justifiant les droits au financement du bilan de compétences.

10.3.3. Confidentialité

Le contenu ainsi que les modalités de déroulement du bilan de compétences sont définis par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Il est rappelé que le salarié bénéficiaire du congé bilan de compétences est seul destinataire des résultats détaillés de ce bilan et d'un document de synthèse. Le dispositif doit respecter les conditions de confidentialité exprimées par le salarié.

Cependant, dans le cadre d'une démarche commune avec l'employeur, s'inscrivant notamment dans le cadre d'une politique GPEC ou d'un accord ou plan seniors, l'employeur prenant en charge le bilan de compétences est destinataire des conclusions du centre de bilan afin de pouvoir construire conjointement une éventuelle démarche d'accompagnement complémentaire.

Article 11

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

La VAE peut être mise en œuvre pour permettre aux salariés relevant de la branche professionnelle, l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) correspondant à des qualifications recherchées dans le secteur professionnel de la publicité, d'un titre à finalité professionnelle ou tout diplôme, sous réserve que ce titre ou ce diplôme figure dans le répertoire national des certifications professionnelles.

Les parties signataires souhaitent donner une véritable portée aux dispositions relatives à la VAE et s'engagent à développer l'information auprès des salariés et des entreprises sur ce dispositif de VAE et à en favoriser l'accès à tout salarié qui le souhaite, dans le cadre d'une démarche individuelle.

La prise en charge financière des actions de VAE, entre, sur la demande du salarié :

- dans le dispositif du congé VAE organisé par l'accord du 27 mai 2004 relatif à la gestion des congés individuels de formation sous réserve d'en respecter les critères, priorités et échéanciers définis par les instances compétentes ;
- dans le dispositif du droit individuel à la formation ou du plan de formation de l'entreprise, sous réserve de l'accord de l'employeur.

Les parties confient à l'OPACIF de rattachement de la branche de la publicité, l'AFDAS, le soin de développer le dispositif de la VAE au sein de la branche, et l'information sur les dispositifs d'accompagnement, par la désignation d'un conseiller-référent VAE chargé d'assister et/ou d'encadrer les salariés de la branche tout au long de la construction de leur démarche VAE.

Selon les règles définies par le conseil de gestion de l'AFDAS, les demandes de VAE sont satisfaites dans l'ordre de leur réception et dans la limite des crédits qui leur sont réservés. Peuvent, à cet effet, être financés les frais relatifs à l'accompagnement pour la préparation de la VAE, les frais relatifs au passage devant le jury et les frais d'inscription universitaire.

L'employeur peut par ailleurs demander à l'OPACIF de rattachement la prise en charge des salaires bruts et des charges patronales si la démarche de VAE est réalisée pendant le temps de travail.

Les parties encouragent par ailleurs les entreprises de la branche à développer l'accompagnement tutoral.

11.1. Congé VAE des salariés en CDI

Selon les dispositions de l'accord du 27 mai 2004 relatif à la gestion des congés individuels de formation, le salarié en CDI souhaitant mettre en œuvre une démarche de congé de VAE pendant son temps de travail doit demander, à l'aide du formulaire dédié de l'OPACIF de la branche, une autorisation d'absence à son employeur au plus tard 60 jours avant le début de la VAE.

11.2. Congé VAE des salariés en CDD

Si le salarié en CDD souhaite mettre en œuvre une démarche de congé de VAE, cette dernière doit débiter dans les 12 mois qui suivent le dernier contrat de travail. Le salarié doit alors justifier d'une activité en qualité de salarié au moins égale à 24 mois (consécutifs ou non) au cours des 5 dernières années et avoir travaillé sous CDD pendant 4 mois, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois.

11.3. Participation d'un salarié à un jury VAE

Conformément aux dispositions de l'article L. 3142-3-1 du code du travail, lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, l'employeur lui accorde une autorisation d'absence pour participer à ce jury sous réserve de respecter un délai de prévenance dont la durée est fixée par décret. Le salarié désigné pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience adresse à son l'employeur, dans un délai qui ne peut être

inférieur à 15 jours calendaires avant le début de la session d'examen ou de validation, une demande écrite d'autorisation d'absence, en indiquant les dates et le lieu de la session. Il joint à sa demande une copie de sa convocation.

L'autorisation d'absence au titre des articles L. 3142-3 ou L. 3142-3-1 ne peut être refusée par l'employeur que s'il estime, après avis conforme du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise.

Le refus de cette autorisation d'absence par l'employeur est motivé. En cas de différend, l'inspecteur du travail peut être saisi par l'une des parties et pris pour arbitre. La participation d'un salarié aux instances et aux jurys mentionnés aux articles L. 3142-3 ou L. 3142-3-1 n'entraîne aucune diminution de sa rémunération.

Conformément à l'article L. 3142-6, un décret détermine les conditions dans lesquelles les dépenses afférentes au maintien du salaire et au remboursement des frais de déplacement sont supportées par les instances mentionnées à l'article L. 3142-3 ou par l'entreprise.

Dans ce cas, le salaire ainsi que les cotisations sociales obligatoires et, s'il y a lieu, la taxe sur les salaires qui s'y rattachent sont pris en compte au titre de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle prévue à l'article L. 6331-1.

Article 12

Information sur la formation professionnelle dans les entreprises

Les parties signataires souhaitent que sous l'impulsion de l'observatoire des métiers de la publicité, la CPNEFP et avec l'aide de l'AFDAS, en qualité d'OPCA et OPACIF de la branche professionnelle, une politique d'information soit réalisée auprès des salariés et des entreprises.

A cet effet, la CPNEFP formule des recommandations à l'AFDAS et assure le suivi des conditions dans lesquelles sont assurées ces actions d'information.

12.1. Information individuelle des salariés

A titre liminaire, les parties signataires rappellent que les obligations de l'employeur en matière d'information des salariés, dans le cadre du plan de formation sont prévues aux articles D. 6321-1 et suivants du code du travail.

Chaque entreprise définit les moyens d'information les mieux adaptés pour porter à la connaissance de ses salariés les actions de formation retenues dans le cadre de son plan de formation.

En particulier, dans les entreprises de moins de 10 salariés, les directions informent chaque année leurs salariés, avant le 15 décembre, sur leurs droits à la formation, l'OPCA et l'OPACIF de rattachement et les modalités à suivre pour demander le financement d'une action de formation professionnelle.

En tout état de cause, les parties signataires rappellent aux entreprises la nécessité d'informer dans les conditions en vigueur les salariés en contrat à durée déterminée de leurs droits en matière de formation professionnelle, et notamment au moyen du bordereau individuel d'accès à la formation (BIAF) délivré par l'employeur à la fin du CDD, dont un modèle est disponible sur le site internet de l'AFDAS : <http://www.afdas.com>.

12.2. Information des institutions représentatives du personnel dans l'entreprise

Les parties signataires rappellent que les institutions représentatives du personnel compétentes sont informées et/ou consultées, lorsqu'elles existent, sur les dispositifs de formation professionnelle mis en place dans l'entreprise, dans les conditions prévues par les textes en vigueur.

Le comité d'entreprise a pour objet d'assurer l'expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion de l'entreprise. Il formule à son initiative, et examine à la demande du chef d'entreprise, toute proposition de nature à améliorer les conditions de la formation professionnelle des salariés dans l'entreprise.

Afin de permettre aux membres du comité d'entreprise et aux membres de la commission de formation, lorsqu'elle existe, de participer à l'élaboration de ce plan et de préparer les délibérations dont il fait l'objet, le chef d'entreprise communique 3 semaines au moins avant les réunions du comité ou de la commission précitée, les documents prévus par les dispositions réglementaires (art. D. 2323-5 et D. 2323-6 du code du travail). Ces documents sont également communiqués aux représentants syndicaux de l'entreprise.

Le comité d'entreprise se réunit au moins :

- lors d'une première réunion, portant sur la consultation sur l'exécution du plan de formation et la consultation sur les orientations de l'entreprise pour l'année suivante, devant se tenir avant le 1^{er} octobre de l'année en cours ;
- lors d'une seconde réunion, portant notamment sur le projet de plan de formation pour l'année suivante et les dispositifs de formation professionnelle mis en œuvre dans l'entreprise, devant se tenir avant le 31 décembre de l'année précédant celle de l'exécution du plan de formation.

Les parties signataires considèrent que peut être bénéfique à une meilleure compréhension et suivi des divers dispositifs de formation professionnelle continue le regroupement, dans toute la mesure du possible, des sujets relatifs à la formation professionnelle à l'occasion des réunions du comité d'entreprise prévues par les dispositions légales relatives aux orientations de la formation professionnelle ou au plan de formation de l'entreprise.

Le comité d'entreprise intervient notamment dans les domaines ci-après, dans les conditions législatives et réglementaires en vigueur, en particulier les articles L. 2323-23 et L. 2323-34 et suivants du code du travail :

a) Orientations de la formation professionnelle, exécution et plan de formation

Le comité d'entreprise est obligatoirement consulté sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise.

Il en est de même en cas de modification importante de ces éléments.

Le comité d'entreprise donne son avis tous les ans sur l'exécution du plan de formation de l'année en cours et sur le projet de plan pour l'année à venir.

Le comité d'entreprise est également consulté sur les conditions de mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation, sur les plans et/ou accords seniors ainsi que sur les principes de la mise en œuvre du DIF.

L'employeur informe annuellement le CE du nombre de demandes de DIF refusées.

b) Contrats de professionnalisation

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel s'il en existe, est consulté et les délégués syndicaux informés sur :

- les effectifs concernés par le contrat, répertoriés par âge, sexe et niveau initial de formation ;
- les conditions d'accueil et d'encadrement des bénéficiaires pendant la durée de leur contrat ;
- les informations données au titulaire du contrat sur le fonctionnement et les activités de l'entreprise ;
- les emplois occupés pendant et à l'issue de leur contrat ;
- les conditions de mise en œuvre des actions de professionnalisation ;
- les résultats obtenus en fin de contrat.

Les contrats de professionnalisation sont pris en compte dans l'analyse de la situation de l'emploi prévue à l'article L. 2323-57 du code du travail.

c) Commission de formation

La commission de formation, dont les attributions et les modalités de fonctionnement sont fixées par le code du travail, doit concourir à l'information des salariés de l'entreprise sur la formation et favoriser l'expression de leurs besoins dans ce domaine. Cette mission d'information de la commission de formation ne saurait faire obstacle aux responsabilités propres de l'entreprise et de son encadrement dans le domaine de la formation professionnelle. Les documents d'information relatifs à la formation sont également transmis aux délégués syndicaux.

Les parties signataires suggèrent que des commissions de formation soient constituées dans les entreprises comportant au moins 100 salariés.

Les parties signataires rappellent que l'ensemble de ces sujets traitant de la formation professionnelle continue fait l'objet d'une information et/ou consultation selon les conditions légales et réglementaires en vigueur auprès des comités d'entreprise, comités d'établissement, comités centraux d'entreprise, délégués du personnel et délégués syndicaux.

CHAPITRE III

ACTIONS DE FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

Article 13

Plan de formation de l'entreprise

13.1. Principes

Le plan de formation de l'entreprise relève de la compétence de l'employeur. Il constitue le document de référence de l'entreprise en matière de formation professionnelle.

Il présente, conformément aux dispositions législatives et réglementaires, la politique de formation en lien avec les orientations générales et les actions de formation que l'entreprise entend mettre en œuvre. Il peut prendre en compte les besoins de formation tels qu'exprimés notamment lors des entretiens annuels, entretiens professionnels ou entretiens de seconde partie de carrière.

Les parties signataires incitent les entreprises à élaborer dans toute la mesure du possible un plan de formation tenant compte à la fois des objectifs de la formation professionnelle définis dans le présent accord, des perspectives économiques et de l'évolution des techniques et des modes d'organisation du travail dans l'entreprise.

Les parties signataires incitent, pour ce faire, les entreprises à prendre en compte les conclusions des travaux réalisés par la CPNEFP en matière d'étude prospective et ceux de l'observatoire des métiers de la publicité.

Les parties signataires rappellent que pour la consultation sur le plan de formation, prévue à l'article L. 2323-34 du code du travail, l'employeur communique aux membres du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut aux délégués du personnel, aux délégués syndicaux et, le cas échéant, aux membres de la commission prévue à l'article L. 2325-22, 3 semaines au moins avant les réunions du comité ou de la commission précitée, les documents prévus par les dispositions réglementaires (art. D. 2323-5 du code du travail).

13.2. Caractéristiques du plan de formation

Le plan de formation est structuré en fonction de deux types d'actions de formation, conformes aux dispositions légales (art. L. 6321-1 et suivants du code du travail) :

1° Actions consacrées à l'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés

Ces actions de formation sont déterminées par l'entreprise ; elles sont réalisées sur le temps de travail du salarié et constituent du temps de travail effectif ; elles donnent lieu pour le salarié au maintien de sa rémunération. Les actions d'adaptation au poste de travail sont celles qui ont pour objectif d'apporter au salarié des compétences qui sont directement utilisables et nécessaires dans le cadre des fonctions qu'il occupe (entretien, mise à jour et approfondissement des connaissances et compétences nécessaires à la fonction exercée).

Les actions liées à l'évolution de l'emploi ou au maintien dans l'emploi ont pour objet d'assurer une formation permettant aux salariés de maîtriser les exigences nouvelles provenant de l'évolution des emplois. Elles visent à apporter aux salariés des compétences directement utilisables dans le cadre de leur emploi, et qui correspondent soit à une évolution prévue ou prévisible du contenu des postes de travail, soit à un changement prévu ou prévisible des fonctions et/ou conditions de travail.

2° Actions ayant pour objet le développement des qualifications et des compétences des salariés

Ces actions peuvent se dérouler pendant le temps de travail et, dans ce cas, elles donnent lieu pour le salarié au maintien de sa rémunération. En cas de formation, en tout ou partie, en dehors du temps de travail, les modalités suivantes sont applicables :

- ces actions sont subordonnées à un accord écrit entre l'employeur et le salarié. Lorsque l'action de formation se déroule en tout ou partie en dehors du temps de travail, le refus du salarié ou la dénonciation dans les 8 jours de l'accord formalisé entre le salarié et l'employeur de participer à des actions de formation réalisées dans ces conditions ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement ;
- le temps de formation hors temps de travail s'inscrit dans la limite de 60 heures par an et par salarié (ou 4,33 % du forfait, arrondi au nombre de jours le plus proche, en cas de durée du temps de travail s'inscrivant dans le cadre d'un forfait annuel tel que visé par l'article L. 3121-38 du code du travail) ;
- les heures hors temps de travail ne donnent pas lieu à rémunération mais au versement d'une allocation de formation, dont le régime et les caractéristiques sont fixées par les dispositions législatives et réglementaires l'instaurant.

Ces actions de formation en vue du développement des compétences réalisées en tout ou partie en dehors du temps de travail doivent donner lieu, conformément à l'article L. 6321-88 du code du travail, avant le départ en formation, à la prise d'engagements mutuels entre le salarié et l'entreprise :

- engagement pour le salarié, à suivre avec assiduité la formation et à participer aux évaluations prévues ;
- engagement par l'entreprise, sous réserve que le salarié ait satisfait à ses propres engagements, ainsi qu'aux évaluations, de permettre au salarié d'accéder en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et à prendre en compte les efforts accomplis par le salarié. Pour autant, le salarié ne dispose pas d'un droit d'accéder à un poste, sauf engagement particulier pris par l'entreprise à ce titre, mais d'un droit de priorité d'accès à un poste disponible répondant à sa qualification. L'entreprise examine, le cas échéant, les conditions de rémunération attachées au nouveau poste ainsi que la nécessité ou pas d'une période probatoire qui sera, si elle existe, formalisée par écrit entre les parties en précisant la durée et le fait qu'à défaut de confirmation à l'issue de cette période, le salarié retrouve automatiquement ses fonctions antérieures, sur son ancien poste ou un poste équivalent.

Au cours d'une même année, et pour un même salarié, quels que soient le ou les types d'actions engagés au cours de l'année, le nombre total d'heures de formation pouvant être réalisées en dehors du temps de travail est limité à un plafond de 60 heures (ou 4,33 % du forfait, arrondi au nombre de jours le plus proche, en cas de durée de travail s'inscrivant dans le cadre d'un forfait annuel tel que visé par l'article L. 3121-38 du code du travail), suivant les modalités prévues par la loi.

Les parties signataires conviennent qu'en cas de maintien de la rémunération, suivant le type et les modalités de formation concernés tels qu'exposés dans le présent article, ce maintien tient compte de la moyenne des rémunérations brutes variables versées au titre des 12 derniers mois précédant la date de départ en formation pour les salariés dont la rémunération variable est payée sur une base mensuelle.

Article 14

Droit individuel à la formation (DIF)

Le DIF est un dispositif permettant au salarié de se constituer un capital de temps de formation qu'il pourra utiliser à son initiative, avec l'accord nécessaire de son employeur.

Les parties signataires entendent promouvoir le DIF afin de permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle et favoriser l'égalité d'accès à la formation professionnelle.

Les parties signataires rappellent que le DIF ne peut servir à couvrir les actions de formation du plan de formation de l'entreprise en ce qui concerne les actions d'adaptation au poste de travail.

14.1. DIF pour les salariés en CDI

14.1.1. Règles d'acquisition du DIF

Tout salarié à temps plein en contrat à durée indéterminée (hors contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation) justifiant de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, acquiert un droit individuel à la formation à raison de 20 heures par an.

Le cumul des heures acquises au titre du DIF et non utilisées est possible, dans la limite d'un plafond individuel de 120 heures et sur 6 ans au maximum, suivant les conditions prévues par la loi.

Pour les salariés à temps partiel dont la durée contractuelle du temps de travail est supérieure à 60 % de la durée du travail en vigueur dans l'entreprise (soit supérieur à 3/5), les conditions du DIF sont identiques à celles dont bénéficient les salariés en CDI à temps plein.

Pour les salariés dont cette durée du travail est inférieure ou égale à 60 % de la durée du travail en vigueur dans l'entreprise, le volume d'heures annuelles capitalisées au titre du DIF est calculé par référence à la durée contractuelle de travail et *pro rata temporis* par rapport aux 20 heures allouées pour un salarié à temps plein dans la limite d'un plafond de 120 heures, quel que soit le nombre d'années de cumul.

Le DIF a été mis en place en 2004 pour tout salarié ayant au moins 1 année d'ancienneté au 6 mai 2004. Les salariés en CDI à temps plein ou assimilés bénéficiaient donc au 31 décembre 2004 de 14 heures au titre du DIF.

Depuis le 1^{er} janvier 2005, le DIF est géré par année civile. Le droit de chaque salarié est donc calculé au 31 décembre de chaque année et utilisable à compter du 1^{er} janvier de l'année suivante.

Les salariés recrutés en cours d'année N disposent d'un volume d'heures au titre du DIF proratisé au 31 décembre de l'année N + 1. Ces heures sont disponibles à compter du 1^{er} janvier de l'année N + 2. Toutefois, en accord avec l'entreprise, et si le salarié a plus de 6 mois d'ancienneté, celui-ci peut demander à bénéficier d'une partie de ses heures de DIF dans la limite de 10 heures par an.

14.1.2. Obligations d'information de l'employeur sur les droits acquis par le salarié au titre du DIF

Une fois par an, l'employeur communique par écrit par tous moyens à chaque salarié, suivant les modalités qu'il aura définies, le total des droits capitalisés au titre du DIF, selon les modalités propres à chaque entreprise ou établissement (bulletin spécifique remis annuellement, mention sur le bulletin de paie ou sur une annexe à celui-ci, etc.).

14.2. DIF pour les salariés en contrat à durée déterminée de droit commun

14.2.1. Règles d'acquisition

Tout salarié employé à temps plein, sous contrat de travail à durée déterminée disposant d'une ancienneté d'au moins 4 mois consécutifs ou non au cours des 12 derniers mois dans l'entreprise, bénéficie chaque année d'un droit à la formation d'une durée calculée *pro rata temporis* sur la base de 20 heures par an reportable d'une année sur l'autre dans la limite de 120 heures sur 6 ans.

Ce même droit est calculé *pro rata temporis* pour les salariés sous CDD à temps partiel sauf si la durée du travail est supérieure ou égale à 60 % du temps plein. Dans ce cas, le droit est calculé sur la base de 20 heures par année de travail.

Le droit de chaque salarié sous CDD est déterminé en fonction de la durée d'emploi au cours des 12 derniers mois si le salarié est présent moins de 12 mois consécutifs dans l'entreprise. Si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est supérieure à 12 mois sans interruption, le droit est déterminé en fonction de la durée totale du contrat à durée déterminée du salarié dans l'entreprise. La capitalisation du DIF s'effectue dans ce cas dans la limite maximale de 120 heures, sans limitation du nombre d'années de cumul.

14.2.2. Obligation d'information de l'employeur sur les droits acquis par le salarié

Les parties signataires rappellent aux employeurs l'obligation de délivrer au salarié un bulletin les informant des modalités d'acquisition du DIF et les formalités administratives à accomplir pour en faire la demande au titre du DIF dès le début de leur contrat.

Ces salariés présents dans l'entreprise à la date annuelle d'information sur les droits acquis recevront aussi cette information.

14.3. Mise en œuvre du DIF

La mise en œuvre du DIF s'effectue dans le respect des conditions législatives et réglementaires en vigueur, en particulier au regard des dispositions prévues par les articles L. 6323-5 et suivants du code du travail.

Ainsi, la mise en œuvre du DIF relève, sur l'initiative du salarié, d'un accord avec son employeur, sous réserve de certaines hypothèses de fin de contrat exposées ci-après.

Si le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation dans le cadre du DIF, il en informe son employeur soit :

- par lettre recommandée avec avis de réception ;
- par lettre remise en main propre contre décharge, en précisant son intention d'utiliser son DIF, à l'aide du formulaire de l'entreprise dédié à cet effet.

La demande doit, a minima, préciser l'action de formation envisagée, la durée de cette formation, son contenu. L'absence de réponse par l'employeur, dans les mêmes formes et au plus tard dans le délai de 1 mois de date à date suivant la réception de la demande du salarié, vaut acceptation du choix de l'action de formation. Si la demande est incomplète le décompte de ce délai est interrompu jusqu'à ce que le salarié précise les éléments manquants.

En cas d'accord de l'employeur, le choix de l'action de formation est arrêté par un accord écrit intervenant entre le salarié et l'employeur pouvant tenir compte des priorités de la branche ou des priorités qui auront été définies par accord collectif d'entreprise ou d'établissement. L'accord écrit précise l'organisme de formation retenu.

Les parties signataires rappellent que la mise en œuvre du DIF est prévue dans le cadre des dispositions de l'article 14.4 ci-après. Cependant, si l'action de formation devait, en raison de contraintes particulières, se dérouler en dehors du temps de travail l'accord de départ en formation précisera le montant de l'allocation de formation ainsi que les modalités de son versement.

En cas de refus de l'action de formation par l'employeur, qui doit être motivé par écrit au salarié, ce dernier peut réitérer sa demande l'année suivante ; si le désaccord persiste au cours de 2 exercices ou périodes annuelles successifs, le salarié pourra, en vertu des dispositions de l'article L. 6323-12 du code du travail, présenter sa demande d'action de formation dans le cadre du congé individuel de formation, son dossier étant alors examiné suivant les priorités d'instruction et de prise en charge financière qui sont en vigueur au sein de l'OPACIF de la branche. L'employeur informe annuellement le CE du nombre de demandes refusées.

Si l'action de formation est retenue dans le cadre d'un CIF, l'entreprise est tenue de verser à l'OPACIF de rattachement le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par le salarié au titre du DIF et les frais de formation calculés sur la base forfaitaire visée au 2^e alinéa de l'article L. 6332-14 du code du travail (actuellement 9,15 €). Les heures de DIF ayant donné lieu à ce versement s'imputent alors sur le volume des heures capitalisées jusqu'alors par le salarié.

14.4. DIF et temps de travail

L'article L. 6323-11 du code du travail prévoit que l'action de formation se réalise en dehors du temps de travail. Toutefois, les parties signataires conviennent, pour tenir compte des contraintes particulières propres au salarié et à l'employeur, que l'action de formation dans le cadre du DIF peut s'exercer en tout ou partie sur le temps de travail.

14.5. Priorités dans le cadre du DIF

Les parties signataires du présent accord décident que les actions de formation pouvant être réalisées prioritairement dans le cadre du DIF et financées par l'OPCA de la branche dans la limite des budgets disponibles sont, à la date de signature de l'accord, celles placées en annexe I du présent accord.

Elles pourront être modifiées dans les conditions définies à l'article 5 du présent accord, sur proposition de la CPNEFP qui transmet, le cas échéant, ses propositions de modifications ou d'aménagements de la liste des priorités dans le cadre du droit individuel à la formation figurant en annexe I du présent accord, en tenant compte des axes de développement définis à l'appui des travaux réalisés par l'observatoire des métiers de la publicité.

Le conseil de gestion de la publicité à l'AFDAS détermine les montants forfaitaires du coût pédagogique, salaires et charges ainsi que les frais d'hébergement et de transport, pris en charge en fonction de l'évolution des prix constatés sur le marché et des éventuelles contraintes budgétaires.

Chaque entreprise ou établissement peut définir ses propres priorités pour les actions de formation susceptibles d'être mises en œuvre dans le cadre du DIF si elles sont financées sur le plan de formation de l'entreprise.

Cependant, le DIF ne se limite pas au choix d'actions prioritaires. Le salarié peut demander à exercer son DIF en dehors de ces actions prioritaires, qui doit néanmoins conserver un caractère professionnel conformément aux articles L. 6313-1 et L. 6314-1 du code du travail.

Chaque année, les institutions représentatives du personnel concernées sont informées et/ou consultées sur les principes de la mise en œuvre du DIF.

14.6. Modalités financières

Les heures de formation effectuées au titre du DIF, pendant le temps de travail, donnent lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié. Lorsque les heures de formation au titre du DIF sont réalisées en dehors du temps de travail, elles n'ouvrent pas droit à rémunération mais au versement au salarié d'une allocation de formation, d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné selon les modalités définies aux articles D. 6321-6 et suivants du code du travail.

En dehors des cas de départ de l'entreprise visés ci-après, les coûts pédagogiques, ainsi que les éventuels frais de transport, d'hébergement et de repas correspondant aux droits à formation exercés au titre du DIF, sont pris en charge par l'entreprise dans le cadre du budget dont elle dispose au titre de sa participation au développement de la formation professionnelle continue. Ceci vaut à l'exception des actions de formation reconnues comme prioritaires au niveau de la branche et financées sur la mutualisation prévue à cet effet dans la limite des plafonds de prise en charge.

14.7. Bénéfice du DIF en cas de départ de l'entreprise

Les conditions d'utilisation des heures capitalisées au titre du DIF en cas de départ de l'entreprise sont définies par les articles L. 6323-17 et suivants du code du travail.

En cas de départ du salarié, sauf cas de licenciement pour faute lourde et départ à la retraite, l'employeur mentionne sur le certificat de travail le nombre d'heures de DIF acquises et non utilisées, le montant correspondant, qui peut permettre le financement de tout ou partie du coût pédagogique d'un bilan de compétences, d'une VAE ou d'actions de formation (nombre d'heures disponible au titre du capital DIF multiplié par le montant forfaitaire visé au 2^e alinéa de l'article L. 6332-14, actuellement 9,15 €), ainsi que les coordonnées de l'OPCA de rattachement.

14.7.1. Utilisation du DIF pour préparer le départ à la retraite

Les salariés quittant l'entreprise en raison d'un départ à la retraite peuvent bénéficier du financement d'actions de formations spécifiques soit :

- de préparation à une activité au sein d'une structure associative ;
- un stage dit de préparation à la retraite reconnu imputable au titre de la formation professionnelle continue, et ce sous réserve que la demande d'action de formation ait été formulée au plus tard 6 mois avant la fin de leur contrat de travail.

Dans les deux cas, l'action de formation doit être réalisée pendant l'exécution du contrat de travail. Le financement s'effectue, après accord de l'employeur, dans la limite des heures capitalisées au titre du DIF, sur le plan de formation de l'entreprise.

14.7.2. Situations ouvrant droit à la portabilité du DIF

a) Départ de l'entreprise avec préavis et demande de DIF par le salarié durant le préavis.

La portabilité du DIF est organisée par l'article L. 6323-17 du code du travail. Elle est possible en cas de licenciement (sauf faute lourde) ou de démission.

En dehors des cas de licenciement pour faute lourde l'employeur est tenu, dans le cadre de la lettre de notification du licenciement, d'informer le salarié de ses droits en matière de DIF, et notamment de la possibilité de demander, avant la fin du préavis, s'il existe, à bénéficier dans ce cadre du financement d'une action de formation, de bilan de compétences, ou de VAE avec une prise en charge en tout ou partie du coût pédagogique à hauteur du nombre d'heures non utilisées multiplié par le montant forfaitaire visé au 2^e alinéa de l'article L. 6332-14 du code du travail (actuellement 9,15 € hors taxes).

Si l'action se déroule pendant le préavis, elle doit s'effectuer pendant le temps de travail, avec maintien du salaire. Si la demande de prise en charge de l'action est faite pendant le préavis pour ne commencer qu'après la fin du préavis, l'employeur n'est tenu du financement de l'action de formation que dans la limite des droits calculés. Cette action doit être engagée dans un délai ne pouvant excéder 3 mois après la fin du contrat de travail.

Le montant ainsi calculé est :

- soit directement versé par l'entreprise à l'organisme de formation après réalisation de l'action (sur présentation de la facture et des attestations de présence) ;
- soit directement financé par l'OPCA après accord de prise en charge.

Le solde éventuel disponible sera porté sur le certificat de travail.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de formation soit réalisée avant la fin du préavis afin de suivre dans l'ordre de priorité un bilan de compétences, une validation des acquis de l'expérience ou une action de formation. L'employeur n'est pas tenu d'accepter le financement de cette action. L'employeur doit justifier par écrit son refus. En cas d'acceptation de la demande, l'employeur doit financer la totalité du coût pédagogique et maintenir le salaire si la formation est réalisée pendant le temps de travail ou verser l'allocation de formation si la formation est suivie en dehors du temps de travail.

Le solde éventuel du nombre d'heures de DIF acquises et non utilisées figurant sur le certificat de travail tient alors compte de cette acceptation.

b) Départ de l'entreprise avec préavis et sans demande de DIF par le salarié pendant le préavis.

A défaut d'utilisation dans les conditions définies ci-dessus et pour toutes les ruptures non consécutives à une faute lourde ou d'échéance à terme du contrat qui ouvre droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, le crédit d'heures de DIF acquises est utilisable dans le cadre de la portabilité prévue à l'article L. 6323-18 du code du travail.

c) Départ de l'entreprise sans préavis ou sans demande de DIF par le salarié pendant le préavis.

Selon les dispositions de l'article L. 6323-18 du code du 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 ouvrent droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, la portabilité du DIF peut être mise en œuvre à l'initiative du salarié.

En application de cette portabilité, le salarié « emporte » une valorisation de ses heures de DIF acquises et non utilisées chez son précédent employeur à hauteur du nombre d'heures multiplié par le montant forfaitaire visé au 2^e alinéa de l'article L. 6332-14 du code du travail (actuellement 9,15 € hors taxes).

14.7.3. Situations sans portabilité du DIF

La portabilité décrite ci-après n'est pas applicable en cas de licenciement pour faute lourde, départ/mise à la retraite, démission n'ouvrant pas droit à indemnisation par le régime d'assurance chômage, mise en œuvre d'un contrat de sécurisation professionnelle (CSP).

Le reliquat d'heures de DIF est directement affecté au financement des mesures du contrat de sécurisation professionnelle. Le montant reversé par l'employeur est égal au nombre d'heures DIF restantes multiplié par le montant forfaitaire de 9,15 €.

Le nombre d'heures de DIF acquises et non utilisées figurant sur le certificat de travail est alors égal à zéro.

14.7.4. Mise en œuvre de la portabilité organisée par l'article L. 6323-18 du code du travail

a) DIF porté pendant une période de recherche d'emploi.

Le chercheur d'emploi pris en charge par Pôle emploi, dont le dernier employeur relève du présent accord, qui souhaite utiliser le montant permettant le financement de tout ou partie du coût pédagogique d'un bilan de compétences, d'une VAE ou d'action de formation (nombre d'heures multiplié par au minimum le montant forfaitaire visé au 2^e alinéa de l'article L. 6332-14, actuellement 9,15 €) en fait la demande auprès de l'AFDAS en lui transmettant notamment l'avis obtenu de Pôle emploi ainsi que la copie de son certificat de travail mentionnant son capital DIF disponible.

b) Portabilité du DIF chez un nouvel employeur relevant de la branche de la publicité.

Selon les dispositions de l'article L. 6323-18 du code du 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 ouvrent droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, la portabilité du DIF peut être mise en œuvre à l'initiative du salarié.

En application de cette portabilité, le salarié « emporte » une valorisation de ses heures de DIF acquises et non utilisées chez son précédent employeur à hauteur du nombre d'heures multiplié par au minimum le montant forfaitaire visé au 2^e alinéa de l'article L. 6332-14 du code du travail (actuellement 9,15 € hors taxes).

Le salarié peut demander à utiliser ce montant dans les 2 ans suivant son embauche dans une nouvelle entreprise, sous réserve de la présentation du certificat de travail du précédent employeur mentionnant l'OPCA de rattachement et le solde d'heures de DIF acquises et non utilisées à l'issue de son contrat de travail.

En cas d'accord du nouvel employeur pour ce départ en formation, ce dernier demande à son OPCA de rattachement le financement des coûts pédagogiques dans la limite du budget défini ci-dessus. L'action de formation peut se dérouler pendant le temps de travail.

En cas de refus du nouvel employeur, et si l'action de formation relève d'une des priorités de branche, le salarié peut demander l'utilisation du budget afférent aux droits portés pour le financement de tout ou partie du coût pédagogique de l'action de formation, d'un bilan de compétences ou d'une VAE à l'AFDAS en lui transmettant notamment la copie de son certificat de travail ainsi que le courrier de refus de cette action établi par son employeur. L'action de formation doit alors se dérouler en dehors du temps de travail, sans être éligible au versement d'une allocation formation.

14.8. Information des employeurs et des salariés

L'information relative aux actions de formation prioritaires définies par la branche est portée à la connaissance des entreprises et ayants droit par le biais des services de l'AFDAS, et notamment de son site www.afdas.com, et par tout moyen à développer par les instances paritaires de la branche professionnelle.

Article 15

Congé individuel de formation

Les parties signataires rappellent par ailleurs l'existence du dispositif du congé individuel de formation, régi par l'accord national professionnel relatif à la gestion des congés individuels de formation du 27 mai 2004 applicable aux entreprises relevant du présent accord.

A ce titre, les parties signataires insistent sur le rôle moteur qu'elles remplissent en étant partie prenante du conseil de gestion qui, au sein de l'AFDAS, définit les règles générales de prise en charge des dispositifs du CIF, ainsi qu'à la commission paritaire d'études de dossiers, ces deux instances étant instituées au sein de l'AFDAS.

En application de l'accord du 27 mai 2004 et de la réglementation en vigueur, le congé individuel de formation (CIF) est le droit pour tout salarié de suivre, à son initiative et à titre individuel, une action de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité. Le CIF permet de se perfectionner professionnellement, de changer d'activité ou de secteur professionnel, d'acquérir une nouvelle qualification ou une qualification supérieure.

Le dispositif du CIF est ouvert à tous les salariés, quels que soient l'effectif de l'entreprise et la nature du contrat de travail, sous réserve d'une ancienneté de 24 mois consécutifs ou non en tant que salarié dont 12 mois dans l'entreprise.

Le salarié doit formuler sa demande auprès de l'OPACIF de rattachement de son entreprise (l'AFDAS pour les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective), selon les conditions définies par ce dernier.

Le congé peut se réaliser en tout ou partie pendant le temps de travail, sous réserve de l'autorisation d'absence de l'employeur, conformément aux dispositions des articles L. 6322-7 et suivants du code du travail.

Le CIF peut être réalisé entièrement hors temps de travail si sa durée est d'au moins 120 heures.

Si le congé se déroule en totalité en dehors du temps travail, l'employeur n'est pas obligatoirement informé du départ en formation. La formation suivie hors temps de travail dans le cadre du CIF n'ouvre droit à aucune rémunération ni allocation de formation.

CHAPITRE IV

DÉVELOPPEMENT DE LA PROFESSIONNALISATION

Article 16

Contrat de professionnalisation

La profession affirme son attachement au contrat de professionnalisation qui constitue une voie privilégiée de formation en alternance pour favoriser particulièrement l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

16.1. Principes

A l'initiative de l'employeur, le contrat de professionnalisation est une formation en alternance, dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée, associant des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation, et l'acquisition de savoir-faire professionnels en entreprise.

Ce contrat est mis en œuvre sur la base d'une personnalisation des parcours de formation, d'une alternance entre le centre de formation et l'entreprise, et d'une certification des connaissances acquises.

Les contrats de professionnalisation sont pris en compte dans le rapport sur les conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise prévu aux articles L. 2323-57 et suivants du code du travail.

16.2. Publics concernés

Le contrat de professionnalisation est ouvert, conformément aux dispositions de l'article L. 6325-1 du code du travail :

- aux jeunes de 16 à moins de 26 ans dont il est nécessaire de compléter la formation initiale pour satisfaire aux niveaux de qualification requis dans la branche ou dans l'entreprise ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ;
- aux personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé et tout particulièrement d'un contrat unique d'insertion ;
- enfin, dans le cas spécifique des départements d'outre-mer :
 - aux bénéficiaires du revenu minimum d'insertion ;
 - aux bénéficiaires de l'allocation parent isolé.

16.3. Objectifs et priorités

Le contrat de professionnalisation permet de préparer l'obtention :

- d'un certificat de qualification professionnelle (CQP), notamment celui défini par l'accord du 6 juillet 2010 ;

- d'un titre à finalité professionnelle recensée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- d'une qualification prévue dans les classifications de la convention collective de la branche.

16.4. Modalités

16.4.1. Durée du contrat

L'action de formation, qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée, ou l'action de professionnalisation, qui se situe en début d'un contrat à durée indéterminée, est d'une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois dans les cas suivants :

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

Toutefois, les parties signataires conviennent, conformément aux articles L. 6325-11 et suivants du code du travail, d'allonger cette durée jusqu'à 24 mois dans l'un des cas suivants :

- pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;
- lorsque la qualification retenue dans le contrat est enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles et que la durée de l'action de formation exigée pour l'obtention de ladite qualification est supérieure à 400 heures ;
- pour les personnes qui souhaitent exercer un métier répertorié dans la convention collective de la publicité et qui ne détiennent pas la qualification adaptée ;
- pour les publics prioritaires identifiés par la CPNEF ;
- pour les bénéficiaires du revenu de solidarité spécifique, de l'allocation adulte handicapé, du contrat unique d'insertion.

16.4.2. Durée de la formation

Le temps consacré à l'enseignement dans l'action de formation qui fait l'objet du contrat de professionnalisation inclut les évaluations initiales et finales et les actions d'accompagnement. L'évaluation initiale vise à adapter le parcours de formation aux connaissances, au savoir-faire et à l'expérience de chaque bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation. L'évaluation finale porte sur les acquis.

La durée des parcours de formation est comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat de professionnalisation sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Les parties signataires décident que la durée des actions de formation peut excéder 25 % de la durée du contrat, dans la limite maximale de 50 %, pour les publics autorisant un contrat de professionnalisation d'une durée portée à 24 mois.

16.5. Modalités de prise en charge des coûts pédagogiques

Le conseil de gestion de l'OPCA détermine les montants forfaitaires de prise en charge des coûts pédagogiques et des frais induits (déplacement, défraiement) des heures de formation en fonction des budgets qui lui sont alloués, de l'évolution des prix constatés sur le marché et des éventuelles contraintes fixées par les partenaires financiers (Etat, région, FPSPP...).

Les coûts dépassant les montants forfaitaires sont imputables sur le plan de formation de l'entreprise.

16.6. Contrat de professionnalisation et temps de travail

L'action de formation qui fait l'objet du contrat de professionnalisation s'effectue pendant le temps de travail.

16.7. Contrat de professionnalisation et rémunération

Pendant la durée du contrat de professionnalisation, le salarié âgé de moins 26 ans perçoit, pour une activité à temps plein, les rémunérations brutes figurant dans le tableau ci-après, calculées sur la base du salaire minimum mensuel conventionnel prévu pour la première catégorie, niveau I (dit « niveau I.1 »), puis après 6 mois de travail effectif, sur la base du niveau II de cette même catégorie (dit « niveau I.2 »).

Le salaire minimum mensuel est celui figurant dans la colonne « appointements mensuels bruts » « 1^{re} catégorie : employés », prévu par l'article 3 de l'annexe III de la convention collective nationale des entreprises de publicité et assimilées.

Les salariés de 26 ans et plus en contrat de professionnalisation d'une durée supérieure à 12 mois bénéficieront d'une rémunération égale à 100 % du salaire minimum mensuel correspondant au niveau de qualification de la fonction, à compter du 12^e mois de présence.

	TITULAIRES D'UN BACCALAURÉAT professionnel, d'un titre ou d'un diplôme professionnel de même niveau (niveaux I, II, III et IV)	AUTRE (inférieur au niveau IV)
Moins de 21 ans	65 % du salaire minimum mensuel niveau I.1 (*)	55 % du salaire minimum mensuel niveau I.1 (*)
21-25 ans révolus	80 % du salaire minimum mensuel niveau I.1 (*)	70 % du salaire minimum mensuel niveau I.1 (*)
26 ans et plus	85 % du salaire minimum mensuel correspondant au niveau de qualification de la fonction	
26 ans et plus	100 % du salaire minimum mensuel correspondant au niveau de qualification de la fonction, à compter du 12 ^e mois de présence	
(*) Et, après 6 mois de travail effectif, sur la base du niveau I.2 du salaire minimum mensuel.		

Les parties signataires conviennent que, dans l'hypothèse où le salaire minimum mensuel conventionnel viendrait à être dépassé par le Smic, les taux d'application définis au tableau précédent prendraient alors le niveau du Smic pour base de calcul.

Pour les entreprises domiciliées dans les départements d'outre-mer, le salaire servant de référence pour l'application des pourcentages susvisés, aux salariés travaillant dans ces départements, est celui déterminé par les dispositions de l'article L. 3423-2 du code du travail.

Ces rémunérations chargées et les frais annexes sont imputables sur le plan de formation de l'entreprise et peuvent être valorisées sur les déclarations obligatoires de formation professionnelle.

Article 17

Période de professionnalisation pour les salariés

17.1. Principes

La période de professionnalisation peut bénéficier à tout salarié engagé sous CDI ainsi que pour celui engagé sous CDD dans le cadre d'un contrat unique d'insertion prévu à l'article L. 5134-19-1 du code du travail, souhaitant acquérir une des qualifications prévues aux articles L. 6314-1 et suivants du code du travail :

- enregistrée dans le RNCP ;

- reconnue dans les classifications de la convention collective de la branche ;
- ouvrant droit à un CQP.

Elles visent par ailleurs les actions de formation dont l'objectif de professionnalisation est explicitement reconnu par la CPNEF en fonction des indications fournies par l'observatoire des métiers de la publicité sur les évolutions technologiques dans certains métiers et les conditions d'exercice qui en découlent.

17.2. Publics concernés

La période de professionnalisation est ouverte, sans que l'ordre de cette énumération soit considéré comme préférentiel :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des techniques 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, pour toutes actions favorisant le retour et le maintien dans l'emploi, notamment suite à une absence de longue durée (maladie, invalidité, maternité, congé parental d'éducation, congé d'adoption...) ;
- aux salariés ayant interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leur enfant, conjoint ou ascendants en situation de dépendance ;
- aux salariés venant d'achever un mandat syndical de plus de 5 ans et ne reprenant pas de mandat, ou assumant un mandat depuis plus de 5 ans et qui reprennent de façon plus importante leur activité professionnelle dans l'entreprise, et pour lesquels une formation de remise à niveau professionnelle est rendue nécessaire ;
- aux salariés reconnus handicapés par les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) ;
- aux salariés de retour d'une expatriation ou d'un détachement à l'étranger de plus de 6 mois ;
- aux salariés engagés dans le cadre d'un contrat unique d'insertion.

17.3. Objectifs et priorités

Il est rappelé que tout salarié bénéficiaire au sens de l'article 17 ou répondant aux critères définis ci-avant peut, avec l'accord de son employeur, demander à bénéficier d'une période de professionnalisation pour suivre une formation lui permettant d'acquérir une des qualifications prévues à l'article 17.1 du présent accord, ou dont l'objectif est défini par la CPNEF.

Sont d'ores et déjà retenues dans ce cadre :

- toutes actions pouvant accompagner le réaménagement de l'emploi (changement de poste) consécutivement à une demande de formation motivée du salarié ;
- toutes actions de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou unité de valeur (UV) permettant de valider l'obtention d'un titre, d'un diplôme ;
- toutes actions de formation participant à la remise à niveau dans les matières élémentaires (français, mathématiques...).

Article 17.4

Durée de la période de professionnalisation et modalités d'organisation

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

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

Toutefois, cette durée minimale ne s'applique pas :

- au bilan de compétences et à la validation des acquis de l'expérience.
- aux périodes de professionnalisation des salariés âgés d'au moins 45 ans.

17.5. Gestion des absences

Il est fait application, sur ce point, des règles législatives et réglementaires en vigueur.

Les parties signataires rappellent qu'à la date de signature du présent accord, les règles prévoient que le pourcentage de salariés 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 les entreprises ou établissements 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.

17.6. Modalités de prise en charge des coûts pédagogiques

Les formations effectuées dans le cadre de la période de professionnalisation donnent lieu à un financement de l'AFDAS dans le cadre des fonds mutualisés pour les coûts pédagogiques et frais annexes (déplacement, hébergement et restauration) selon les dispositions de l'article 23 du présent accord.

Le conseil de gestion de l'OPCA détermine les montants forfaitaires de prise en charge des coûts pédagogiques, des salaires et charges ainsi que des frais induits (déplacement, défraiement) des heures de formation en fonction des budgets qui lui sont alloués, de l'évolution des prix constatés sur le marché, et des éventuelles contraintes fixées par les partenaires financiers (Etat, région, FPSPP...).

Les coûts dépassant les montants forfaitaires sont imputables sur le plan de formation de l'entreprise.

Toutefois, à défaut d'une prise en charge financière par l'AFDAS sur les fonds de la professionnalisation, l'employeur et le salarié peuvent s'entendre pour un cumul de plusieurs dispositifs de prise en charge financière (DIF, plan de formation de l'entreprise, etc.), pour une même période de professionnalisation.

17.7. Période de professionnalisation et temps de travail

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pendant le temps de travail, auquel cas la rémunération du salarié est maintenue. Elles peuvent également s'exercer en tout ou partie en dehors du temps de travail.

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 DIF dans la limite de 60 heures par an et par salarié (ou 4,33 % du forfait, arrondi au nombre de jours le plus proche, en cas de durée de travail s'inscrivant dans le cadre d'un forfait annuel tel que visé par les articles L. 3121-38 et suivants du code du travail).

Lorsque l'action de formation se déroule en tout ou partie en dehors du temps de travail, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit, lesquels engagements sont liés, d'une part, au respect par le salarié des conditions d'assiduité aux actions de formation et, d'autre part, aux évaluations qui en résultent.

Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai de 1 an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements prennent en compte les efforts accomplis par le salarié.

Dans tous les cas de formations effectuées hors du temps de travail, une allocation de formation est versée d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné selon les modalités définies aux articles D. 6321-6 et suivants du code du travail. Le montant de l'allocation de formation versée au salarié est imputable sur le financement du plan de formation de l'entreprise.

Article 18

Développement de la fonction tutorale dans le cadre de la professionnalisation

Pour assurer l'accueil des publics concernés et leur suivi dans les entreprises, les parties signataires s'accordent pour mettre l'accent sur le rôle primordial des tuteurs.

Le tuteur doit être volontaire, reconnu dans l'entreprise pour ses compétences et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans et d'une qualification ou une fonction en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Il ne peut assurer simultanément sa fonction tutorale sur plus de deux contrats et/ou période de professionnalisation.

La mission du tuteur consiste notamment à :

- accueillir et aider, informer et guider les salariés pour lesquels il exerce son tutorat ;
- organiser avec les salariés concernés leur activité et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- assurer la liaison avec le ou les organismes chargés des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Les parties signataires recommandent que les salariés exerçant cette fonction tutorale bénéficient, au préalable, d'une préparation si nécessaire, voire d'une formation spécifique. Elles recommandent aux entreprises de donner à ces derniers les moyens nécessaires à l'exercice de leur mission, notamment en termes de charge et de temps de travail.

Les actions de formation et les frais inhérents à la fonction tutorale sont, selon les dispositions fixées par décret, pris en charge par l'AFDAS sur les fonds mutualisés destinés au financement des contrats et périodes de professionnalisation, et ce dans les conditions fixées à l'article 5 du présent accord.

La CPNEFP suit les dispositifs visant à assurer la qualité de l'exercice de la fonction tutorale, et propose des axes d'amélioration à l'AFDAS.

Article 19

Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

La préparation opérationnelle à l'emploi 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 à Pôle emploi. A l'issue de sa formation, dispensée préalablement à l'entrée dans une entreprise, le contrat de travail conclu entre le demandeur d'emploi et l'entreprise un contrat à durée indéterminée, un contrat de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois, un contrat d'apprentissage ou un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de 12 mois.

La formation est financée par Pôle emploi. Le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) et l'AFDAS peuvent contribuer au financement du coût pédagogique et des frais annexes de la formation. L'entreprise, en concertation avec l'AFDAS et Pôle emploi, définit les compétences que le demandeur d'emploi acquiert au cours de sa formation pour occuper l'emploi proposé.

TITRE V

FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Afin d'assurer la politique de formation de la branche et la gestion optimale des ressources des entreprises, les parties signataires rappellent que les sommes qui doivent obligatoirement être mutualisées au sein d'un OPCA ou d'un OPACIF sont versées à l'AFDAS. Elles en définissent ci-après les modalités.

Article 20

Diagnostics des entreprises

Conformément à l'article L. 6332-1-1 du code du travail, l'OPCA de branche peut prendre en charge les coûts des diagnostics des très petites et moyennes entreprises, dans les conditions définies à l'article 23.8.

Les parties signataires souhaitent encourager l'optimisation des capacités de gestion économique et sociale des TPE et PME dans le cadre d'un accompagnement par un prestataire externe.

Dans ce cas, le financement de ces prestations sera assuré sur le budget « frais de mission » de l'AFDAS, selon les modalités retenues par son conseil d'administration.

Article 21

Assiette

21.1. Assiette des contributions

L'assiette des contributions est l'ensemble des rémunérations entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale prévues aux articles L. 242-1 et suivants du code de la sécurité sociale. Toutefois, lorsque les cotisations de sécurité sociale sont calculées de façon forfaitaire, les contributions sont assises sur les rémunérations brutes après déductions forfaitaires pour frais professionnels éventuelles.

21.2. Assiette du financement du FPSPP

L'assiette du financement du FPSPP est composée :

- des contributions légales et réglementaires dues par les entreprises de moins de 10 salariés ;
- des contributions légales et réglementaires dues au titre du congé individuel de formation ;
- des contributions légales et réglementaires dues au titre de la professionnalisation ;
- de l'obligation de financement des entreprises au titre du plan de formation en application de l'article L. 6331-9 du code du travail.

21.3. Taux de la contribution destinée au financement du FPSPP

Le taux de cette contribution est celui défini chaque année par l'arrêté ministériel pris en application de l'article L. 6332-19 du code du travail (entre 5 % et 13 %).

Il est appliqué directement sur :

- les contributions légales et réglementaires dues au titre du CIF ;
- les contributions légales et réglementaires dues par les entreprises de moins de 10 salariés.

Pour les entreprises dont l'effectif est égal ou supérieur à 10 salariés, la contribution totale à verser au FPSPP au titre de la professionnalisation, d'une part, et du plan de formation, d'autre part, sera répartie en appliquant un taux sur chaque dispositif de telle sorte que la somme prélevée au titre de la professionnalisation soit égale à celle prélevée au titre du plan de formation.

Cependant, pour les entreprises dont l'effectif est égal ou supérieur à 10 salariés et qui bénéficient d'exonérations légales au titre de la professionnalisation, la contribution totale à verser au FPSPP au titre de la professionnalisation, d'une part, et du plan de formation, d'autre part, sera répartie

en appliquant un taux sur chaque dispositif de telle sorte que le taux de prélèvement sur le plan de formation soit égal au taux de prélèvement applicable aux entreprises dont l'effectif est égal ou supérieur à 10 salariés et qui ne bénéficient pas de ce type d'exonération. Le solde du financement du FPSPP est pris sur la professionnalisation.

Les dispositions ci-avant relatives à la répartition du taux de contribution destinées au financement du FPSPP sont applicables pendant un exercice.

En conséquence, les parties signataires se réuniront à la fin du premier semestre 2012 pour mesurer les effets des dispositions mises en œuvre au titre du financement du FPSPP.

Les parties signataires décideront alors de la reconduction éventuelle des dispositions relatives à la répartition du taux de contribution destinées au financement du FPSPP ou de la nécessité de leur révision, en prenant en compte son bilan d'application et, le cas échéant, les évolutions législatives et réglementaires intervenues.

Les dispositions qui précèdent font obstacle à toute demande de révision ou dénonciation des dispositions relatives à la répartition du taux de contribution destinées au financement du FPSPP avant la fin du premier semestre 2012.

Article 22

Obligation de versement à l'AFDAS

Les entreprises versent obligatoirement à l'AFDAS les contributions obligatoirement mutualisées, dont la part, destinée au FPSPP, calculée sur les contributions dues en application des articles L. 6331-2 ou L. 6331-9 ou L. 6331-14 et suivants ou L. 6322-37 du code du travail, au plus tard le 1^{er} mars de l'année suivant l'année de versement des salaires.

Article 23

Taux de contributions et répartition des contributions

23.1. Entreprises occupant 20 salariés ou plus

Les entreprises occupant 20 salariés ou plus, hors intermittents du spectacle, doivent consacrer au financement de la formation une participation minimale de 1,60 % du montant des salaires versés aux salariés sous CDI et aux salariés sous CDD, tels que définis ci-dessus (art. 21.1 « Assiette des contributions »), répartis en :

- 0,20 % au titre :
 - des congés individuels de formation ;
 - des validations des acquis de l'expérience ;
 - des congés bilans de compétences.

Ces sommes sont obligatoirement versées à l'AFDAS et gérées paritairement au sein d'un compte unique créé pour l'ensemble des entreprises, quelle que soit leur branche professionnelle et leur effectif.

Sur cette contribution, le montant dû au FPSPP est prélevé au taux défini par l'arrêté ministériel pris en application de l'article L. 6332-19 du code du travail (entre 5 et 13 %).

L'AFDAS le reverse au FPSPP ;

- 0,50 % au titre de la professionnalisation destiné à financer :
 - les actions de formation liées aux contrats et périodes de professionnalisation ;
 - les actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
 - les frais de formation des actions mises en œuvre dans le cadre du droit individuel à la formation pour les publics et actions jugées prioritaires ;

- les actions menées dans le cadre de la portabilité du DIF, en application de l'article L. 6323-18 du code du travail ;
- la partie du financement du FPSPP, en application de l'article L. 6332-19 du code du travail, la somme due étant calculée sur l'assiette définie à l'article 21.2, au titre de la professionnalisation des entreprises de 20 salariés et plus, hors intermittents du spectacle, ne bénéficiant pas d'exonération en appliquant le taux défini à l'article 21.3 du présent accord. Ce versement sera reversé par l'AFDAS au FPSPP ;
- ainsi que, pour le seul exercice 2011, les frais de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la profession, dans les conditions fixées par l'accord concerné.

Ces sommes sont obligatoirement versées à l'AFDAS et gérées paritairement au sein d'un compte unique créé pour l'ensemble des entreprises, quels que soient leur branche professionnelle et leur effectif ;

- 0,90 % au titre du plan de formation destiné à financer :
 - la partie du financement du FPSPP calculée sur cette contribution dans les conditions définies aux articles 21.2 et 21.3 du présent accord ;
 - le plan de formation de l'entreprise pour le solde, et au titre :
 - des actions mises en œuvre dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, et de toute autre action menée dans le cadre du droit individuel à la formation, du bilan de compétences et de la validation des acquis de l'expérience ;
 - des DIF non prioritaires ;
 - des allocations de formation ;
 - de la part du salaire relatif à l'exercice de la fonction tutorale pour l'accueil de jeunes de moins de 26 ans, salariés dans l'entreprise depuis moins de 6 mois ;
 - des formations suivies par des salariés pour leur permettre d'exercer une activité bénévole à l'extérieure de l'entreprise ;
 - de la participation à un jury d'examen ou de VAE dans les conditions définies à l'article 11.3 du présent accord ;
 - pour le seul exercice 2011, des coûts de diagnostics de TPE/PME selon les modalités fixées par le conseil de gestion.

Les sommes correspondantes ne sont pas obligatoirement versées à l'AFDAS sauf la part nécessaire au financement du FPSPP.

Toutefois, lorsque, à la date légale de versement des contributions, l'entreprise n'a pas dépensé au bénéfice de ses salariés la totalité des contributions concernées, elle est tenue de verser à l'AFDAS les sommes non utilisées.

23.2. Entreprises occupant de 10 salariés à moins de 20 salariés

23.2.1. Principe

Conformément à l'article L. 6331-14 du code du travail, les entreprises occupant de 10 à moins de 20 salariés sont exonérées de certains versements légaux ou conventionnels au titre des contributions pour le financement du congé individuel de formation, d'une part, et de la professionnalisation, d'autre part.

La branche publicité décide de compenser ces exonérations de telle sorte que les entreprises occupant de 10 à moins de 20 salariés contribuent au même taux que les entreprises occupant 20 salariés ou plus.

Les entreprises occupant de 10 à moins de 20 salariés doivent consacrer au financement de la formation, après les exonérations mentionnées à l'article L. 6331-14, une participation minimale

de 1,60 % du montant des salaires versés aux salariés sous CDI et aux salariés sous CDD, tels que définis à l'article 18.1 du présent accord.

23.2.2. Congé individuel de formation (CIF)

Les entreprises versent obligatoirement à l'AFDAS les contributions au titre du congé individuel de formation avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due cette contribution.

Ce versement correspond à 0,40 %, ramené à 0,20 %, après diminution de 0,20 % de l'assiette définie à l'article 21.1 du présent accord, au titre des congés individuels de formation (CIF), des validations des acquis de l'expérience (VAE) et des congés bilans de compétences (CBC).

De nature conventionnelle, cette contribution n'est pas soumise au financement du FPSPP.

Ces sommes sont obligatoirement versées à l'AFDAS et gérées paritairement au sein d'un compte unique créé pour l'ensemble des entreprises, quels que soient leur branche professionnelle et leur effectif.

23.2.3. Professionnalisation

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les entreprises de 10 salariés et plus, versent obligatoirement à l'AFDAS les contributions au titre de la professionnalisation.

Les entreprises occupant de 10 à moins de 20 salariés effectuent, avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due cette contribution, un versement correspondant au minimum à 0,85 % ramené à 0,50 % après diminution de 0,35 % de l'assiette définie à l'article 21.1 du présent accord, pour assurer le financement, dans le respect des priorités éventuelles définies par la branche professionnelle :

- des actions de formation liées aux contrats et périodes de professionnalisation ;
- des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
- des frais de formation des actions mises en œuvre dans le cadre du droit individuel à la formation pour les publics et actions jugées prioritaires ;
- des actions menées dans le cadre de la portabilité du DIF, en application de l'article L. 6323-18 du code du travail, du FPSPP, en application de l'article L. 6332-19 du code du travail, la somme due étant calculée sur l'assiette définie à l'article 21.3, au titre de la professionnalisation des entreprises de 10 salariés à moins de 20 salariés, en appliquant le taux défini à l'article 20 du présent accord. Ce versement sera reversé par l'AFDAS au FPSPP,

ainsi que, pour le seul exercice 2011, des frais de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la profession, dans les conditions fixées par l'accord concerné.

Ces sommes sont obligatoirement versées à l'AFDAS et gérées paritairement au sein d'un compte unique créé pour l'ensemble des entreprises, quels que soient leur branche professionnelle et leur effectif.

23.2.4. Plan de formation

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les entreprises de 10 salariés et plus doivent consacrer une contribution au moins égale à 0,90 % du montant des salaires versés aux salariés sous CDI et CDD, hors intermittents du spectacle, au titre du plan de formation.

Cette contribution est destinée à financer :

- la partie du financement du FPSPP calculée sur cette contribution dans les conditions définies aux articles 21.2 et 21.3 du présent accord ;
- le plan de formation de l'entreprise pour le solde, et au titre :
 - des actions mises en œuvre dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, et de toute autre action menée dans le cadre du droit individuel à la formation, du bilan de compétences et de la validation des acquis de l'expérience ;

- des DIF non prioritaires ;
- des allocations de formation ;
- de la part du salaire relatif à l'exercice de la fonction tutorale pour l'accueil de jeunes de moins de 26 ans, salariés dans l'entreprise depuis moins de 6 mois ;
- des formations suivies par des salariés pour leur permettre d'exercer une activité bénévole à l'extérieure de l'entreprise ;
- de la participation à un jury d'examen ou de VAE dans les conditions définies à l'article 11.3 du présent accord ;
- pour le seul exercice 2011, des coûts de diagnostic de TPE/PME selon les modalités fixées par le conseil de gestion.

Les sommes correspondantes ne sont pas obligatoirement versées à l'AFDAS sauf la part nécessaire au financement du FPSP.

Toutefois, lorsque, à la date légale de versement des contributions, l'entreprise n'a pas dépensé au bénéfice de ses salariés la totalité des contributions concernées, elle est tenue de verser à l'AFDAS les sommes non utilisées.

23.3. Entreprises occupant moins de 10 salariés, hors intermittents du spectacle

Les entreprises occupant moins de 10 salariés, versent obligatoirement à l'AFDAS une contribution au moins égale à 1 % de l'assiette définie à l'article 21.1 du présent accord aux salariés occupés sous CDI ou CDD, avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due cette contribution.

Ce versement est réparti en :

- 0,20 % au titre :
 - des congés individuels de formation ;
 - des validations des acquis de l'expérience ;
 - des congés bilans de compétences.

De nature conventionnelle, cette contribution n'est pas soumise au financement du FPSP.

Ces sommes sont obligatoirement versées à l'AFDAS et gérées paritairement au sein d'un compte unique créé pour l'ensemble des entreprises, quels que soient leur branche professionnelle et leur effectif ;

- 0,20 % au titre de la professionnalisation destiné à financer :
 - des actions de formation liées aux contrats et périodes de professionnalisation ;
 - des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
 - des frais de formation des actions mises en œuvre dans le cadre du droit individuel à la formation pour les publics et actions jugées prioritaires ;
 - des actions menées dans le cadre de la portabilité du DIF, en application de l'article L. 6323-18 du code du travail ;
 - la partie du financement du FPSP, en application de l'article L. 6332-19 du code du travail, la somme due étant calculée sur l'assiette définie à l'article 21.2 en appliquant le taux défini à l'article 22.3 du présent accord. Ce versement sera reversé par l'AFDAS au FPSP, ainsi que, pour le seul exercice 2011, des frais de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la profession, dans les conditions fixées par l'accord concerné.

Ces sommes sont obligatoirement versées à l'AFDAS et gérées paritairement au sein d'un compte unique créé pour l'ensemble des entreprises, quels que soient leur branche professionnelle et leur effectif ;

- 0,60 % au titre du plan de formation d'entreprise destiné à financer :
 - des actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ;

- des allocations de formation ;
- des DIF non prioritaires ;
- la part du salaire relatif à l'exercice de la fonction tutorale pour l'accueil de jeunes de moins de 26 ans, salariés dans l'entreprise depuis moins de 6 mois ;
- une part du salaire versé au salarié embauché pour remplacer un salarié qui suit une formation ;
- la participation à un jury d'examen ou de VAE dans les conditions définies à l'article 11.3 du présent accord ;
- pour le seul exercice 2011, les coûts de diagnostic de TPE/PME selon les modalités fixées par le conseil de gestion ;
- la partie du financement du FPSPP, en application de l'article L. 6332-19 du code du travail, la somme due étant calculée sur l'assiette définie à l'article 21.2, en appliquant le taux défini à l'article 21.3 du présent accord. Ce versement sera reversé par l'AFDAS au FPSPP.

Ces sommes sont obligatoirement versées à l'AFDAS et gérées paritairement au sein d'un compte unique créé pour l'ensemble des entreprises, quelle que soit leur branche professionnelle dans le respect de l'article L. 6332-3 du code du travail.

23.4. Contributions quel que soit l'effectif

Les entreprises, quel que soit leur effectif, doivent, en complément des contributions prévues ci-dessus, s'acquitter des contributions au titre du CIF CDD – 1 % du montant des salaires versés tels que définis à l'article 21.1 du présent accord aux salariés sous contrat à durée déterminée.

Sur cette contribution, le montant dû au FPSPP est prélevé au taux défini par l'arrêté ministériel pris en application de l'article L. 6332-19 du code du travail (entre 5 % et 13 %).

23.5. Entreprises ayant franchi le seuil de 10 salariés

Toutes les entreprises ayant franchi le seuil de 10 salariés, qui relèvent de cet accord, versent à l'AFDAS, dès lors qu'elles atteignent le seuil de 10 salariés, et ce dès la première année d'atteinte de cet effectif. Aucun système d'exonération dû au passage du seuil n'est applicable.

Le financement du FPSPP est calculé compte tenu des taux légaux applicables aux entreprises ayant franchi le seuil de 10 salariés, dans les conditions définies aux articles 21.2 et 22 du présent accord.

23.6. Entreprises ayant franchi le seuil de 20 salariés

Toutes les entreprises ayant franchi le seuil de 20 salariés, qui relèvent de cet accord, versent à l'AFDAS les contributions dues au titre des entreprises de 20 salariés et plus, dès lors qu'elles atteignent le seuil de 20 salariés, et ce dès la première année d'atteinte de cet effectif. Aucun système d'exonération dû au passage du seuil n'est applicable.

Le financement du FPSPP est calculé compte tenu des taux légaux applicables aux entreprises ayant franchi le seuil de 20 salariés, dans les conditions définies aux articles 21.2 et 21.3 du présent accord.

23.7. Contribution destinée au financement de l'observatoire et du paritarisme

Les entreprises doivent verser, dès la première année d'application du présent accord, une contribution annuelle forfaitaire de 25 €, quel que soit leur effectif, destinée notamment au financement de l'observatoire des métiers de la publicité, dans la limite de 50 000 € par an ; l'éventuel reliquat étant versé sur un compte spécifique de la fédération de la publicité, et destiné au financement du fonctionnement des diverses instances paritaires de la branche.

Les parties signataires du présent accord demandent à l'AFDAS de procéder à la collecte de cette contribution forfaitaire annuelle en même temps que l'appel des contributions obligatoires.

23.8. Financement des frais relatifs aux missions listées à l'article R. 6332-36-II du code du travail

A compter du 1^{er} janvier 2012, le financement des frais relatifs aux missions suivantes :

1° Les frais d'accompagnement des entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation visés au 2° de l'article L. 6332-1-1 ;

2° Les frais d'information-conseil, de pilotage de projet et de service de proximité aux entreprises, notamment des très petites entreprises et des petites et moyennes entreprises ;

3° Les dépenses réalisées pour le fonctionnement d'observatoires prospectifs des métiers et des qualifications destinées à mesurer l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications, dans la limite d'un plafond fixé par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle ;

4° Le financement d'études ou de recherches intéressant la formation et notamment les frais relatifs à l'ingénierie de certification visée au cinquième alinéa de l'article L. 6332-1-1, dans la limite d'un plafond fixé par arrêté du ministre en charge de la formation professionnelle ;

5° Les coûts des diagnostics des entreprises mentionnées au cinquième alinéa à l'article L. 6332-1-1, dans la limite d'un plafond fixé par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle, étant précisé qu'ils sont pris en charge dans les conditions fixées à l'article R. 6332-36, II, 5°, du code du travail, et selon les modalités définies par le conseil de gestion de la publicité à l'AFDAS, ces modalités concernant notamment le plafonnement de cette prise en charge qui est répartie au prorata des contributions collectées au titre de la professionnalisation et du plan de formation dans le respect des plafonds définis par arrêté, et en conformité avec la convention d'objectifs et de moyens prévue à l'article L. 6332-1-1.

Chaque année le conseil d'administration de l'AFDAS répartit chacun de ses frais entre la professionnalisation et chaque section du plan de formation (entreprises de moins de 10 salariés, entreprises de 10 à moins de 50 salariés, entreprises de 50 salariés ou plus) en fonction des critères définis par le conseil de gestion de la publicité à l'AFDAS.

TITRE VI

EFFETS DU PRÉSENT ACCORD SUR LES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES ANTÉRIEURES

Article 24

Avenant à la convention collective

Le présent accord prend la forme d'un avenant annexé à la convention collective nationale des entreprises de la publicité et assimilées.

Article 25

Révision des dispositions antérieures

Le présent accord annule et remplace les accords ainsi que leurs avenants relatifs à la formation professionnelle et tout particulièrement :

- les avenants n° 16 et n° 18 à la convention collective nationale des entreprises de la publicité et assimilées ;
- les avenants du 14 décembre 2009 relatifs, pour l'un, au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) et pour l'autre, aux taux applicables aux entreprises occupant plus de 10 salariés à moins de 20 salariés ainsi qu'aux entreprises atteignant ou franchissant le seuil de 20 salariés ;

- l'accord collectif de la branche portant modification de l'avenant n° 16 du 29 novembre 2004 relatif à la collecte d'une contribution pour le financement de l'observatoire et du paritarisme du 21 décembre 2009.

Les accords relatifs à la création et à la reconnaissance de certificats de qualification professionnelle demeurent en vigueur.

TITRE VII

DISPOSITIONS FINALES

Article 26

Adhésion

Peuvent adhérer au présent accord, suivant les conditions législatives et réglementaires en vigueur et en particulier les articles L. 2261-3, L. 2261-4, L. 2261-5 et L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative au sens de l'article L. 2231-1 du code du travail, ainsi que toute organisation syndicale ou association ou groupement d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, dans le champ d'application du présent accord.

L'adhésion est signifiée aux signataires du présent accord et, en outre, fait l'objet du dépôt prévu à l'article D. 2231-2 du code du travail, à la diligence de son ou de ses auteurs.

Article 27

Suivi de l'accord

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés signataires ou adhérentes au présent accord se réunissent, au niveau de la branche, tous les 3 ans, conformément aux dispositions légales.

Un bilan d'évaluation des conditions de mise en œuvre de l'accord de branche sera réalisé avant le terme de la période triennale.

Article 28

Durée. – Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du 1^{er} janvier 2012, et s'appliquera au titre des collectes 2012, 2013 et 2014. Le présent accord est déposé, ainsi que ses avenants, par les organisations professionnelles d'employeurs, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 29

Révision

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

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les négociations débutent en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée restent en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, sont maintenues ;
- les dispositions de l'avenant portant révision se substituent de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et sont opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui est expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suit son dépôt auprès du service compétent.

Article 30

Dénonciation

L'accord peut être dénoncé conformément à l'article L. 2222-6 du code du travail par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents.

La dénonciation est notifiée par son auteur par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion du présent avenant.

Si la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou de la totalité de signataires salariés, le présent accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du texte qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration d'un préavis de 3 mois.

Si la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur du présent accord entre les autres signataires. Dans ce cas, les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent également à l'auteur de la dénonciation.

Si le présent accord est dénoncé par la totalité des signataires employeurs ou la totalité des signataires salariés, les dispositions suivantes s'appliquent :

- elle entraîne l'obligation pour tous les signataires ou adhérents de se réunir le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations ;
- durant les négociations, l'accord reste applicable sans aucun changement ;
- si un nouvel accord est signé dans le délai prévu par l'article L. 2261-10 du code du travail, les dispositions du nouvel accord se substituent intégralement à l'accord dénoncé.

Passé le délai susvisé, et à défaut d'accord de substitution, le texte de l'accord cesse de produire ses effets sous réserve des avantages acquis à titre individuel et pour autant que la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou de la totalité des signataires salariés.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles employeurs se rencontreront conformément aux dispositions de l'article L. 2241-6 du code du travail pour procéder à un bilan de l'application de ce dernier et pour négocier, le cas échéant, les adaptations nécessaires.

Article 31

Extension

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

Fait à Paris, le 1^{er} février 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

AACC ;
UPE ;
PRESSPACE ;
SPG ;
SNA ;
SNPTV ;
UDECAM.

Syndicats de salariés :

FS CFDT ;

FEC FO ;

FILPAC CGT ;

SNPEP FO ;

SNCTPP CFE-CGC ;

SNPSPEPGDP CFTC.

ANNEXE I

PRIORITÉS DE BRANCHE POUR LE DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION

Les parties signataires du présent accord de branche considèrent comme prioritaires les actions suivantes :

- perfectionnement en langue française ;
- actions destinées à faciliter l’expression orale ;
- accès à l’utilisation de logiciels et aux technologies de l’information et de la communication ;
- actions d’entretien de la pratique d’une langue étrangère.

Ces actions de formation, considérées comme prioritaires au titre du DIF par les partenaires de la branche professionnelle, relèvent d’un financement sur le pourcentage applicable aux entreprises au titre de la professionnalisation (cf. titre IV du présent accord).

Cette liste peut être complétée ou modifiée dans les conditions prévues à l’article 5 du présent accord.

ANNEXE II

STAGE ET EMPLOIS DES JEUNES EN FORMATION

Les parties signataires, conscientes du fait que les compétences des métiers s'acquièrent notamment dans les actes réels de travail, considèrent que l'accueil des stagiaires doit être strictement encadré.

C'est pourquoi la profession entend développer la capacité des entreprises à bien accueillir, former, et accompagner les jeunes qui effectuent des stages ou toute période de formation en entreprise.

Les stages en entreprise ne relevant ni des dispositions de l'article L. 4153-1 du code du travail, ni de la formation professionnelle continue sont intégrés à un cursus pédagogique, selon des modalités définies par décret.

Le stage doit faire l'objet d'une convention entre l'entreprise d'accueil, le stagiaire et l'établissement d'enseignement et leur durée ne peut excéder 6 mois.

La durée du ou des stages d'un même stagiaire dans une même entreprise ne peut excéder 6 mois par année d'enseignement, à l'exception des cas suivants :

- pour les stagiaires qui interrompent momentanément leur formation afin d'exercer des activités visant exclusivement l'acquisition de compétences en liaison avec cette formation ;
- pour les stages qui sont prévus dans le cadre d'un cursus pluriannuel de l'enseignement supérieur.

Un délai de carence entre deux stages successifs dans un même poste doit être respecté. Les parties signataires s'entendent pour définir la notion de poste comme correspondant à un ensemble de fonctions et de tâches précises.

Lorsque la durée de ces stages est supérieure à 2 mois consécutifs ou non au cours d'une même année scolaire ou universitaire, celui-ci donne lieu à une gratification payée au stagiaire, dont le montant ne peut être inférieur au montant légal. Cette gratification n'a pas le caractère d'un salaire.

En cas d'embauche du stagiaire dans un délai maximum de 3 mois consécutifs à la fin du stage dans l'entreprise, la durée du stage est déduite de la période d'essai, dans la limite de la moitié de la période d'essai conventionnelle. La durée du stage est intégralement déduite si l'embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire.

Lorsque le stagiaire est embauché par l'entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à 2 mois, la durée du stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits à l'ancienneté.

ANNEXE III

GLOSSAIRE

AFDAS : Assurance formation des activités du spectacle (organisme paritaire collecteur agréé pour les métiers de la culture, la communication et des loisirs)

ANI : Accord national interprofessionnel

Bac : Baccalauréat

BIAF : Bordereau individuel d'accès à la formation

BTS : Brevet de technicien supérieur

CDI : Contrat à durée indéterminée

CDD : Contrat à durée déterminée

CE : Comité d'entreprise (terme générique désignant, le cas échéant, le comité d'établissement)

CIF : Congé individuel de formation

CPNEFP : Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle

CQP : Certificat de qualification professionnelle

CSP : Contrat de sécurisation professionnelle

DIF : Droit individuel à la formation

DP : Délégué du personnel

DUT : Diplôme universitaire de technologie

FONGECIF : Fonds de gestion du congé individuel de formation

FPSP : Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

IRP : Institutions représentatives du personnel

JO : *Journal officiel*

JORF : *Journal officiel* de la République française

NAF : Nomenclature des activités française

OPACIF : Organisme paritaire agréé au titre des congés individuels de formation

OPCA : Organisme paritaire collecteur agréé

MDPH : Maison départementale des personnes handicapées

POE : Préparation opérationnelle à l'emploi

RNCP : Répertoire national des certifications professionnelles

Smic : Salaire minimum interprofessionnel de croissance

VAE : Validation des acquis de l'expérience

Brochure n° 3005-II

Convention collective nationale

IDCC : 1702. – **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome II : Ouvriers)

Brochure n° 3005-III

Convention collective nationale

IDCC : 2614. – **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome III : ETAM)

ACCORD DU 22 AVRIL 2012
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS
AU 1^{ER} MAI 2012
(NORMANDIE)
NOR : ASET1250859M
IDCC : 1702, 2614

Entre :

La FRTP de Normandie,

D'une part, et

Les US CFDT de Haute et de Basse-Normandie ;

Les US FO de Haute et de Basse-Normandie ;

L'US CFE-CGC BTP de Normandie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les valeurs minimales des indemnités de petits déplacements de Basse et de Haute-Normandie sont modifiées à compter du 1^{er} mai 2012 comme suit :

(En euros.)

ZONE	TRANSPORT	TRAJET	REPAS
1 (0 à 10 km)	3,43	1,93	10,70
2 (10 à 20 km)	6,84	3,80	10,70
3 (20 à 30 km)	10,27	5,51	10,70

ZONE	TRANSPORT	TRAJET	REPAS
4 (30 à 40 km)	13,69	7,16	10,70
5 (40 à 50 km)	17,11	8,83	10,70

Article 2

Il est rappelé aux entreprises que lorsqu'il existe des obstacles naturels, la distance à prendre en compte pour les indemnités de transport et de trajet est celle développée, passant par le point de franchissement (ex. : pont de Tancarville).

Il est précisé que l'indemnité de repas est due, quel que soit le temps de coupure prévu à cet effet par le règlement intérieur de l'entreprise.

Article 3

Le texte du présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail, direction des relations du travail.

Fait à Petit-Couronne, le 22 avril 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3179

Convention collective nationale

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

ADHÉSION PAR LETTRE DU 2 AVRIL 2012
DE LA FNICGV À L'ACCORD DU 20 JUIN 2011

NOR : ASET1250856M
IDCC : 1534

Paris, le 2 avril 2012.

*La FNICGV, 17, place des Vins-de-France, 75012 Paris, au directeur général du travail,
39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.*

Monsieur le directeur général,

La FNICGV vous confirme, par la présente, son adhésion à l'accord constitutif de l'OPCA OPCALIM du 20 juin 2011 et à son annexe I.

Cette adhésion emporte tous les effets juridiques associés dès l'année civile 2012.

Elle a été notifiée à l'ensemble des organisations signataires.

Je vous prie de croire, Monsieur le directeur général, à l'assurance de mes cordiales salutations.

Le président de la commission sociale.

Brochure n° 3179

Convention collective nationale

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

ADHÉSION PAR LETTRE DU 2 AVRIL 2012
DE LA FNICGV À L'ACCORD DU 13 MAI 2009

NOR : ASET1250850M
IDCC : 1534

Paris, le 2 avril 2012.

*La FNICGV, 17, place des Vins-de-France, 75012 Paris, au directeur général du travail,
39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.*

Monsieur le directeur général,

La FNICGV vous confirme, par la présente, son adhésion à l'accord de branche du 13 mai 2009 relatif au paritarisme.

Cette adhésion emporte tous les effets juridiques associés dès l'année civile 2012.

Elle a été notifiée à l'ensemble des organisations signataires.

Je vous prie de croire, Monsieur le directeur général, à l'assurance de mes cordiales salutations.

Le président de la commission sociale.

Brochure n° 3179

Convention collective nationale

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

ADHÉSION PAR LETTRE DU 13 JUIN 2012
DE LA FNICGV À L'ACCORD DU 21 MARS 2012

NOR : ASET1250857M
IDCC : 1534

Paris, le 13 juin 2012.

*La FNICGV, 17, place des Vins-de-France, 75012 Paris, au directeur général du travail,
39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.*

Monsieur le directeur général,

La FNICGV vous confirme, par la présente, son adhésion à l'accord de branche du 21 mars 2012 portant sur les certificats de qualification professionnelle (CQP).

Cette adhésion emporte tous les effets juridiques associés dès l'année civile 2012.

Elle a été notifiée à l'ensemble des organisations signataires.

Je vous prie de croire, Monsieur le directeur général, à l'assurance de mes cordiales salutations.

Le président de la commission sociale.

Brochure n° 3061

Conventions collectives nationales
AGENCES DE VOYAGES ET DE TOURISME

IDCC : 1710. – **Personnel des agences de voyages et de tourisme**

IDCC : 412. – **Guides accompagnateurs et accompagnateurs
au service des agences de voyages et de tourisme**

AVENANT DU 26 MARS 2012
RELATIF À LA COMMISSION DE VALIDATION DES ACCORDS

NOR : ASET1250878M
IDCC : 1710

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet d'étendre le rôle de la commission paritaire nationale défini aux articles 60 et 61 de la convention collective à la validation des accords conclus dans les entreprises de moins de 200 salariés tel que demandé par la loi du 20 août 2008 et de définir le rôle et les modalités de fonctionnement de la commission paritaire nationale dans le cadre des articles L. 2232-21 et L. 2232-22 du code du travail et dénommée dans le présent accord commission paritaire nationale de validation (CPNV).

Ces articles du code du travail précisent, dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, ou de délégués du personnel désignés comme délégués syndicaux dans les entreprises de moins de 50 salariés, les conditions selon lesquelles les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ⁽¹⁾ ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel peuvent négocier et conclure des accords collectifs de travail sur les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail.

Article 1^{er}

Compétences de la commission

Les articles L. 2232-21 et L. 2232-22 du code du travail stipulent que la commission paritaire nationale se prononce sur :

- la validité d'un accord conclu dans les conditions visées au préambule du présent avenant ;
- la conformité dudit accord aux « dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables ».

A défaut de décision de ladite commission, au terme d'un délai de 4 mois à compter de la transmission du dossier complet à la commission, l'accord est réputé validé.

(1) L'accord ne peut être signé que par des élus titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles (code du travail, art. L. 2232-22).

Article 2

Composition de la commission paritaire nationale de validation

La CPNV est composée de la manière suivante :

Collège salarié : un titulaire et un suppléant par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche. Seul le titulaire, ou le suppléant en cas d'absence de celui-ci, participe au vote des décisions de la commission.

Collège patronal : sur désignation du SNAV, un même nombre total de représentants et éventuellement suppléants, qui n'ont voix délibérative qu'en l'absence des représentants. Dans les prises de décision, le collège patronal bénéficie du même nombre de voix que le collège salarié présent ou représenté et quel que soit le nombre de ses représentants employeurs présents.

Le représentant faisant partie d'une entreprise dont l'accord est examiné par la commission de validation ne peut pas siéger à cette dernière.

Article 3

Rôle de la CNPV

La commission paritaire nationale de validation a pour objet de se prononcer sur la validité des accords conclus entre l'employeur, ou son représentant, et les représentants élus au comité d'entreprise, ou les membres de la délégation unique du personnel, ou les délégués du personnel.

La CPNV « contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables » (art. L. 2322-22 du code du travail).

Article 4

Réunion de la CPNV

La CPNV se réunit au plus tard dans les 2 mois qui suivent la saisine par l'entreprise, sur convocation adressée par le secrétariat au plus tard 15 jours avant la réunion avec l'ensemble des dossiers. Durant ces 2 mois, les organisations patronales et syndicales de salariés peuvent, par l'intermédiaire du secrétariat de la commission, demander des informations complémentaires s'il y a lieu.

Il est précisé que ces délais commencent à courir dès réception du dossier complet par le secrétariat de la commission.

Les partenaires sociaux s'engagent à respecter la confidentialité des dossiers.

Les séances de la CPNV sont présidées alternativement par un membre d'une des organisations syndicales de salariés et par un représentant de l'organisation patronale.

En cas d'absence, une organisation syndicale de salariés pourra donner pouvoir à une organisation du même collège, dans la limite de 2 pouvoirs par organisation ; étant précisé que le pouvoir doit être présenté en séance et archivé dans les documents relatifs à la réunion concernée.

En cas de baisse (< à 5) ou de hausse (> à 5) du nombre d'organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, le nombre de pouvoirs par organisation sera revu par avenant.

Article 5

Procédure de validation des accords

Saisine de la commission paritaire nationale de validation

L'entreprise concernée saisit la CPNV d'une demande de validation de l'accord d'entreprise en adressant un dossier au secrétariat de la commission par lettre recommandée avec avis de réception et par courriel.

La demande doit être accompagnée des documents suivants sous peine d'irrecevabilité. Le cas échéant, celle-ci sera notifiée par courrier avec avis de réception :

- l'accord signé faisant l'objet de la demande de validation avec les coordonnées des signataires de ce dernier ;
- une copie du procès-verbal, s'il existe, de la séance de l'instance ayant décidé la signature de l'accord ;
- une fiche de présentation de l'entreprise précisant le nombre de salariés concernés par l'accord soumis à validation ;
- une copie de l'information préalable prévue à l'article L. 2232-21 du code du travail, adressée par l'employeur à chacune des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche sur sa décision d'engager des négociations collectives ;
- une copie des formulaires Cerfa des procès-verbaux des dernières élections professionnelles (CE, DP, DUP) ;
- une copie des accords d'entreprise cités dans l'accord soumis à validation.

Décision de la commission paritaire nationale de validation

La CPNV rend une décision de validation si les conditions cumulatives suivantes sont remplies :

- les mesures concernées ne peuvent être mises en œuvre que par accord collectif en application des dispositions légales ;
- les mesures n'enfreignent pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

La commission examine si les conditions ainsi rappelées sont respectées.

L'accord est validé s'il a obtenu la majorité des voix des votants présents ou dûment mandatés.

Les avis rendus par la CPNV de branche de la CCN des agences de voyages n° 3061 ne sauraient préjuger de l'interprétation qui en serait faite par les tribunaux et ne peut engager la responsabilité de la commission et de ses membres.

Articles 6

Notification de la décision de la CPNV

A la suite du vote de validation ou de non-validation, le secrétariat de la commission procède à la rédaction de l'avis motivé, qui sera immédiatement transmis aux membres de la commission présents.

L'avis de la commission est notifié dans un délai de 15 jours suivant le prononcé de la décision aux parties signataires de l'accord, et une copie est transmise par courrier électronique aux organisations syndicales.

Articles 7

Secrétariat de la CPNV

Le secrétariat de la CPNV de la CCN des agences de voyages et de tourisme est assuré par le SNAV qui sera chargé de l'organisation de la commission, de la réception et de la constitution des dossiers.

A cet effet, le secrétariat :

- est destinataire des demandes de validation des accords d'entreprise ;
- adresse aux entreprises les avis d'irrecevabilité, s'il y a lieu ;
- rédige les avis prononcés par la commission ;
- rédige les comptes rendus des réunions, s'il y a lieu, afin d'en extraire les remarques et/ou les recommandations émises par les membres de la commission lors de l'examen des dossiers pour les joindre à l'avis ;

- adresse les décisions de la commission aux entreprises et aux signataires des accords par courrier avec avis de réception ;
- adresse les convocations aux membres de la commission avec les dossiers sous format numérique ;
- adresse aux membres présents les avis rédigés. Sans remarque des membres dans les 8 jours suivant l'envoi, l'avis est adressé à l'entreprise ;
- rend compte aux membres de la commission, avant chaque réunion du nombre de dossiers (complets ou incomplets) qu'il a reçus entre chaque réunion ;
- archive les dossiers et documents originaux établis par la commission.

Article 8

Moyens des membres de la commission (titulaires ou suppléants)

Le temps passé en réunion de la commission, les frais d'hébergement et de déplacement des représentants salariés sont régis par l'article 10 de la CCN des agences de voyages et de tourisme.

Afin d'avoir un temps de préparation des réunions de la commission qui se tiendront en deuxième partie de journée, les représentants des syndicats de salariés bénéficieront d'une prise en charge, par leur entreprise, de la première partie de la journée. Le temps passé, en préparatoire comme en réunion de la commission, est considéré comme du temps de travail effectif.

Article 9

Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 10

Dépôt et extension

Le présent accord sera fait en 10 exemplaires et remis à chacune des parties contractantes, il sera déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe des prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par le code du travail en vue de son extension.

Fait à Paris, le 26 mars 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNAV.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT FO.

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE,
DE L'AGROALIMENTAIRE ET DE LA FORÊT

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2012/26

AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux : avenant n° 118 du 23 mars 2012	184
Coopératives fruitières (Ain, Doubs et Jura) : avenant n° 22 du 17 janvier 2012 relatif aux salaires au 1^{er} février 2012	188
Exploitations et entreprises agricoles (Haute-Loire et Lozère) : avenant n° 70 du 13 janvier 2012 relatif aux salaires au 1^{er} janvier 2012	190
Scieries agricoles et exploitations forestières (Limousin) : avenant n° 25 du 17 novembre 2011	192
Sélection et reproduction animale (entreprises) : avenant n° 4 du 26 avril 2012 modifiant l'annexe II de la convention collective.....	199

Brochure n° 3616

Convention collective nationale

IDCC : 7002. – **COOPÉRATIVES AGRICOLES DE CÉRÉALES,
DE MEUNERIE, D'APPROVISIONNEMENT, D'ALIMENTATION
DU BÉTAIL ET D'OLÉAGINEUX**

AVENANT N° 118 DU 23 MARS 2012

NOR : AGRS1297134M

IDCC : 7002

Entre :

La COOP de France, métiers du grain ;

La COOP de France, nutrition animale,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La FGTA FO ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCOA CFE-CGC ;

L'UNSA2A,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les rémunérations minimales annuelles garanties (RAG) instituées par l'avenant n° 91 du 29 octobre 2001 (art. 3.1) sont revalorisées de 2,4 % pour les niveaux I à V inclus et de 2,3 % à partir du niveau VI au titre de l'année 2012 par rapport aux montants en vigueur au titre de l'année 2011.

Le barème correspondant à cette revalorisation figure en annexe au présent avenant. Ces rémunérations minimales annuelles garanties (RAG) constituent, par coefficient hiérarchique, la rémunération annuelle minimale en deçà de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié ayant atteint 1 an de présence continue dans l'entreprise au 31 décembre 2012.

Article 2

Ce barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal, soit 35 heures ou 151,67 heures par mois. Il sera adapté proportionnellement à l'horaire de travail du salarié ou de l'entreprise lorsque celui-ci est inférieur. Les dispositions des articles 3.4 et 3.10 de l'avenant n° 91 relatives aux modalités de calcul et de vérification des rémunérations minimales annuelles garanties sont applicables aux minima annuels fixés par le présent avenant.

Article 3

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 23 mars 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des rémunérations minimales annuelles garanties (RAG) pour l'année 2012

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	RAG 13 MOIS	SALAIRE MENSUEL
I	205	18 363,13	1 412,55
	210	18 405,37	1 415,80
	215	18 447,61	1 419,05
II	220	18 479,29	1 421,48
	225	18 574,32	1 428,79
	230	18 669,35	1 436,10
	235	18 901,67	1 453,97
III	240	19 007,26	1 462,10
	250	19 588,04	1 506,77
	260	20 258,57	1 558,35
IV	270	20 907,99	1 608,31
	280	21 504,60	1 654,20
	290	22 175,14	1 705,78
V	300	22 808,72	1 754,52
	310	23 442,50	1 803,27
	320	24 107,54	1 854,43
VI	330	24 738,05	1 902,93
	340	25 391,05	1 953,16
	350	26 056,72	2 004,36
VII	360	26 694,95	2 053,46
	370	27 360,61	2 104,66
	380	28 029,43	2 156,11
	390	28 694,03	2 207,23
VIII	400	29 327,00	2 255,92
	410	29 959,95	2 304,61
	420	30 624,56	2 355,74
	430	31 289,16	2 406,86
IX	440	31 964,31	2 458,79
	450	32 618,37	2 509,11
	460	33 282,98	2 560,23
	470	33 942,30	2 610,95

NIVEAU	COEFFICIENT	RAG 13 MOIS	SALAIRE MENSUEL
X	480	34 606,90	2 662,07
	490	35 271,52	2 713,19
	500	35 930,84	2 763,91
	510	36 595,44	2 815,03
	520	37 260,05	2 866,16
XI	530	37 977,40	2 921,34
	540	38 589,26	2 968,40
	550	39 248,59	3 019,12
	560	39 913,19	3 070,25
	570	40 577,80	3 121,37
XII	580	41 247,68	3 172,90
	590	41 901,73	3 223,21
	600	42 566,33	3 274,33
	610	43 230,95	3 325,46
	620	43 895,55	3 376,58
XIII	630	44 554,87	3 427,30

Convention collective

**IDCC : 8435. – COOPÉRATIVES FRUITIÈRES
(Ain, Doubs et Jura)
(29 août 2001)**

(Etendue par arrêté du 18 février 2002,
Journal officiel du 24 février 2002)

**AVENANT N° 22 DU 17 JANVIER 2012
RELATIF AUX SALAIRES AU 1^{ER} FÉVRIER 2012**

NOR : AGRS1297133M
IDCC : 8435

Entre :

La fédération départementale des coopératives laitières de l'Ain ;
La fédération départementale des coopératives laitières du Doubs ;
La fédération départementale des coopératives laitières du Jura,

D'une part, et

L'UR CFTC de Franche-Comté ;
L'UD CFTC de l'Ain ;
L'UD CGT-FO de l'Ain ;
L'UR CFE-CGC de Franche-Comté ;
L'UD CFE-CGC de l'Ain,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La grille de salaires contenue dans l'annexe II de la convention collective est modifiée comme suit à effet du 1^{er} février 2012 (base 151,67 heures) :

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
200	9,22	1 398,40
220	9,47	1 436,31
230	9,67	1 466,65
240	9,69	1 469,68
280	10,50	1 592,54
300	11,00	1 668,37

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
320	12,55	1 903,46
380 (maître-fromager et fromager)	15,87	2 407,00

Aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès de l'unité territoriale du Doubs de la DIRECCTE Franche-Comté. Un exemplaire sera adressé par la partie la plus diligente au greffe du conseil de prud'hommes de Besançon.

Fait à Besançon, le 17 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8832. – EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES
(Haute-Loire et Lozère)
(11 août 1982)**

(Etendue par arrêté du 30 novembre 1982,
Journal officiel du 20 janvier 1983)

**AVENANT N° 70 DU 13 JANVIER 2012
RELATIF AUX SALAIRES AU 1^{ER} JANVIER 2012**

NOR : AGRS1297131M
IDCC : 8832

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de Haute-Loire ;

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de Lozère ;

La fédération départementale des CUMA de Haute-Loire ;

La fédération départementale des CUMA de Lozère ;

L'union nationale des intérêts professionnels horticoles ;

L'union régionale des entrepreneurs des territoires d'Auvergne,

D'une part, et

La CGT-FO de Haute-Loire ;

La CGT-FO de Lozère ;

L'UD CFTC de Haute-Loire ;

L'UD CFTC de Lozère ;

Le syndicat général agroalimentaire CFDT de Haute-Loire ;

Le syndicat général agroalimentaire CFDT de Lozère ;

L'UD CFE-CGC de Haute-Loire,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe II « Salaires » de la convention collective de travail du 11 août 1982 concernant les exploitations et entreprises agricoles des départements de la Haute-Loire et de la Lozère est abrogée et remplacée par la suivante :

« Exploitations et entreprises agricoles (exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de culture ou d'élevage spécialisés, de maraîchage, d'horticulture, de pépinière ; coopératives d'utilisation de matériels agricoles ; entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers de la Haute-Loire). »

A compter du 1^{er} janvier 2012, les salaires minimaux applicables sont fixés selon la grille ci-après :

1. Personnel d'exécution

Base 35 heures par semaine (151,67 heures)

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
I	1	100	9,22	1 398,40
	2	110	9,26	1 404,46
II	1	120	9,32	1 413,56
	2	130	9,45	1 433,28
III	1	140	9,54	1 446,93
	2	150	9,66	1 465,13
IV	1	160	9,98	1 513,67
	2	170	10,11	1 533,38

2. Personnel d'encadrement

Base 35 heures par semaine (151,67 heures)

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
I	–	225	11,53	1 748,76
II	–	280	12,95	1 964,13
III	–	350	14,76	2 238,65

Article 2

Le présent avenant, dont les parties demandent l'extension, prendra effet le 1^{er} janvier 2012.

Il sera remis à chacune des organisations signataires et déposé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Fait au Puy-en-Velay, le 13 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8741. – SCIERIES AGRICOLES
ET EXPLOITATIONS FORESTIÈRES
(Limousin)**

(1^{er} septembre 1998)

(Etendue par arrêté du 2 juillet 1999,
Journal officiel du 17 juillet 1999)

AVENANT N° 25 DU 17 NOVEMBRE 2011

NOR : AGRS1297132M
IDCC : 8741

Entre :

Le SEFSIL ;

L'EDT,

D'une part, et

L'UR CGT du Limousin ;

L'UR FO du Limousin ;

L'UR CFDT du Limousin ;

L'UR CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Garanties incapacité de travail-invalidité-décès

Les dispositions de l'article 45.1 « Régime de prévoyance incapacité-invalidité-décès » de la convention collective régionale sont abrogées et remplacées comme suit :

« Article 45.1

Régime de prévoyance incapacité-invalidité-décès

Ces dispositions concernent l'ensemble des salariés relevant du champ d'application de la présente convention, à l'exclusion :

- des cadres et personnels ressortissant à la convention collective du 2 avril 1952 inscrits à la CPCEA-CRCCA ou dans une autre caisse de retraite et de prévoyance cadre ;
- des VRP et bûcherons-tâcherons ressortissant à d'autres dispositions conventionnelles.

GARANTIE INCAPACITÉ DE TRAVAIL

Sauf dispositions plus avantageuses pouvant bénéficier aux salariés, après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de la maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite, s'il y a lieu, les sala-

riés mensualisés des scieries agricoles et des exploitations forestières bénéficieront des dispositions suivantes, à condition :

- d’avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité ;
- d’être pris en charge par la mutualité sociale agricole (MSA) ;
- d’être soignés sur le territoire français ou dans l’un des autres pays de l’Union européenne.

Le salarié bénéficiera d’une garantie de salaire égale à 90 % de la rémunération brute qu’il aurait perçue s’il avait continué de travailler, pendant une durée calculée en fonction de son ancienneté :

- 60 jours entre 1 an et 13 ans d’ancienneté ;
- 90 jours entre 13 ans et 23 ans d’ancienneté ;
- 135 jours au-delà de 23 ans d’ancienneté.

Lors de chaque arrêt de travail, les délais d’indemnisation commenceront à courir à compter du 1^{er} jour d’absence, si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, à l’exclusion des accidents de trajet, et à compter du 8^e jour d’absence dans les autres cas.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d’une période de paie, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l’intéressé durant les 12 mois antérieurs, de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d’indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des alinéas précédents.

Les garanties ci-dessus accordées s’entendent déduction faite des allocations que l’intéressé perçoit de la MSA et des régimes complémentaires de prévoyance, mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements de l’employeur. Lorsque les indemnités des assurances sociales sont réduites du fait, par exemple, de l’hospitalisation ou d’une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l’horaire pratiqué, pendant l’absence de l’intéressé dans l’établissement ou partie d’établissement. Toutefois, si par suite de l’absence de l’intéressé, l’horaire du personnel restant au travail devait être augmenté, cette augmentation ne serait pas prise en considération pour la fixation de la rémunération.

L’ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l’indemnisation s’apprécie au premier jour de l’absence.

Le régime établi par le présent article ne se cumule pas avec tout autre régime ayant le même objet.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l’intéressé un montant supérieur à la rémunération nette qu’il aurait effectivement perçue s’il avait continué à travailler.

Condition d’ancienneté

La garantie incapacité de travail est prévue avec une ancienneté minimum de 1 an pour pouvoir bénéficier des prestations : cotisation avec 1 an d’ancienneté, 0,40 %.

Délais de carence

Accidents du travail, maladies professionnelles : l’indemnisation commence pour chaque arrêt de travail à compter du 1^{er} jour d’arrêt.

Autres cas (maladie, accident de la vie privée, accident de trajet...) : l’indemnisation commence pour chaque arrêt à partir du 8^e jour.

GARANTIE INCAPACITÉ TEMPORAIRE DE TRAVAIL : RELAIS MENSUALISATION

A l’expiration des droits résultant du paragraphe ci-dessus, jusqu’à la reprise du travail et au plus tard jusqu’au 1 095^e jour d’arrêt de travail, les salariés bénéficient d’une indemnité journalière égale à 20 % du salaire journalier de référence versée pour chaque jour d’absence intervenant après le dernier jour d’absence ayant donné lieu à un complément de rémunération par l’employeur en

application des dispositions conventionnelles définies ci-dessus, et ce jusqu'à la reprise du travail et au plus tard jusqu'au 1 095^e jour d'arrêt de travail.

Les indemnités journalières définies ci-dessus s'ajoutent aux allocations que l'intéressé perçoit de la MSA.

En tout état de cause, les indemnités journalières dues au titre du présent accord cumulées avec d'autres indemnités ou prestations de même nature ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

Le salaire journalier de référence est égal au salaire journalier calculé par la MSA.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

Condition d'ancienneté

La garantie relais mensualisation est prévue avec une ancienneté minimum de 1 an pour pouvoir bénéficier des prestations : cotisation avec 1 an d'ancienneté, 0,20 %.

GARANTIE INVALIDITÉ

Le salarié ayant 1 an d'ancienneté ou plus bénéficie, en cas d'incapacité permanente de travail, d'une rente versée chaque mois égale à 15 % du salaire mensuel brut de référence.

Cette rente s'ajoute à celle versée par la mutualité sociale agricole.

La garantie débute dès la mise en invalidité par la mutualité sociale agricole ou dès le versement d'une rente d'incapacité permanente pour un taux d'invalidité supérieur ou égal à 66,66 %. Le participant perçoit alors une rente qui se substitue aux indemnités journalières complémentaires qu'il percevait précédemment.

Seuls les invalides des 2^e et 3^e catégories sont bénéficiaires du régime d'indemnisation.

Le salaire brut pris en compte correspond au 12^e des salaires bruts perçus par le salarié au cours des 12 mois civils précédant la date de l'arrêt de travail.

En tout état de cause, le total des prestations perçues au titre des régimes de base et régimes complémentaires ne peut excéder le salaire net perçu par l'intéressé en activité.

Cette rente d'invalidité est maintenue à l'intéressé aussi longtemps qu'il perçoit une pension de la mutualité sociale agricole et est suspendue si la mutualité sociale agricole suspend le versement de sa propre pension.

En tout état de cause, cette rente prend fin le dernier jour du mois précédant la date d'effet de la pension vieillesse.

Condition d'ancienneté

La garantie invalidité est prévue avec une ancienneté minimum de 1 an pour pouvoir bénéficier des prestations : cotisation avec 1 an d'ancienneté, 0,16 %.

DISPOSITIONS COMMUNES AUX PRESTATIONS VISÉES AUX PARAGRAPHES CI-DESSUS

Plafond des prestations

Pour l'ensemble des prestations, le versement ne pourra conduire le salarié à percevoir plus de 100 % du salaire net de référence qu'il perçoit habituellement.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit de la mutualité sociale agricole.

Encours à la date de mise en application de l'avenant

Les salariés sous contrat de travail à la date d'effet du présent accord et répondant aux conditions d'ouverture du droit seront pris en charge et indemnisés dans les conditions indiquées dans lesdits paragraphes, sauf à l'être déjà par un organisme complémentaire assurant un même niveau de prestation.

En application de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, de la loi n° 94-678 du 8 août 1994 et de la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001, les salariés des entreprises ayant régularisé leur adhésion auprès des organismes assureurs sont garantis à la date d'effet du présent accord pour les prestations suivantes :

- l'indemnisation intégrale pour les salariés en arrêt de travail dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet, alors qu'il n'existe aucun organisme assureur précédent ;
- les revalorisations futures, portant sur les indemnités journalières, rentes invalidité ou incapacité permanente professionnelle, rente éducation en cours de service ;
- le maintien des garanties décès, que le contrat de travail soit rompu ou non, pour les bénéficiaires de rentes d'incapacité et d'invalidité versées par un organisme assureur en application d'un contrat souscrit antérieurement, sous réserve que le maintien de ces garanties ne soit pas déjà prévu par un contrat antérieur. Ce maintien prendra effet, d'une part, si les entreprises concernées communiquent un état détaillé de ces bénéficiaires et, d'autre part, si le précédent organisme assureur transmet les provisions effectivement constituées à la date de résiliation de son contrat, en application de l'article 30 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 modifiée.

GARANTIES DÉCÈS

Capital décès

Cotisations sans condition d'ancienneté : 0,22 %.

Aucune condition d'ancienneté n'est fixée pour le bénéfice de cette garantie.

Décès du participant

En cas de décès du salarié (employé en secteur forestier), il est versé aux ayants droit un capital égal à 100 % du salaire brut annuel (salaire brut : salaire pris en considération pour le calcul des garanties, déduction faite, le cas échéant, des frais professionnels et de mécanisation admis par le fisc), et ce quelle que soit la situation de famille du participant. Ce capital est majoré de 25 % par enfant à charge (sans limitation de nombre d'enfants).

Invalidité permanente totale

Lorsque le salarié (employé en secteur forestier) est en état d'invalidité permanente totale 3^e catégorie de classement par la caisse de mutualité sociale agricole, le capital prévu en cas de décès, y compris les majorations pour enfant à charge, lui est versé par anticipation. Ce versement met fin à la garantie en cas de décès du salarié.

Le décès postérieur ou simultané du conjoint non remarié entraîne, au profit des enfants à charge, le versement du capital décès du participant.

Garantie rente d'éducation

Cotisations sans condition d'ancienneté : 0,18 %.

En cas de décès de l'assuré, il est versé une rente éducation aux enfants à charge. C'est le tuteur qui bénéficie de cette rente (en principe le conjoint survivant, ou bien un tuteur désigné par le juge des tutelles) pendant la minorité de l'enfant. Le versement est effectué à l'enfant lui-même dès sa majorité.

Garanties versées :

- 8 % jusqu'à 11 ans ;
- 12 % de 11 à 16 ans ;

– 16 % de 16 à 26 ans si poursuite d'études.

Garantie frais d'obsèques

Cotisations sans condition d'ancienneté : 0,02 %.

Une indemnité frais d'obsèques est attribuée au salarié en cas de décès :

- de son conjoint non séparé de corps ou de son concubin justifiant de 2 années de vie commune ;
- d'un enfant à sa charge.

Son montant est égal au plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur.

COTISATIONS

La gestion du régime de prévoyance est assurée par Humanis.

1. Assiette

Les cotisations sont appelées pour tous les salariés entrant dans le champ d'application du dispositif conventionnel sur la base des rémunérations versées aux salariés concernés prises en considération pour les cotisations d'assurances sociales.

2. Répartition des taux

Le taux global d'appel des cotisations destinées au financement des prestations définies est de 1,21 %, à raison de 0,715 % pour les employeurs et 0,495 % pour les salariés.

La fraction de cotisation destinée à la couverture :

- d'une part, de la garantie résultant de l'extension à l'agriculture de l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977 relatif à la mensualisation en cas de maladie ;
- d'autre part, de l'intégralité des risques accident du travail au titre de la mensualisation,

est à la charge exclusive de l'employeur.

3. Tableau récapitulatif

Les cotisations telles que fixées à l'accord d'adhésion sont réparties comme suit :

(En pourcentage.)

GARANTIES	TAUX	PART PATRONALE	PART SALARIÉ
Incapacité, invalidité			
Garanties de ressources	0,4	0,4	0,00
Incapacité temporaire	0,2	0,00	0,2
Incapacité permanente	0,16	0,06	0,1
Décès	0,22	0,22	0,00
Rente éducation	0,18	0,00	0,18
Frais d'obsèques	0,02	0,02	0,00
En cours	0,03	0,015	0,015
Total	1,21	0,715	0,495

ADHÉSION

Les dispositions du présent accord prendront effet le premier jour du trimestre civil suivant celui au cours duquel aura été publié son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Même après extension, les partenaires sociaux se réservent le droit de renégocier le contenu du présent accord en cas de difficultés d'application.

En tout état de cause, les salariés sous contrat de travail à la date d'effet du présent accord et répondant aux conditions d'ouverture des droits seront pris en charge et indemnisés dans les conditions indiquées dans lesdits paragraphes et dans les conditions prévues par l'accord technique fonctionnel sauf à l'être déjà par un organisme complémentaire assurant un même niveau de prestation.

Tout employeur lié par la présente convention collective est tenu d'adhérer, pour l'ensemble des salariés concernés par les garanties énumérées dans le présent accord, à CRIA Prévoyance du groupe Humanis.

Cependant, les entreprises ou groupes d'entreprises qui ont mis en place un régime de prévoyance avant la date d'extension du présent accord ne sont pas tenus d'adhérer à l'organisme désigné, à condition que leur régime fasse bénéficier les salariés de garanties supérieures à celles définies dans l'accord.

Par ailleurs, les entreprises qui ont mis en place un régime de prévoyance globalement de niveau inférieur à la date d'application du présent accord disposent d'un délai maximum de 15 mois pour rejoindre le dispositif conventionnel établi par le présent accord et géré par CRIA Prévoyance, afin de respecter le cas échéant les délais de préavis et/ou de dénonciation qui peuvent être fixés par leurs régimes.

Au cas où une entreprise, notamment du fait de la souscription antérieure à la prise d'effet du présent accord paritaire de branche d'un régime de prévoyance comportant des garanties globalement aussi favorables ou supérieures que celles définies dans le présent accord auprès d'un autre organisme assureur, viendrait à rejoindre le régime professionnel, une pesée spécifique du risque représenté par cette entreprise ou établissement serait réalisée afin d'en tirer les conséquences au regard de la mutualisation professionnelle.

Dans ce cas, les organismes assureurs calculeront la prime nécessaire à la constitution des provisions correspondantes et à la sauvegarde de l'équilibre technique du régime professionnel.

Les entreprises disposant déjà d'un accord de prévoyance globalement plus favorable que celui prévu pour le présent accord restent exclues de l'obligation de remettre en cause leurs propres garanties et rejoindre le présent accord.

CLAUSE DE RÉEXAMEN

Le régime de prévoyance mis en œuvre par le présent avenant fera l'objet d'une révision, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date d'effet du présent avenant, pour permettre aux partenaires sociaux signataires d'en réexaminer, au vu des résultats techniques et financiers enregistrés pendant la période écoulée, les conditions tant en matière de garantie que de financement et de choix de l'organisme assureur.

En cas de dénonciation de la convention collective ou du présent avenant, l'organisme assureur maintiendra les prestations en cours de service à la date d'effet de la dénonciation à leur niveau atteint à cette date, dans l'hypothèse où les partenaires sociaux ne procéderaient pas à la désignation d'un nouvel organisme assureur.

En cas de changement d'organisme assureur, l'organisme quitté transférera au nouvel assureur les provisions mathématiques correspondant aux prestations en cours de service à la date de résiliation, ainsi que l'ensemble des éléments financiers relatifs au présent régime de prévoyance. Ces provisions mathématiques seront calculées en application de la réglementation en vigueur.

En tout état de cause, en cas de dénonciation de l'accord par l'organisme gestionnaire ou par les partenaires sociaux qui ont créé le présent régime, l'ensemble des provisions techniques, financières et de gestion constitué auprès de l'ancien organisme devra être transféré auprès du nouvel organisme gestionnaire avec communication de tous les éléments financiers et techniques justifiant la création et le montant desdites provisions.

Ainsi, le nouvel assureur procédera au versement desdites prestations jusqu'à leur terme. L'organisme quitté sera de ce fait libéré de toute obligation après transmission de tous les éléments constituant les provisions mathématiques transférées, ainsi que l'ensemble des éléments financiers relatifs au présent régime de prévoyance.

Les partenaires sociaux, en application de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, organiseront les modalités de poursuite des revalorisations futures, avec le nouvel organisme assureur ou tout autre organisme pouvant assurer ce type de prestation.

ACCORD DE GESTION SPÉCIFIQUE

Les modalités de mise en œuvre pratique des garanties prévues par l'accord pourront faire l'objet d'un protocole de gestion séparé qui pourra définir entre l'organisme de prévoyance et les partenaires sociaux :

- la constitution d'un conseil paritaire de surveillance ;
- les réunions et le rôle du conseil paritaire de surveillance ;
- la réalisation d'un bilan annuel sur les cotisations perçues, les frais de gestion, les prestations versées, les revalorisations instituées, les provisions constituées ;
- l'élaboration et la communication de tableaux de bord sur le suivi du régime et des garanties prévues. »

Article 2

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, prend effet à compter du 1^{er} janvier 2012.

Article 3

Chacune des organisations signataires recevra un exemplaire du présent avenant, dont 2 exemplaires seront déposés à la DIRECCTE du Limousin, unité territoriale de la Haute-Vienne, section centrale travail, 2, allée Saint-Alexis, BP 13203, 87032 Limoges Cedex.

Fait à Limoges, le 17 novembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

**IDCC : 7021. – SÉLECTION ET REPRODUCTION ANIMALE
(Entreprises)
(15 avril 2008)**

(Etendue par arrêté du 12 décembre 2008,
Journal officiel du 20 décembre 2008)

AVENANT N° 4 DU 26 AVRIL 2012

NOR : AGRS1297135M
IDCC : 7021

Entre :

Le SNCIA,

D'une part, et

Le SNI CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Exposé des motifs

Les rémunérations conventionnelles annuelles minimales (RAM) et mensuelles minimales (RMM), définies à l'article 65 de la convention collective nationale du 15 avril 2008, sont fixées à l'annexe II D de cette dernière.

La fixation de leurs valeurs, calculées en fonction d'un indice de valorisation (IV) multiplié par un indice de salaire pour chaque niveau de qualification, est de la compétence de la commission mixte nationale, conformément à l'article 8 de la convention collective nationale du 15 avril 2008.

Le présent accord salarial a pour objet une valorisation de la grille hiérarchique de RAM et de RMM au titre de l'année 2012.

Article 1^{er}

Majoration de l'indice de valorisation moyen pondéré des RAM

L'indice de valorisation (IV) moyen pondéré servant au calcul des RAM 2012 est porté de 112,51 € à 114,67 €, soit une hausse en masse annuelle de 1,93 %, par effet d'une augmentation de 2 % de l'indice de valorisation au 1^{er} avril 2012, soit un IV de 115,24 €.

Article 2

Majoration de l'indice de valorisation des RMM

L'indice de valorisation servant au calcul des RMM est porté de 8,69 € à 8,86 €.

Article 3

Date d'application

Le présent avenant est applicable au 1^{er} avril 2012.

La nouvelle grille hiérarchique des RAM et des RMM est reproduite en annexe du présent avenant.

Elle annule et remplace celle fixée par l'avenant n° 3 du 1^{er} juillet 2011.

Article 4

Clause de revoyure

Les parties conviennent de se retrouver au dernier trimestre 2012 pour faire un bilan du présent accord.

Article 5

Extension

Les parties sollicitent l'extension du présent avenant.

Article 6

Dépôt. – Notification

Etabli en vertu des articles L. 2221-1 et suivants du code du travail, le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 26 avril 2012.

(Suivent les signatures.)

RMM - RAM ANNUELLES PONDEREES 2012

ANNEXE

Points de cotation	Niveaux	Indice de salaire	RAM en €	RMM en €	Taurellerie	Laboratoire	Zootechne	Insémination	Transplantation embryonnaire	Technico commerciale	Administration	Comptabilité	Informatique	Transport	Entretien
725	22	224	25 686	1 985								Comptable 2°			
700											Assistant direction				
699	21	220	25 227	1 949				Ti* coordinateur							
675										Animateur technico-commercial					
674	20	216	24 769	1 914	Chef de taurellerie										
650									Technicien TE						
649	19	212	24 310	1 878			Tech. création génétique								
625															
624	18	208	23 851	1 843			Tech diffusion génétique	Ti* spécialisé					Technicien informatique		
600															
599	17	204	23 393	1 807				Ti* qualifié				Comptable 1°			
575															
574	16	200	22 934	1 772											
550															
549	15	196	22 475	1 737						Agent technico-commercial					
525															
524	14	192	22 017	1 701	Taurelier resp. équipe			Ti*							
500											Assistant spécialisé				
499	13	188	21 558	1 666				Ti* débutant							
475															
474	12	184	21 099	1 630		Laborantin 2°									
450															
449	11	180	20 641	1 595											
425															
424	10	178	20 411	1 577		Laborantin répar. livreur								Transporteur d'animaux	
400															
399	9	176	20 182	1 559	Taurelier spécialisé	Laborantin réparateur					Assistant administratif	Aide-comptable	Assistant informatique		
375															
374	8	174	19 953	1 542											
350															
349	7	172	19 723	1 524	Taurelier									Livreur répartiteur	Agent d'entretien
325															
324	6	170	19 494	1 506		Laborantin 1°									
300														Livreur	
299	5	168	19 265	1 488											
275															
274	4	166	19 035	1 471											
250															
249	3	164	18 806	1 453											
225												Agent comptabilité	Opérateur saisie		
224	2	162	18 577	1 435		Employé de laboratoire					Agent administratif				Agent de propriété
200															
199	1	160	18 347	1 418											
175															

IV = 114,67 8,86 (*Ti : Technicien d'insémination)

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165120260-000712

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
