

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'alimentaire
et de la forêt

BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2012/43 DU 17 NOVEMBRE 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	(*)

(*) Aucun texte du ministère de l'agriculture dans le *BO* n° 43.

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2012/43

AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Alimentaires (industries) : avenant n° 95 du 28 juin 2012 à l'accord du 18 novembre 1992 relatif aux classifications.....	3
Alimentaires (industries) : avenant n° 97 du 19 septembre 2012 relatif aux salaires minima au 1^{er} septembre 2012.....	17
Automobile (services) : adhésion par lettre du 18 octobre 2012 de la CGT métallurgie à l'avenant n° 63 du 4 juillet 2012	22
Bois (travail mécanique scieries) : accord du 10 juillet 2012 relatif à la prévention de la pénibilité	23
Bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures (commerces de gros) : avenant n° 15 du 12 septembre 2012 relatif à la prévoyance	39
Charcuterie de détail : avenant n° 13 du 31 janvier 2012 relatif au droit individuel à la formation.....	57
Ciments (industrie) : adhésion par lettre du 19 octobre 2012 de la CFE-CGC BTP à l'accord du 14 juin 2012.....	62
Dentaires (laboratoires de prothèses) : accord du 14 septembre 2012 relatif à l'ancienneté	63
Photographie (professions) : accord du 5 septembre 2012 relatif à la protection sociale complémentaire frais de santé.....	64
Sociaux et socioculturels (centres) : avenant n° 03-12 du 25 septembre 2012 relatif à la mise à jour de la convention	79
Textile (Roubaix-Tourcoing) : accord du 10 septembre 2012 relatif au renouvellement des instances représentatives du personnel	82

Brochure n° 3127

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

AVENANT N° 95 DU 28 JUIN 2012
À L'ACCORD DU 18 NOVEMBRE 1992 RELATIF AUX CLASSIFICATIONS

NOR : ASET1251298M
IDCC : 1396

PRÉAMBULE

Afin de rendre plus aisée la mise en œuvre de la classification des postes, telle que résultant de l'accord de classification du 18 novembre 1992, les signataires du présent accord ont apporté des clarifications aux définitions de certains des critères classants et de leurs degrés d'appréciation. Dans le même esprit, elles ont précisé et complété les questions servant à l'appréciation des postes au regard des critères classants.

Il est rappelé que les classifications portent sur les postes et non sur leurs occupants. Elles ne préjugent pas des formations initiales ou professionnelles nécessaires à leur occupation ou à une évolution de poste au sein de l'entreprise.

Article 1^{er}

Modifications apportées à l'accord du 18 novembre 1992

Dans un souci de lisibilité, l'ensemble de la partie allant de « Evaluation. – Classification des postes » jusqu'à la fin dudit accord est remplacée par l'ensemble des dispositions figurant en annexe. Cette dernière fait partie intégrante du présent accord.

Dans les dispositions non modifiées de l'accord du 18 novembre 1992 la référence « aux entreprises des secteurs couverts par le champ d'application de la convention collective des industries de la conserve » de l'article 1^{er} fait désormais référence – en application de l'accord n° 64 du 21 novembre 2002 relatif au changement de dénomination de la convention collective nationale pour les industries de la conserve – aux entreprises des secteurs couverts par le champ d'application de la convention collective pour les industries de produits alimentaires élaborés. Le champ d'application de celle-ci est défini par son article 1^{er}.

De la même manière, les références aux articles 2 et 7 aux « industries de la conserve » renvoient désormais aux industries de produits alimentaires élaborés.

Article 2

Date d'effet

Le présent accord prendra effet à compter du premier jour du mois suivant sa signature.

Article 3

Dépôt

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail.
Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

ADEPALE.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FGA CFDT ;

CFE-CGC Agro.

ANNEXE

INDUSTRIES DES PRODUITS ALIMENTAIRES ÉLABORÉS

Evaluation. – Classification des postes

L'objectif de ce document est de présenter le mode d'emploi d'analyse des postes retenu pour appliquer les présentes classifications des postes.

Ce document doit permettre aux responsables du personnel ou à toute autre personne chargée de travailler sur les classifications de conduire dans son entreprise une évaluation des postes.

Ce document est composé :

- d'un mode d'emploi ;
- d'un guide d'entretien ;
- d'une fiche de description de poste ;
- de l'énoncé des cinq critères qui serviront à la classification ;
- d'un exemple de poste et de cotation ;
- d'une grille de correspondance pour affecter un coefficient.

1. Mode d'emploi

1.1. Analyse du poste

Dans un premier temps on procédera à l'analyse du poste étudié en interviewant le titulaire du poste à l'aide du questionnaire. Les réponses du titulaire seront notées sur papier libre, dans un premier temps, et synthétisées sur la fiche de poste, dans un deuxième temps.

Certaines questions peuvent renseigner plusieurs rubriques. Les numéros des questions pertinentes pour chaque rubrique sont indiqués dans la fiche de poste.

Exemple :

Critère 4 : questions 22 et 22 *bis*, 25 et 39, 71 à 73

	ÉCHELLE	POINTS

On veillera, par des processus de validation, à l'obtention d'un consensus sur la rédaction de la fiche de poste entre le titulaire et sa hiérarchie.

1.2. Cotation des postes

1.2.1. Cotation des postes

Nous conseillons d'effectuer les cotations de postes une fois que tous les postes ont été examinés et que les fiches de postes correspondantes sont remplies.

On procédera aux cotations en regroupant les postes par familles ou par filières et en suivant un ordre ascendant.

En phase de lancement de la classification et de prise en main de la méthode, il est utile d'effectuer au moins deux cotations des postes à quelques jours d'intervalle et de s'adjoindre une ou deux personnes.

1.2.2. Cotation

Pour chaque poste, on détermine quel est son positionnement le plus adéquat sur l'échelle de chaque critère en utilisant les énoncés.

On affecte ensuite le nombre de points correspondants à l'aide de la table.

Exemple :

Critère 1 : questions 41 à 44, 61 à 62

	ÉCHELLE	POINTS
Savoir lire, écrire et compter Une connaissance préalable des différents circuits d'alimentation et du produit	2	295

On effectue le total des points pondérés affectés à chaque critère et on recherche le coefficient correspondant du poste dans la table.

Exemple :

Cotation du poste

	ÉCHELLE	POINTS
1. Capacités professionnelles	2	295
2. Durée d'apprentissage	1	172
3. Autonomie, complexité	2	172
4. Animation, encadrement, conseils	1	344
5. Contacts extérieurs, informations	2	172
Total		1 155

Fourchette de correspondance du coefficient prédit

	COEFFICIENT À RETENIR
< 1003	120
1004 – 1044	125
1045 – 1085	130
1086 – 1126	135
1127 – 1167	140
1168 – 1208	145

On vérifie que le coefficient affecté est conforme à l'accord de classification.

2. Guide d'entretien

1. Description sommaire du poste

11. Quelle est l'appellation de votre poste ?

12. Veuillez me dire, en gros, en quoi consiste votre travail ? Utilisez les verbes indiquant l'action essentielle et la finalité (les détails seront notés par la suite).

2. Organigramme

21. Êtes-vous plusieurs à ce poste ? Si oui, combien ?

22. Avez-vous des subordonnés sous vos ordres ? Dépendent-ils hiérarchiquement de vous ? (recrutement, rémunération, sanction...)

Si oui :

En moyenne combien ? (saisonniers, permanents)

Quelles fonctions ?

Quelles qualifications ?

22 *bis*. Vous arrive-t-il de superviser le travail de personnes qui ne sont pas placées de manière permanente sous vos ordres ? Etes-vous responsable du travail produit par ces personnes ?

Si oui :

Combien ?

Fréquence ?

Quelles fonctions ?

Quelles qualifications ?

23. Qui avez-vous directement au-dessus de vous (titre et fonction) ?

24. De qui, à son tour, dépend ce supérieur (titre et fonction) ?

25. Etes-vous personnellement en relation avec d'autres services ?

Si oui :

Lesquels ?

Quelles fonctions ?

Pourquoi ?

Avec quelle fréquence ?

3. Descriptif des tâches

31. En temps normal, votre poste demande-t-il d'exécuter des tâches de nature différente ?

Si oui :

Lesquelles ?

32. Combien de temps consacrez-vous à chacune ? (en pourcentage, soit dans la journée, soit sur une période plus longue)

33. Y a-t-il des travaux (autres que 31) que vous exécutez épisodiquement ?

Si oui :

Lesquels ?

Avec quelle périodicité ?

34. Y a-t-il des travaux (autres que 31 et 33) que vous exécutez exceptionnellement ?

Si oui :

Lesquels ?

35. Pour les tâches habituelles pouvez-vous me dire quelles sont les opérations qui ont été effectuées par d'autres avant vous ?

36. Pour les tâches habituelles pouvez-vous me dire quelles sont les opérations qui ont été effectuées par d'autres après vous ?

37. Quel matériel utilisez-vous ?

38. Décrivez une tâche particulièrement complexe en indiquant quelles sont les différentes phases de votre intervention.

39. Si vous exercez une animation ou un encadrement, quelle est la nature et la fréquence de vos interventions ?

(Ordres, consignes, instructions, contrôle, sanction...)

Fréquence :

4. Exigences de capacités professionnelles. – Technicité

41. Quelles sont les capacités professionnelles et la technicité qui vous paraissent nécessaires pour remplir normalement votre poste ?

(Ne pas tenir compte du temps d'expérience, objet du point 5)

42. Pourquoi faut-il ces capacités ?

43. Faut-il des connaissances scolaires et professionnelles particulières ?

(Exemples : permis de conduire, langues...)

44. Pourquoi faut-il ces connaissances particulières ?

45. Avec les capacités, les connaissances et l'expérience voulue, y a-t-il des difficultés pour exécuter votre travail ? Y a-t-il des cas où il est nécessaire de trouver des solutions nouvelles ?

46. Dans quelle mesure avez-vous à rechercher des idées nouvelles (pour améliorer le travail, le produit) ?

Exemples :

5. Durée nécessaire pour acquérir la maîtrise de la fonction

51. Avec les capacités et les connaissances que vous venez de définir, combien de temps faut-il à un nouveau pour remplir correctement votre poste, c'est-à-dire maîtriser les principales difficultés ?

52. Quelles sont les difficultés rencontrées pendant cette période d'initiation ?

6. Autonomie – Complexité

61. Pour commencer votre journée (ou une tâche) disposez-vous de consignes, instructions, d'informations sur votre poste. Sont-elles écrites ou orales ?

62. Qui vous les donne ? Supérieur, collègue ?

63. Où se trouve habituellement votre supérieur hiérarchique ? Vient-il souvent, régulièrement ?

64. Savez-vous toujours exactement ce que vous avez à faire ? Disposez-vous d'un document récapitulatif de votre poste ?

Expliquez.

65. Y a-t-il des cas où vous avez à vous « débrouiller » tout seul ?

Si oui, expliquez (le choix des moyens vous appartient-il ?).

66. Devez-vous agir « par automatisme » ou « penser à... » ou « chercher comment s'y prendre » ?

67. En cas d'imprévu, d'incident, faites-vous appel à quelqu'un (supérieur hiérarchique ou fonctionnel) avant d'agir ?

Si oui, dans quel cas ? Si non, dans quel cas ?

68. Pouvez-vous donner votre avis pour l'exécution de certaines actions ?

69. En cours de travail avez-vous parfois besoin de rechercher d'autres informations

Si oui :

Lesquelles ? (exemples)

610. Etes-vous parfois interrompu dans un travail ?

Pourquoi ?

Par qui ?

Quelle fréquence ?

Par quoi ?

De manière durable ou non ?

611. Recevez-vous, pendant votre travail des signaux « organisés » tels que voyants lumineux, sonnerie, cadran, etc. ?

612. Quels sont ceux de ces signaux ou repères qui vous obligent à prendre une décision rapide ?
Laquelle ?

Etes-vous limité dans le temps ?

613. Avez-vous le temps d'alerter votre supérieur hiérarchique ?

614. Quelles-sont les informations que vous devez connaître pour exécuter votre travail : par check-list, directives, guide pratique ?

615. Celles-ci varient-elles :

Plusieurs fois par heure ?

Plusieurs fois par jour ?

616. Etes-vous simultanément responsable de plusieurs tâches ?

Si oui, êtes-vous contraint de passer rapidement d'une tâche à l'autre ?

7. Exigences d'encadrement, conseils techniques, animation

(Cf. questions 22 et 22 *bis*, 25 et 39)

71. Votre poste vous oblige-t-il à assurer l'initiation ou la formation d'autres salariés ?

(Niveau, durée, fréquence)

72. Coordonnez-vous ou animez-vous un groupe de travail ?

(Nombre et niveau)

73. Exercez-vous une assistance technique auprès d'autres salariés ?

Fréquence ?

Quelles fonctions ?

Quelles qualifications ?

8. Contacts extérieurs, confidentialité des informations

81. Etes-vous personnellement en relation (soit oralement, soit par écrit) avec des personnes (clients, fournisseurs) extérieures à l'établissement ; à l'entreprise ?

Si oui :

Lesquelles ?

Quelles fonctions ?

Pourquoi ?

Avec quelle fréquence ?

82. Avez-vous accès à des informations confidentielles ?

(Secrets techniques, calcul des coûts, des prix, salaires...)

83. Votre situation habituelle de travail présente-t-elle un risque de dévoiler des informations confidentielles ?

3. Fiche de description de poste

La fiche de description de poste est à dupliquer en autant d'exemplaires qu'il y a de postes à analyser.

FICHE DE DESCRIPTION DE POSTE

Analyse du poste effectuée le :

Par :

Intitulé du poste :

Nom du titulaire interviewé :

Coefficient actuel du poste :

Coefficient futur :

Cotation du poste

	ÉCHELLE	POINTS
1. Capacités professionnelles		
2. Durée d'apprentissage		
3. Autonomie, complexité		
4. Animation, encadrement, conseils		
5. Contacts extérieurs, informations		
Total		

Description du poste

1. *Description sommaire : questions 11 et 12*

.....

.....

2. *Organigramme : questions 21, 22, 22 bis, 23, 24, 25*

.....

.....

3. *Descriptif des tâches, renseignements généraux servant à renseigner les autres rubriques : questions 12, 21 à 39*

.....

.....

.....

Analyse du poste par critères

Critère 1 : questions 41 à 44 ; 61 et 62

	ÉCHELLE	POINTS

Critère 2 : questions 51 à 52

	ÉCHELLE	POINTS

Les colonnes situées à droite de chaque rubrique servent à établir la cotation en fonction de la grille de critères et de leurs degrés respectifs (1^{re} colonne : échelle du critère ; 2^{de} colonne : nombre de points pondérés). Il est préférable d'effectuer la notation une fois que tous les postes ont été examinés.

Critère 3 : questions 61 à 616

	ÉCHELLE	POINTS

Critère 4 : questions 22 et 22 *bis*, 25, 39, 71, 72 et 73

	ÉCHELLE	POINTS

Critère 5 : questions 81 à 83

	ÉCHELLE	POINTS

4. Critères

1. Exigences de capacités professionnelles. – Technicité

Capacités professionnelles :

Ce critère évalue le niveau de technicité et les capacités professionnelles à mettre en œuvre pour tenir normalement le poste. Cette technicité et ces capacités peuvent être acquises par diplôme ou par expérience professionnelle équivalente.

Degrés :

1	Connaissances de base : pas de connaissance spécifique de base obligatoire Technicité : pas de connaissances professionnelles spécifiques préalables
2	Connaissances de base : pas de connaissance spécifique de base obligatoire Technicité : les connaissances et capacités professionnelles sont acquises par formation spécifique ou expérience sur un poste
3	Connaissances et capacités à mettre en œuvre des règles techniques spécifiques d'exécution d'un métier. Les résultats sont en conformité avec un modèle connu
4	Connaissances et capacités à mettre en œuvre des règles techniques spécifiques d'exécution d'un métier. Capacités à élaborer des documents de travail, diagrammes, graphiques, tableaux de bord et à s'organiser
5	Capacité à effectuer des travaux exigeant des connaissances diversifiées portant à la fois sur la technologie mise en œuvre, le process, le produit, les différentes phases de l'activité (préparation, exécution, contrôle). Capacités à intégrer les aléas et à proposer des aménagements
6	Maîtrise d'un métier avec capacité à analyser, transposer, contrôler, améliorer les principes de réalisation d'une activité. L'élargissement à des connaissances, à des techniques connexes peut être nécessaire
7	Capacité à élaborer des méthodologies portant : – sur un domaine particulier (expertise) – sur une fonction particulière

2. Exigences de durée d'apprentissage nécessaire pour acquérir la pleine maîtrise du poste

Espace de temps qui s'écoule entre la prise de poste et le moment où l'on estime que la personne est opérationnelle et a maîtrisé les principales difficultés liées au poste. Pour apprécier ce critère, on considère que le titulaire dispose déjà des connaissances préalables nécessaires à la tenue du poste (cf. critère 1).

Degrés :

1	Moins de 1 mois
2	De 1 à 3 mois
3	De 4 à 12 mois
4	Supérieur à 1 an et jusqu'à 2 ans
5	Supérieur à 2 ans

3. Exigences d'autonomie. – Complexité

Autonomie :

- liberté pour un individu de disposer librement de soi ;
- marge de manœuvre dans la situation de travail.

Complexité :

- caractère de ce qui est difficile, de ce qui contient plusieurs éléments différents ;

- ce critère appréhende le degré de liberté dont jouit le titulaire par rapport aux consignes, directives... et la difficulté des situations qu'il peut rencontrer.

Degrés :

1	Reçoit des consignes orales très simples pour l'exécution de tâches. Il n'y a pas de marge de manœuvre
2	Reçoit des consignes simples, précises et permanentes (check-list ou instructions). Doit respecter strictement les procédures et modes opératoires préalablement définis. Doit alerter en cas d'anomalies
3	Reçoit des consignes simples, précises et permanentes, nécessitant parfois des explications orales ou écrites complémentaires. Porte un diagnostic simple sur des dysfonctionnements ou aléas répétitifs et connus. Détecte et alerte son supérieur en cas d'anomalie. N'entretient pas lui-même ses outils et matériels ou machines
4	Agit dans le cadre d'instructions de travail précisant les limites, moyens et méthodes. Enchaîne des modes opératoires, peut être en situation de faire un choix parmi des modes opératoires (appréciation personnelle). A la charge de la maintenance courante (réglages, petite maintenance)
5	Agit dans le cadre de directives générales liées aux résultats du travail. Les procédures, moyens et méthodes ne sont pas définis. Recherche un mode opératoire face à une situation imprévue (analyse approfondie). Peut élaborer des modes opératoires, organiser les moyens
6	Synthèse, participe à l'élaboration des directives à suivre
7	Synthèse complète, formule des objectifs

4. Exigences : animation, encadrement, conseils techniques

Animation à l'intérieur d'un groupe, visant à faciliter les relations entre ses membres, à les coordonner, à faire vivre un groupe qui partage les mêmes objectifs.

Encadrement : action d'encadrer des personnes au sens hiérarchique : notion d'autorité et de responsabilité à l'égard des personnes et de leur activité.

Conseils techniques : action d'assister au sens d'expertise (maîtrise des techniques d'un métier) une autre personne dans la direction technique de ses affaires. Notion de responsabilité technique à l'égard de l'activité produite.

Degrés :

1	Pas d'animation
2	Assure l'initiation au poste de travail d'autres salariés
3	Sans responsabilité hiérarchique anime ou coordonne un groupe ou une équipe : Transmission des consignes, des informations, régulation de l'activité, rôle d'entraînement et d'assistance sur des savoir-faire auprès des salariés. Ou Du fait de son expertise, est amené à donner des conseils techniques (notion d'engagement de responsabilité) auprès d'ouvriers / employés (coefficients 120 à 195)
4	Anime et encadre du personnel de niveaux ouvriers / employés (coefficients 120 à 195) et assure, du fait de son expertise, la responsabilité technique de l'activité produite par ce personnel. Ou Du fait de son expertise, assure une assistance technique (notion d'engagement de responsabilité) auprès de TAM (coefficients 200 à 345)
5	Du fait de son expertise, assure une assistance technique (notion d'engagement de responsabilité) auprès des cadres
6	Anime et encadre des TAM (coefficients 200 à 345). Peut être amené dans le cadre de son expertise à conseiller des cadres

5. Exigences de contacts extérieurs. – Circulation d'informations

Contacts extérieurs : entrer en rapport, en relation avec quelqu'un d'extérieur à l'entreprise pendant le temps de travail, les contacts sont d'influence, de négociation, commerciaux et engagent l'image de l'entreprise.

Circulation d'informations : possibilité de dévoiler en situation de travail des informations confidentielles.

CONTACTS EXTÉRIEURS (fournisseurs, clients)		CIRCULATION DES INFORMATIONS (risque de les donner à l'extérieur)	
1	Rares	1	Rare
2	Occasionnels	2	Faible ou occasionnelle
3	Moyens	3	Moyenne
4	Quasi permanents	4	Quasi permanente
5	Permanents	6	Permanente

Addition des 2 notes.

5. Exemple de poste et de cotation

Analyse du poste effectuée le :

Par :

Intitulé du poste :

Nom du titulaire interviewé :

Coefficient actuel du poste :

Coefficient futur : 145

Cotation du poste

	ÉCHELLE	POINTS
1. Capacités professionnelles	2	295
2. Durée d'apprentissage	1	172
3. Autonomie, complexité	3	205
4. Animation, encadrement, conseils	1	344
5. Contacts extérieurs, informations	2	172
Total		1 188

Description du poste

1. Description sommaire : questions 11 et 12

Conduire une étiqueteuse.

A partir d'instructions précises, il doit assurer un bon étiquetage des boîtes.

2. Organigramme : questions 21, 22, 22 bis, 23, 24, 25

Il dépend de l'agent de maîtrise chargé de l'atelier d'étiquetage.

3. Descriptif des tâches, renseignements généraux servant à renseigner les autres rubriques : questions 12, 21 à 39

A partir d'une fiche de travail, il va chercher en stock les étiquettes correspondant au produit et au client.

Il met la colle dans les réservoirs prévus à cet effet.

Il assure une bonne qualité d'étiquetage.

Il assure un nettoyage du matériel qui lui est confié.

Analyse du poste par critères

Critère 1 : questions 41 à 44 ; 61 et 62 :

	ÉCHELLE	POINTS
Lire, écrire, compter Connaissance du produit de l'entreprise	2	295

Critère 2 : questions 51 à 52

	ÉCHELLE	POINTS
3 semaines	1	72

Critère 3 : questions 61 à 616

	ÉCHELLE	POINTS
Il reçoit des consignes quotidiennes et doit veiller à la bonne adéquation : – client – produit – étiquette	3	205

Critère 4 : questions 22 et 22 *bis*, 25, 39, 71, 72 et 73

	ÉCHELLE	POINTS
N'a aucun rôle d'encadrement ou d'animation	1	344

Critère 5 : questions 81 à 83

	ÉCHELLE	POINTS
Pas de contact extérieur, ni confidentialité	2	172

6. Grilles de correspondance

6.1. Tableau de correspondance : cotation / points pondérés

CRITÈRES					
COTATION	CAPACITÉS professionnelles	DURÉE nécessaire	AUTONOMIE, complexité	ENCADREMENT, animation, conseils techniques	CONTACTS extérieurs Confidentialité
1	172	172	139	344	–
2	295	246	172	377	172
3	418	319	205	409	196
4	541	393	237	721	221
5	664	467	270	836	246
6	787		303	1098	270
7	909		336		295
8					319
9					344
10					369
11					393

6.2. Fourchette de correspondance du coefficient prédit

TOTAL des points pondérés	COEFFICIENT à retenir	TOTAL des points pondérés	COEFFICIENT à retenir
< 1003	120	2109-2149	260
1004-1044	125	2150-2190	265
1045-1085	130	2191-2231	270
1086-1126	135	2232-2272	275
1127-1167	140	2273-2313	280
1168-1208	145	2314-2354	285
1209-1249	150	2355-2395	290
1250-1289	155	2396-2436	295
1290-1330	160	2437-2477	300
1331-1372	165	2478-2518	305
1373-1412	170	2519-2559	310
1413-1453	175	2560-2600	315
1454-1494	180	2601-2641	320
1495-1535	185	2642-2682	325
1536-1576	190	2683-2723	330
1577-1617	195	2724-2764	335
1618-1658	200	2765-2805	340
1659-1699	205	2806-2846	345
1700-1740	210	2847-2886	350
1741-1781	215	2887-2927	355
1782-1822	220	2928-2968	360
1823-1863	225	2969-3009	365
1864-1904	230	3010-3050	370
1905-1945	235	3051-3091	375
1946-1986	240	3092-3132	380
1987-2027	245	3133-3173	385
2028-2067	250	3174-3203	390
2068-2108	255		

Brochure n° 3127

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

AVENANT N° 97 DU 19 SEPTEMBRE 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} SEPTEMBRE 2012

NOR : ASET1251296M
IDCC : 1396

Entre :

L'ADEPALE,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FGTA CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

1. Barème des salaires minima applicable
à compter du 1^{er} septembre 2012

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX	MONTANT MENSUEL (151,67 heures)
120	9,40	1 425,70
125	9,45	1 433,28
130	9,49	1 439,35
135	9,50	1 440,87
140	9,54	1 446,93
145	9,55	1 448,45
150	9,62	1 459,07
155	9,70	1 471,20
160	9,77	1 481,82
165	9,85	1 493,95

COEFFICIENT	TAUX	MONTANT MENSUEL (151,67 heures)
170	9,90	1 501,53
175	10,05	1 524,28
180	10,17	1 542,48
185	10,30	1 562,20
190	10,42	1 580,40
195	10,60	1 607,70
200	10,72	1 625,90
205	10,90	1 653,20
210	11,00	1 668,37
215	11,20	1 698,70
220	11,40	1 729,04
225	11,65	1 766,96
230	11,90	1 804,87
235	12,15	1 842,79
240	12,40	1 880,71
245	12,65	1 918,63
250	12,90	1 956,54
255	13,20	2 002,04
260	13,45	2 039,96
265	13,75	2 085,46
270	13,95	2 115,80
275	14,30	2 168,88
280	14,50	2 199,22
285	14,85	2 252,30
290	15,05	2 282,63
295	15,40	2 335,72
300	15,60	2 366,05
305	15,90	2 411,55
310	16,10	2 441,89
315	16,40	2 487,39
320	16,60	2 517,72
325	16,90	2 563,22
330	17,10	2 593,56
335	17,40	2 639,06
340	17,60	2 669,39
345	17,90	2 714,89
350	18,00	2 730,06

COEFFICIENT	TAUX	MONTANT MENSUEL (151,67 heures)
355	18,28	2 772,53
360	18,54	2 811,96
365	18,79	2 849,88
370	19,06	2 890,83
375	19,32	2 930,26
380	19,58	2 969,70
385	19,84	3 009,13
390	20,10	3 048,57
395	20,34	3 084,97
400	20,62	3 127,44
405	20,86	3 163,84
410	21,12	3 203,27
415	21,37	3 241,19
420	21,63	3 280,62
425	21,90	3 321,57
430	22,17	3 362,52
435	22,41	3 398,92
440	22,66	3 436,84
445	22,93	3 477,79
450	23,19	3 517,23
455	23,44	3 555,14
460	23,70	3 594,58
465	23,95	3 632,50
470	24,19	3 668,90
475	24,47	3 711,36
480	24,73	3 750,80
485	24,99	3 790,23
490	25,24	3 828,15
495	25,50	3 867,59
500	25,76	3 907,02
505	26,02	3 946,45
510	26,28	3 985,89
515	26,53	4 023,81
520	26,77	4 060,21
525	27,07	4 105,71
530	27,31	4 142,11
535	27,55	4 178,51

COEFFICIENT	TAUX	MONTANT MENSUEL (151,67 heures)
540	27,82	4 219,46
545	28,07	4 257,38
550	28,34	4 298,33
555	28,59	4 336,25
560	28,85	4 375,68
565	29,10	4 413,60
570	29,37	4 454,55
575	29,63	4 493,98
580	29,89	4 533,42
585	30,14	4 571,33
590	30,41	4 612,28
595	30,64	4 647,17
600	30,92	4 689,64
605	31,17	4 727,55
610	31,42	4 765,47
615	31,67	4 803,39
620	31,93	4 842,82
625	32,20	4 883,77
630	32,46	4 923,21
635	32,72	4 962,64
640	32,96	4 999,04
645	33,23	5 039,99
650	33,48	5 077,91
655	33,75	5 118,86
660	33,99	5 155,26
665	34,26	5 196,21
670	34,51	5 234,13
675	34,77	5 273,57
680	35,04	5 314,52
685	35,30	5 353,95
690	35,55	5 391,87
695	35,80	5 429,79
700	36,06	5 469,22

2. Réduction du nombre de coefficients

Eu égard au nombre très important de coefficients que la grille actuelle présente, il est convenu d'initier un processus de réduction du nombre des coefficients compris entre le coefficient 125 et le coefficient 345. Ce processus a pour finalité de supprimer progressivement les coefficients compris

dans cette tranche qui se terminent par un zéro. Le coefficient 120 n'est pas concerné et sera maintenu. La réduction des écarts entre les coefficients faisant l'objet d'un abandon et les coefficients directement supérieurs sera réalisée au travers de trois accords sur les salaires minima, celui-ci compris. En conséquence, la réduction sera effective sur la grille des minima applicable en 2014.

Au terme de ce processus de réduction des écarts, la grille des salaires minima de la branche ne comportera plus de coefficient se terminant par un zéro entre les coefficients 125 et 345. La grille intitulée « Fourchette de correspondance du coefficient prédit » de l'accord de classification sera modifiée en conséquence. Les salariés occupant des postes dont le coefficient est compris entre 125 et 345 et se terminant par un zéro se verront attribuer automatiquement le coefficient directement supérieur.

Ce processus de réduction du nombre des coefficients n'emporte aucune conséquence sur les cotations actuelles des postes dans les entreprises dans la mesure où il n'a aucune incidence sur le volume des points pondérés attribués aux postes à l'issue de leurs cotations. C'est pourquoi le présent accord n'implique pas la réouverture de négociations sur les classifications dans les entreprises de la branche.

Les parties au présent accord invitent les entreprises à procéder à une réduction des écarts entre les coefficients abandonnés et les coefficients directement supérieurs selon le même échancier que celui prévu par le présent accord.

3. Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Il est rappelé qu'un accord n° 90 relatif à l'égalité et la mixité entre les femmes et les hommes a été conclu dans la branche le 22 septembre 2010. Ce dernier a notamment pour objet de favoriser dans les entreprises la réduction des écarts de rémunération qui pourraient exister entre les femmes et les hommes.

4. Date d'effet

Le présent accord prendra effet à compter de sa signature.

5. Dépôt

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail. Il fera l'objet d'une demande d'extension.

(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 18 OCTOBRE 2012
DE LA CGT MÉTALLURGIE À L'AVENANT N° 63 DU 4 JUILLET 2012

NOR : ASET1251302M
IDCC : 1090

Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT
Case 433
263, rue de Paris
93514 Montreuil Cedex

Montreuil, le 18 octobre 2012.

Monsieur le président,

En application de l'article L. 2261-3 du code du travail, la fédération des travailleurs de la métallurgie CGT adhère à l'avenant n° 63 du 4 juillet 2012, à la convention collective nationale des services de l'automobile, relatif à la migration des contrats d'assurance à l'IPSA pour la gestion des garanties obligatoires de prévoyance visées à l'article 1.26 *a* de la convention collective nationale des services de l'automobile.

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

Le secrétaire général.

Brochure n° 3041

Convention collective nationale
IDCC : 158 . – TRAVAIL MÉCANIQUE DU BOIS, SCIERIES,
NÉGOCE ET IMPORTATION DU BOIS

ACCORD DU 10 JUILLET 2012
RELATIF À LA PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ
NOR : ASET1251297M

PRÉAMBULE

Le présent accord a pour objectif de prendre en compte la forme de pénibilité que peut revêtir certaines activités des industries du bois et de l'importation des bois.

Les parties signataires s'entendent sur les principes suivants :

- prendre en compte les spécificités des activités des industries du bois et de l'importation des bois par des mesures de prévention et de formation dès l'embauche ;
- prévenir les risques par l'accompagnement dans l'emploi et des mesures de prévention tout au long de la carrière professionnelle ;
- trouver des solutions par l'aménagement de dispositifs de reclassement et de reconversion professionnels ;
- agir par l'anticipation, l'amélioration des conditions de travail, la formation et le tutorat.

Elles entendent souligner l'expérience, le savoir-faire et la connaissance de l'entreprise dont disposent les seniors, et souhaitent promouvoir non seulement leur maintien en activité mais également leur emploi en général.

Les mesures contenues dans le présent accord ont vocation à contribuer à l'amélioration des conditions de travail des salariés des entreprises des industries du bois et de l'importation des bois tout au long de leur vie professionnelle, afin que ces derniers puissent rester dans l'emploi et continuer à exercer leur métier aussi longtemps qu'ils le souhaitent.

Pour ce faire, des mesures adaptées et concrètes de prévention, d'accompagnement et de prise en compte des spécificités des industries du bois et de l'importation des bois ont été élaborées.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises, non couvertes par un accord d'entreprise ou un plan d'action à la date de signature du présent accord, dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés et dont 50 % de salariés sont exposés aux facteurs de risques professionnels définis à l'article D. 4121-5 du code du travail, des activités suivantes :

(Tableau page suivante.)

	RÉFÉRENCE NAPE
Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux ; lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois	5907/51.5 E
Scieries relevant du régime de travail du ministère du travail	4801/20.1A
Parquets	4803/20.1A
Moulures, baguettes	4803/20.3Z
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804/20.2Z
Production de charbon de bois	24.1G
Panneaux de fibragglos	4804/26.6J
Poteaux, traverses, bois injectés	4804/20.1A
Application de traitement des bois	4804/20.1B
Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805/20.4Z
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805/20.4Z
Palettes	4805/20.4Z
Tourets	4805/20.4Z
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multifformes)	4807/20.5A
Fibres de bois	4807/20.1A
Farine de bois	4807/20.1A
Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping	5402/36.4Z
Articles de pêche (pour les cannes et lignes)	5402/36.4Z
Fabrication d'articles en liège	5408/20.5C
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907/51.5E
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422/51.4S

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

TITRE I^{ER}

MESURES GÉNÉRALES AU NIVEAU DE LA BRANCHE EN FAVEUR DE LA PRÉVENTION ET DE LA DIMINUTION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET DE LA PÉNIBILITÉ

Article 2

Commission nationale paritaire pour l'amélioration des conditions de travail

L'action conjointe des employeurs et des salariés et de leurs représentants est nécessaire pour améliorer les conditions de travail dans les entreprises. Afin de favoriser cette action, il est créé une commission nationale paritaire pour l'amélioration des conditions de travail dans les industries du bois et l'importation des bois.

2.1. Rôle de la commission nationale paritaire pour l'amélioration des conditions de travail dans les industries du bois et l'importation des bois

Cette commission a pour missions :

- de faire le suivi et l'évaluation de l'application du présent accord ;
- de suggérer aux services de prévention et aux services de santé au travail des travaux, études ou actions pouvant contribuer à l'amélioration des conditions de travail et de la santé au travail à l'information, connaissances des employeurs et des salariés sur ces questions ;
- d'examiner, à partir des éléments transmis par les CHSCT et par les services de prévention, les réalisations et actions positives en matière d'amélioration des conditions de travail ;
- d'étudier les moyens de sensibiliser, d'informer, d'inciter les employeurs et les salariés à agir et reproduire les réalisations et actions qu'ils auront retenues comme pertinentes, « modélisables » et répondant à des situations et/ou organisations existantes dans de nombreuses entreprises d'un secteur ou plusieurs secteurs, notamment pour aider la CPNE à décider des orientations pour la conduite d'actions spécifiques en ce domaine ;

2.2. Composition de la commission nationale paritaire pour l'amélioration des conditions de travail dans les industries du bois et l'importation des bois

Cette commission est composée d'un représentant de chaque organisation syndicale de salariés signataire et d'un nombre équivalent de représentants des organisations professionnelles d'employeurs signataires. Elle pourra associer à ses travaux tous experts dont elle aura besoin.

2.3. Fonctionnement de la commission nationale paritaire pour l'amélioration des conditions de travail dans les industries du bois et l'importation des bois

La commission se réunit au moins une fois par an. Elle élit un président et un vice-président. Le président et le vice-président sont désignés par alternance dans chacun des collèges tous les 3 ans. Un secrétariat administratif chargé d'assurer le fonctionnement est mis en place. Il est confié à la FNB.

Article 3

Mise en place de dispositifs d'aide à l'investissement dans l'amélioration des conditions de travail

Les évolutions du matériel et/ou de l'organisation du travail peuvent être facteurs d'améliorations des conditions de travail. Ces évolutions nécessitent souvent des investissements qui peuvent être lourds pour les entreprises.

Afin d'encourager, par exemple, le renouvellement anticipé des matériels, la mise en place d'éléments complémentaires ou l'adaptation de locaux pour améliorer les conditions de travail et l'évolution de certaines organisations du travail, il est important de faciliter l'accès des entreprises aux dispositifs incitatifs existants.

Pour plus d'efficacité et pour donner une nouvelle dynamique aux conventions d'objectifs en favorisant les modélisations possibles des mesures de prévention, les organisations signataires demandent que les textes correspondant soient adaptés pour permettre la mise en place des dispositifs définis dans le présent chapitre.

Simplification des contrats de prévention

Il est rappelé qu'une convention nationale d'objectifs fixe les priorités retenues par ses signataires dans la connaissance et la définition des risques professionnels, pouvant faire l'objet d'un accompagnement auprès des entreprises tendant à améliorer la prévention et la sécurité au travail. Elle fixe un programme d'actions pluriannuelles de prévention, spécifique à la branche concernée et en conformité avec les orientations nationales relatives à la prévention des risques professionnels.

Ce dispositif permet d'accorder, dans la limite des crédits disponibles, à toute entreprise de moins de 200 salariés relevant de la branche souscrivant à la convention d'objectifs par un contrat personnalisé, dénommé contrat de prévention, des avances lui demeurant acquises si les objectifs propres définis au contrat sont atteints et les résultats obtenus. Dans le cas contraire, ces avances sont remboursées dans les conditions prévues au contrat.

Dans ce dispositif, l'investissement dans la prévention est fondé sur la volonté exprimée par l'entreprise de s'engager dans un projet de prévention qui soit propre à l'entreprise, s'adaptant à son contexte de travail et s'inscrivant dans le cadre de la convention d'objectifs dans la branche d'activité dont elle relève.

Le projet de prévention propre à l'entreprise suppose un accompagnement, une aide à l'élaboration et un état des lieux qui limite le nombre possible d'interventions surtout dans des petites entreprises et pour un nombre de salariés concernés à chaque fois limité.

La simplification de ces contrats de prévention est une étape indispensable à leur développement. Il pourrait être imaginé un contrat de prévention par adhésion, moins ambitieux, ne portant pas sur une démarche globale pour l'entreprise mais sur un point ou un sujet particulier de prévention précisé dans la convention d'objectifs conclu entre la CNAM et les organisations professionnelles précisant les éléments, moyens et modalités de mise en œuvre.

Les partenaires sociaux souhaitent une réflexion, en lien avec les services de prévention de la CNAM et le ministère de l'industrie, sur une démarche adaptée aux petites entreprises pour simplifier et développer l'accès aux contrats de prévention pour les entreprises de moins de 200 salariés.

Objectifs chiffrés :

Une augmentation de 10 % des contrats de prévention conclus par les entreprises constitue l'objectif chiffré au sens des dispositions du code de la sécurité sociale.

Indicateurs pour savoir si les objectifs chiffrés ont été réalisés :

Son indicateur de suivi est le nombre de contrats de prévention ainsi conclus.

Article 4

Mise en place de formations

Les partenaires sociaux reconnaissent l'importance de la formation professionnelle continue mais également initiale dans l'amélioration des conditions de travail et la prévention des risques.

Au-delà des obligations d'informations et formations à la sécurité inhérentes à chaque poste de travail, ils souhaitent que soient développées les formations spécifiques en matière de prévention, d'hygiène et de sécurité. Ces formations peuvent être financées sur le plan de formation continue, y compris le plan mutualisé, pour permettre au plus grand nombre de salariés d'en bénéficier y compris ceux des très petites entreprises.

Les organisations signataires décident que les formations à la sécurité et à la prévention sont des formations éligibles au droit individuel à la formation, afin de permettre au salarié tout au long de sa vie de pouvoir à son initiative disposer des éléments lui permettant un approfondissement de ces connaissances en la matière et de pouvoir faire éventuellement des suggestions à son employeur.

De façon générale, les partenaires sociaux veilleront auprès des OPCA compétents à ce que les questions de sécurité au travail en rapport avec l'objet d'une action de formation soient obligatoirement abordées pour pouvoir être financées sur les budgets de professionnalisation ou du plan de formation mutualisé.

Article 5

Troubles musculo-squelettiques

Ce type de pathologies peut avoir une origine définie et identifiable ou plusieurs origines à caractère professionnel et privé. Le succès de la lutte contre ces pathologies peut reposer sur la prise en compte de l'environnement global de l'individu.

L'augmentation ces dernières années des reconnaissances de maladies professionnelles d'origine TMS conduit les organisations syndicales et professionnelles signataires à développer une action collective de prévention des TMS.

Les partenaires sociaux décident d'élaborer en collaboration avec la CNAM des dispositifs d'information présentant les TMS et apportant certaines préconisations générales reconnues et pouvant s'appliquer à certains TMS les plus fréquemment constatés et dans des situations de travail ou types de travaux se rencontrant dans le plus grand nombre de secteurs visés dans le champ d'application.

Article 6

Remise du guide du nouvel embauché

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord auront à disposition le guide du nouvel embauché qui pourra être remis à tout nouvel embauché dans la profession.

Les organisations signataires du présent accord ont décidé de reprendre dans ce texte conventionnel, les éléments retenus avec les services de la caisse nationale d'assurance maladie relatifs à la prévention des risques professionnels de nos secteurs d'activité.

Elles souhaitent à cet égard dans un premier temps retenir 3 risques qui se retrouvent souvent dans les secteurs activités inclus dans le champ d'application du présent accord, à savoir :

- le bruit ;
- les travaux exposant aux poussières de bois ;
- les manutentions.

I. – Le bruit

a) Définition du bruit

Notions de bruit :

Le bruit est une vibration qui se propage dans l'air. Il provoque une sensation auditive d'abord désagréable, puis gênante, mais au-delà d'une certaine limite, le bruit peut devenir dangereux.

Niveau du bruit :

L'unité de mesure utilisée pour le niveau sonore perçu par l'oreille est le décibel A (dBA).

- 0 dB (A) : bruit le plus faible qu'une oreille (humaine) peut percevoir ;
- 50 dB (A) : niveau habituel de conversation ;
- 80 dB (A) : seuil de nocivité (pour une exposition de 8 heures par jour) ;
- 120 dB (A) : bruit provoquant une sensation douloureuse

Risques :

Danger pour l'ouïe à partir de 80 dB(A) pour une exposition d'une journée de travail (8 heures).

Fatigue auditive :

A la suite d'une exposition à un bruit intense, on peut souffrir temporairement de sifflements d'oreilles ou de bourdonnements ainsi que d'une baisse de l'acuité auditive. Le bruit est cause de fatigue même sous les seuils réglementaires.

Surdité :

L'exposition prolongée à des niveaux de bruits intenses détruit peu à peu les cellules ciliées de l'oreille interne. Elle conduit progressivement à une surdité qui est irréversible.

Les niveaux sonores ne s'additionnent pas comme des unités classiques. Ils se composent.

Exemple : Si une machine produit un niveau sonore estimé à 90 dBA, trois machines identiques ne produiront pas 270 dBA, mais 95 dBA.

Effets non traumatiques :

Le bruit peut aussi entraîner des effets néfastes pour d'autres fonctions que l'audition.

Le bruit :

- favorise le risque d'accident du travail ;
- peut provoquer des troubles cardio-vasculaires ;
- a des conséquences négatives sur la qualité du sommeil ;
- constitue un facteur de stress au travail ;
- détériore la performance des travailleurs dans les tâches demandant réflexion ou concentration.

Ordres de grandeurs de niveaux sonores

NIVEAU DB(A)	VIE QUOTIDIENNE	MILIEU DU TRAVAIL
30	Chambre calme	
50	Conversation	Bureau
70	Aspirateur	Tour d'usinage
90	Trafic routier dense	Machine à bois
110	Concert rock	Marteau piqueur
130	Décollage d'avion	Banc d'essai réacteur

b) Démarche de prévention

Evaluation des risques :

L'évaluation des risques constitue le point de départ de la démarche de prévention.

Actions en amont :

Il est préférable de prévoir des actions de réduction du bruit dès la conception, en cas de nouveaux locaux, de réaménagement d'ateliers. Elles sont beaucoup plus efficaces et moins coûteuses.

Réduction du bruit à la source :

Agir sur la source du bruit, c'est-à-dire le plus souvent sur la machine, est le moyen le plus efficace de lutter contre le bruit sur les lieux de travail.

Lors de l'achat d'une machine ou d'un outil bruyant, il faut prendre en compte la protection des travailleurs. Il faut en particulier préciser dans le cahier des charges que le niveau de bruit doit être aussi bas que techniquement possible.

Action sur la propagation du bruit :

L'éloignement des travailleurs des zones les plus bruyantes, au moins pendant une partie de la journée.

Le traitement acoustique du local (plafond, murs et cloisons).

Le cloisonnement des machines.

Les encoffrements de machines.

Les écrans acoustiques.

Protections individuelles :

Lorsque tous les moyens de protection collective contre le bruit ont été envisagés et qu'ils n'ont pu être mis en œuvre soit pour des raisons techniques, soit pour des raisons financières, on peut recourir à des protecteurs individuels.

Dans la pratique, on distingue deux catégories de protecteurs individuels contre le bruit (PICB) :

- les protecteurs munis de « coquilles » (casques, serre-tête, serre-nuque) qui constituent un obstacle au niveau du pavillon de l'oreille et qui englobent ce dernier ;
- les bouchons d'oreilles qui obstruent le conduit auditif.

Pour qu'un PICB joue bien le rôle de protection, il doit être :

- efficace, c'est-à-dire affaiblir suffisamment le bruit auquel est exposé le sujet ;
- le plus confortable possible ;
- porté en permanence.

Dans les secteurs concernés, toute personne même de passage doit utiliser les EPI.

c) Réglementation

Les organisations signataires du présent accord souhaitent rappeler les dispositions réglementaires relatives aux valeurs d'exposition du bruit.

Elles sont décrites dans le code du travail aux articles R. 4431-1 et suivants.

Le tableau ci-après en reprend des extraits qui donnent les valeurs limites d'exposition ainsi que les principales actions à déclencher en fonction du dépassement des valeurs d'exposition dites « supérieures » et « inférieures ».

VALEURS D'EXPOSITION (*)	NIVEAU D'EXPOSITION
1° Valeurs limites d'exposition Article R. 4432-3 : L'exposition d'un travailleur, compte tenu de l'atténuation assurée par les protecteurs auditifs individuels portés par ce dernier, ne peut en aucun cas dépasser les valeurs limites d'exposition.	Niveau d'exposition quotidienne au bruit de 87 dB (A) ou niveau de pression acoustique de crête de 140 dB (C)
2° Valeurs d'exposition supérieures déclenchant, en cas de dépassement, l'action de prévention prévue aux articles suivants : R. 4434-2 : L'employeur établit et met en œuvre un programme de mesures techniques ou d'organisation du travail visant à réduire l'exposition au bruit, en prenant en considération, notamment, les mesures mentionnées à l'article R. 4434-1. R. 4434-3 : Les lieux de travail concernés font l'objet d'une signalisation appropriée. Ces lieux sont délimités et font l'objet d'une limitation d'accès lorsque cela est techniquement faisable et que le risque d'exposition le justifie. R. 4434-7° : L'employeur veille à ce que les protecteurs auditifs individuels soient effectivement utilisés. R. 4435-1 : Le médecin du travail exerce une surveillance médicale renforcée pour les travailleurs concernés.	Niveau d'exposition quotidienne au bruit de 85 dB (A) ou niveau de pression acoustique de crête de 137 dB (C)

VALEURS D'EXPOSITION (*)	NIVEAU D'EXPOSITION
<p>3° Valeurs d'exposition inférieures déclenchant, en cas de dépassement, l'action de prévention prévue aux articles suivants :</p> <p>R. 4434-7 : L'employeur met des protecteurs auditifs individuels à la disposition des travailleurs.</p> <p>R. 4435-2 : Le travailleur bénéficie, à sa demande ou à celle du médecin du travail, d'un examen audiométrique préventif.</p> <p>R. 4436-1 : L'employeur veille à ce que les travailleurs reçoivent des informations et une formation en rapport avec les résultats de l'évaluation des risques et avec le concours du service de santé au travail.</p>	<p>Niveau d'exposition quotidienne au bruit de 80 dB (A) ou niveau de pression acoustique de crête de 135 dB (C).</p>
<p>(*) Pour l'application des valeurs limites d'exposition définies au 1°, la détermination de l'exposition effective du travailleur au bruit tient compte de l'atténuation assurée par les protecteurs auditifs individuels portés par le travailleur. Les valeurs d'exposition définies aux 2° et 3° de ce même article ne prennent pas en compte l'effet de l'utilisation de ces protecteurs.</p>	

II. – Travaux exposant aux poussières de bois

a) Nature des risques

Le bois renferme essentiellement de la cellulose et des lignines, mais également d'autres substances comme les résines et les tanins qui sont des agents pathogènes.

Les particules inhalées pénètrent plus ou moins profondément dans les voies respiratoires en fonction de leur taille.

Les travaux exposant aux poussières de bois peuvent induire un certain nombre de pathologies des voies respiratoires supérieures (cancer de l'ethmoïde) et des pathologies de type allergique (eczéma, asthme, rhinite...).

Les poussières fines atteignant le poumon profond peuvent provoquer des lésions définitives graves.

Les travaux exposant aux poussières de bois, quel que soit le type de bois, sont classés comme cancérogènes du groupe I (cancérogènes avérés pour l'homme) par le CIRC (Centre international de recherche sur le cancer).

Les poussières véhiculent d'autres nuisances chimiques provenant des constituants du bois, des produits de traitement (fongicides, insecticides), des colles (le formol peut être libéré au cours de la transformation des panneaux de particules et de fibres) et peuvent être responsables de manifestations toxiques, irritatives ou allergiques.

b) Niveau de risque lié aux travaux exposant aux poussières de bois

La quantité de poussières générées dépend de la nature et de la siccité du bois usiné, du type de l'opération effectuée, des caractéristiques de la machine et des conditions d'usinage.

Les opérations de nettoyage et de finition (ponçage, égrenage) sont parmi les plus polluantes quand elles sont mal maîtrisées.

c) Particularités des poussières

Fraction inspirable (ou inhalable) :

Elle correspond à l'ensemble des particules pouvant être inhalées (nez et bouche compris). Les plus grosses particules (50 à 100 microns) ne pénètrent pas en totalité dans les voies respiratoires durant l'inhalation, mais restent au niveau des fosses nasales.

Fraction alvéolaire :

Elle correspond aux poussières pouvant pénétrer dans la région alvéolaire où ont lieu les échanges gazeux (≤ 10 microns).

Une part de l'empoussièrement n'est pas visible. Elle correspond à la fraction alvéolaire la plus dangereuse. Les poussières les plus fines peuvent rester très longtemps en suspension dans l'air.

La valeur limite d'exposition :

Le décret n° 2003-1254 du 23 décembre 2003, qui a transposé la directive 90/394/CEE du 28 juin 1990, a fixé à compter du 1^{er} juillet 2005, pour la concentration en poussières de bois dans l'atmosphère des lieux de travail, la valeur limite d'exposition professionnelle sur une journée de travail de 8 heures à 1 mg/m³.

d) Mesures générales de prévention

Suivant les principes généraux de prévention :

- éviter la production de poussières ;
- capter les poussières à la source ;
- si les deux mesures précédentes ne sont pas suffisantes, doter les salariés d'équipements de protection individuelle.

Captage des poussières de bois :

Lors de l'achat de nouvelles machines, fixes ou portatives, il est primordial de vérifier l'efficacité du captage des poussières de bois et leurs conditions de raccordement à un système d'aspiration (réseau ou aspirateur).

Dans tous les cas, les dispositifs de captage doivent être maintenus en place. Ces dispositifs sont utiles également contre les projections d'éclats ou autres rejets.

S'assurer que le dispositif de captage est bien adapté à l'outil et correctement réglé.

Equiper les ateliers d'une centrale et d'un réseau d'aspiration des poussières de bois.

Vérifier également que le dispositif ou le réseau d'aspiration est en service.

Après usage ou en fin de poste, fermer la trappe du réseau d'aspiration (souvent manuelle, existe en automatique avec les organes de commandes marche/arrêt de la machine).

L'installation d'aspiration devra faire l'objet de vérifications régulières. En particulier, le colmatage des filtres peut rendre son efficacité quasi nulle.

En ce qui concerne les machines portatives, ne les utiliser qu'après branchement à un système d'aspiration en service (réseau ou aspirateur selon les conditions d'utilisation).

Nettoyage :

Le nettoyage des locaux doit être régulier (une fois par jour au minimum) pour éviter l'amoncellement des poussières et des copeaux. Si celui-ci est tel qu'il est nécessaire de nettoyer plus d'une fois par jour, il faudra rechercher des solutions techniques pour améliorer l'efficacité du captage à la source.

En outre, à intervalles réguliers, les murs, plafonds, charpentes, tuyauteries et conduits divers doivent également être dépoussiérés.

Le nettoyage régulier du poste de travail est une pratique indispensable de prévention.

L'utilisation des « soufflettes » et des balais est à proscrire.

Le nettoyage doit être assuré par aspiration, par exemple au moyen de buses raccordées au réseau principal ou à un aspirateur à haute efficacité.

III. – Manutentions

Les manutentions et le port de pièces ou d'objets sont à l'origine de nombreux accidents du travail et de maladies professionnelles, dont les conséquences peuvent être très graves :

- piquûres, coupures, pincement, écrasement ;

- chute, renversement, projection de matière liquide ;
- chute de personne ; de plain-pied, par dénivellation ;
- troubles musculo-squelettiques, lombalgies, lumbago, sciatique, hernie discale...

a) Prévention

Afin de réduire les risques liés aux manutentions :

- supprimer les manutentions qui peuvent l'être en organisant la production, les ateliers, les stockages... ;
- mettre à disposition des moyens mécanisés adaptés : chariots, ponts roulants, préhenseurs à ventouses... ;
- utiliser des accessoires et/ou appareils légers de manutention ;
- utiliser les possibilités prévues d'adaptation et de réglage (tables élévatrices...) ;
- former le personnel aux risques liés à l'activité physique ;
- fournir et faire porter les équipements de protection individuelle (EPI).

b) Utilisation des chariots de manutention

Risques : heurt, écrasement, coincement, chute d'objet ou de la charge, renversement dans les virages...

L'autorisation de conduite est délivrée par le chef d'entreprise après prise en compte des trois éléments suivants :

- un examen d'aptitude médicale réalisé par le médecin du travail ;
- un contrôle des connaissances et savoir-faire du conducteur pour la conduite en sécurité de l'équipement de travail (chariots élévateurs...) ;
- une connaissance des lieux et des instructions à respecter sur le ou les sites d'utilisation.

La conduite des chariots élévateurs à conducteurs portés ne doit être confiée qu'à des conducteurs ayant reçu une formation adéquate et une autorisation de conduite.

c) Circulation des engins de manutention, stockage

- définir et aménager les zones de stockage ;
- élaborer un plan de circulation ;
- matérialiser et signaler les zones de stockage et de circulation ;
- informer le personnel des consignes à respecter.

TITRE II

MESURES GÉNÉRALES AU NIVEAU DES ENTREPRISES EN FAVEUR DE LA PRÉVENTION ET DE LA DIMINUTION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET DE LA PÉNIBILITÉ

Dans le secteur du « Travail mécanique du bois », quelle que soit la nature des travaux entrepris (fabrication, production, maintenance, entretien, dépannage...), chaque étape constitue une variété infinie de situations de travail nécessitant d'adapter de manière permanente l'activité et le processus de production aux contraintes de réalisation existantes (contraintes techniques, évolution des techniques et des modes opératoires, situation géographique, localisation, contraintes temporelles, contraintes météorologiques...).

La loi définit quant à elle les facteurs de pénibilité comme ceux liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail, susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé.

Parmi les facteurs légaux définis à l'article D. 4121-5 du code du travail, les parties signataires ont identifié les facteurs de pénibilité susceptibles de concerner simultanément ou non une ou plusieurs activités des « Travail mécanique du bois » :

- manutentions manuelles de charges (art. R. 4541-2 du code du travail) ;

- postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
- vibrations mécaniques (art. R. 4441-1 du code du travail) ;
- agents chimiques dangereux (art. R. 4412-30 et R. 4412-60 du code du travail, y compris les poussières et fumées) ;
- activités exercées en milieu hyperbare (art. R. 4461-1 du code du travail) ;
- bruit (art. R. 4431-1 du code du travail) ;
- travail de nuit (art. L. 3122-29 à L. 3122-31 du code du travail).

Ont également été identifiés parmi l'ensemble des facteurs pouvant altérer la santé les autres facteurs ci-après :

- températures ambiantes ;
- travail en équipes successives ;
- gestes répétitifs.

Selon l'article D. 138-27 du code de la sécurité sociale, « L'accord d'entreprise ou de groupe mentionné à l'article L. 138-30, le plan d'action mentionné au premier alinéa de l'article L. 138-31 ou l'accord de branche étendu mentionné au second alinéa du même article traité :

1° D'au moins l'un des thèmes suivants :

a) La réduction des polyexpositions aux facteurs mentionnés à l'article D. 4121-5 du code du travail ;

b) L'adaptation et l'aménagement du poste de travail.

2° En outre, d'au moins deux des thèmes suivants :

a) L'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel ;

b) Le développement des compétences et des qualifications ;

c) L'aménagement des fins de carrière ;

d) Le maintien en activité des salariés exposés aux facteurs mentionnés à l'article D. 4121-5 du code du travail.

Les parties signataires conviennent que la prévention est l'affaire de tous et qu'elle s'exerce plus efficacement dans le cadre d'un dialogue paritaire et d'un échange avec les salariés. Dans ce cadre, une attention particulière doit être apportée aux mesures d'accueil et de sensibilisation tant des CDD que des intérimaires.

La mise à jour régulière du document unique d'évaluation des risques doit être l'occasion d'un échange tant avec le médecin du travail qu'avec les représentants du personnel sur les risques encourus dans l'entreprise et leur évolution.

Ce document et ses mises à jour doivent être consultables au même titre et selon les mêmes modalités que la convention collective (les modalités précises de consultation doivent obligatoirement faire l'objet d'un affichage dans les entreprises).

Article 7

Adaptation et aménagement du poste de travail

7.1. Consignes concernant les moyens de manutentions mécaniques et manuelles

En appui du document unique d'évaluation des risques, les entreprises donnent des consignes de prévention adaptées à partir des mesures de prévention identifiées dans la convention nationale d'objectifs signée avec la CNAMTS dont le texte est annexé au présent accord.

Il s'agit notamment d'optimiser l'utilisation des moyens de manutention mécanique afin de réduire le recours aux manutentions manuelles. Les personnes amenées à utiliser des moyens de manutentions mécaniques doivent avoir suivi une formation adaptée.

Les matériels de levage (rolls, diables, pal bac, etc.) doivent être utilisés chaque fois que cela est possible. Les entreprises veillent à ce que ces matériels soient disponibles en nombre suffisant.

7.2. Consignes concernant la manutention manuelle

Lorsque le recours à la manutention manuelle est inévitable, et conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, il est rappelé que les limitations maximales suivantes sont à respecter impérativement :

a) Le port de charges supérieures à 55 kg, dans la limite maximale de 105 kg, n'est possible qu'après un avis d'aptitude spécifique du médecin du travail. Cette aptitude médicale doit être vérifiée lors de la visite médicale d'embauche et des visites de contrôle ou de reprise ;

b) Le port de charges est limité à 50 kg pour les hommes ;

c) Le port de charge est limité à 25 kg pour les femmes ;

d) Le port de charge est limité pour les mineurs selon des valeurs variables en fonction de l'âge et l'activité. Il est au maximum de 20 kg pour un jeune de 16 à 18 ans.

Dans les cas de port de charges lourdes, les entreprises s'engagent à disposer d'un nombre de personnels suffisant et formé, afin de manutentionner les objets lourds sous forme de binômes.

Objectifs chiffrés :

L'objectif chiffré au niveau de la branche est d'assurer un développement d'au moins 5 % des actions conduites par période triennale et de diminuer dans la même proportion les expositions constatées à ce titre.

Indicateurs pour savoir si les objectifs chiffrés ont été réalisés :

L'entreprise devra établir :

- le nombre de salariés ayant bénéficié de consignes de prévention ;
- le nombre d'actions mises en œuvre dans l'entreprise relatives à la manutention manuelle afin de réduire l'exposition au risque ;
- le nombre de réduction d'exposition à ce risque pour les salariés concernés par le développement de polycompétences et/ou d'organisation du travail permettant la réduction ou suppression de ce risque.

Article 8

Amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel

Des modifications, adaptations de l'organisation du travail ou des organisations du travail mises en place dans une entreprise peuvent permettre d'améliorer les conditions de travail.

Les partenaires sociaux s'engagent à se réunir au moins une fois par an au sein de la commission nationale paritaire pour l'amélioration des conditions de travail dans les industries du bois et l'importation des bois créée selon les modalités définies à l'article 2 pour examiner, à partir des éléments transmis par la CNAM, les CARSAT, les services de prévention, et les entreprises, les réalisations et actions positives en matière d'amélioration des conditions de travail ayant générées une pénibilité constatée.

Au cours de cette réunion ils étudieront également les moyens de sensibiliser, d'informer, d'inciter les employeurs et les salariés à agir et reproduire les réalisations et actions qu'ils auront retenues comme pertinentes, « modélisables » et répondant à des situations et/ou organisations existantes dans de nombreuses entreprises d'un secteur ou de plusieurs secteurs.

Les partenaires sociaux soulignent l'intérêt du document unique d'évaluation des risques comme véritable outil pour aider les entreprises à mieux analyser leur organisation du travail et évaluer les éventuels éléments de pénibilité ou pouvant conduire dans le temps à la reconnaissance d'une

pénibilité. Ils constatent cependant la difficulté pour les très petites entreprises à accomplir cette obligation d'élaboration de document unique. Pour résoudre cette difficulté et essayer d'apporter une réponse aux entreprises, ils conviennent de favoriser et encourager tous les moyens, organismes ou instances qui pourront être mobilisés pour la mise en place auprès des employeurs d'appuis techniques à la rédaction de ce document.

Objectifs chiffrés :

Obtenir de la part d'un maximum d'entreprises le nombre d'actions en matière d'amélioration des conditions de travail ayant générées une pénibilité constatée.

Indicateurs pour savoir si les objectifs chiffrés ont été réalisés :

Insertion dans l'enquête annuelle d'éléments permettant d'avoir les réponses aux questions posées.

Article 9

Aménagement des fins de carrière

La connaissance de l'entreprise et du monde industriel acquise par les seniors rend encore plus pertinente la transmission de leur expérience, connaissances pratiques et savoir-faire à un ou plusieurs salariés de l'entreprise pour préparer leur départ en retraite, mais également pour enrichir les compétences des salariés et favoriser l'intégration des nouveaux embauchés notamment des jeunes.

Les organisations signataires souhaitent inciter les employeurs et les seniors à s'inscrire dans cette démarche de transmission des savoirs et des compétences qui peut s'appliquer dans différentes situations, être de différentes natures, pour correspondre à des besoins variés des entreprises en respectant les capacités et souhaits des seniors.

Article 9.1

Mission de tutorat

Les signataires du présent accord rappellent l'importance du tutorat dans le cadre des actions de formation des contrats et des périodes de professionnalisation et les dispositions de l'article 2.4 de l'accord du 6 décembre 2011 dans les industries du bois et de l'importation des bois.

Ils encouragent vivement les employeurs à confier cette mission de tuteur aux salariés seniors volontaires.

Article 9.2

Développement des transmissions des savoirs et des compétences par les seniors hors de l'entreprise

Les organisations signataires ont également examiné les possibilités de recourir aux seniors pour transmettre leurs connaissances et savoirs en dehors de l'entreprise.

9.2.1. Intervenant technique dans une formation

Les organisations signataires pensent qu'il est possible d'enrichir le contenu de certains stages de formation continue en prévoyant l'intervention d'un salarié senior en activité en complément du formateur, pour faciliter la compréhension des stagiaires par l'intervention d'un senior, notamment ceux ayant déjà eu une mission de tuteur ou de transmission des connaissances dans l'entreprise.

A cette fin les organisations signataires inciteront les centres de formation à introduire cet aspect complémentaire pratique dans certaines formations techniques, et pour cela à faire appel ponctuellement à un salarié senior volontaire qui transmettra les connaissances pratiques acquises par son expérience sur tout ou partie des éléments techniques objets de la formation.

Les conditions et modalités de ces interventions sont définies entre le salarié, le centre de formation et l'employeur du senior, notamment en matière de protection sociale complémentaire et de rémunération.

L'intervention du salarié senior en activité en complément d'une action de formation continue ne peut intervenir que si elle est compatible avec l'organisation du travail dans l'entreprise et si l'employeur est d'accord. Dans ce cas il accorde une autorisation d'absence non rémunérée par l'entreprise.

9.2.2. Mise à disposition du salarié senior

Les organisations signataires encouragent la conclusion, entre l'employeur d'un senior et un autre employeur qui souhaite diversifier son activité ou lors de son installation, d'une convention de mise à disposition, pendant une certaine durée et/ou pour certains jours pendant un temps défini.

En effet, l'expérience et connaissances acquises dans certains cas ou certaines spécialités par un salarié senior peuvent contribuer utilement à la réussite de cette activité nouvelle complémentaire ou à l'installation.

La mise à disposition ne doit pas être à but lucratif (facturation des seuls salaires et charges, congés payés compris et éventuellement coût de facturation/frais de déplacement et d'hébergement et frais liés à la mission).

Un avenant au contrat de travail est établi entre le salarié et l'employeur pour préciser l'objet, les conditions et les modalités de la mise à disposition.

Article 9.3

Compte épargne-temps aménagement et fin de carrière

Avec la volonté de créer au niveau de la branche un dispositif spécifique au « travail mécanique du bois », d'aménagement et de fin d'activité professionnelle de ses salariés, les parties signataires conviennent à cet effet de la constitution au cours du premier trimestre 2013 d'un groupe de travail sur la mise en place d'un compte épargne-temps aménagement et fin de carrière.

Dans ce cadre, seront notamment examinées les questions relatives à la gestion, l'accès, l'alimentation et l'abondement de ce compte.

Article 9.4

Objectifs chiffrés sur l'ensemble de ces mesures

La branche se fixe comme objectif que 80 % des entreprises informeront leurs salariés âgés de 55 ans et plus des outils existants pour développer la transmission des savoirs et des compétences et du tutorat.

Article 9.5

Indicateurs pour savoir si les objectifs chiffrés ont été réalisés

Obtention par le biais de l'OPCA de branche des éléments d'information permettant de savoir dans quelles proportion les mesures définies ci-dessus ont été utilisées par les salariés exposés à des facteurs de pénibilité : recensement des actions de tutorat.

TITRE III

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 10

Date d'effet

Le présent accord prend effet à compter de la date de sa signature.

Les parties conviennent de se rencontrer en cas de difficulté d'application du présent accord.

Article 11

Dépôt et extension

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

Article 12

Clause de sauvegarde

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

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

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

Article 13

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

Article 14

Adhésion

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

Fait à Paris, le 10 juillet 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNB ;
GPFFB ;
FNSL ;
SNPCBCF ;
SEI ;
FFT ;
FNIB ;
UNFFB ;
FABOMU ;
UFFEP ;
FNIMTMB ;
FNMIAMB ;
GIFAP ;
CB ;
SNIELB ;
SNFMF ;

SNAPB ;

FIFAS ;

SISP ;

FBT.

Syndicats de salariés :

Fédération BATIMAT-TP CFTC ;

FO BTP ;

FIBOPA CFE-CGC.

Brochure n° 3148

Convention collective nationale

**IDCC : 500. – COMMERCE DE GROS EN BONNETERIE, LINGERIE,
CONFECTION, MERCERIE, CHAUSSURES
ET NÉGOCES CONNEXES**

AVENANT N° 15 DU 12 SEPTEMBRE 2012

RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1251304M

IDCC : 500

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la profession ont convenu de mettre en place un régime de prévoyance destiné à protéger les salariés et leur famille contre les risques décès, incapacité et invalidité.

Le présent avenant permet notamment aux entreprises de remplir leur obligation de prévoyance issue de la convention collective nationale du 14 mars 1947 vis-à-vis de leurs salariés ayant le statut de cadre au sens de cette convention.

Les garanties et les cotisations du présent régime sont établies sur la base de la législation et de la réglementation notamment sociale et fiscale en vigueur au moment de sa prise d'effet. Les garanties et les cotisations seront revues sans délai en cas de changement de ces textes.

Article 1^{er}

Objet

La présent avenant a pour objet de définir le régime de prévoyance couvrant les salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet (FCJT).

Un contrat de garanties collectives lui sera annexé afin d'en préciser le contenu et les modalités d'application.

Article 2

Obligation d'adhérer aux organismes assureurs désignés

Article 2.1

Mise en place du régime conventionnel de prévoyance

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent avenant, qui ne disposent pas, à la date d'effet du présent avenant (voir art. 16) d'un régime de prévoyance dont les garanties sont strictement supérieures risque par risque à celles prévues dans cet avenant, devront obligatoirement couvrir leur personnel au minimum pour les risques mentionnés dans le présent avenant et pour les niveaux de garanties prévus.

Article 2.2

Cas d'entreprises ne disposant pas d'un régime collectif obligatoire de prévoyance à la date d'entrée en vigueur de l'avenant conventionnel

Les entreprises qui ne disposent d'aucune garantie prévoyance pour tout ou partie des catégories de salariés telles que définies à l'article 3 devront se mettre en conformité avec le présent avenant, et souscrire les garanties définies dans le présent avenant pour la catégorie de salariés non couverte auprès des organismes codésignés à l'article 12.

En application de cette clause, il est notamment précisé que l'entreprise qui ne dispose pas d'un tel régime obligatoire couvrant le collège des non-cadres, quand bien même elle en aurait mis en place au profit du collège des cadres, est tenue d'adhérer aux organismes codésignés au moins pour la couverture du collège non-cadres.

Ces entreprises disposent d'un délai de 6 mois maximum à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant (voir art. 16) pour souscrire les garanties définies dans le présent avenant pour la catégorie de salariés non couverte auprès des organismes codésignés à l'article 12.

Article 2.3

Cas d'entreprises disposant déjà d'un régime de prévoyance à la date d'extension de l'avenant conventionnel

Les entreprises ayant déjà instauré à la date d'effet du présent avenant un régime collectif obligatoire de prévoyance au profit des salariés non cadres et/ou cadres pour la couverture des risques prévus par le présent avenant pourront :

- soit adhérer au régime de branche auprès des organismes assureurs codésignés en résiliant le(s) contrat(s) couvrant ce(s) régime(s) et bénéficier de la mutualisation du régime conventionnel ;
- soit maintenir leur(s) régime(s) en cours et les adapter, en application des dispositions des articles L. 912-1 du code de la sécurité sociale et L. 2253-2 du code du travail.

L'adaptation éventuelle du régime antérieur, telle que prévue par l'article L. 2253-2 du code du travail, devra intervenir dans un délai de 6 mois maximum à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant (voir article 16).

En cas de renégociation de leur(s) régime(s) antérieur(s) conforme(s) aux dispositions du présent avenant, les entreprises visées par cette disposition pourront changer d'organisme assureur en résiliant leur contrat et en procédant, le cas échéant, à la signature d'un avenant à leur(s) régime(s) collectif(s) de prévoyance. Elles bénéficieront alors de la mutualisation des risques au sein du régime conventionnel, sous réserve de l'application des dispositions du dernier alinéa de l'article 14 du présent avenant.

TITRE I^{ER}

PERSONNEL COUVERT

Article 3

Définition du personnel couvert

Sont garantis à titre obligatoire et sans exception par le régime de prévoyance les salariés des entreprises mentionnées à l'article 1^{er}.

Les améliorations de garanties prévues pour les salariés répondant à la définition de cadres au sens de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 sont justifiées par les obligations des employeurs en matière de prévoyance des salariés cadres découlant de ladite convention ;

En ce qui concerne les salariés cadres, les entreprises répondant à l'obligation de cotiser à concurrence de 1,50 % de la tranche A en application de l'article 7 de la convention collective nationale de

retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 ne sont pas contraintes conventionnellement de mettre en place les garanties présentées à l'annexe II.

Article 4

Conséquences de la suspension du contrat de travail

Article 4.1

Suspension du contrat de travail donnant lieu à une indemnisation

Le bénéfice du régime de prévoyance conventionnelle et de la cotisation le finançant est maintenu pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu, pour la période au titre de laquelle ils bénéficient d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur. Sont visées toutes les périodes de suspension du contrat de travail, et notamment celles liées à une maladie, une maternité, une paternité ou à un accident dès lors qu'elles sont indemnisées.

Dans ce cas, les cotisations resteront dues pendant cette période dans les mêmes conditions que celles prévues pour les salariés dont le contrat n'est pas suspendu : salariés et employeurs devront obligatoirement continuer à acquitter leurs parts de cotisation.

Article 4.2

Suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à une indemnisation

Pour les suspensions de contrat de travail à l'initiative du salarié tels que congés parentaux, congés formation, congés sans solde, congés sabbatiques, etc., les garanties pourront être maintenues au salarié concerné, à titre facultatif, à charge pour ce dernier d'assumer intégralement le montant total de la cotisation pendant la durée du maintien.

Dans le cadre du maintien de la garantie arrêt de travail, l'arrêt doit intervenir pendant le congé sans solde, le salarié étant alors indemnisé au jour de sa reprise théorique d'activité, après décompte de la franchise contractuelle.

Le salaire de référence est calculé sur la base de la dernière période d'activité ayant précédé la suspension du contrat de travail.

Le salarié est de nouveau couvert en tant qu'actif au jour de la reprise de son contrat de travail.

Article 5

Portabilité des droits prévoyance

Les salariés d'une entreprise entrant dans le champ d'application du présent avenant et dont le contrat de travail est rompu, sauf pour faute lourde, à la condition que la rupture de leur contrat de travail ouvre droit à leur prise en charge par l'assurance chômage, pourront continuer à bénéficier de manière temporaire de la couverture de prévoyance instituée par le présent avenant.

Ce maintien de garanties s'effectue dans le cadre et dans les conditions de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 modifié par avenant en date du 18 mai 2009. Son fonctionnement est décrit dans le contrat de garanties collectives.

Ce système de portabilité est cofinancé par l'ancien salarié et son ancien employeur selon les mêmes quotes-parts que celles appliquées aux salariés sous contrat de travail.

En ce qui concerne les garanties incapacité temporaire de travail et invalidité, le cumul des prestations (indemnités journalières, pensions et rentes) servies par le régime général de la sécurité sociale et le régime mis en œuvre dans le cadre du présent avenant, sera plafonné au montant net de l'allocation qui aurait été versée par le régime d'assurance chômage au titre de la même période.

TITRE II

GARANTIES

Article 6

Définitions

Salariés cadres : personnel relevant des articles 4 et 4 *bis* de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe I de cette convention.

Salariés non cadres : personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 *bis* de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe I de cette convention.

Enfants à charge :

Sont considérés comme enfants à charge les enfants de l'assuré ou ceux de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs ou concubin, qu'ils soient légitimes, adoptifs, reconnus ou recueillis, s'ils vivent sous le toit de l'assuré et sont à la date du décès :

- âgés de moins de 18 ans, sans condition ;
- âgés de 18 à 21 ans, s'ils ont demandé leur rattachement au foyer fiscal de l'assuré quelle que soit leur activité et s'ils ne perçoivent pas une rémunération supérieure à 100 % du Smic ;
- âgés de 21 à 25 ans s'ils ont demandé leur rattachement au foyer fiscal de l'assuré et à condition qu'ils poursuivent des études et ne perçoivent pas en contrepartie d'une éventuelle activité une rémunération supérieure à 100 % du Smic ;
- atteints d'un handicap, titulaires d'une carte d'invalidité et reconnus invalides avant leur 26^e anniversaire ;
- nés dans les 300 jours postérieurement au décès de l'assuré et dont la filiation avec celui-ci est établie.

Conjoint et concubin :

On entend par conjoint, l'époux ou l'épouse du salarié non divorcé par un jugement définitif.

Le concubinage notoire et permanent ouvre droit aux prestations dévolues au conjoint dès lors que le salarié et son concubin sont célibataires, veufs ou divorcés et :

- qu'un enfant reconnu des deux parents est né de l'union ;
- à défaut, qu'il peut être prouvé une période de 2 ans de vie commune ;
- ou qu'il existe entre les deux partenaires un Pacs (pacte civil de solidarité).

Article 7

Base de calcul des prestations

Le salaire de référence, servant de base au calcul des prestations, est le salaire brut total ayant servi d'assiette aux cotisations au cours des 12 mois civils précédant l'événement ouvrant droit aux prestations. Ce salaire de référence est limité à la tranche A des rémunérations perçues : partie du salaire annuel brut limitée au plafond annuel de la sécurité sociale.

Ce salaire comprend les rémunérations perçues au cours de l'année civile d'assurance, à l'exclusion des primes à périodicité plus longue que l'année (prime de départ à la retraite...).

Dans le cas où la période d'assurance est inférieure à 12 mois, le salaire de référence est reconstitué à partir des éléments de salaire ayant donné lieu à cotisations et versés au salarié entre la date d'effet de la garantie et la date d'arrêt de travail.

Concernant les garanties indemnitaires visant à compenser la perte de salaire, en aucun cas le cumul des prestations brutes de CSG-CRDS de la sécurité sociale, du régime de prévoyance et d'un éventuel salaire à temps partiel ou revenu de remplacement ne peut conduire le salarié à percevoir plus que ce qu'il aurait perçu s'il avait été en activité (salaire brut, charges sociales légales et conventionnelles, et prélèvements sociaux).

Article 8

Garanties décès

8.1. Capital en cas de décès

En cas de décès d'un salarié d'une entreprise relevant du champ d'application du présent avenant il est versé un capital aux bénéficiaires nommément désignés par le salarié dans le contrat de garanties collectives.

A défaut de désignation d'un bénéficiaire par le salarié ou lorsque cette désignation est caduque, le capital est versé :

- au conjoint non séparé judiciairement ou, à défaut, au partenaire lié par un Pacs au salarié, à défaut, au concubin ;
- à défaut, le capital est versé par parts égales entre :
 - les enfants du salarié nés ou représenté, légitimes, reconnus ou adoptifs ;
 - à défaut de descendance directe, à ses parents ou, à défaut, à ses grands-parents survivants ;
 - à défaut de tous les susnommés, aux héritiers.

Le montant du capital est exprimé en pourcentage du salaire de référence.

Pour les salariés cadres :

Pour les salariés ayant le statut de cadre, le montant du capital varie en fonction du caractère accidentel ou non du décès.

Par décès accidentel on entend le décès qui résulte directement d'une atteinte corporelle non intentionnelle de la part du salarié couvert, provenant de l'action soudaine et imprévisible d'une cause extérieure. Le décès doit survenir dans les 12 mois qui suivent la date de l'accident et en être la conséquence.

Ne sont pas considérés comme accidents les dommages résultant d'un traitement médical ou chirurgical ou de conséquences d'examens médicaux.

En cas de décès de l'assuré le montant du capital garanti, versé au bénéficiaire désigné, varie en fonction de la situation familiale du salarié.

Décès non accidentel :

- assuré célibataire, veuf, divorcé : 300 % ;
- assuré marié, pacsé ou vivant en concubinage : 350 %.

Décès accidentel :

Doublement du capital qui aurait été versé en cas de décès non accidentel.

Pour les salariés non cadres :

En cas de décès du salarié, le montant du capital garanti, versé au bénéficiaire désigné, varie en fonction de la situation familiale du salarié :

Décès toutes causes :

- assuré célibataire, veuf, divorcé : 70 % ;
- assuré marié, pacsé ou vivant en concubinage : 80 % ;
- majoration par enfant à charge : 10 %.

8.2. Invalidité absolue et définitive

Le capital décès est versé, par anticipation, au salarié lorsqu'il est reconnu être en état d'invalidité absolue et définitive.

Il faut entendre par invalidité absolue et définitive l'invalidité de 3^e catégorie définie à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale : « Invalides qui, étant absolument incapables d'exercer une profession sont, en outre, dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie. »

L'incapacité permanente professionnelle d'un taux de 100 % reconnue par la sécurité sociale est assimilée à l'invalidité absolue et définitive pour l'application des garanties décès.

Le versement du capital en cas d'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie décès.

Pour les salariés ayant le statut de cadre, c'est la prestation capital décès accidentel qui est versée par anticipation si l'invalidité absolue et définitive est directement et exclusivement provoquée par un accident tel que défini ci-dessus.

8.3. Double effet

En cas de décès postérieur ou simultané du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs, non remarié, du salarié prédécédé laissant un ou plusieurs enfants à charge, il est versé au profit de ceux-ci un second capital égal à 100 % de celui versé lors du premier décès.

Ce capital est attribué par parts égales entre les enfants qui étaient à la charge du salarié au moment de son décès et qui sont toujours à charge de son conjoint, partenaire lié par un Pacs ou de son concubin au moment du décès de ce dernier.

Les notions de conjoint, partenaire lié par un Pacs et de concubin sont définies à l'article 6.

8.4. Allocation obsèques

Pour les salariés cadres :

En cas de décès du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs, de son concubin ou d'un enfant à sa charge, la personne ayant assumé les frais d'obsèques et le justifiant sur facture bénéficie du versement d'un capital d'un montant égal à 200 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur le jour du sinistre.

Le montant de cette allocation est servi dans la limite des frais réels.

Pour les salariés non cadres :

En cas de décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs ou du concubin ou d'un enfant à charge d'un salarié, la personne ayant assumé les frais d'obsèques et le justifiant sur facture bénéficie du versement d'un capital d'un montant égal à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur le jour du sinistre.

Le montant de cette allocation est servi dans la limite des frais réels.

8.5. Rente éducation

8.5.1. Définition

En cas de décès d'un salarié, il est versé une rente éducation assurée par l'OCIRP pour chacun des enfants à charge. Cette rente sert à couvrir en tout ou partie les frais relatifs à l'éducation et à la scolarité des enfants à charge du salarié décédé.

En cas de décès du conjoint ou concubin ou partenaire lié par un Pacs du salarié décédé postérieur au décès de ce dernier, le montant de chaque rente d'éducation versée est doublé. Il en va de même si le salarié décédé était une mère célibataire dont le ou les enfants à charge n'ont pas fait l'objet d'une reconnaissance de paternité.

8.5.2. Montant et service de la rente

Pour les salariés cadres :

Jusqu'à leur 18^e anniversaire, son montant annuel est égal, pour chaque enfant, à 15 % du salaire de référence défini à l'article 5. Son versement n'est alors soumis à aucune condition.

Au-delà et jusqu'au 26^e anniversaire, son montant annuel est égal, pour chaque enfant, à 15 % du salaire de référence défini à l'article 7, pendant la durée de l'apprentissage, des études ou dans le cadre d'un stage préalable à l'exercice d'un premier emploi rémunéré.

Le versement de la rente est maintenu en cas d'invalidité de l'enfant à charge reconnue par la sécurité sociale avant son 26^e anniversaire et mettant l'enfant à charge dans l'impossibilité de se livrer à une activité professionnelle.

Pour les salariés non cadres :

Une garantie optionnelle rente éducation proposée par les organismes assureurs pourra être mise en place pour les non cadres, conformément à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

8.6. Exclusions

Ne sont pas couverts dans le cadre du présent accord les décès résultant :

- d'une guerre ou d'une guerre civile, française ou étrangère ;
- d'émeute, de rixe, d'acte de terrorisme dans lesquels le salarié a pris une part active, étant précisé que les cas de légitime défense et d'assistance à personne en danger sont garantis, à charge pour le bénéficiaire d'en apporter la preuve ;
- de la désintégration du noyau atomique ;
- d'accidents ou maladies dus aux effets directs ou indirects d'explosion, de chaleur ou de radiations provenant d'une transmutation du noyau de l'atome, telles que par exemple la fission, la fusion, la radioactivité ou du fait de radiations provoquées par l'accélération artificielle de particules atomiques ;
- du meurtre du salarié par le bénéficiaire.

Ne donnent pas lieu au doublement accidentel les décès ou IAD accidentels résultant :

- directement ou indirectement de tremblements de terre, d'inondations, de cataclysmes,
- du fait volontaire ou intentionnel du bénéficiaire ou du salarié ;
- d'un vol effectué à bord d'un appareil non muni d'un certificat valable de navigabilité ou piloté par une personne non pourvue d'un brevet de pilote valable pour l'appareil utilisé ;
- de la pratique du parachutisme ou du parachutisme ascensionnel ou du parapente, pilotage d'un appareil « ultra léger motorisé » (ULM) et de tout appareil non homologué ;
- de la pratique de sports qui ne disposent pas d'une fédération sportive et donc ne sont pas reconnus par le ministère de la santé, de la jeunesse et des sports ;
- de la participation à des compétitions, démonstrations, acrobaties ou tentatives de records pratiquées avec des engins à moteur ;
- de la consommation d'alcool constatée par un taux d'alcoolémie égal ou supérieur au taux légal précisé par le code de la route ;
- de l'usage de stupéfiants ou substances médicamenteuses en dehors des limites de prescriptions médicales ;
- d'un accident survenu alors que le salarié n'était pas détenteur d'un permis de conduire valide, conformément aux dispositions du code de la route.

Ne sont pas couvertes, dans le cadre du présent accord, les garanties en cas d'arrêt de travail (incapacité de travail, invalidité ou incapacité permanente professionnelle) résultant :

- des conséquences d'une guerre ou d'une guerre civile, française ou étrangère ;
- des conséquences de la désintégration du noyau atomique ;

- des conséquences d'accidents ou maladies dues aux effets directs ou indirects ;
- d'explosion, de chaleur ou de radiations provenant d'une transmutation du noyau de l'atome, telles que par exemple la fission, la fusion, la radioactivité ou du fait de radiations provoquées par l'accélération artificielle de particules atomiques ;
- des accidents et maladies régis par la législation sur les pensions militaires et ceux survenant à l'occasion d'exercices de préparation militaire ou en résultant.

Article 9

Garanties incapacité temporaire de travail et invalidité

9.1. Garantie incapacité temporaire de travail

Lorsqu'un salarié est dans l'incapacité temporaire de travailler par suite d'une maladie ou d'un accident, il percevra des indemnités journalières complémentaires à celles versées par la sécurité sociale dans les conditions définies ci-après.

9.1.1. Définitions

L'incapacité temporaire de travail correspond à l'impossibilité physique temporaire de travailler suite à une maladie (y compris une maladie professionnelle) ou à un accident (y compris un accident du travail), constatée par une autorité médicale, et ouvrant droit aux prestations en espèces de la sécurité sociale.

9.1.2. Franchise

La franchise est la période ininterrompue suivant le point de départ de chaque arrêt de travail d'un salarié, ne donnant lieu au versement d'aucune prestation par l'organisme assureur.

La période de franchise est identique pour les salariés cadres et non-cadres.

Pour les salariés ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise au jour de survenance de l'arrêt de travail, elle correspond à la période pendant laquelle l'employeur maintient tout ou partie de la rémunération dans les conditions prévues à l'article L. 1226-1 du code du travail et aux articles 36 et 37 de la présente convention collective.

Pour les salariés ayant moins de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise au jour de survenance de l'arrêt de travail, elle est de 90 jours continus à compter de la date de survenance de cet arrêt.

9.1.3. Montant

La présente garantie ne doit pas conduire le salarié, compte tenu des sommes versées de toute provenance, à percevoir pour la période indemnisée à l'occasion d'une maladie ou d'un accident une somme supérieure à son salaire net d'activité. Dans le cas contraire, les prestations versées par l'organisme assureur désigné que l'employeur a rejoint seront réduites à due concurrence.

Pour les salariés cadres :

Le salarié percevra, pendant sa période d'incapacité temporaire de travail, 80 % du salaire brut de référence.

L'organisme assureur désigné déduit de sa prestation les indemnités journalières brutes de CSG et de CRDS versées par la sécurité sociale et toutes autres rémunérations ou indemnités versées ou maintenues, notamment par l'employeur.

Pour les salariés non cadres :

Le salarié percevra, pendant sa période d'incapacité temporaire de travail, 70 % du salaire brut de référence.

L'organisme assureur désigné déduit de sa prestation les indemnités journalières brutes de CSG et de CRDS versées par la sécurité sociale et toutes autres rémunérations ou indemnités versées ou maintenues, notamment par l'employeur.

9.1.4. Durée

Le versement des indemnités journalières cesse au premier des événements suivants :

- à la date de reprise d'activité ou s'il est établi par un médecin contrôleur mandaté par l'employeur ou l'organisme assureur désigné que le salarié peut reprendre une activité ;
- en cas de suspension ou de cessation des prestations de la sécurité sociale, à la date d'attribution d'une pension d'invalidité ou rente d'incapacité permanente professionnelle par la sécurité sociale ;
- au 1 095^e jour d'arrêt de travail ;
- en cas de décès du salarié ;
- au plus tard, à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale du salarié.

9.2. Garantie invalidité

Lorsqu'un salarié présente une invalidité totale ou partielle, à la suite d'une maladie ou d'un accident, réduisant sa capacité de travail ou de gain, constatée par un médecin, notifiée et prise en charge par la sécurité sociale, il percevra une rente d'invalidité complémentaire à celle versée par la sécurité sociale dans les conditions définies ci-après.

9.2.1. Définitions

Ouvrent droit à la garantie invalidité les invalides classés comme suit :

Par invalidité il faut entendre la réduction d'au moins 2/3 de la capacité de travail ou de gain reconnue par la sécurité sociale et entraînant le classement dans l'une des catégories d'invalides visées à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale du salarié.

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

- 1^{re} catégorie : invalides capables d'exercer une activité rémunérée ;
- 2^e catégorie : invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque ;
- 3^e catégorie : invalides qui, étant absolument incapables d'exercer une profession, sont, en outre, dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, tels qu'ils sont définis par le code de la sécurité sociale, l'invalidité correspond à un taux d'incapacité permanente professionnelle (IPP) au moins égal à 33 %.

L'invalidité doit être également justifiée par une notification :

- soit du classement dans la même catégorie d'invalidité de la sécurité sociale ;
- soit du même taux d'IPP retenu par la sécurité sociale.

9.2.2. Montant

La prestation est versée sous forme de rente et varie en fonction du classement du salarié dans l'une des trois catégories d'invalidité ou du taux d'incapacité permanente fixé en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

La rente d'invalidité est calculée en pourcentage du salaire de référence défini à l'article 7.

En tout état de cause, la présente garantie ne doit pas conduire le salarié, compte tenu des sommes versées de toute provenance, à percevoir pour la période indemnisée à l'occasion d'une maladie ou

d'un accident une somme supérieure à son salaire net d'activité. Dans le cas contraire, les prestations versées par l'organisme assureur désigné seront réduites à due concurrence.

Pour les salariés cadres :

- invalidité 1^{re} catégorie : le salarié percevra 54 % du salaire brut de référence ;
- invalidité 2^e et 3^e catégorie : le salarié percevra 90 % du salaire brut de référence ;
- salarié bénéficiant d'une rente pour accident du travail ou maladie professionnelle ayant entraîné un taux d'incapacité permanente professionnelle (IPP) supérieure ou égale à 33 % et inférieure à 66 % : le salarié percevra le montant brut de la pension versée en cas d'invalidité de 2^e catégorie de la sécurité sociale multiplié par un coefficient égal à $\frac{3}{2} N$. N étant le taux d'incapacité permanente attribué au salarié par la sécurité sociale ;
- salarié bénéficiant d'une rente pour accident ou maladie professionnelle ayant entraîné un taux d'incapacité au moins égal à 66 % : l'assuré percevra 90 % du salaire de référence.

De cette garantie complémentaire seront déduites les prestations brutes de CSG et de CRDS versées par la sécurité sociale et toutes autres rémunérations ou indemnités versées ou maintenues, notamment par l'employeur ou par le régime obligatoire d'assurance chômage.

Pour les salariés non cadres :

Invalidité 2^e et 3^e catégorie : le salarié percevra 61 % du salaire brut de référence.

Salarié bénéficiant d'une rente pour accident du travail ou maladie professionnelle ayant entraîné un taux d'incapacité permanente professionnelle (IPP) supérieure ou égale à 33 % et inférieure à 66 % : le salarié percevra le montant brut de la pension versée en cas d'invalidité de 2^e catégorie de la sécurité sociale multiplié par un coefficient égal à $\frac{3}{2} N$. N étant le taux d'incapacité permanente attribué au salarié par la sécurité sociale.

Salarié bénéficiant d'une rente pour accident ou maladie professionnelle ayant entraîné un taux d'incapacité au moins égal à 66 % : le salarié percevra 61 % du salaire de référence.

De cette garantie complémentaire seront déduites les prestations brutes de CSG et de CRDS versées par la sécurité sociale et toutes autres rémunérations ou indemnités versées ou maintenues, notamment par l'employeur ou par le régime obligatoire d'assurance chômage.

9.2.3. Durée

Le versement de la rente d'invalidité cesse au premier des événements suivants :

- en cas d'IPP, si le taux d'incapacité permanente devient inférieur à 33 % ;
- s'il est établi par un médecin contrôleur mandaté par l'organisme assureur désigné que l'invalidité ou l'incapacité permanente professionnelle n'est plus justifiée ;
- en cas de suspension ou de suppression de la pension d'invalidité ou de la rente d'incapacité permanente professionnelle versée par la sécurité sociale ;
- en cas de décès du salarié ;
- au plus tard, à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale du salarié.

9.3. Maintien des garanties décès aux salariés en incapacité temporaire de travail ou en invalidité

Les garanties décès, telles que définies ci-dessus, sont maintenues par l'organisme assureur désigné, y compris en cas de résiliation ou non-renouvellement du contrat d'assurance, aux salariés en incapacité temporaire ou en invalidité et bénéficiant à ce titre de prestations complémentaires de la part de cet organisme.

Les garanties maintenues en cas de résiliation ou de non-renouvellement du contrat d'assurance sont celles prévues à la date de résiliation du contrat d'assurance. Dans ce cas, le maintien des

garanties « décès » s'applique exclusivement aux prestations liées au décès du salarié à l'exclusion de l'invalidité absolue et définitive.

En cas de sinistre, le montant de la prestation est déterminé en fonction de la base des prestations, telle que définie à l'article 7. Cette base est revalorisée chaque 1^{er} janvier en fonction de l'évolution du point AGIRC au cours de l'exercice précédent, dans la limite de 90 % du rendement de l'actif général. Cette revalorisation cesse à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement du contrat d'assurance.

Les garanties décès, telles que précisées ci-dessus, sont maintenues tant que le salarié bénéficie des prestations complémentaires (incapacité ou invalidité) de l'organisme assureur désigné.

Article 10

Revalorisation des prestations en cours de service

Les prestations en cours de service sont revalorisées de la façon suivante :

- les prestations incapacité de travail et rente d'invalidité sont revalorisées le 1^{er} juillet de chaque année selon l'évolution du point de retraite AGIRC. Ces revalorisations ne s'appliquent qu'aux arrêts de plus de 6 mois continus ;
- les rentes éducation sont soumises à une revalorisation propre à l'OCIRP. Les rentes sont revalorisées chaque année au 1^{er} janvier et au 1^{er} juillet selon les coefficients fixés par le conseil d'administration de l'union OCIRP.

Ces revalorisations cessent en cas de changement d'organisme assureur. Dans ce cas les prestations sont maintenues au niveau atteint à la date d'effet de la résiliation du contrat souscrit par l'employeur avec cet organisme.

Le nouvel organisme assureur auquel adhère l'employeur devra assumer les revalorisations futures dans les mêmes conditions que celles définies par le présent avenant.

TITRE III

COTISATIONS

Article 11

Cotisations

11.1. Base de calcul des cotisations

Le salaire servant d'assiette au calcul des cotisations est le salaire brut du salarié limité à la tranche A des rémunérations perçues : partie du salaire annuel brut limitée au plafond annuel de la sécurité sociale.

Ce salaire comprend les rémunérations perçues au cours de l'année civile d'assurance, à l'exclusion des primes à périodicité plus longue que l'année (prime de départ à la retraite...).

Les garanties et les cotisations du présent régime sont établies sur la base de la législation et de la réglementation notamment sociale et fiscale en vigueur au moment de sa prise d'effet. Les garanties et les cotisations seront revues sans délai en cas de changement de ces textes.

Le maintien des taux sera conservé durant un délai de 3 ans à compter de la date d'effet du présent avenant pour autant que l'environnement législatif ou réglementaire demeure inchangé.

11.2. Cotisations afférentes à la couverture des salariés cadres

Le taux de cotisation est fixé à 1,50 % tranche A à charge de l'employeur.

Ce taux intègre la cotisation de 0,15 % TA affectée à la couverture de la garantie rente éducation assurée par l'OCIRP.

11.3. Cotisations afférentes à la couverture des salariés non cadres

Les cotisations sont financées à hauteur de 50 % par les employeurs et de 50 % par les salariés.

Le taux de cotisation est fixé à 0,54 % tranche A, soit 0,27 % pour chacune des parties.

La garantie rente éducation assurée par l'OCIRP peut être souscrite optionnellement en complément pour les non-cadres, moyennant paiement d'une cotisation additionnelle.

Voir les tableaux de cotisations en annexes I et II.

TITRE IV

GESTION DU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

La gestion du régime de prévoyance est mise en œuvre dans les conditions ci-après.

Article 12

Désignation des organismes assureurs

Les parties signataires décident de confier l'assurance et la gestion du régime conventionnel de prévoyance aux institutions de prévoyance régies par le code de la sécurité sociale désignées ci-après :

- Vauban Humanis Prévoyance : 18, avenue Léon-Gaumont, 75020 Paris ;
- AG2R Prévoyance : 35, boulevard Brune, 75014 Paris.

Les organismes ci-dessus dénommés sont adhérents à l'OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance) union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, dont le siège social est situé 10, rue Cambacérès, 75008 Paris, qui assure la garantie rente éducation.

Les organismes assureurs codésignés s'organisent pour la mutualisation du régime, y compris en ce qui concerne les risques en cours. Cette mutualisation s'opère par l'organisation d'une coassurance avec une quote-part respective de 50 % des risques couverts pour chacun des organismes assureurs désignés. L'un des deux organismes aura, par alternance tous les ans, un rôle d'apériteur de la collectivité des assureurs désignés, et sera chargé de la présentation annuelle des comptes mutualisés à la commission de contrôle et de gestion décrite ci-dessous.

Article 13

Réexamen de la mutualisation

Conformément à l'article L. 912-1, 1^{er} alinéa, du code de la sécurité sociale, les parties signataires réexamineront dans 5 ans à compter du 1^{er} janvier 2013, les conditions et modalités de la désignation des organismes assureurs et de la mutualisation du régime.

A cette fin, la commission de contrôle et de gestion se réunira spécialement, au plus tard 6 mois avant l'échéance, pour examiner les comptes du régime, les modalités de gestion opérées par chacun des organismes assureurs et reconduire, s'il y a lieu, tout ou partie des désignations effectuées.

En cas de dénonciation de la désignation, les prestations « incapacité, invalidité » et « rente éducation » en cours continueront à être servies à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation ou le non-renouvellement. De même, le ou les anciens organismes assureurs maintiendront les garanties « capital décès » et « rente éducation » au profit de tous les bénéficiaires d'indemnités journalières ou de rente d'invalidité à la date de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation.

Par ailleurs, les partenaires sociaux organiseront, avec le nouvel organisme assureur, la poursuite des revalorisations portant sur ces mêmes prestations ainsi que le maintien des garanties « capital décès » et « rente éducation » au profit de tous les bénéficiaires d'indemnités journalières ou de rente d'invalidité.

Article 14

Reprise des encours

Les entreprises qui adhèrent à l'un des organismes assureurs désignés, alors qu'un ou plusieurs de leurs salariés ou anciens salariés sont en arrêt de travail à la date d'effet de leur adhésion, devront déclarer ces « encours » auprès de cet organisme au moment de cette demande, et ce afin d'assurer, selon le cas :

- soit le versement immédiat des indemnités journalières, rentes d'invalidité ou incapacité permanente professionnelle en faveur des salariés en incapacité de travail ou en invalidité dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet de l'adhésion de l'entreprise alors qu'il n'existe aucun organisme assureur précédent. Cette indemnisation se fera sur la base des garanties prévues par le présent avenant ;
- soit les revalorisations futures, portant sur les indemnités journalières, rentes d'invalidité ou incapacité permanente professionnelle, rente d'éducation en cours de service par l'organisme assureur quitté ;
- soit la reprise des engagements de l'assureur quitté en ce qui concerne le versement des prestations incapacité de travail et/ou rente d'invalidité dans les conditions prévues à l'article 31 de la loi n° 89-1009 modifiée du 31 décembre 1989, sous réserve du transfert des provisions techniques prévu par cet article.

En revanche, si une entreprise existante, au jour de la prise d'effet de l'avenant, amène des encours relatifs à la réforme des retraites, sans que l'ancien assureur n'ait transféré les provisions techniques correspondantes, une surcotation, si elle s'avère nécessaire, sera à la charge exclusive de l'employeur.

Si une entreprise, existante au jour de la prise d'effet de l'avenant, adhère à l'un des organismes assureurs désignés ci-dessus plus de 12 mois après la publication de l'arrêté ministériel d'extension du présent avenant, l'organisme assureur calculera la surcotation éventuellement nécessaire à la constitution des provisions correspondantes. Cette surcotation, si elle s'avère nécessaire, sera à la charge exclusive de l'employeur.

Article 15

Commission de contrôle et de gestion

15.1. Fonctionnement

Une commission de contrôle et de gestion est créée à l'initiative des partenaires sociaux.

La commission est composée de délégués des partenaires sociaux. La représentation des partenaires sociaux sera assumée, d'une part, par un délégué désigné par chacune des organisations syndicales de salariés signataires et, d'autre part, par un nombre égal de délégués des organisations patronales signataires de la convention. Chacun de ces délégués pourra se faire assister par un conseiller technique. Les organismes de prévoyance désignés siègent à la commission avec voix consultative.

Les membres de la commission de contrôle et de gestion représentant les organisations signataires sont révocables à tout moment par leurs organisations respectives. Ils sont renouvelables tous les 2 ans, et les membres sortant peuvent être désignés à nouveau.

La commission de contrôle et de gestion se réunit au moins 2 fois par an, avant le 15 octobre, et à la demande d'une des parties signataires de la convention dans les 45 jours qui suivent la demande.

La demande de réunion devra être accompagnée d'un rapport écrit concernant la cause de cette demande.

La commission est présidée alternativement par un délégué patronal et par un délégué salarié.

Les frais inhérents à ces réunions (déplacements, hébergements, repas...) seront pris en charge par la commission de contrôle et de gestion constituée sous forme d'association conformément aux conditions fixées par cette dernière.

Pour ce faire, la commission bénéficie d'un financement à concurrence de 1 % du montant des cotisations brutes encaissées impacté sur le compte de résultat du régime.

15.2. Rôle

La commission de contrôle et de gestion sera chargée de suivre et de contrôler l'application du régime de prévoyance et de l'adapter aux modifications législatives ou réglementaires pouvant intervenir.

Elle s'engage avec les organismes assureurs désignés à aménager le régime de prévoyance en cas de déséquilibre technique.

Les organismes de prévoyance désignés s'engagent à donner, périodiquement et au moins une fois par an, avant le 1^{er} octobre, à cette commission, un compte rendu sur l'évolution du régime, sur ses résultats, le cas échéant sur les problèmes particuliers qu'il soulève, et, d'une manière générale, à fournir tout renseignement sur ses conditions d'application demandé par les partenaires sociaux.

TITRE V

DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR ET EXTENSION

Article 16

Date d'application

Le présent avenant sera applicable :

- pour les entreprises adhérentes à la FCJT : au plus tôt le 1^{er} janvier 2013, et au plus tard le 30 juin 2013 ;
- pour les entreprises non adhérentes à la FCJT : le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension et, au plus tôt, le 1^{er} janvier 2013.

Article 17

Extension du présent avenant. – Publicité

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée auprès du ministre du travail.

Article 18

Durée. – Révision. – Dénonciation

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il fait partie intégrante de la convention collective ; il pourra donc faire l'objet d'une révision conformément aux dispositions de la convention collective à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires.

La révision pourra prendre effet dans les conditions visées aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

Les modalités de dénonciation sont fixées aux articles L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13, L. 2261-14 du code du travail. Toutefois, les nouvelles négociations devront être engagées dans les 3 mois suivant la signification de la dénonciation.

Fait à Paris, le 12 septembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FCJT.

Syndicats de salariés :

CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FEC FO.

ANNEXE I
RÉGIME NON-CADRES

Cotisations non-cadres en pourcentage du salaire brut TA

PRESTATION	GARANTIE	RÉGIME CONVENTIONNEL TA
Garanties décès et IAD : – célibataire, divorcé veuf sans enfant – marié, pacsé, concubin sans enfant – majoration enfant à charge	70 % 80 % 10 %	0,17 %
Rente éducation OCIRP par enfant et par an : – 0 à 8 ans – 9 à 15 ans – 16 à 18 ans (25 si poursuites études) Double effet	5 % TATB 7,5 % TATB 10 % TATB 100 %	Option 0,01 %
Frais d'obsèques (uniquement conjoint ou enfant à charge)	100 % PMSS	0,02 %
Incapacité (sous déduction des IJ sécurité sociale) en relais et complément des obligations de l'employeur ou franchise fixe : 90 jours (*)	70 %	0,22 %
Invalidité (sous déduction des IJ sécurité sociale) : – 2 ^e et 3 ^e catégorie – 33 % < IPP < 66 % – IPP supérieure 66 %	61 % $R \times 3n/2$ 61 %	0,10 %
Total		0,52 %
(*) Pour ceux qui ne bénéficient pas du maintien de salaire.		

Le coût du régime est également lié à la reprise des encours incapacité-invalidité représentant une cotisation de 0,02 %.		
Part patronale		0,27 % TA
Part salariale		0,27 % TA
Total		0,54 %

ANNEXE II
RÉGIME CADRES

Cotisations cadres en pourcentage du salaire brut TA

PRESTATION	GARANTIE	RÉGIME conventionnel TA
Garanties décès et IAD : – célibataire, veuf, divorcé – marié, pacsé, concubin	300 % 350 %	0,68 %
Rente OCIRP	15 %	
Double effet	100 %	0,01 %
Décès accidentel	100 %	0,13 %
Frais d'obsèques (salarié, conjoint ou enfant à charge)	200 % PMSS	0,06 %
Incapacité (sous déduction des IJ sécurité sociale) en relais et complément des obligations employeur ou franchise fixe : 90 jours (*)	80 %	0,33 %
Invalidité (sous déduction des IJ sécurité sociale) : – 1 ^{re} catégorie – 2 ^e et 3 ^e catégorie – 33 % < IPP < 66 % – IPP supérieure 66 %	54 % 90 % R × 3n/2 90 %	0,29 %
		1,50 %
(*) Pour ceux qui ne bénéficient pas du maintien de salaire. NB. – Les entreprises répondant à l'obligation de cotiser à 1,50 % TA ne sont pas contraintes conventionnellement par ce tableau de garanties.		

ANNEXE III ⁽¹⁾
CONTRAT D'ASSURANCE COLLECTIVE

(1) Annexe non transmise au service dépôt des conventions collectives.

Brochure n° 3133

Convention collective nationale
IDCC : 953. – CHARCUTERIE DE DÉTAIL

AVENANT N° 13 DU 31 JANVIER 2012
RELATIF AU DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION

NOR : ASET1251303M
IDCC : 953

PRÉAMBULE

Les organisations professionnelles et syndicales ont convenu ce qui suit en vue de mettre en conformité les dispositions de la convention collective de la charcuterie de détail relatives au droit individuel à la formation avec la réglementation en vigueur.

Article 1^{er}

*Modification de l'article 35.2 de la convention collective
de la charcuterie de détail et de ses développements*

Pour tenir compte des évolutions législatives et réglementaires (et notamment de la loi n° 2009-1437 du 25 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie), l'article 35.2 de la convention collective de la charcuterie de détail relatif au droit individuel à la formation est désormais rédigé comme suit :

« Article 35.2

Droit individuel à la formation

Le droit individuel à la formation (DIF) est exercé à l'initiative du salarié avec l'accord de l'employeur dans les conditions suivantes :

1. Salariés ayant accès au DIF

Tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée à temps complet ou à temps partiel justifiant de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

Tout salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée justifiant de plus de 4 mois de présence, consécutifs ou non au cours des 12 derniers mois, dans l'entreprise, peut bénéficier, à son initiative, d'actions de formation considérées comme éligibles au regard des critères posés par les textes en vigueur.

Sont exclus les salariés sous contrat d'apprentissage ou d'insertion en alternance (contrat de professionnalisation).

2. Formations reconnues comme prioritaires dans la branche charcuterie de détail

Actions de promotion, d'acquisition ou de perfectionnement des connaissances agréées par la CPNE de branche.

Actions de formation débouchant sur un diplôme, un titre homologué ou un certificat de qualification reconnu dans la grille des classifications.

Actions d'accompagnement à l'obtention d'un diplôme, d'un titre homologué ou d'un certificat de qualification, par la procédure de validation des acquis de l'expérience, agréée par la CPNE de la branche charcuterie.

Actions de formation préalables à la création et à la reprise d'entreprise dans la branche charcuterie.

Actions de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation en faveur d'un salarié licencié, hormis les cas de faute grave ou lourde.

Actions d'adaptation aux périodes de transition professionnelle.

3. Crédit d'heures de formation (droit de tirage)

3.1. Salariés à temps complet

Le salarié travaillant à temps complet bénéficie, chaque année, dans le cadre du DIF, d'un crédit d'heures constituant un « droit de tirage » de 22 heures de formation par an. Le crédit d'heures est géré par année civile et calculé au prorata pour les années incomplètes.

3.2. Salariés à temps partiel

Pour les salariés à temps partiel, le crédit d'heures est déterminé comme suit :

- pour ceux effectuant au moins 20 heures de travail par semaine, le crédit d'heures est équivalent à celui d'un salarié à temps complet, soit 22 heures par an ;
- pour ceux effectuant moins de 20 heures de travail par semaine, le crédit d'heures est calculé au prorata de la durée du travail rapportée au temps complet.

Il est précisé qu'en cas d'emplois multiples, la totalisation des heures dans les différents emplois ne peut avoir pour effet d'excéder les droits acquis pour un travail à temps complet.

3.3. Salariés en CDD

Pour les salariés embauchés en contrat à durée déterminée, le crédit d'heures est déterminé au prorata de la durée du contrat rapportée aux 12 mois de l'année civile.

3.4. Plafonnement du cumul d'heures

Les heures acquises chaque année sont cumulables sur une durée maximale de 6 ans dans la limite d'un plafond de 132 heures.

Pour les salariés à temps partiel, seul le plafond de 132 heures est applicable.

Lorsque le plafond a été atteint, la capitalisation des heures redémarre lorsque le salarié a consommé tout ou partie de ses « droits de tirage ».

3.5. Information du salarié sur ses droits à DIF

Le salarié est informé chaque année de son crédit d'heures par une mention portée sur son bulletin de paie en fin d'année ou sur une fiche qui lui est annexée.

3.6. Incidences des absences sur le droit à DIF

Les absences assimilées par la loi ou la convention collective à du temps de présence ouvrent droit au crédit d'heures. Ainsi en est-il pour les périodes d'absence pour congé de maternité, d'adoption,

de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation qui doivent être pris intégralement en compte.

4. Cadre d'exécution du DIF et allocation de formation

Les heures de formation entrant dans le cadre du DIF se déroulent, en principe, en dehors du temps de travail. Elles peuvent toutefois se dérouler en tout ou partie pendant le temps de travail par accord écrit entre le salarié et l'employeur. Cet accord d'imputation sur le temps de travail doit préciser le nombre d'heures imputées.

Lorsque les parties ont convenu que la formation s'impute sur le temps de travail, le salaire est maintenu par l'employeur en fonction du nombre d'heures imputées.

Lorsque les heures de formation sont réalisées en dehors du temps de travail, elles donnent droit au versement d'une allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette du salarié calculée sur les 12 derniers mois précédant le début de la formation. Cette allocation peut être prise en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé, après accord sur le financement du dossier.

Elle est remboursée à l'employeur au vu des justificatifs de règlement.

Cette allocation de formation se cumule avec le maintien de la rémunération assuré par l'employeur lorsque la formation a lieu en dehors du temps de travail sur des périodes donnant lieu à maintien de salaire (congés payés, repos compensateurs, repos hebdomadaire, par exemple...).

Les frais de formation, d'accompagnement ainsi que de transport et de repas peuvent être pris en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé, dans les conditions qu'il a définies.

5. Mise en œuvre du DIF

La mise en œuvre du DIF intervient à l'initiative du salarié mais nécessite l'accord de l'employeur.

Le salarié formule sa demande par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre reçu, en précisant la formation qu'il entend suivre.

L'employeur dispose d'un délai de réponse de 1 mois à compter de la présentation de la demande, son silence valant acceptation.

Le choix de l'action de formation et les modalités d'exécution du DIF sont précisés dans un accord écrit entre employeur et salarié.

En cas de désaccord sur le choix de l'action de formation, l'employeur doit motiver son refus.

En cas de refus successifs durant deux exercices civils, la transition du DIF vers le dispositif de congé individuel de formation (CIF) devient automatique.

Le salarié bénéficie en priorité de la prise en charge par le FONGECIF dès lors que la demande entre dans ses priorités et l'employeur est tenu de verser au salarié, via l'OPCA désigné par la branche, l'allocation de formation correspondant aux droits acquis du salarié majorée des frais de formation sur la base des forfaits applicables aux contrats de professionnalisation.

6. Cessation du contrat de travail

6.1. Utilisation des droits à DIF avant la cessation du contrat de travail

Licenciement :

En cas de licenciement, non consécutif à une faute lourde, le salarié peut bénéficier de ses droits à DIF à condition d'en faire la demande avant la fin du préavis. Si l'action de formation est réalisée pendant le préavis, elle a lieu pendant les heures de travail.

A défaut de demande du salarié, l'employeur n'est pas tenu de verser la somme représentative des droits à DIF.

L'employeur est tenu, lors de l'entretien préalable et dans la lettre de licenciement, d'informer le salarié qu'il licencie de ses droits en matière de DIF et notamment de la possibilité de demander, avant le terme du préavis, à bénéficier d'une action de bilan de compétences, d'accompagnement à la validation des acquis ou de formation.

Le salarié licencié pour motif économique est prioritaire pour la prise en charge des frais afférents à l'action de formation sollicitée pendant le préavis, et la prise en charge des frais par l'OPCA désigné par la branche peut être supérieure aux droits acquis si l'action est de nature à favoriser le reclassement du salarié dans la branche charcuterie.

Démission et départ en retraite :

En cas de démission ou de départ en retraite, le salarié peut demander à bénéficier de ses droits à DIF sous réserve que l'action de bilan de compétences ou la formation soit engagée avant la fin de son préavis.

Rupture conventionnelle du contrat de travail :

En cas de rupture conventionnelle, le salarié peut utiliser ses droits à DIF à condition d'en faire la demande avant la date de cessation de son contrat de travail. Une information concernant les droits à DIF acquis par le salarié doit figurer dans la convention de rupture conventionnelle.

6.2. Transférabilité du DIF après la cessation du contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit au bénéfice de l'assurance chômage, le salarié peut demander à utiliser de ses droits à DIF auprès d'un nouvel employeur au cours des deux années qui suivent son embauche pour bénéficier d'une action de formation, d'un bilan de compétences ou d'une action de validation des acquis. L'action est alors financée par l'OPCA du nouvel employeur après accord de ce dernier. En cas de désaccord du nouvel employeur, elle peut faire l'objet d'un financement si elle est reconnue comme prioritaire au niveau de l'entreprise ou de la branche. Dans ce cas, elle se déroule hors temps de travail et l'allocation correspondante n'est pas due.

Le salarié demandeur d'emploi peut également demander à utiliser les droits à DIF acquis au service de son ancien employeur. Les actions réalisées à ce titre sont financées par l'OPCA de ce dernier.

Ces mêmes dispositions sont applicables au salarié dont le CDD est arrivé à expiration.

Afin que le salarié soit informé de la transférabilité de ses droits à DIF, l'employeur doit mentionner sur le certificat de travail, le solde des heures acquises au titre du DIF, le montant équivalent sur la base du forfait horaire en vigueur ainsi que l'OPCA compétent.

La portabilité est exclue en cas de : licenciement pour faute lourde, départ à la retraite. »

Article 2

Date d'effet

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3

Révision. – Dénonciation

Les organisations signataires de l'accord ou celles qui y auront adhéré peuvent demander sa révision dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail. Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

Article 4

Dépôt. – Extension

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans

les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail. Les parties conviennent également d'en demander l'extension en application de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 31 janvier 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CNCT.

Syndicats des salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FGA CFDT ;

FNAA CFE-CGC.

Brochure n° 3280

**Conventions collectives nationales
et accords nationaux**

INDUSTRIE DE LA FABRICATION DES CEMENTS

IDCC : 832. – **Ouvriers**

IDCC : 833. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**

IDCC : 363. – **Cadres**

ADHÉSION PAR LETTRE DU 19 OCTOBRE 2012
DE LA CFE-CGC BTP À L'ACCORD DU 14 JUIN 2012

NOR : ASET1251299M

IDCC : 363, 832, 833

*CFE-CGC BTP
15, rue de Londres
75009 Paris*

Paris, le 19 octobre 2012.

Monsieur le secrétaire fédéral,

Nous vous informons de l'adhésion du syndicat CFE-CGC BTP, section professionnelle SICMA, à l'accord de branche de l'industrie de la fabrication des ciments relatif à la rémunération des apprentis, signé le 14 juin 2012.

Cette adhésion est faite conformément à l'article 9 dudit accord et à l'article L. 2261-3 du code du travail dans les conditions fixées par l'article D. 2231-2 du code du travail.

Vous en souhaitant bonne réception,

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le secrétaire fédéral, l'expression de nos salutations distinguées.

Le président.

Brochure n° 3254

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

ACCORD DU 14 SEPTEMBRE 2012

RELATIF À L'ANCIENNETÉ

NOR : ASET1251295M

IDCC : 993

Entre :

L'UNPPD,

D'une part, et

La FNISPAD,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Une actualisation de l'article 33 « Ancienneté » de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et laboratoires de prothèses dentaires) comme suit interviendra à la date de parution de l'arrêté ministériel d'extension au *Journal officiel*.

« Article 33

Ancienneté

Les salariés bénéficieront d'une prime d'ancienneté calculée sur le salaire conventionnel de la catégorie du salarié et s'ajoutera au salaire réel. Elle est fixée comme suit : 1 % après 2 ans de présence dans le même laboratoire, puis 1 % par an dans la limite de 20 %.

Les salariés ayant 20 ans de présence et plus bénéficieront d'un jour de congé supplémentaire.

Les années effectuées au titre de l'apprentissage seront prises en compte rétroactivement pour le calcul de l'ancienneté lors de l'intégration du salarié dans l'effectif.

Cette prime devra figurer à part sur le bulletin de salaire.

En cas de réembauche dans l'entreprise d'un salarié licencié, il conservera son ancienneté uniquement au titre du calcul de sa prime d'ancienneté. »

Fait à Paris, le 14 septembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3150

Convention collective nationale

IDCC : 2162. – PROFESSIONS DE LA PHOTOGRAPHIE

ACCORD DU 5 SEPTEMBRE 2012

RELATIF À LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1251306M

IDCC : 2162

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux, constatant la diversité des situations existantes dans la branche s'agissant des couvertures complémentaires de frais de santé des salariés, entendent mettre en place un régime collectif obligatoire de remboursement de frais médicaux.

C'est dans cet esprit qu'ils se sont réunis, le 5 septembre 2012, et ont décidé de créer un régime complémentaire « frais de santé » afin de renforcer la couverture prévoyance des salariés relevant des accords collectifs de la photographie.

La finalité poursuivie consiste à faire bénéficier l'ensemble du personnel d'un régime de bon niveau, à un coût optimisé, tout en organisant une solidarité intergénérationnelle entre salariés actifs et anciens salariés de la branche.

La négociation a été menée avec la volonté d'instaurer un dispositif pérenne et responsable, qui a vocation à présenter des résultats équilibrés, avec des modalités permettant aux partenaires sociaux d'en assurer le pilotage rigoureux.

Dans ce cadre, l'accord a pour objectifs :

- d'harmoniser les garanties de l'ensemble des salariés de la branche avec une politique de maîtrise de l'équilibre financier du régime ;
- de renforcer la solidarité entre les salariés dans le cadre d'un régime mutualisé, tout en tenant compte des situations individuelles ;
- de permettre la prise en compte de la situation des salariés.

En outre, la mise en place d'un tel régime participe d'une politique de recrutement et de fidélisation des salariés, et contribue à favoriser la mobilité dans la branche par l'harmonisation des garanties offertes.

Les signataires ont donc décidé, afin d'assurer une couverture minimum identique à l'ensemble du personnel, de la mise en place d'un régime de santé obligatoire au niveau de la branche, instaurant ainsi une mutualisation des garanties sous contrôle de la commission paritaire de suivi.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application du régime de complémentaire santé

Le présent régime s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application défini à l'article 2 de la convention collective nationale du 31 mars 2000 « Photographie professionnelle ».

Article 2

Adhésion obligatoire de l'employeur au régime complémentaire frais de santé

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord adhèrent de façon obligatoire au régime complémentaire « frais de santé » mutualisé.

A cette fin, les entreprises recevront un contrat d'adhésion et des bulletins d'affiliation.

Article 3

Affiliation obligatoire du salarié

Tout salarié relevant d'une structure entrant dans le champ d'application du présent accord sera inscrit de façon obligatoire au présent régime.

Les salariés bénéficiaires du présent régime ont droit à un remboursement complémentaire à celui de la sécurité sociale pour les actes indiqués au tableau annexé au présent accord.

Les salariés qui peuvent justifier des cas dérogatoires cités à l'article suivant peuvent, à leur demande, ne pas bénéficier du présent régime.

Conformément aux dispositions légales, une notice d'information, délivrée par l'organisme assureur à l'employeur, sera remise par ce dernier à chaque salarié de l'entreprise afin de lui faire connaître les caractéristiques du régime.

Tant qu'il est en vigueur, aucun salarié bénéficiaire ne peut quitter à titre individuel et de son propre fait le régime de branche.

Article 4

Cas dérogatoires

Toutefois, conformément à l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, peuvent être dispensés, à leur demande, du bénéfice des garanties du présent régime, quelle que soit leur date d'embauche, les salariés qui se trouvent dans l'un des cas suivants :

- salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée au moins égale à 12 mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- 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 ;
- salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale (couverture maladie universelle complémentaire) ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 de ce même code et des salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. Dans ces cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel (une attestation d'assurance mentionnant l'échéance du contrat est à fournir par les salariés concernés) ;
- à condition de le justifier chaque année, salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant de l'un des dispositifs de prévoyance complémentaire suivants :
 - dispositif de prévoyance complémentaire collectif obligatoire (remplissant les conditions mentionnées au 6^e alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale) ;
 - régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle (en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du code de la sécurité sociale) ;
 - régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières (en application du décret n° 46-1541 du 22 juin 1946) ;

- régime de prévoyance de la fonction publique d'Etat issu du décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 ;
- régime de prévoyance de la fonction publique territoriale issu du décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 ;
- contrat d'assurance de groupe « Madelin » issu de la loi n° 94-126 du 11 février 1994.

Les dispenses d'affiliation prévues ci-dessus ne peuvent en aucun cas être imposées par l'employeur.

L'employeur a l'obligation de proposer aux salariés visés ci-dessus l'affiliation à la garantie frais de santé. Les salariés remplissant les conditions d'une des dérogations ci-dessus doivent en faire la demande par un écrit stipulant leur refus d'affiliation et le motif exact parmi les cas listés ci-dessus, accompagnée des justificatifs nécessaires, auprès de l'employeur qui en conservera la trace.

Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés ainsi que les justificatifs.

Ces salariés peuvent à tout moment revenir sur leur décision et solliciter auprès de leur employeur, par écrit, leur affiliation à la garantie frais de santé. Dans ce cas, leur affiliation prend effet immédiatement. Cette affiliation est alors irrévocable.

En tout état de cause, ces salariés sont tenus de cotiser et de s'affilier à la garantie frais de santé lorsqu'ils cesseront de justifier de leur situation.

En outre, aucun autre cas dérogatoire ne peut être accordé.

Article 5

Extension facultative de la garantie frais de santé aux ayants droit du salarié

Les salariés peuvent opter facultativement pour l'extension des garanties à leurs ayants droit. Les cotisations afférentes à cette extension sont entièrement à la charge du salarié. Les cotisations ainsi que les conditions et modalités de mise en œuvre de cette couverture sont déterminées dans le contrat d'assurance.

Article 6

Caractère responsable du contrat

Les partenaires sociaux s'engagent à ce que le contrat de l'organisme assureur désigné respecte les exigences légales et réglementaires applicables au contrat responsable et notamment les dispositions concernant :

- la réforme de l'assurance maladie issue de la loi du 13 août 2004, ayant posé comme principe fondamental la nécessaire maîtrise des dépenses de santé en France (notamment l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale) ;
- les décrets des 29 septembre 2005 et 1^{er} août 2007 ;
- l'arrêté du 8 juin 2006, fixant les actes de prévention qualifiants pour le contrat responsable ;
- le décret n° 2012-386 du 21 mars 2012.

Les partenaires sociaux veilleront sans délai à faire évoluer le contrat de l'organisme assureur désigné en cas d'évolution des dispositions légales et réglementaires relatives au contrat responsable.

A ce titre :

Le contrat prend en charge au moins (conformément à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale) :

a) 30 % du tarif opposable des consultations du médecin traitant ou du médecin consulté dans le cadre du parcours de soins ;

b) 30 % du tarif servant de base au calcul des prestations d'assurance maladie pour les médicaments prescrits par le médecin traitant ou par un médecin consulté dans le cadre du parcours de soins (ne bénéficient pas de cette prise en charge minimale systématique les spécialités homéopathiques, les médicaments destinés au traitement des troubles ou affections sans caractère habituel de gravité et les médicaments dont le service médical rendu n'a pas été classé comme majeur ou important) ;

c) 35 % du tarif servant de base au calcul des prestations d'assurance maladie pour les frais d'analyses ou de laboratoires prescrits par le médecin traitant ou par un médecin consulté dans le cadre du parcours de soins ;

d) Le ticket modérateur pour les actes de prévention « détartrage » et « vaccins » visés par l'arrêté ministériel du 8 juin 2006, aux conditions fixées par cet arrêté ;

e) Les dépassements d'honoraires conformément aux dispositions du décret n° 2012-386 du 21 mars 2012 : actes techniques réalisés par les médecins exerçant une spécialité chirurgicale, obstétricale ou d'anesthésie-réanimation encadrés dans les conditions prévues à l'article 36 de la convention nationale des médecins généralistes et spécialistes signée le 26 juillet 2011, dans sa rédaction issue de l'arrêté du 21 mars 2012 pris en application du I de l'article 56 de la loi n° 2011-1906 du 21 décembre 2011 de financement de la sécurité sociale pour 2012.

Le cas échéant, les taux de prise en charge minimale définis aux points *a* à *c* ci-dessus sont réduits afin que la prise en charge de la participation des assurés ne puisse excéder le montant des frais exposés à ce titre.

Le contrat ne prend pas en charge :

- conformément à l'article R. 871.1 du code de la sécurité sociale : la majoration de la participation de l'assuré (ticket modérateur) prévue aux articles L. 162-5-3 du code de la sécurité sociale (consultation d'un médecin en dehors du parcours de soins) et L. 161-36-2 du code de la sécurité sociale devenu L. 1111-14 du code de la santé publique (refus du droit d'accès au dossier médical personnel quand il sera instauré) ;
- conformément à l'article R. 871-1 du code de la sécurité sociale : les dépassements d'honoraires pratiqués par certains spécialistes lorsque l'assuré consulte sans prescription du médecin traitant (et hors protocole de soins), et ce sur les actes cliniques et techniques pris en application du 18° de l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale, à hauteur au moins du dépassement autorisé sur les actes cliniques et techniques ;
- la participation forfaitaire définie à l'article L. 322-2-II du code de la sécurité sociale ;
- les franchises médicales définies à l'article L. 322-2-III du code de la sécurité sociale.

Article 7

Garanties

Les garanties du présent régime sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de l'assurance maladie en vigueur au moment de sa prise d'effet. Elles seront revues, le cas échéant, sans délai en cas de changement de ces textes.

Les parties signataires pourront également convenir d'une révision des cotisations en tout ou partie à cette occasion.

Sont couverts tous les actes et frais courants sur la période de garantie ayant fait l'objet d'un remboursement et d'un décompte individualisé du régime de base de la sécurité sociale au titre de la législation maladie, accidents du travail-maladies professionnelles et maternité ainsi que les actes et frais non pris en charge par ce régime, expressément mentionnés dans le tableau des garanties figurant en annexe au présent accord.

Les garanties « maternité » prévues au présent régime n'interviennent que pendant la période au cours de laquelle l'assurée reçoit des prestations en nature de la sécurité sociale au titre du risque maternité.

L'organisme assureur verse, en cas de naissance d'un enfant du salarié (viable ou mort-né), une allocation dont le montant est égal au forfait en vigueur au jour de l'événement.

Le forfait maternité du salarié est également versé, en cas d'adoption d'un enfant mineur.

Un seul forfait peut être octroyé par période de 300 jours, à l'exception des naissances gémellaires ou de l'adoption.

Les dates prises en compte, pour le versement du forfait maternité et pour le calcul de la période de 300 jours, sont les dates de naissance respectives de chaque enfant.

Article 8

Limites des garanties. – Exclusions

Pendant la période de garantie, les exclusions et les limitations de garanties ne s'appliquent pas lorsqu'elles ont pour effet d'empêcher les prises en charge minimales prévues à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

Ne donnent pas lieu à remboursement :

– les frais de soins :

– engagés avant la date d'effet de la garantie ou après la cessation de celle-ci. La date de prise en considération est, dans tous les cas, celle figurant sur les décomptes de la sécurité sociale ;

– déclarés après un délai de 2 ans suivant la date des soins pratiqués ;

– engagés hors de France. Si la caisse de sécurité sociale à laquelle l'assuré est affilié prend en charge les frais engagés hors de France, ceux-ci seront pris en charge par l'organisme assureur sur la base de remboursement utilisé par la sécurité sociale et selon les garanties prévues par le régime ;

– non remboursés par les régimes de base de la sécurité sociale ;

– ne figurant pas à la nomenclature générale des actes professionnels ou à la classification commune des actes médicaux, et même s'ils ont fait l'objet d'une notification de refus ou d'un remboursement nul par le régime de base, sauf pour les actes prévus expressément dans le tableau de garanties ;

– au titre de la législation sur les pensions militaires ;

– au titre de l'hospitalisation dans les centres hospitaliers de long séjour ou dans les unités de long séjour relevant des centres hospitaliers, dans les sections de cure médicale des maisons de retraite, des logements-foyers ou des hospices ;

– qui sont les conséquences de guerre civile ou étrangère ou de la désintégration du noyau atomique ;

– au titre de la garantie parodontologie, pour les frais inhérents à des actes d'éducation à l'hygiène buccale ;

– les participations forfaitaires et les franchises restant à la charge du salarié prévues à l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale ;

– la majoration de participation prévue aux articles L. 162-5-3 et L. 161-36-2 du code de la sécurité sociale ;

– les dépassements d'honoraires sur les actes cliniques et techniques pris en application du 18° de l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale, à hauteur au moins du montant ⁽¹⁾ du dépassement autorisé sur les actes cliniques.

Pour les frais conséquents à des actes soumis à entente préalable de la sécurité sociale, en l'absence de notification de refus à ces ententes préalables par les services de sécurité sociale, les règlements éventuels seront effectués après avis des praticiens-conseils de l'organisme assureur.

(1) Montant minimum non pris en charge pouvant être plus élevé dans la formule de garantie souscrite.

Pour les frais conséquents à des actes dont la cotation n'est pas conforme à la nomenclature générale des actes professionnels ou à la classification commune des actes médicaux, le remboursement est limité à la cotation définie par cette nomenclature ou cette classification.

Pour les frais conséquents à des actes dont les dépassements d'honoraires ne sont pas autorisés par les conventions nationales signées entre les régimes de base et les représentants des praticiens ou dans les cas où ces dépassements ne correspondent pas aux conditions conventionnelles, le remboursement est limité à la base de remboursement utilisée par la sécurité sociale.

Pour les médicaments figurant dans un groupe générique prévu au code de la santé publique et ayant fait l'objet d'un remboursement par l'organisme de sécurité sociale sur la base du tarif forfaitaire de responsabilité applicable à ce groupe de médicaments, le remboursement complémentaire effectué par l'organisme assureur se fera également sur la base du tarif forfaitaire de responsabilité applicable à ce groupe de médicaments.

A l'exception du forfait maternité, pour les actes ou postes de garantie exprimés sous la forme d'un crédit annuel ou d'un forfait, le crédit annuel ou le forfait correspond au montant maximum d'indemnisation. Ces crédits annuels et ces forfaits sont exclusifs, pour les actes ou postes de garantie concernés, de toute autre indemnisation de la part de l'organisme assureur.

Afin de s'assurer du respect de ces principes, il pourra être demandé au salarié de fournir tout devis ou facture relatif, notamment, aux actes et frais dentaires ou d'optique envisagés.

Qu'ils soient demandés par l'organisme assureur ou produits spontanément par le salarié, les devis feront l'objet d'un examen par un professionnel de santé dans le respect des règles déontologiques s'appliquant aux praticiens. L'organisme assureur peut également missionner tout professionnel de santé pour procéder à une expertise médicale du salarié. Dans un tel cas de figure les frais et honoraires liés à ces opérations d'expertise seront à la charge exclusive de l'organisme assureur.

La prise en charge des frais inhérents à des séjours en établissement psychiatrique en secteur non conventionné est limitée à 90 jours par année civile et fait l'objet d'un règlement sur la base du remboursement utilisé par le régime de sécurité sociale.

En l'absence de télétransmission par les organismes de base en cas de consultation d'un praticien du secteur non conventionné, le salarié doit transmettre à l'organisme assureur une facture détaillée établie par son médecin, à défaut, l'indemnisation se fera sur la base de la garantie prévue pour les actes conventionnés.

Article 9

Plafond des remboursements

En cas d'intervention en secteur non conventionné sur la base d'une prestation calculée par référence aux tarifs retenus par les régimes de base de la sécurité sociale pour les actes effectués en secteur conventionné, la prestation ne pourra excéder celle qui aurait été versée si la dépense avait été engagée en secteur conventionné.

Les prestations complémentaires sont limitées aux frais réels dûment justifiés restant à charge du salarié, après intervention du régime de base de la sécurité sociale, et/ou d'éventuels organismes complémentaires.

Article 10

Financement du régime

Les cotisations sont établies sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur au moment de la prise d'effet du présent régime.

Les cotisations seront revues sans délai en cas de changement de ces textes. Les parties signataires pourront également convenir d'une révision des garanties en tout ou partie à cette occasion.

Le financement du régime est assuré par une cotisation à la charge 50 % de l'employeur et 50 % du salarié.

Par dérogation à la répartition de la cotisation définie ci-dessus, les employeurs pourront prendre en charge l'intégralité de la cotisation due par les salariés à temps partiel ou des apprentis dès lors que l'absence d'une telle prise en charge conduirait ces salariés à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute.

Taux de cotisation mensuel et forfaitaire
pour le régime prestations en nature frais de santé

RÉGIME DE BASE CONVENTIONNEL	SALARIÉ relevant du régime général de la sécurité sociale	SALARIÉ relevant du régime local Alsace-Moselle
Adhésion obligatoire	1,08 % PMSS	0,72 % PMSS

La cotisation étant exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale, celle-ci augmentera chaque année en fonction de l'évolution de ce plafond.

Les cotisations dues par les salariés sont prélevées mensuellement par l'employeur sur le bulletin de salaire.

Les cotisations du régime obligatoire sont payables trimestriellement à terme échu. Elles doivent être versées à l'organisme assureur désigné à l'article 15 dans le premier mois de chaque trimestre civil pour le trimestre écoulé.

Les cotisations sont dues pour la totalité du mois au cours duquel les garanties sont accordées.

Le maintien des taux sera conservé durant un délai de 3 ans à compter de la date d'effet du présent accord, sous réserve que pendant cette période des modifications de lois ou de règlements servant de base aux prestations garanties ne remettent pas en cause l'équilibre technique du présent régime.

A compter du 1^{er} janvier 2016, le 1^{er} janvier de chaque année, la cotisation sera indexée au minimum sur le dernier indice connu de l'évolution des dépenses de santé communiqué par les caisses nationales maladie sauf si les résultats du régime compensent l'évolution de cet indice.

Le montant de la cotisation sera revu par les parties en fonction notamment de l'évolution de la législation et des résultats du régime.

L'organisme assureur procédera, le cas échéant, au recouvrement des cotisations dues par l'entreprise en cas de non-paiement dans les délais.

Article 11

Prestations

Règlement des prestations

L'organisme assureur procède aux versements des prestations après réception des décomptes originaux des prestations en nature ou le plus souvent grâce à la télétransmission établie avec les caisses primaires d'assurance maladie ou, le cas échéant, sur pièces justificatives des dépenses réelles.

Les prestations garanties sont versées soit directement aux salariés, soit aux professionnels de santé par tiers payant.

Les modalités pratiques complémentaires du règlement des prestations (pièces justificatives...) seront détaillées dans le protocole d'accord de gestion administrative signé entre les signataires du présent accord et l'organisme assureur désigné pour la gestion du présent régime ainsi que dans le contrat d'adhésion de l'entreprise et la notice d'information remise aux salariés.

Tiers payant

Après l'enregistrement de l'affiliation du salarié auprès de l'organisme assureur, il lui est remis une carte santé permettant la pratique du tiers payant avec certaines professions de santé et l'obtention, le cas échéant, de prises en charge hospitalières, optiques, dentaires ou d'autres professions bénéficiant d'un accord de tiers payant.

Cette carte santé reste la propriété de l'organisme assureur.

L'entreprise s'engage à demander la restitution de la carte santé auprès du salarié, si elle est en cours de validité, dans le délai de 15 jours suivant la date de départ du salarié de l'entreprise.

Prescription

Toutes actions dérivant du présent régime sont prescrites dans le délai de 2 ans à compter de l'événement qui y donne naissance.

Recours contre les tiers responsables

En cas de paiement des prestations par l'organisme assureur à l'occasion d'un accident comportant un tiers responsable, l'organisme assureur est subrogé au bénéficiaire des prestations dans son action contre le tiers responsable, dans la limite des dépenses qu'il a supportées, conformément aux dispositions légales.

Article 12

Maintien de la complémentaire frais de santé et suspensions du contrat de travail de l'assuré

a) Le droit à garanties est ouvert pour tout événement survenant pendant la durée du contrat de travail.

Cependant, le droit à garanties est suspendu de plein droit en cas de suspension du contrat de travail. En conséquence, aucune cotisation n'est due pendant cette période.

La garantie reprend effet dès la reprise de travail par l'intéressé au sein de l'effectif assuré.

Toutefois, le régime et les cotisations salariales et patronales seront maintenues dans les mêmes conditions que celles des salariés en activité si la suspension du contrat de travail du salarié est due à :

- un arrêt de travail pour maladie, maternité, adoption ou paternité ;
- un arrêt de travail pour accident du travail, accident de trajet ou maladie professionnelle ;
- l'exercice du droit de grève ;
- un congé non rémunéré qui n'excède pas un mois consécutif.

Et en tout état de cause, les garanties seront maintenues en cas de suspension du contrat de travail avec maintien de salaire total ou partiel ou versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur.

Dans une telle hypothèse, l'entreprise verse une contribution identique à celle versée pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à s'acquitter de sa part de cotisations.

b) Dans les cas où il y a suspension du droit à garanties, le salarié peut demander à titre individuel auprès de l'organisme assureur à continuer de bénéficier du régime complémentaire « frais de santé » pendant la durée de ce congé. Ce dispositif n'est pas mutualisé avec le régime conventionnel obligatoire.

L'employeur doit informer le salarié par écrit de la possibilité de maintenir l'assurance lors de son départ en congé.

La cotisation est celle prévue pour le personnel en activité.

Celle-ci est à la charge exclusive du salarié. Celui-ci doit verser directement sa cotisation à l'organisme assureur.

Lorsque le salarié débute son congé en cours de mois, la première cotisation au régime facultatif due est celle du mois suivant le début du congé.

Lorsque le salarié termine son congé en cours de mois et qu'il reprend le travail, la dernière cotisation au régime facultatif due est celle du mois précédant la fin du congé.

Le maintien de cette assurance facultative prend fin dans les cas suivants :

- à la date de fin d'effet du congé ;
- en cas de rupture du contrat de travail du salarié, sous réserve des dispositions prévues en cas de cessation des garanties.

Lorsque le salarié n'a pas choisi de maintenir la garantie complémentaire « frais de santé », le droit à garanties reprend dès la reprise de travail par l'intéressé au sein de l'effectif assuré.

Article 13

Portabilité des droits

Le présent article définit les modalités d'application du dispositif de portabilité instauré par l'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail, modifié par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009.

En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, le salarié bénéficie du maintien des garanties exposées dans le présent article.

Le présent dispositif de portabilité s'applique aux cessations de contrat de travail, telles que définies précédemment, dont la date est égale ou postérieure à la date de prise d'effet du présent accord, sauf poursuite des droits à portabilité ouverts chez un assureur précédent.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sauf les stipulations particulières définies ci-après et sous réserve que l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé à l'ensemble des garanties collectives souscrites par son employeur, qu'elles soient prévues par la convention collective ou par les autres modalités de mise en place des garanties prévoyance et frais de santé définies à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale. Lorsque le salarié renonce au maintien de ses droits, cette renonciation est définitive et concerne automatiquement l'ensemble des garanties collectives dont il bénéficiait dans l'entreprise. Il doit le notifier expressément par écrit à son ancien employeur, dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

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

Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend un autre emploi ;
- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'employeur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- à la date de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale en cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

Le maintien des garanties au titre de la portabilité du présent régime obligatoire est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale) définies à l'article 10.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

En cas de changement d'organisme assureur, les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

Article 14

Suivi du régime complémentaire frais de santé

Le régime complémentaire frais de santé est administré par la commission paritaire de suivi.

L'organisme assureur communique chaque année les documents, les rapports financiers, les analyses commentées nécessaires aux travaux de la commission paritaire de suivi, pour le 1^{er} juin suivant la clôture de l'exercice au plus tard, ainsi que les informations et documents complémentaires qui pourraient s'avérer nécessaires.

Un rapport intermédiaire avant la réunion annuelle de présentation des comptes sera communiqué à la commission paritaire de suivi au 1^{er} octobre de chaque année.

Article 15

Désignation de l'organisme assureur

L'organisme assureur désigné pour assurer la couverture des frais de santé est AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale et relevant de l'autorité de contrôle prudentiel, sise 37, boulevard Brune, 75014 Paris, membre du GIE AG2R.

Article 16

Révision des conditions de mutualisation et de désignation

En application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties signataires procéderont à un réexamen des conditions de mutualisation des garanties du présent régime dans un délai de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord.

A cet effet, les partenaires sociaux se réuniront au moins 9 mois à l'avance, au regard de la date d'échéance, pour étudier le rapport spécial des organismes désignés sur les comptes de résultat de la période écoulée et sur les perspectives d'évolution du régime.

A l'issue de cet examen, le régime mis en œuvre pourra être modifié ou complété dans l'organisation de la mutualisation d'évolution du régime.

Article 17

Clause de sauvegarde

Toutes les entreprises relevant de la branche professionnelle doivent rejoindre le régime complémentaire frais de santé mutualisé auprès d'AG2R Prévoyance à la date d'effet de l'accord.

Les structures qui avaient déjà mis en place un régime frais de santé par voie d'accord collectif, et disposaient déjà de contrats d'assurance souscrits antérieurement à la date de signature du présent accord, ne sont pas tenues d'adhérer auprès de l'organisme assureur désigné à condition que leur régime :

- offre aux salariés concernés des garanties strictement supérieures, ligne de garantie par ligne de garantie définie au tableau annexé au présent accord, à celles prévues par le présent régime ;

- et prévoit une contribution salariale dont le montant est au plus égal à celui prévu dans le présent régime.

Les entreprises concernées qui désirent néanmoins rejoindre le régime conventionnel pour bénéficier de la mutualisation peuvent demander leur adhésion auprès d'AG2R Prévoyance.

Les entreprises concernées auront l'obligation de rejoindre le présent régime de complémentaire santé mutualisé de la branche professionnelle :

- en cas de remise en cause ou de modification de leur régime frais de santé d'entreprise aboutissant à ne plus respecter les conditions définies ci-dessus ;
- ou en cas de résiliation du contrat d'assurance souscrit avant la date de signature du présent accord, quel que soit le niveau de garanties.

Article 18

Cessation des garanties. – Dispositions particulières concernant le maintien d'une garantie frais de santé

Pour tout salarié, la garantie cesse d'être accordée à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise ou, en cas de maintien des droits au titre de la portabilité (art. 13 du présent régime), le dernier jour du mois au cours duquel le bénéficiaire cesse d'être garanti.

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (dite « loi Evin »), une garantie frais de santé est proposée sans condition de période probatoire ni d'exams ou questionnaires médicaux au profit des personnes suivantes :

- les anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité ;
- les anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ;
- les anciens salariés privés d'emploi, bénéficiaires d'un revenu de remplacement.

Les intéressés doivent en faire la demande auprès de l'organisme désigné dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail.

Le nouveau contrat prévoit que la garantie prend effet au plus tard le lendemain de la demande.

Les anciens salariés visés par l'article 13 du présent accord, dont la durée de portabilité est inférieure à 6 mois, disposent de 6 mois à compter de la cessation du contrat de travail pour demander à bénéficier des dispositions de l'article 4 de la loi Evin. La garantie prendra effet au plus tôt à l'issue de la période prise en charge au titre du dispositif de portabilité.

Dans l'attente de la révision de l'article 4 de la loi Evin demandée par les signataires de l'ANI du 11 janvier 2008, les anciens salariés visés par le dispositif de portabilité visé à l'article 13 du présent accord, dont la durée de portabilité est supérieure à 6 mois, disposent de leur période de portabilité pour demander à bénéficier des dispositions de l'article 4 de la loi Evin. La garantie prendra effet à l'issue de la période prise en charge au titre du dispositif de portabilité.

Les tarifs applicables pour les garanties visées par le présent article ne peuvent être supérieurs de plus de 50 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs.

Article 19

Effet

Le présent accord prendra effet le premier jour du mois qui suit son extension.

Article 20

Durée. – Révision. – Dénonciation

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 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 21

Extension. – Publicité

Le présent accord est édité en 10 exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale, les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 5 septembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CFP.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT.

ANNEXE

RÉGIME COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ OBLIGATOIRE

Les niveaux d'indemnisation s'entendent y compris les prestations versées par la sécurité sociale

POSTES	NIVEAU D'INDEMNISATION ⁽¹⁾	
	Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale et chirurgicale, maternité		
Frais de séjour	150 % de la BR	
Actes de chirurgie (ADC), actes d'anesthésie (ADA), autres honoraires ⁽²⁾	150 % de la BR	
Chambre particulière	70 € par jour	
Forfait hospitalier engagé	100 % des frais réels par jour et dans la limite de la réglementation en vigueur	
Frais d'accompagnement (enfant à charge < 16 ans sur présentation d'un justificatif) (*)	40 € par jour	
Transport (accepté par la sécurité sociale)	100 % de la BR	
Actes médicaux		
Généralistes et spécialistes (consultations et visites)	150 % de la BR	
Actes de chirurgie (ADC), actes techniques médicaux (ATM), actes d'anesthésie (ADA), actes d'obstétrique (ACO) ⁽²⁾	150 % de la BR	
Actes d'échographie (ADE), actes d'imagerie médicale (ADI) ⁽²⁾	150 % de la BR	
Auxiliaires médicaux	100 % de la BR	
Analyses	100 % de la BR	
Pharmacie (remboursée par la sécurité sociale)		
Pharmacie	100 % de la BR	
Pharmacie (non remboursée par la sécurité sociale)		
Contraception féminine : pilules, anneaux et patches contraceptifs non remboursés	Crédit de 50 € par année civile	
Vie sans tabac, sevrage tabagique	Crédit de 75 € par année civile	
Dentaire (remboursée par la sécurité sociale)		
Soins dentaires	100 % de la BR	
Inlay simple, onlay	100 % de la BR	
Inlay core et inlay à clavettes	300 % de la BR	
Prothèses remboursables par la sécurité sociale	300 % de la BR	
Orthodontie acceptée par la sécurité sociale	300 % de la BR	

POSTES	NIVEAU D'INDEMNISATION ⁽¹⁾	
	Conventionné	Non conventionné
Dentaire (non remboursée par la sécurité sociale)		
Prothèses non remboursées par la sécurité sociale	Crédit de 100 € par année civile	
Orthodontie refusée par la sécurité sociale	Crédit de 200 € par année civile	
Parodontologie hors nomenclature	Crédit de 100 € par année civile	
Prothèses non dentaires (remboursées par la sécurité sociale)		
Prothèses auditives	100 % de la BR + 500 € limité à 1 acte par année civile	
Orthopédie, appareillages et accessoires médicaux acceptés par la sécurité sociale	125 % BR + crédit de 150 € par année civile	
Prothèses externes liées au traitement du cancer (capillaire et mammaire)	400 € limitée à un acte par année civile	
Achat fauteuil pour handicapés physiques	750 € limité à un acte par année civile	
Optique		
Monture adulte	Crédit de 70 € par année civile	
Monture enfant	Crédit de 50 € par année civile	
Verres adulte unifocaux simples (*)	50 € par verre limité à 2 verres par année civile	
Verres adulte unifocaux complexes (**)	80 € par verre limité à 2 verres par année civile	
Verres adulte multifocaux simples (***)	110 € par verre limité à 2 verres par année civile	
Verres adulte multifocaux complexes (****)	150 € par verre limité à 2 verres par année civile	
Verres enfant unifocaux simples (*)	40 € par verre limité à 2 verres par année civile	
Verres enfant unifocaux complexes (**)	55 € par verre limité à 2 verres par année civile	
Verres enfant multifocaux tous types	75 € par verre limité à 2 verres par année civile	
Lentilles acceptées par la sécurité sociale (la paire)	Crédit de 100 € par année civile	
Chirurgie réfractive	Crédit de 200 € par œil et par année civile	
Cure thermique (acceptée par la sécurité sociale)		
Frais de traitement et honoraires	100 % de la BR	
Frais de voyage et hébergement	300 € limité à une intervention par année civile	
Maternité		
Naissance d'un enfant déclaré	200 €	

POSTES	NIVEAU D'INDEMNISATION ⁽¹⁾	
	Conventionné	Non conventionné
Actes de prévention		
Actes de prévention pris en charge dans le cadre du décret n° 2005-1226 : – détartrage annuel complet (SC12) – vaccin antigrippe saisonnière non remboursé – vaccination DTP et rubéole	100 % de la BR	
Actes hors nomenclature		
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie, psychologue, et psychomotricien pour les enfants (par personne)	20 € par séance, limité à 4 séances par année civile	
Vaccin antigrippal	100 % des frais réels	
Autres vaccins	Crédit de 20 € par année civile	
BR : base de remboursement. SS : remboursement sécurité sociale. (1) Les remboursements sont effectués pour des frais relevant des législations maladie, accident du travail-maladie professionnelle, et maternité, et sont limités, toutes prestations comprises, aux frais réels engagés. (2) Y compris la prise en charge des dépassements d'honoraires conformément aux dispositions du décret n° 2012-386 du 21 mars 2012 : actes techniques réalisés par les médecins exerçant une spécialité chirurgicale, obstétricale ou d'anesthésie-réanimation encadrés dans les conditions prévues à l'article 36 de la convention nationale des médecins généralistes et spécialistes signée le 26 juillet 2011, dans sa rédaction issue de l'arrêté du 21 mars 2012 pris en application du I de l'article 56 de la loi n° 2011-1906 du 21 décembre 2011 de financement de la sécurité sociale pour 2012. (*) Unifocaux simples : LPP 2203240, 2287916, 2261874, 2242457, 2259966, 2226412, 2200393, 2270413, 2290396, 2291183, 2259245, 2264045, 2227038, 2299180, 2240671, 2282221. (**) Unifocaux complexes : LPP 2280660, 2282793, 2263459, 2265330, 2243540, 2297441, 2243304, 2291088, 2235776, 2295896, 2273854, 2248320, 2284527, 2254868, 2283953, 2219381, 2212976, 2252668, 2238941, 2268385, 2288519, 2299523, 2245036, 2206800. (***) Multifocaux simples : LPP 2290396, 2291183, 2259245, 2264045, 2227038, 2299180, 2240671, 2282221. (****) Multifocaux complexes : LPP 2245384, 2295198, 2238792, 2202452, 2202239, 2252042, 2234239, 2259660.		

Brochure n° 3218

Convention collective nationale

IDCC : 1261. – **ACTEURS DU LIEN SOCIAL ET FAMILIAL**
(Centres sociaux et socioculturels,
associations d'accueil de jeunes enfants,
associations de développement social local)

AVENANT N° 03-12 DU 25 SEPTEMBRE 2012
RELATIF À LA MISE À JOUR DE LA CONVENTION

NOR : ASET1251294M
IDCC : 1261

Entre :

Le SNAECSO,

D'une part, et

La FNSS CFDT ;

La FNAS CGT-FO ;

L'USPAOC CGT ;

La FFSAS CGC ;

La FNSCS CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Modification du préambule de la convention collective

Un article 2.2.3 est ajouté à l'article 2.2 « Modalités d'exercice et développement du dialogue social de branche » du préambule.

« Article 2.2.3

Observatoire emploi-formation de la branche

Article 2.2.3.1

Objectifs et missions

Afin de disposer d'éléments objectifs d'anticipation, les partenaires sociaux ont créé en 2003 un observatoire de l'emploi et de la formation pour assurer une veille prospective sur l'évolution de l'emploi, des métiers et des qualifications.

Cet observatoire est au service de la branche des acteurs du lien social et familial.

L'ensemble des travaux de l'observatoire seront communiqués aux employeurs et aux salariés de la branche sous des formes accessibles à tous.

Article 2.2.3.2

Comité de pilotage paritaire

Un comité de pilotage paritaire a été mis en place. Il rend un avis sur les résultats des travaux et propose des pistes de réflexion en matière de formation et de qualification.

Son fonctionnement est confié à la CPNEF.

Article 2.2.3.3

Financement de l'observatoire

Dans le cadre de la réglementation en vigueur, la CPNEF pourra demander à l'OPCA la prise en charge de travaux de l'observatoire. »

Article 2

Suppression de l'article 9 du chapitre VIII

L'article 9 du chapitre VIII « Formation professionnelle » est supprimé.

Article 3

Modification de l'article 1.2.2 du chapitre V

Le premier paragraphe de l'article 1.2.2 « Attribution » du chapitre V « Système de rémunération » de la convention collective nationale est ainsi modifié. Il annule et remplace le précédent paragraphe. Les autres dispositions de l'article 1.2.2 restent inchangées :

« La situation de chaque salarié est examinée annuellement au plus tard le 30 novembre. »

Article 4

Modification de l'article 7 du chapitre XI

Le second paragraphe de l'article 7.3 « Nombre de jours travaillés » du chapitre XI « Dispositions spéciales pour les cadres » est modifié. Il annule et remplace le précédent paragraphe. Les autres dispositions de l'article 7.3 restent inchangées.

« Le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est défini ne peut excéder 210 jours ouvrés par année civile ou toute autre période de 12 mois consécutifs définie au contrat de travail. »

L'article 7.4 « Dépassement du plafond » du chapitre XI « Dispositions spéciales pour les cadres » est modifié. Il annule et remplace le précédent article.

« Article 7.4

Dépassement du plafond

Le plafond tel que fixé dans le contrat de travail pourra de manière exceptionnelle à la demande expresse de l'employeur être dépassé.

Cette possibilité doit être établie par écrit dans le contrat de travail qui précise dans tel cas le nombre de jours travaillés dans l'année, qui ne peut excéder un nombre maximal de 225 jours. Le contrat de travail doit mentionner le taux de la majoration de 10 % applicable à la rémunération de ces jours de travail supplémentaires au-delà de 210 jours. »

Est ajouté un article 7.10 « Amplitude journalière » à l'article 7 « Conventions de forfait en jours sur l'année ».

« Article 7.10

Amplitude journalière

Les salariés en forfait jours devront informer chaque semaine leur supérieur hiérarchique de l'horaire de début et de fin de leur journée et/ou demi-journée de travail.

L'amplitude journalière des salariés en convention de forfait devra rester raisonnable. Elle ne pourra pas, en toutes hypothèses, dépasser 13 heures consécutives. »

Article 5

Entrée en vigueur. – Dépôt. – Extension

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} septembre 2012.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Les signataires demandent l'extension du présent protocole d'accord dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

Fait au Kremlin-Bicêtre, le 25 septembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Convention collective locale

**IDCC : 392. – INDUSTRIE TEXTILE DE ROUBAIX-TOURCOING
(Vallée de la Lys)
(20 octobre 1964)**

**ACCORD DU 10 SEPTEMBRE 2012
RELATIF AU RENOUELEMENT DES INSTANCES
REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL**

NOR : ASET1251305M
IDCC : 392

Le présent accord a pour objet d'organiser les élections en vue du renouvellement du mandat des membres des instances représentatives du personnel (comité d'entreprise, délégués du personnel, délégation du personnel constituant la délégation unique du personnel au comité d'entreprise).

Conformément aux dispositions légales relatives à la durée des mandats et aux dispositions particulières des articles 15 f, alinéa 3, et 32 et 33 de la convention collective de l'industrie textile de Roubaix-Tourcoing, vallée de la Lys, le renouvellement du mandat des membres des comités d'entreprises et des délégués du personnel, constituant ou non la délégation unique du personnel, aura lieu aux dates suivantes :

- premier tour : du jeudi 1^{er} novembre au jeudi 15 novembre inclus ;
- second tour : du vendredi 16 novembre au vendredi 30 novembre inclus.

Les élections des délégués du personnel et des membres des comités d'entreprises (premier et second tours) auront lieu à la même date.

Annonce des élections et affichage des listes

Les employeurs ayant l'intention d'opter pour la mise en place de la délégation unique du personnel devront, préalablement à l'annonce des élections, informer et consulter les délégués du personnel et, s'il existe, le comité d'entreprise sur la mise en place de cette institution, ainsi que, conformément à la loi, les unions locales des organisations syndicales.

Les élections seront annoncées par un avis affiché dans tous les ateliers par les soins de l'employeur, 1 mois à l'avance, au plus tard pour le lundi 1^{er} octobre 2012.

La liste des électeurs et celle des éligibles devront être établies et affichées dans les locaux de travail, au plus tard pour le lundi 15 octobre 2012.

Dans les établissements de plus de 200 personnes salariées, la liste des électeurs et celle des éligibles devront être établies et affichées séparément dans chaque atelier d'une certaine importance, les listes générales restant affichées à l'emplacement réservé habituellement à cet effet.

Figureront sur ces listes les travailleurs qui seront régulièrement inscrits sur les registres de l'entreprise et rempliront les conditions requises d'électorat et d'éligibilité, au jeudi 15 novembre 2012 pour le premier tour et au vendredi 30 novembre 2012 pour le second tour.

Dans les entreprises où les élections auront lieu ultérieurement dans le courant de l'année, ces conditions devront être appréciées à la date prévue pour le scrutin.

Les réclamations au sujet de ces listes et les contestations relatives à l'électorat et à l'éligibilité devront être formulées au moins 4 jours ouvrables avant le jour fixé pour les élections.

Présentation des candidats

Les organisations syndicales de salariés établiront leurs listes de candidats qu'elles feront parvenir au syndicat patronal pour le jeudi 25 octobre 2012 au soir, avec copie adressée simultanément à l'employeur ou au chef d'établissement intéressé au plus tard 4 jours ouvrables avant le jour du scrutin, avec copie au syndicat patronal ⁽¹⁾.

Dans l'un ou l'autre cas, copie de la liste de candidats sera adressée à l'inspecteur du travail chargé du contrôle de l'entreprise.

Ces listes seront affichées dès réception dans l'entreprise.

Second tour de scrutin

Un second tour de scrutin sera organisé :

- si le vote n'a pas été acquis au premier tour ;
- si 4 jours ouvrables avant le jour fixé pour le premier scrutin, le chef d'établissement n'a reçu des organisations syndicales aucune liste de candidats ;
- si le quorum n'a pas été atteint.

Le chef d'entreprise invitera alors son personnel par voie d'affichage intérieur à constituer une ou plusieurs listes de candidats et le scrutin ne pourra avoir lieu avant un délai de 15 jours par rapport à la date primitivement fixée.

Les employeurs informeront les organisations syndicales et le syndicat patronal de la date fixée pour le deuxième scrutin.

A ce second scrutin, les électeurs pourront voter pour des listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.

Procès-verbal de carence

Dans le cas où aucune candidature ne se serait déclarée pour le vendredi 30 novembre 2012, le chef d'entreprise enverra au syndicat patronal un procès-verbal de carence en trois exemplaires signés par l'électeur le plus jeune et l'électeur le plus ancien. Deux de ces exemplaires seront adressés à l'inspection du travail.

La liste des procès-verbaux de carence sera adressée pour le samedi 22 décembre 2012 à chaque organisation syndicale négociatrice du présent accord par les soins du syndicat patronal.

Conditions d'électorat

Conformément aux dispositions de l'article L. 2314-15 du code du travail, sont électeurs les salariés des deux sexes âgés de 16 ans révolus au jeudi 15 novembre 2012 pour le premier tour, au vendredi 30 novembre 2012 pour le second tour ; travaillant depuis 3 mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune des condamnations prévues aux articles L. 5 et L. 6 du code électoral.

Conditions d'éligibilité

Conformément aux dispositions de l'article L. 2314-16 du code du travail, sont éligibles, à l'exception des conjoints, partenaires liés par un pacte civil de solidarité, concubins, ascendants, descendants, frères et sœurs et alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs âgés de 18 ans

(1) En cas de vote par correspondance, il est conseillé de respecter 8 jours entre la date limite de dépôt des candidatures et le jour du scrutin.

révolus au jeudi 15 novembre 2012 pour le premier tour, au vendredi 30 novembre 2012 pour le second tour, ayant travaillé dans l'entreprise depuis 1 an au moins.

Répartition des postes à pourvoir

Il est rappelé que la convention nationale de l'industrie textile a fixé le nombre de collèges comme suit :

- 2 collèges (ouvriers-employés et cadres-maîtrise) dans les établissements de moins de 200 salariés ;
- 3 collèges (ouvriers, employés et cadres-maîtrise) dans les établissements de 200 à 500 salariés ;
- 4 collèges (ouvriers, employés, agents de maîtrise, cadres) dans les établissements de plus de 500 salariés.

A. – Comité d'entreprise ⁽¹⁾

La répartition des sièges attribués entre ces collèges devra être la suivante :

NOMBRE de salariés dans l'entreprise (*)	OUVRIERS Employés		MAÎTRISE Cadres (**)	
	T	S	T	S
De 50 à 75	3	2	1	1
De 76 à 100	3	3	1	1
De 101 à 200	4	2	2	2
(*) Les effectifs pris en considération pour déterminer le nombre de sièges à pourvoir sont appréciés au jour de l'affichage des listes d'électeurs et d'éligibles dans l'établissement. (**) Attention : il ne peut être dérogé à la règle prévoyant la constitution d'un collège spécial à la catégorie des cadres dès lors que leur nombre est au moins égal à 25 dans l'entreprise (art. L. 2324-11 du code du travail).				

NOMBRE de salariés dans l'entreprise (*)	OUVRIERS		EMPLOYÉS		MAÎTRISE Cadres (**)	
	T	S	T	S	T	S
De 201 à 500	5	2	1	1	2	2
(*) Les effectifs pris en considération pour déterminer le nombre de sièges à pourvoir sont appréciés au jour de l'affichage des listes d'électeurs et d'éligibles dans l'établissement. (**) Attention : il ne peut être dérogé à la règle prévoyant la constitution d'un collège spécial à la catégorie des cadres dès lors que leur nombre est au moins égal à 25 dans l'entreprise (art. L. 2324-11 du code du travail).						

NOMBRE de salariés dans l'entreprise (*)	OUVRIERS		EMPLOYÉS		TECHNICIENS et agents de maîtrise		INGÉNIEURS et cadres	
	T	S	T	S	T	S	T	S
De 501 à 1 000	6	5	1	1	2	1	1	1
De 1 001 à 2 000	8	5	2	1	2	2	1	1
De 2 001 à 3 000	9	5	2	1	2	2	2	1
Plus de 3 000	10	5	3	1	2	2	2	1
(*) Les effectifs pris en considération pour déterminer le nombre de sièges à pourvoir sont appréciés au jour de l'affichage des listes d'électeurs et d'éligibles dans l'établissement.								

(1) Pour certaines entreprises de la Vallée de la Lys, il est rappelé qu'un accord du 10 mars 1972 a admis que les dispositions de l'accord Vallée de la Lys du 21 novembre 1967 abrogé subsisteront à titre d'usage dans les entreprises où cet accord avait permis l'acquisition effective d'avantages particuliers.

B. – Délégués du personnel ⁽¹⁾

La répartition des sièges attribués aux délégués du personnel se fera comme suit :

NOMBRE de salariés dans l'entreprise (*)	OUVRIERS Employés		MAÎTRISE Cadres	
	T	S	T	S
De 11 à 25 (**)	1	1	–	–
De 26 à 50	2	1	–	1
De 51 à 99	2	2	1	1
De 100 à 174	4	3	2	1
De 175 à 199	4	4	2	2
(*) Les effectifs pris en considération pour déterminer le nombre de sièges à pourvoir sont appréciés au jour de l’affichage des listes d’électeurs et d’éligibles dans l’établissement. (**) Conformément aux dispositions de l’article L. 2314-9 du code du travail, les délégués du personnel sont, dans cette tranche d’effectif, élus par un collège électoral unique regroupant l’ensemble des catégories professionnelles.				

NOMBRE de salariés dans l'entreprise (*)	OUVRIERS		EMPLOYÉS		MAÎTRISE Cadres	
	T	S	T	S	T	S
De 200 à 499	5	3	2	1	2	1
(*) Les effectifs pris en considération pour déterminer le nombre de sièges à pourvoir sont appréciés au jour de l’affichage des listes d’électeurs et d’éligibles dans l’établissement.						

NOMBRE de salariés dans l'entreprise (*)	OUVRIERS		EMPLOYÉS		TECHNICIENS et agents de maîtrise		INGÉNIEURS et cadres	
	T	S	T	S	T	S	T	S
De 500 à 999	6	4	2	1	2	1	1	1
De 1 000 à 1 249	8	4	2	1	2	1	1	1
De 1 250 à 1 499	8	4	2	1	2	1	1	1
De 1 500 à 1 749	8	4	3	1	3	1	1	1
De 1 750 à 1 999	8	4	3	1	3	1	1	1
De 2 000 à 2 249	9	4	3	1	3	1	2	1
De 2 250 à 2 499	9	4	3	1	3	1	2	1
De 2 500 à 2 749	10	5	3	1	3	1	2	1
De 2 750 à 2 999	10	5	3	1	3	1	2	1
De 3 000 à 3 249	11	5	4	1	3	1	2	1
De 3 250 à 3 499	11	5	4	1	3	1	2	1
(*) Les effectifs pris en considération pour déterminer le nombre de sièges à pourvoir sont appréciés au jour de l’affichage des listes d’électeurs et d’éligibles dans l’établissement.								

Pendant toute la période où, dans une entreprise ou un établissement de 50 salariés et plus, il n’y a pas de comité d’entreprise ou de CHSCT, le nombre de délégués et la répartition des sièges, conformément à l’article R. 2314-2 du code du travail, sont fixés comme suit.

NOMBRE de salariés dans l'entreprise (*)	OUVRIERS Employés		MAÎTRISE Cadres	
	T	S	T	S
De 50 à 74	2	2	1	1
De 75 à 99	3	3	1	1
De 100 à 124	4	4	1	1
De 125 à 149	4	4	2	2
De 150 à 174	5	5	2	2
De 175 à 199	5	5	3	3
(*) Les effectifs pris en considération pour déterminer le nombre de sièges à pourvoir sont appréciés au jour de l'affichage des listes d'électeurs et d'éligibles dans l'établissement.				

C. – Délégation unique du personnel ⁽¹⁾

La répartition des sièges attribués se fera, conformément à l'article R. 2314-3, comme suit :

NOMBRE de salariés dans l'entreprise (*)	OUVRIERS, EMPLOYÉS		MAÎTRISE, CADRES	
	T	S	T	S
De 50 à 74	2	2	1	1
De 75 à 99	3	3	1	1
De 100 à 124	4	4	1	1
De 125 à 149	4	4	2	2
De 150 à 174	5	5	2	2
De 175 à 199	5	5	3	3
(*) Les effectifs pris en considération pour déterminer le nombre de sièges à pourvoir sont appréciés au jour de l'affichage des listes d'électeurs et d'éligibles dans l'établissement.				

D. – Dispositions particulières

Par accord entre l'employeur et les organisations syndicales concernées, des dispositions seront prises pour faciliter, s'il y a lieu, la représentation des salariés travaillant en équipes successives ou dans des conditions qui les isolent de l'ensemble des autres salariés.

Organisation du scrutin

Conformément aux dispositions du code du travail, les organisations syndicales intéressées sont invitées par le chef d'entreprise à négocier le protocole d'accord préélectoral afin notamment d'ajuster ce qui doit l'être aux conditions précises de l'entreprise et de ses effectifs.

(1) Pour certaines entreprises de la Vallée de la Lys, il est rappelé qu'un accord du 10 mars 1972 a admis que les dispositions de l'accord Vallée de la Lys du 21 novembre 1967 abrogé subsisteront à titre d'usage dans les entreprises où cet accord avait permis l'acquisition effective d'avantages particuliers.

Dans ces entreprises, la répartition des sièges composant la délégation unique du personnel se fera comme suit :

Nombre de salariés dans l'entreprise	Ouvriers Employés		Maîtrise Cadres	
	T	S	T	S
De 50 à 75	3	3	1	1
De 76 à 100	4	4	1	1
De 101 à 149	5	5	1	1
De 150 à 174	5	5	2	2
De 175 à 199	5	5	3	3

Les dates et heures de commencement et fin de scrutin ainsi que l'organisation de celui-ci seront déterminées dans l'établissement par accord entre la direction et un membre du personnel mandaté par chaque organisation syndicale habilitée à présenter une liste. Cet accord, écrit et signé, devra prévoir notamment, tant pour les élections des titulaires que celles des suppléants, les modalités de vote par correspondance des électeurs absents (malades, accidentés, en congés, etc.) aux jours fixés pour le ou les scrutins.

Pour le jour du scrutin, il sera établi des bulletins de couleur différente pour les candidats titulaires et suppléants. S'il y a accord majoritaire des organisations syndicales présentant des listes de candidats dans l'entreprise ou l'établissement, il pourra être fait usage de bulletins de couleur distincte pour différencier ces listes.

Le bureau électoral de chaque section de vote sera composé d'un ou deux électeurs les plus anciens de l'entreprise, l'atelier ou le service et d'un un ou deux plus jeunes présents à l'ouverture et acceptant. La présidence appartiendra au plus ancien.

Seules les personnes désignées au paragraphe ci-dessus pourront se tenir en permanence dans la salle de vote pendant les opérations électorales.

La loi prévoit qu'il devra être procédé à des votes séparés pour les titulaires et les suppléants. Ces prescriptions seront observées mais les élections pourront avoir lieu en même temps dès lors que des salles de vote distinctes sont prévues, l'une étant réservée aux titulaires, l'autre aux suppléants.

Hormis le cas où il est procédé à l'élection d'une délégation unique du personnel :

- il y a lieu de faire un vote distinct pour le comité d'entreprise et pour les délégués du personnel ;
- les élections se déroulant à la même date pour les comités d'entreprise et pour les délégués du personnel, les opérations devront s'effectuer dans des salles distinctes. Il sera procédé conformément l'article L. 2314-21, 3^e alinéa, à des votes séparés pour les membres titulaires d'un côté, et pour les membres suppléants de l'autre, dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts.

Toutes dispositions devront être prises pour que le personnel, travaillant par poste ou de nuit, puisse participer au vote pendant ses heures de travail.

Les directions d'entreprise s'attacheront, en accord avec les représentants des organisations syndicales de salariés, à organiser le scrutin au jour et heure où le maximum de salariés sera présent au travail.

Une attention particulière sera accordée aux salariés absents pour cause de prise de jours RTT, compte tenu des modalités d'application de ce dispositif dans l'entreprise.

Pour les usines à marche continue et là où les conditions de travail l'exigent éventuellement, les opérations de vote pourront exceptionnellement s'étendre sur 2 jours.

Vote préférentiel

Il ne sera tenu compte des modifications apportées par le vote préférentiel dans l'ordre de présentation des candidats d'une liste (une croix ou un point) que lorsque la majorité des électeurs de cette liste en aura fait usage.

Les candidats seront déclarés élus selon l'ordre de présentation des listes. Il ne sera tenu compte des radiations des noms pour modifier cet ordre que si la majorité des électeurs a fait usage de cette faculté.

Par contre, pour déterminer la moyenne de suffrages d'une liste, il sera tenu compte des radiations quel qu'en soit le nombre. On calculera le nombre de voix obtenues pour chaque liste en divisant le total des voix des candidats de cette liste par le nombre de ceux-ci.

Délai de contestation

Les signataires de l'accord s'engagent à présenter les cas litigieux devant la commission paritaire, avant de les porter devant les tribunaux compétents.

La commission paritaire devra statuer dans les 3 jours ouvrables qui suivent la publication de la liste électorale lorsqu'il s'agit de contestation relative à l'électorat et dans les 10 jours qui suivent l'élection en cas de contestation sur la régularité des élections.

Ce n'est qu'en cas d'échec de la réunion paritaire que le recours devant les tribunaux sera poursuivi.

Compte rendu des élections

Les résultats du scrutin pour chaque collège sont établis et consignés par les membres du ou des bureaux de vote dans un procès-verbal rédigé en plusieurs exemplaires et, aussitôt le scrutin dépouillé, signé par les membres du ou des bureaux de vote.

Un exemplaire sera remis le jour même à chaque candidat et un autre sera affiché dans l'entreprise dès le lendemain des élections.

Un compte rendu d'ensemble des opérations électorales sera établi pour le vendredi 7 décembre 2012 au plus tard, par la direction de l'entreprise qui, l'adressera au syndicat patronal textile en trois exemplaires auxquels seront joints autant d'exemplaires du compte rendu qu'il y aura eu de listes de candidats présentées par les organisations syndicales intéressées.

Elections en cours d'année

Lorsqu'une organisation syndicale présente, en cours d'année, une liste de candidats aux fonctions de membres du comité d'entreprise ou de délégués du personnel ou de délégués du personnel constituant la délégation du personnel au comité d'entreprise dans un établissement où un procès-verbal de carence a été établi, la date des élections devra être fixée dans un délai de 3 semaines au plus tôt et 6 semaines au plus tard à compter du jour de la réception de la liste par le syndicat patronal qui avertira les autres organisations.

Le fait qu'une liste unique, même incomplète, soit présentée ne met pas obstacle à la consultation électorale.

Conformément aux dispositions de l'article 15 f de la convention collective de Roubaix-Tourcoing, vallée de la Lys, les organisations syndicales conviennent que le mandat des représentants du personnel élus en cours d'année dans les entreprises où il n'y aura pas eu d'élections aux dates prévues ci-dessus sera écourté et renouvelable à la prochaine date fixée collectivement pour le renouvellement des mandats.

Protection des membres des comités d'entreprise et des délégués du personnel

Pour l'application des dispositions de la loi du 28 octobre 1982 et du décret du 8 juin 1983 concernant la protection des membres des comités d'entreprise et des délégués du personnel et des candidats à ces fonctions, il est décidé que :

- la date d'expiration du mandat des membres des comités d'entreprise et des délégués du personnel en exercice portant point de départ du délai de 6 mois est celle du jour de l'élection dans l'entreprise ;
- le point de départ de la protection de 6 mois pour les candidats aux fonctions de délégués du personnel et pour les candidats aux fonctions de membre d'un comité d'entreprise est le jour d'envoi des listes de candidatures à la direction de l'entreprise.

Durée du mandat

Les membres du comité d'entreprise sont désignés pour une durée de 2 ans (art. 33 G de la convention collective textile).

Les délégués du personnel constituant ou non la délégation unique du personnel sont élus pour une durée de 2 ans (art. 10 *bis* G de la convention collective textile).

Toutefois, en application d'un protocole d'accord préélectoral signé unanimement, la durée de 2 ans pourra être dépassée dans la limite de 4 ans maximum.

Affichage

Ces dispositions seront obligatoirement affichées dans les entreprises jusqu'au vendredi 30 novembre 2012.

Fait à Marcq-en-Barœul, le 10 septembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UIT Nord.

Syndicats de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165120430-001012

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
