

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



Premier ministre

Direction
de l'information
légale
et administrative



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

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

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

BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2013/02 DU 2 FÉVRIER 2013

	<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° 2.

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2013/02

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Animation : avenant n° 145 du 17 décembre 2012 relatif au FPSPP	4
Bâtiment (Seine-et-Marne [ouvriers]) : accord du 26 novembre 2012 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2013.....	5
Bâtiment (Seine-et-Marne [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 26 novembre 2012 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2013	7
Bâtiment (Seine-et-Marne [ETAM]) : accord du 26 novembre 2012 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2013	9
Chaussure (commerce succursaliste) : accord du 22 octobre 2012 relatif aux classifications professionnelles	11
Chaussure (commerce succursaliste [cadres et couples]) : accord « Salaires » du 22 octobre 2012.....	24
Chaussure (commerce succursaliste [employés]) : accord « Salaires » du 22 octobre 2012	26
Chaussure (commerce succursaliste [agents de maîtrise]) : accord « Salaires » du 22 octobre 2012.....	28
Chimie (industries) : accord du 12 décembre 2012 relatif à la répartition de la contribution au FPSPP	30
Chimie (industries) : accord du 14 décembre 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2013.....	31
Confiserie, chocolaterie (commerce de gros) : accord du 6 novembre 2012 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} décembre 2012.....	35
Déchet (activités) : avenant n° 43 du 29 novembre 2012 relatif à la répartition de la contribution au FPSPP	37
Distribution directe : dénonciation par lettre du 7 décembre 2012 par la CFDT de l'avenant n° 9 du 1 ^{er} juin 2006	39
Electriques et gazières (industries) : accord du 20 décembre 2012 relatif aux primes et aux indemnités au 1 ^{er} janvier 2013.....	40
Métallurgie (Alpes-Maritimes) : accord du 26 novembre 2012 relatif aux taux garantis annuels.....	42

Métallurgie (Haut-Rhin) : adhésion par lettre du 23 novembre 2012 de l'UIMM Alsace à la convention.....	45
Métallurgie (Hérault, Aude et Pyrénées-Orientales) : accord du 23 novembre 2012 relatif aux salaires et aux primes.....	46
Métallurgie (Thiers) : adhésion par lettre du 21 décembre 2012 de la CFDT à la convention	49
Offices publics de l'habitat : avenant n° 2 du 26 novembre 2012 à l'accord du 21 novembre 2007 relatif à la formation professionnelle.....	50
Ports et manutention (Dunkerque) : accord du 16 novembre 2012 relatif au recours à l'emploi d'ouvriers dockers occasionnels.....	52
Prestataires de services (secteur tertiaire) : accord du 5 décembre 2012 relatif à la répartition de la contribution au FPSPP	60
Prestataires de services (secteur tertiaire) : avenant du 15 décembre 2012 à l'accord du 13 février 2006 relatif à l'animation commerciale.....	63
Produits du sol, engrais (négoce et industrie) : avenant n° 61 du 18 octobre 2012 relatif aux salaires minima au 1^{er} octobre 2012.....	67
Transport aérien (personnel au sol et navigant technique) : accord du 10 décembre 2012 relatif aux modalités de financement du FPSPP pour l'année 2013.....	71
Transport aérien (personnel au sol et navigant technique) : adhésion par lettre du 19 décembre 2012 de la CGT-FO FEETS à l'accord du 10 décembre 2012	73
Transports routiers : accord du 21 novembre 2012 relatif à la protection santé.....	74
Transports routiers (transports de fonds et de valeurs) : avenant n° 17 du 26 novembre 2012 relatif aux salaires minimaux et aux primes de risques.....	93
Travail temporaire (entreprises) : accord du 21 septembre 2012 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.....	96
Travail temporaire (entreprises) : avenant du 2 octobre 2012 relatif au FAF-TT	146
Travaux publics (PACA [ouvriers]) : accord du 4 décembre 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2013	148
Travaux publics (PACA [ETAM]) : accord du 4 décembre 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2013	150
Travaux publics (PACA [ouvriers, ETAM]) : accord du 4 décembre 2012 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2013	152
Verre (fabrication à la main [semi-automatique et mixte]) : accord du 7 décembre 2012 relatif aux salaires minima au 1^{er} décembre 2012	154

Brochure n° 3246

Convention collective nationale

IDCC : 1518. – ANIMATION

AVENANT N° 145 DU 17 DÉCEMBRE 2012

RELATIF AU FPSPP

NOR : ASET1350040M

IDCC : 1518

Entre :

Le CNEA,

D'une part, et

La CGT ;

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'une part, et

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Conformément aux dispositions de l'article L. 6332-19 du code du travail, les partenaires sociaux signataires du présent accord décident de répartir le prélèvement destiné au FPSPP de la manière suivante :

- plan de formation : 60 % du taux fixé sur la collecte légale plan de formation ;
- professionnalisation : 100 % du taux fixé sur la collecte légale professionnalisation + le solde de 40 % du taux fixé de la collecte plan de formation.

Cette répartition du prélèvement s'appliquera sur les contributions 2013.

Elle sera reconduite pour les années postérieures.

Article 2

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

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3032

Conventions collectives régionales

BÂTIMENT

IDCC : 1740. – **Ouvriers**

IDCC : 1843. – **Ingénieurs, assimilés et cadres**
(Région parisienne)

ACCORD DU 26 NOVEMBRE 2012
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS
POUR L'ANNÉE 2013
(SEINE-ET-MARNE)
NOR : ASET1350028M
IDCC : 1740

Entre :

La FBTP Seine-et-Marne ;
La CAPEB Seine-et-Marne ;
La FSCOP Seine-et-Marne ;
La CSEE Seine-et-Marne,

D'une part, et

La CFDT ;
La CGT-FO ;
La CFTC,

D'autre part,

réunis en commission paritaire à Dammarie-les-Lys le 26 novembre 2012, il a été convenu de revaloriser les indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers du bâtiment de Seine-et-Marne.

Article 1^{er}

Indemnités de frais de transport

A compter du 1^{er} janvier 2013, le montant journalier correspondant à chacune des zones est le suivant :

- zone 1 A : 1,37 € ;
- zone 1 B : 1,83 € ;
- zone 2 : 2,52 € ;
- zone 3 : 4,10 € ;
- zone 4 : 5,25 € ;

- zone 5 : 6,83 € ;
- zone 6 : 8,18 €.

Article 2

Indemnités de trajet

A compter du 1^{er} janvier 2013, le montant journalier correspondant à chacune des zones est le suivant :

- zone 1 A : 0,58 € ;
- zone 1 B : 1,83 € ;
- zone 2 : 2,78 € ;
- zone 3 : 4,25 € ;
- zone 4 : 4,98 € ;
- zone 5 : 6,45 € ;
- zone 6 : 7,35 €.

Article 3

Indemnité de repas

Le montant journalier est de 9,50 € à compter du 1^{er} janvier 2013.

Article 4

Dépôt et extension

Conformément au décret n° 2006-568 du 17 mai 2006 (*Journal officiel* du 20 mai 2006) modifiant la procédure du dépôt des accords collectifs, le présent accord fera l'objet d'un dépôt par courrier sous format papier texte original signé des parties à la direction des relations du travail, ainsi que d'une version sur support électronique.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Dammarie-les-Lys, le 26 novembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

ACCORD DU 26 NOVEMBRE 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2013
(SEINE-ET-MARNE)

NOR : ASET1350024M
IDCC : 1596, 1597

Entre :

La FBTP Seine-et-Marne ;
La CAPEB Seine-et-Marne ;
La FSCOP Seine-et-Marne ;
La CSEE Seine-et-marne,

D'une part, et

La CFDT ;
La CGT-FO ;
La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application des articles 12.8 et 12.9 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990, concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962, d'une part, et par les entreprises du bâtiment visées par de décret du 1^{er} mars 1962, d'autre part, et dans le respect des dispositions de la convention collective régio-

nale des ouvriers du bâtiment d'Ile-de-France du 28 juin 1993, ainsi que du protocole d'accord seine-et-marnais formant avenant à la convention collective régionale des ouvriers du bâtiment du 28 juin 1993 réactualisant et se substituant à la convention collective seine-et-marnaise des ouvriers du bâtiment de 1956, signé le 31 mai 1995, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés, réunies en commission paritaire à Dammarie-les-Lys le 26 novembre 2012, ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de Seine-et-Marne.

Article 2

En application et conformément à l'accord national du 12 février 2002 sur les barèmes de salaires minimaux des ouvriers et des ETAM du bâtiment, les parties signataires du présent accord ont fixé la revalorisation du barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment pour le département de Seine-et-Marne au 1^{er} janvier 2013 comme suit :

Base : 35 heures hebdomadaires.

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL
Niveau I Ouvriers d'exécution :		
– position 1	150	1 440
– position 2	170	1 451
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 490
Niveau III Compagnons professionnels :		
– position 1	210	1 625
– position 2	230	1 765
Niveau IV Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :		
– position 1	250	1 916
– position 2	270	2 060

Article 3

Conformément au décret n° 2006-568 du 17 mai 2006 (*Journal officiel* du 20 mai 2006) modifiant la procédure du dépôt des accords collectifs, le présent accord fera l'objet d'un dépôt par courrier sous format papier texte original signé des parties à la direction des relations du travail, ainsi que d'une version sur support électronique.

Article 4

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Dammarie-les-Lys, le 26 novembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609. – ETAM

ACCORD DU 26 NOVEMBRE 2012

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2013

(SEINE-ET-MARNE)

NOR : ASET1350027M

IDCC : 2609

Réunis en commission paritaire à Dammarie-les-Lys le 26 novembre 2012, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème de salaires minimaux des ETAM comme suit, en application et conformément aux articles 3.2.1 et 3.2.2 de la convention collective nationale du 12 juillet 2006 et l'accord national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des employés techniciens et agents de maîtrise du bâtiment.

Article 1^{er}

En application et conformément à l'accord national du 12 février 2002 sur les barèmes de salaires minimaux des ouvriers et des ETAM du bâtiment, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment pour le département de Seine-et-Marne, comme suit.

Au 1^{er} janvier 2013 :

- échelon A : 1 455 € ;
- échelon B : 1 525 € ;
- échelon C : 1 630 € ;
- échelon D : 1 855 € ;
- échelon E : 2 050 € ;
- échelon F : 2 380 € ;
- échelon G : 2 610 € ;
- échelon H : 2 850 €.

Article 2

Les dispositions ci-dessus sont conclues sous réserve de mesures législatives ou réglementaires non contraires.

Article 3

Conformément au décret n° 2006-568 du 17 mai 2006 (*Journal officiel* du 20 mai 2006) modifiant la procédure du dépôt des accords collectifs, le présent accord fera l'objet d'un dépôt par cour-

rier sous format papier texte original signé des parties à la direction des relations du travail, ainsi que d'une version sur support électronique.

Fait à Dammarie-les-Lys, le 26 novembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FBTP Seine-et-Marne ;
CAPEB Seine-et-Marne ;
FSCOP Seine-et-Marne ;
CSEE Seine-et-Marne,

Syndicats de salariés :

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

Brochure n° 3120

Convention collective nationale
IDCC : 468. – COMMERCE SUCCURSALISTE
DE LA CHAUSSURE

ACCORD DU 22 OCTOBRE 2012
RELATIF AUX CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES

NOR : ASET1350032M
IDCC : 468

PRÉAMBULE

L'évolution rapide des techniques, les différences d'appellations d'emplois dans les entreprises d'une même branche professionnelle, la volonté d'assurer aux salariés une progression de carrière et une concrétisation des écarts hiérarchiques, ont conduit les partenaires sociaux à imaginer un système de classification susceptible de répondre de façon objective, simple et équitable à ces différentes préoccupations.

Les partenaires sociaux ont ainsi souhaité la mise en place dans leur branche d'un système fondé sur des critères définis de façon objective et permettant une comparaison objective des emplois les uns par rapport aux autres.

En effet, les parties signataires du présent accord ont constaté :

- l'obsolescence du référentiel des métiers de la grille de classification actuelle :
 - des appellations d'emplois ou nouveaux métiers non pris en compte : employé libre-service, adjoint responsable de magasin, directeur de magasin ;
 - métiers disparus ou en voie de disparition ;
 - métiers de la filière siège non pertinents ;
- l'inadaptation des intitulés d'emploi :
 - le titre de gérant de magasin crée une confusion ;
 - pas de critères d'évolution professionnelle, en dehors de l'ancienneté ;
 - l'absence de catégorie maîtrise rend difficile l'évolution de carrière ;
- l'absence de reconnaissance de la formation professionnelle.

TITRE I^{ER}

PRINCIPES GÉNÉRAUX

Article 1^{er}

Objet

Le présent accord a pour objet de réviser l'accord de branche du 1^{er} juillet 1968 de la convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure (ci-après désignée convention de branche) au profit d'un nouveau système de classement.

Article 2

Champ d'application territoriale et professionnelle

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure en vigueur le 1^{er} juillet 1968, mise à jour le 18 novembre 1971, étendue par arrêté du 24 janvier 1974, et modifiée ou complétée notamment par les avenants relatifs à la classification des cadres du 31 mars 1980 modifiés par les avenants du 10 juin 1982 et du 20 décembre 1984.

Article 3

Personnel concerné

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, la grille de classification instituée par le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel salarié des entreprises relevant de la convention de branche.

TITRE II

SYSTÈME DE CLASSIFICATION

Article 4

Architecture du système de classification

Les parties signataires conviennent de créer et reconnaître une nouvelle catégorie professionnelle des techniciens/agents de maîtrise identifiés sur deux niveaux de classification. L'absence de niveau techniciens/agents de maîtrise dans la classification actuelle impliquait de passer directement les collaborateurs du statut d'employé à celui cadre. Cette absence de niveau pour les emplois de techniciens et d'agent de maîtrise a généré progressivement un affaiblissement de la reconnaissance du niveau cadre.

Ces niveaux VI et VII vont donc accueillir, lors de la mise en application de cette nouvelle classification, des emplois dont certains titulaires sont actuellement au statut cadre, et vont permettre et faciliter dans l'avenir la promotion sociale des employés sur le statut de technicien/agent de maîtrise.

Le système retenu s'articule donc en douze niveaux :

- cinq niveaux pour les employés (niveaux I à V), avec deux échelons par niveau à partir du niveau II ;
- deux niveaux pour les techniciens, agents de maîtrise (niveaux VI et VII) ;
- cinq niveaux pour les cadres (niveaux VIII à XII), avec deux échelons pour le premier et le second niveau cadre.

Article 5

Description du système de classification

La notion « équivalent temps plein » s'entend de l'effectif permanent moyen (temps plein et temps partiel) de l'entreprise et/ou de l'établissement considéré, calculé chaque année au 31 décembre.

5.1. Système de classification des employés des niveaux I à V

Les parties signataires conviennent de recourir à une grille à critères classants établie sur cinq critères communs à tous les emplois.

Les critères retenus sont :

- compétence ;
- animation et coordination ;
- communication ;
- contrôle ;
- environnement de l'emploi.

Ces critères, garants de l'objectivité de l'analyse des emplois dans la branche, servent à classer les emplois et non les personnes. Ils ont été choisis car tous les emplois dans la chaussure sont porteurs à divers degrés de ces cinq critères.

Le niveau de l'emploi est obtenu par la grille de pesée jointe en annexe I.

Les échelons sont attribués aux salariés selon les règles suivantes :

- le premier échelon est l'échelon d'accueil dans le niveau ;
- l'évolution vers le second échelon valide l'expérience et la pratique professionnelle dans l'emploi concerné. Il pourra être acquis par le titulaire après 2 années de pratique professionnelle. Un délai de prévenance de 2 mois devra être respecté par l'employeur. Si, à l'issue de ce délai, le salarié n'a pas eu le bénéfice de son échelon, il devra bénéficier d'un entretien.

Cet entretien aura pour objectifs de présenter les raisons et l'origine de la décision de l'employeur, ainsi que de déterminer un plan d'actions destiné à permettre au salarié, à terme, de tenir son emploi de manière complète et d'obtenir ainsi son échelon.

Sous réserve de l'accord des parties, l'évolution vers le second échelon pourra être acquis sans attendre le délai imparti de 2 ans.

Lors de la mise en place du présent accord, les salariés disposant d'une pratique professionnelle dans l'emploi d'une durée supérieure à celle évoquée ci-dessus seront directement positionnés au deuxième échelon du niveau de leur emploi.

5.2. Système de classification des techniciens et agents de maîtrise des niveaux VI et VII

Les parties signataires conviennent de recourir à une grille à critères classants établie sur 5 critères communs à tous les emplois.

Les critères retenus sont :

- compétence ;
- animation et coordination ;
- communication ;
- contrôle ;
- environnement de l'emploi.

Ces critères, garants de l'objectivité de l'analyse des emplois dans la branche, servent à classer les emplois et non les personnes. Ils ont été choisis car tous les emplois dans la chaussure sont porteurs à divers degrés de ces cinq critères.

Le niveau de l'emploi est obtenu par la grille de pesée jointe en annexe I.

5.3. Système de classification des cadres des niveaux VIII à XII

Le statut de cadre est attribué aux collaborateurs exerçant des fonctions dans lesquelles ils mettent en œuvre des connaissances résultant d'une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière constatée par un diplôme de l'enseignement supérieur ou acquise par une expérience professionnelle ou personnelle reconnue comme telle au travers des classifications professionnelles. Sans que cela soit déterminant pour leur rattachement au statut de cadre, selon la nature de leurs fonctions et/ou le niveau de leur responsabilité, ils peuvent se voir confier par l'entreprise des tâches d'encadrement de collaborateurs de toute nature.

Ont également le statut de cadre les collaborateurs qui justifient d'une fonction opérationnelle de haut niveau, tels que les cadres spécialistes justifiant d'une expérience particulière, ou les cadres experts justifiant d'une compétence technique particulière.

Le cadre a, dans la limite de ses fonctions, un pouvoir de décision engageant l'entreprise. Il prend, dans l'accomplissement de ses fonctions, les initiatives et les responsabilités qui en découlent, en ayant normalement à concevoir son plan de travail selon le niveau d'autonomie qui lui est dévolu.

Pour faciliter la classification des cadres, il est décidé de se référer :

- à la définition générique des caractéristiques du statut de cadre susévoqué et qui emporte révision des alinéas 2, 3 et 4 de l'article 1^{er} de l'avenant du 10 juin 1982, puis de les répartir selon les critères suivants ;
- au tableau ci-dessous :

NIVEAU VIII	NIVEAU IX	NIVEAU X	NIVEAU XI	NIVEAU XII
Echelon 1 : cadre débutant	Echelon 1 : cadre confirmé dans son domaine	Cadre expérimenté qui oriente et contrôle l'activité d'autres cadres ou d'un (des) service(s)	Cadre de direction des activités opérationnelles et/ou support	Fonction de cadre de la direction générale ou rattachée directement à elle
Echelon 2 : cadre confirmé dans sa fonction	Echelon 2 : cadre expert dans son domaine			

Le premier échelon est l'échelon d'accueil dans le niveau.

L'évolution vers le second échelon valide l'expérience et la pratique professionnelle dans l'emploi concerné. Il pourra être acquis par le salarié après 2 années de pratique professionnelle. Un délai de prévenance de 2 mois devra être respecté par l'employeur.

Si, à l'issue de ce délai, le salarié n'a pas eu le bénéfice de son échelon, il devra bénéficier d'un entretien.

Cet entretien aura pour objectifs de présenter les raisons et l'origine de la décision de l'employeur, ainsi que de déterminer un plan d'actions destiné à permettre au salarié, à terme, de tenir son emploi de manière complète et d'obtenir ainsi son échelon.

Sous réserve de l'accord des parties, l'évolution vers le second échelon pourra être acquise sans attendre le délai imparti de 2 ans.

Le positionnement des responsables de magasin respectera spécifiquement les dispositions suivantes :

NIVEAU VIII	NIVEAU IX
Echelon 1 : responsable de magasins encadrant plus de 4 personnes (équivalent temps complet)	Echelon 1 : responsable de magasins encadrant plus de 8 personnes (équivalent temps complet)
Echelon 2 : responsable de magasins encadrant plus de 6 personnes (équivalent temps complet)	Echelon 2 : responsable de magasins encadrant plus de 10 personnes (équivalent temps complet)

5.4. Emplois repères

Il est préconisé aux entreprises de mettre en place des fiches métiers reprenant les activités demandées pour l'exercice de chaque emploi. Ces fiches serviront pour réaliser la pesée des emplois dans l'entreprise. Les entreprises pourront se servir des fiches faites par la branche.

TITRE III

PROCÉDURES DE MISE EN PLACE

Article 6

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la publication de l'arrêté ministériel d'extension.

Article 7

Délai de mise en place dans les entreprises

Les entreprises disposeront à compter de la date de l'extension de l'accord d'un délai de 18 mois pour la mise en application du présent accord. Ce délai constitue le temps dont disposent les entreprises pour classer les emplois du personnel employé, agent de maîtrise et cadre dans la nouvelle grille de classification.

Durant cette période transitoire, les dispositions antérieures continueront à s'appliquer.

Article 8

Procédure de mise en place dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux

Dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux, des négociations devront s'engager dans un délai maximal de 6 mois à compter de l'extension du présent accord de branche. Elles porteront sur :

- les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur le dispositif d'ensemble et son application dans l'entreprise ;
- le calendrier de mise en œuvre ;
- les modalités selon lesquelles les catégories d'emploi existant dans l'entreprise seront positionnées dans la classification ;
- les modalités d'information individuelle des salariés quant à leur nouvelle classification.

Si, à l'issue de la négociation dans l'entreprise, les partenaires sociaux et la direction n'ont pu aboutir à un accord, les dispositions de l'article 9 ci-après seront applicables.

Article 9

Procédure de mise en place dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux

Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, l'employeur devra assurer l'information et la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel sur :

- le dispositif d'ensemble et son application dans l'entreprise ;
- le calendrier de mise en œuvre ;
- les modalités selon lesquelles les catégories d'emploi existant dans l'entreprise seront positionnées dans la classification ;
- les modalités d'information individuelle des salariés quant à leur nouvelle classification.

Les représentants élus du personnel seront informés et consultés régulièrement tout au long de la phase de mise en place des classifications, et ce au moins tous les 6 mois.

Article 10

Information des salariés

Dès la mise en œuvre de la nouvelle grille de classification au sein de l'entreprise, l'employeur devra notifier dans un délai de 1 mois par écrit à chaque salarié sa nouvelle classification telle qu'elle résulte du nouveau dispositif conventionnel, ainsi que ses possibilités de recours.

Article 11

Contestation et recours par le salarié

En cas de contestation individuelle de sa nouvelle classification, le salarié pourra demander à l'employeur un réexamen de sa situation. Sa demande devra être motivée et formulée par écrit dans les 30 jours de la notification de sa classification.

Dans un délai de 1 mois à compter de sa saisine, l'employeur devra faire connaître, par écrit, sa décision motivée, après avoir eu avec le salarié un entretien pris sur le temps de travail et rémunéré

comme tel. Lors de cet entretien, le salarié pourra se faire assister par une personne de son choix appartenant à l'entreprise.

Les désaccords et litiges individuels éventuels devront être traités en priorité au sein de l'entreprise, notamment par l'intermédiaire des délégués du personnel ou des représentants des syndicats signataires de l'accord appartenant à l'entreprise. Si le désaccord persiste l'une des parties peut saisir la commission d'interprétation prévue par la convention de branche.

TITRE IV RÉMUNÉRATION

Article 12

Rémunérations minimales garanties pour les niveaux I à VII

A compter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles classifications professionnelles, il est institué des rémunérations minimales mensuelles garanties pour les niveaux I à VII compris de la classification professionnelle.

Elles sont définies par niveaux et par échelons le cas échéant.

Ces rémunérations mensuelles garanties constituent les salaires minimaux conventionnels au-dessous desquels les salariés ne peuvent être rémunérés.

La rémunération mensuelle garantie comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations pour majoration (heures supplémentaires, jour férié, heures de nuit, dimanches) ;
- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale ;
- des primes et gratifications ayant un caractère aléatoire ou exceptionnel, dont les conditions d'attribution et les modalités de calcul ne sont pas prédéterminées ;
- des éventuelles régularisations effectuées au titre de l'année N – 1.

En cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail.

Article 13

Rémunérations minimales garanties pour les cadres des niveaux VIII à XII

La grille de rémunération des cadres applicable antérieurement au présent accord était établie sur une base mensuelle de 169 heures. Les parties signataires conviennent de revenir à une grille de rémunération établie sur la durée légale du temps de travail applicable à la date de la signature du présent accord.

A compter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles classifications professionnelles, il est institué des rémunérations minimales annuelles garanties pour les niveaux VIII à XII de la classification professionnelle. Elles constituent les salaires minimaux conventionnels au-dessous desquels les cadres ne peuvent être rémunérés.

La rémunération annuelle garantie comprend tous les éléments bruts de rémunération acquis par le salarié dans le cadre d'une année civile, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes versées au titre de l'intéressement des salariés, de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale ;
- des sommes ayant le caractère de remboursements de frais ;

- des rémunérations pour majoration (heures supplémentaires, jour férié, heures de nuit, dimanches) ;
- des primes et gratifications ayant un caractère aléatoire ou exceptionnel, dont les conditions d’attribution et les modalités de calcul ne sont pas prédéterminées ;
- des éventuelles régularisations effectuées au titre de l’année N – 1.

En cas d’entrée ou de départ en cours d’année, de changement de classification, ainsi qu’en cas d’absence indemnisée ou non, la rémunération annuelle garantie est calculée *pro rata temporis* de la durée légale du temps de travail. Le même calcul *pro rata temporis* est effectué pour les salariés à temps partiel.

A la fin de chaque année civile, l’employeur doit vérifier que le montant total de la rémunération annuelle brute du salarié est au moins égal au minimum annuel conventionnel auquel il peut prétendre. La régularisation éventuelle se faisant au plus tard au cours du mois de l’année civile suivante.

TITRE V

INCIDENCE DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA NOUVELLE GRILLE DE CLASSIFICATION

Article 14

Il est entendu qu’il n’y a aucune concordance entre l’ancien et le nouveau système de classification.

Le salaire de base acquis par un salarié, à titre individuel ou par application d’un accord collectif antérieur, ne pourra en aucun cas être réduit par application du présent accord.

Quelles que soient les incidences de l’application de la nouvelle grille de classifications sur le classement de l’emploi du salarié, le montant de sa rémunération ne pourra donc être inférieur à celui qu’il percevait en dernier lieu sous l’empire de l’ancienne classification.

Il est convenu que les salaires minima applicables pour les niveaux VI et VII servent de référence pour le respect des minima des salariés titulaires d’un emploi de ces niveaux.

Article 15

Compte tenu de la création du système de promotion sociale par échelons, les parties entendent par la présente supprimer, à compter de la signature des présentes, la prime d’ancienneté telle que prévue à l’alinéa 3 de l’article 42 de la convention de branche, de l’article 2 de l’avenant « Salaires » du 6 mars 1991 et de l’article 3 de l’avenant « Salaires » du 26 juin 1995 pour lesquels le présent article emporte révision.

Toutefois, les salariés bénéficiant de la prime d’ancienneté à la date de la mise en place effective dans l’entreprise de la nouvelle grille de classification se voient garantir le montant de la prime acquise à cette date.

Le montant de cette prime figure sur une ligne différentielle du salaire de base sur la fiche de paie du salarié concerné.

TITRE VI

DISPOSITIONS FINALES

Article 16

Commission de suivi

Une commission de suivi constituée des signataires de l’accord aura pour mission de s’assurer de la mise en application de l’accord dans les entreprises, de veiller au respect de la méthode de classification définie par l’accord.

La commission de suivi est composée de deux collèges :

- un collège salariés comprenant deux représentants (un titulaire et un suppléant) pour chacune des organisations signataires ;
- un collège employeurs d'un même nombre total de représentants (titulaires et suppléants).

Le secrétariat de la commission est assuré par le secrétariat du syndicat national du commerce succursaliste de la chaussure.

La commission nationale est saisie par la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à son secrétariat.

Article 17

Bilan d'application de l'accord

La commission prévue à l'article 16 procédera à partir d'un cahier des charges établi par les partenaires sociaux à un bilan de l'application de l'accord en fin de période de mise en place. Elle pourra en fonction de ce bilan, proposer éventuellement des ajustements conventionnels qu'elle estimerait nécessaires. Ce bilan aura lieu dans l'année d'application qui suit la mise en place du présent accord. A l'issue de ce bilan, la commission sera dissoute.

En outre, les parties signataires du présent accord examineront, au terme d'une période de 4 ans à compter de la date d'extension du présent accord, la bonne application de l'accord en matière de progression de carrière et d'évolution salariale.

Article 18

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Si certaines de ses dispositions étaient exclues de l'extension, remettant ainsi en cause son équilibre général, les parties signataires se réuniraient immédiatement, à l'initiative de la plus diligente d'entre elles, en vue de tirer les conséquences de la situation ainsi créée.

Conformément aux dispositions légales en vigueur les parties signataires de la convention collective se réuniront au moins une fois tous les 5 ans pour examiner la nécessité de le réviser.

Article 19

Révision et dénonciation

Le présent accord a un caractère impératif pour l'ensemble de ses dispositions. Il ne peut pas y être dérogé par accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement, sauf si celui-ci est globalement plus favorable.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires afin qu'une négociation éventuelle puisse s'engager.

Article 20

Dépôt. – Extension

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé dans les conditions prévues par le code du travail. Il fera l'objet des formalités d'extension prévues par la réglementation applicable.

Fait à Paris, le 22 octobre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNCC.

Syndicats de salariés :

FS CFDT ;

CSFV CFTC ;

FNECS CFE-CGC.

ANNEXE I

Grille des critères classants

	1	2	3	4	5	6	7
CONNAISSANCES professionnelles							
Connaissances théoriques et pratiques	Aucune	Niveau brevet des collèges	Connaissance de base du métier Niveaux CAP, BEP	Connaissances complémentaires liées au métier Niveau BP	Connaissance de base de la filière Niveau bac	Maîtrise des techniques appliquées à la filière Niveaux BTS, DUT	Maîtrise des techniques appliquées au secteur Niveau licence
Connaissances des procédures	Vocabulaire et environnement de l'emploi	Identification et compréhension des différentes étapes de la procédure mise en œuvre	Consultations informatiques et application des procédures liées aux travaux confiés	Travaux incluant des procédures pouvant faire appel à des connaissances complémentaires	Connaissance des procédures internes dans la filière d'emploi	Gestion courante des procédures dans l'organisation d'un service	Maîtrise des procédures dans l'organisation d'un service
ANIMATION Coordination	1	2	3	4	5	6	7
Animation et coordination	Aucun	Collaboration ponctuelle	Collaboration régulière	Animation ponctuelle	Animation permanente	Animation et coordination de moins de 3 personnes (équivalent temps complet)	Animation et coordination jusqu'à 4 personnes (équivalent temps complet)
COMMUNICATION	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes à l'emploi	Aucune	Ponctuelles ou indirectes	Régulières	Régulières et techniques	Régulières et techniques auprès d'acteurs variés	Régulières et fonctionnelles dans le cadre des missions confiées	Régulières et fonctionnelles attachées à l'exercice de l'emploi
Relations internes à l'emploi	Relations limitées à l'unité de travail	Echange ponctuel d'informations limité au service	Echange régulier d'informations limité au service	Echange ponctuel d'informations avec plusieurs services	Relations régulières et fonctionnelles avec plusieurs services (environnement de travail)	Relations régulières et fonctionnelles avec plusieurs services (nécessaire à la prise de décision)	Relations régulières et fonctionnelles au sein de l'entreprise (nécessaire à la prise de décision)

CONNAISSANCES professionnelles	1	2	3	4	5	6	7
CONTRÔLE	1	2	3	4	5	6	7
Contrôle	Permanent	Régulier	Ponctuel	Sur le choix parmi les procédures existantes	Sur les solutions choisies	Sur le suivi des budgets définis	Sur l'obtention des résultats définis
ENVIRONNEMENT de l'emploi	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	Consignes d'exécution simples	Travaux selon consignes détaillées	Consignes avec choix limités dans les modes opératoires	Consignes avec choix dans les méthodes en partant des objectifs définis	Intervient en partant d'informations diverses	Intervient en partant d'informations complexes	Intervient en fonction des objectifs définis
Initiatives	Initiatives élémentaires	Initiatives techniques limitées	Dans le cadre des modes opératoires existants	Adaptation des modes opératoires en fonction d'objectifs limités	Initiatives dans le cadre des travaux à réaliser	Initiatives dans le cadre des missions confiées	Initiatives dans le cadre des objectifs définis

Pesée de l'emploi
Grille conventionnelle de pondération des critères de classement

ITEM	CRITÈRES							
	Connaissances théoriques	Connaissances des procédures	Animation et coordination	Relations externes	Relations internes	Contrôle	Autonomie	Initiatives
D1	1	1	1	1	1	1	1	1
D2	2	2	2	2	2	2	2	2
D3	3	3	3	3	3	3	3	3
D4	4	4	4	4	4	4	4	4
D5	5	5	5	5	5	5	5	5
D6	6	6	6	6	6	6	6	6
D7	7	7	7	7	7	7	7	7

Pesée de l'emploi de :

CRITÈRE	DEGRÉ	POINT
Théoriques		Faux
Procédures		Faux
Animation et coordination		Faux
Relations externes		Faux
Relations internes		Faux
Contrôle		Faux
Autonomie		Faux
Initiative		Faux
Total		0

Positionnement dans la grille de classification

POINT	COEFFICIENT
7 à 13	Niveau I
14 à 19	Niveau II
20 à 25	Niveau III
26 à 33	Niveau IV
34 à 39	Niveau V
40 à 48	Niveau VI
49 à 56	Niveau VII

Niveau de l'emploi de :

Brochure n° 3120

Convention collective nationale

IDCC : 468. – **COMMERCE SUCCURSALISTE
DE LA CHAUSSURE**

ACCORD « SALAIRES » DU 22 OCTOBRE 2012

NOR : ASET1350035M

IDCC : 468

Entre :

Le SNCC,

D'une part, et

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Appointement annuel pour les cadres

A compter de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle grille de classification au sein de l'entreprise, il est institué de nouveaux minima annuels conventionnels pour les cadres :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE
VIII	–	25 000
VIII	2	26 200
IX	–	28 000
IX	2	29 800
X	–	32 000
XI	–	36 000
XII	–	41 000

Article 2

Appointement annuel pour les couples

A compter de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle grille de classification au sein de l'entreprise, il est institué de nouveaux minima annuels conventionnels pour les couples.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE
VI	–	38 480
VII	–	39 480
VIII. 1	–	42 480
VIII. 2	–	45 480
IX. 1	–	49 580
IX. 2	–	53 480

Article 3

Publicité. – Extension

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires qu'il est nécessaire pour que chaque signataire en reçoive un original. Les organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national qui ne seraient pas signataires du présent texte en recevront une copie.

En outre, et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera adressé, à l'expiration du délai des 15 jours d'opposition, à la direction générale du travail (une version papier et une version électronique) et auprès du conseil de prud'hommes de Paris (un exemplaire).

Les parties signataires conviennent de demander, dès connaissance du numéro de récépissé de dépôt, l'extension du présent accord auprès des services du ministre chargé du travail.

Fait à Paris, le 22 octobre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3120

Convention collective nationale

**IDCC : 468. – COMMERCE SUCCURSALISTE
DE LA CHAUSSURE**

ACCORD « SALAIRES » DU 22 OCTOBRE 2012

NOR : ASET1350036M

IDCC : 468

Entre :

Le SNCC,

D'une part, et

La FNECS CFE-CGC ;

La FS CFDT ;

La CSFV CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Appointement mensuel pour les employés

A compter de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle grille de classification au sein de l'entreprise, il est institué de nouveaux minima mensuels conventionnels pour les employés :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE
I	–	1 426
II	–	1 434
	2	1 444
III	–	1 469
	2	1 489
IV	–	1 509
	2	1 519
V	–	1 549
	2	1 559

Article 2

Publicité. – Extension

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires qu'il est nécessaire pour que chaque signataire en reçoive un original. Les organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national qui ne seraient pas signataires du présent texte en recevront une copie.

En outre, et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera adressé, à l'expiration du délai des 15 jours d'opposition, à la direction générale du travail (une version papier et une version électronique) et auprès du conseil de prud'hommes de Paris (un exemplaire).

Les parties signataires conviennent de demander, dès connaissance du numéro de récépissé de dépôt, l'extension du présent accord auprès des services du ministre chargé du travail.

Fait à Paris, le 22 octobre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3120

Convention collective nationale
IDCC : 468. – COMMERCE SUCCURSALISTE
DE LA CHAUSSURE

ACCORD « SALAIRES » DU 22 OCTOBRE 2012

NOR : ASET1350037M

IDCC : 468

Entre :

Le SNCC,

D'une part, et

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Appointement mensuel pour les agents de maîtrise

A compter de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle grille de classification au sein de l'entreprise, il est institué de nouveaux minima mensuels conventionnels pour les agents de maîtrise :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE
VI	–	1 680
VII	–	1 880

Article 2

Publicité. – Extension

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires qu'il est nécessaire pour que chaque signataire en reçoive un original. Les organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national qui ne seraient pas signataires du présent texte en recevront une copie.

En outre, et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera adressé, à l'expiration du délai des 15 jours d'opposition, à la direction générale du travail (une version papier et une version électronique) et auprès du conseil de prud'hommes de Paris (un exemplaire).

Les parties signataires conviennent de demander, dès connaissance du numéro de récépissé de dépôt, l'extension du présent accord auprès des services du ministre chargé du travail.

Fait à Paris, le 22 octobre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3108

Convention collective nationale
IDCC : 44. – INDUSTRIES CHIMIQUES
ET CONNEXES

ACCORD DU 12 DÉCEMBRE 2012
RELATIF À LA RÉPARTITION DE LA CONTRIBUTION AU FPSPP

NOR : *ASET1350050M*
IDCC : 44

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

D'une part, et
La fédéchimie CGT-FO ;
La FCMTE CFTC ;
La CFE-CGC chimie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les parties signataires conviennent, pour la contribution FPSPP 2012, et uniquement pour celle-ci, conformément à la réglementation en vigueur, de substituer à la répartition selon le même pourcentage entre la professionnalisation et le plan de formation, une répartition équivalente des sommes en montant, ceci sans modifier pour autant le total reversé au FPSPP.

Le présent accord sera déposé au ministère du travail à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Puteaux, le 12 décembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3108

Convention collective nationale
IDCC : 44. – INDUSTRIES CHIMIQUES
ET CONNEXES

ACCORD DU 14 DÉCEMBRE 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2013

NOR : ASET1350048M
IDCC : 44

Entre :

L'UIC ;

La FNCG ;

La FNIEEC ;

La CSP ;

La FIPEC ;

La CSR ;

La FEBEA,

D'une part, et

La FCE CFDT ;

La FCMTE CFTC ;

La CFE-CGC chimie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les parties signataires conviennent de déterminer la valeur du point mensuel de branche sur une base correspondant à 38 heures hebdomadaires, soit 165,23 heures par mois, et de porter cette valeur à 7,895 € au cours de l'année 2013.

Ce relèvement s'effectuera en deux étapes :

– au 1^{er} février, la valeur du point est portée de 7,77 € à 7,85 € ;

– au 1^{er} août, la valeur du point est portée de 7,85 € à 7,895 €.

Le barème des salaires minima est calculé pour l'avenant n° 1 suivant la formule ci-après :

$$(VP \times K) + ([225 - K] \times VP \times X)$$

Les parties signataires proposent aux entreprises dont la situation économique le permet, de faire application, de façon anticipée, du barème des salaires minima résultant du présent accord et/ou de

procéder à des augmentations sur les salaires réels allant au-delà des augmentations retenues pour les minima de branche.

Article 2

Le coefficient de calcul du complément de salaire visé à l'article 1^{er} de l'accord du 19 avril 2006 est modifié et porté à 0,72 à compter du 1^{er} février 2013.

Article 3

La valeur du point, telle que fixée à l'article 1^{er} ci-dessus, sert de base de calcul aux primes conventionnelles.

Article 4

Les entreprises devront veiller à ce que le nombre d'augmentations et de promotions des femmes et des hommes soient comparables.

Article 5

Le présent accord ne remet pas en cause les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe plus favorables aux salariés conclus avant son entrée en vigueur.

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne pourront déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 6

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

Article 7

Le présent accord sera déposé au ministère du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Article 8

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès du ministère du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (*Journal officiel* du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

Fait à Puteaux, le 14 décembre 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des salaires minima au 1^{er} février 2013

Base : 38 heures par semaine.

Valeur du point : 7,85 €.

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM (VP x coefficient)	COMPLÉMENT de salaire	TOTAL
130	1 020,50	536,94	1 557,44
140	1 099,00	480,42	1 579,42
150	1 177,50	423,90	1 601,40
160	1 256,00	367,38	1 623,38
175	1 373,75	282,60	1 656,35
190	1 491,50	197,82	1 689,32
205	1 609,25	113,04	1 722,29
225	1 766,25		1 766,25
235	1 844,75		1 844,75
250	1 962,50		1 962,50
275	2 158,75		2 158,75
300	2 355,00		2 355,00
325	2 551,25		2 551,25
350	2 747,50		2 747,50
360	2 826,00		2 826,00
400	3 140,00		3 140,00
460	3 611,00		3 611,00
480	3 768,00		3 768,00
510	4 003,50		4 003,50
550	4 317,50		4 317,50
660	5 181,00		5 181,00
770	6 044,50		6 044,50
880	6 908,00		6 908,00

Barème des salaires minima au 1^{er} août 2013

Base : 38 heures par semaine.

Valeur du point : 7,895 €.

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM (VP x coefficient)	COMPLÉMENT de salaire	TOTAL
130	1 026,35	540,02	1 566,37
140	1 105,30	483,17	1 588,47
150	1 184,25	426,33	1 610,58
160	1 263,20	369,49	1 632,69
175	1 381,63	284,22	1 665,85
190	1 500,05	198,95	1 699,00
205	1 618,48	113,69	1 732,16
225	1 776,38		1 776,38
235	1 855,33		1 855,33
250	1 973,75		1 973,75
275	2 171,13		2 171,13
300	2 368,50		2 368,50
325	2 565,88		2 565,88
350	2 763,25		2 763,25
360	2 842,20		2 842,20
400	3 158,00		3 158,00
460	3 631,70		3 631,70
480	3 789,60		3 789,60
510	4 026,45		4 026,45
550	4 342,25		4 342,25
660	5 210,70		5 210,70
770	6 079,15		6 079,15
880	6 947,60		6 947,60

Brochure n° 3045

Convention collective nationale

**IDCC : 1624. – COMMERCE DE GROS DE LA CONFISERIE,
CHOCOLATERIE, BISCUITERIE ET ALIMENTATION FINE
ET DES NÉGOCIANTS-DISTRIBUTEURS DE LEVURE**

**ACCORD DU 6 NOVEMBRE 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} DÉCEMBRE 2012**

NOR : ASET1350031M
IDCC : 1624

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la convention collective nationale du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure n° 3045 se sont accordés, dans un premier temps, pour remettre à niveau la grille des minima conventionnels au 1^{er} décembre 2012.

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir, en début d'année, des négociations sur le toilettage de la classification et sur les salaires suite à une éventuelle augmentation du Smic au 1^{er} janvier 2013.

Article unique

Entrée en vigueur

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-1 du code du travail.

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

**Grille des minima conventionnels mensuels
applicable au 1^{er} décembre 2012**

(Base 151,67 heures)

(En euros.)

COEFFICIENT	MINIMUM CONVENTIONNEL
Employés	
115	1 425,70
118	1 425,70
120	1 425,70
125	1 427
130	1 438

COEFFICIENT	MINIMUM CONVENTIONNEL
135	1 449
138	1 460
140	1 492
145	1 508
150	1 524
155	1 540
160	1 557
165	1 573
170	1 589
175	1 605
180	1 622
185	1 654
190	1 687
Agents de maîtrise Techniciens et assimilés	
200	1 750
210	1 793
212	1 836
230	1 900
250	2 016
260	2 076
270	2 138
Cadres	
280	2 239
290	2 300
300	2 363
310	2 420
325	2 500
330	2 600
380	2 800
450	3 100
650	4 300

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UPGCAF.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

CFE-CGC Agro.

Brochure n° 3156

Convention collective nationale
IDCC : 2149. – ACTIVITÉS DU DÉCHET

AVENANT N° 43 DU 29 NOVEMBRE 2012
RELATIF À LA RÉPARTITION DE LA CONTRIBUTION AU FPSPP

NOR : ASET1350017M
IDCC : 2149

PRÉAMBULE

Dans la perspective de développer la formation des demandeurs d'emploi et des salariés les moins qualifiés, l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 et la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ont créé le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

Ce fonds est financé par une contribution assise sur les participations obligatoires des employeurs dues au titre du congé individuel de formation, du plan de formation et de la professionnalisation.

Sa répartition au titre du plan de formation et de la professionnalisation peut être définie par un accord de branche.

Les partenaires sociaux se sont donc réunis afin de conclure un tel accord.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application défini par l'article 1.1 de la convention collective nationale des activités du déchet.

Article 2

Répartition de la contribution

La contribution des entreprises sur la participation à la formation professionnelle continue sera imputée respectivement à hauteur de :

- 50 % au titre du plan de formation ;
- 50 % au titre de la professionnalisation.

Article 3

Dispositions conventionnelles relatives à la formation

Les partenaires sociaux s'engagent à constituer un groupe de travail paritaire dédié à la révision des dispositions conventionnelles du titre IV de la convention collective nationale relatives à la formation professionnelle.

Il débutera ses travaux dans le courant du premier trimestre 2013.

Article 4

Durée

Le présent accord, qui est conclu pour une durée déterminée, viendra à échéance le 31 décembre 2013.

Il est annexé à la convention collective nationale des activités du déchet.

Il ne pourra être reconduit par tacite reconduction.

Article 5

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2013.

Article 6

Révision

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée d'un projet.

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

Article 7

Dépôt et publicité

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-7 et D. 2231-2 du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 29 novembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNAD.

Syndicats de salariés :

FNCR ;

FGTE CFDT ;

SNATT CFE-CGC ;

CGT.

Brochure n° 3316

Convention collective nationale
IDCC : 2372. – DISTRIBUTION DIRECTE

DÉNONCIATION PAR LETTRE DU 7 DÉCEMBRE 2012
PAR LA CFDT DE L'AVENANT N° 9 DU 1^{ER} JUIN 2006

NOR : ASET1350030M
IDCC : 2372

Paris, le 7 décembre 2012.

*La fédération CFDT communication, conseil, culture, affiliée à l'Union Network International,
47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19, à la direction générale du travail,
39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.*

Monsieur,

En application des dispositions des articles L. 2261-9 et L. 2261-10 du code du travail, des dispositions de l'article 6 du chapitre I^{er} de la convention collective nationale de la distribution directe, nous vous notifions la dénonciation par notre organisation syndicale de l'avenant n° 9 à la convention collective nationale de la distribution directe, signé le 1^{er} juin 2006, étendu par arrêté du 14 décembre 2006 (publié au *Journal officiel* du 29 décembre 2006).

Nous portons à votre connaissance que nous notifions cette dénonciation à l'ensemble des signataires de l'avenant avec copie à la DIRECCTE territorialement compétente, conformément aux dispositions des articles D. 2231-5 et D. 2231-8 du code du travail.

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

Le secrétaire général.

Brochure n° 3368

Accords professionnels
INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES
(IEG)

ACCORD DU 20 DÉCEMBRE 2012
RELATIF AUX PRIMES ET AUX INDEMNITÉS AU 1^{ER} JANVIER 2013

NOR : ASET1350022M

PRÉAMBULE

Le présent accord, conclu en application de l'article L. 161-1 du code de l'énergie, concerne les montants des primes, indemnités et remboursements de frais en vigueur.

Article 1^{er}

Primes et indemnités assises sur le salaire national de base

Les primes et indemnités dont la base de calcul est le salaire national de base (SNB) évoluent en même temps que celui-ci et dans les mêmes proportions.

La valeur du SNB applicable à compter du 1^{er} janvier 2013 ayant été portée à 498,71 € par recommandation patronale de l'UFE et de l'UNEMIG en date du 20 novembre 2012, ces primes et indemnités sont majorées en conséquence.

Article 2

Autres primes et indemnités

Le montant de certaines primes et indemnités évolue au 1^{er} janvier 2013 en fonction de la variation d'indices INSEE.

S'agissant des frais de restauration, les signataires conviennent, pour le présent accord, d'appliquer une évolution en fonction de la variation de l'indice INSEE entre l'année 2011 et l'année 2012, soit une augmentation de 2,97 % du montant 2012.

Par ailleurs, s'agissant de la prime de panier, et conformément à l'accord relatif aux primes et indemnités au 1^{er} janvier 2010, sa valeur se voit appliquer la même évolution que celle des frais de restauration.

S'agissant de l'indemnité mensuelle pour charge de famille, les signataires conviennent, pour le présent accord, d'appliquer une évolution en fonction de la variation de l'indice INSEE entre l'année 2011 et l'année 2012, soit une augmentation de 1,93 %.

Enfin, s'agissant des frais d'hôtel, leur valeur est augmentée de 6,30 % au 1^{er} janvier 2013 par rapport à sa valeur applicable au 1^{er} janvier 2012 compte tenu de l'évolution de l'indice INSEE « Hôtellerie ».

Article 3

Dispositions finales

3.1. Champ d'application

Le présent accord s'applique, en France métropolitaine, dans les départements d'outre-mer, ainsi qu'à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, aux entreprises dont le personnel relève du statut national du personnel des industries électriques et gazières.

3.2. Mise en œuvre

A l'issue de la procédure de s Electriques et gazières (industries) : accord du 20 décembre 2012 relatif aux primes et aux indemnités au 1^{er} janvier 2013

signature et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche professionnelle des industries électriques et gazières.

Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

3.3. Extension

Les parties conviennent de demander l'extension du présent accord aux ministres chargés de l'énergie et du travail, dans les conditions prévues à l'article R. 713-1 du code du travail.

3.4. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée dont le terme est fixé au 31 décembre 2013, dans l'attente d'une négociation sur la Pers. 793. Il cessera de produire tout effet de plein droit à cette date.

3.5. Dépôt et affichage

Le présent accord fera l'objet, à l'initiative des groupements d'employeurs de la branche professionnelle des industries électriques et gazières, des formalités de publicité et de dépôt conformément aux dispositions du code du travail.

Fait à Paris, le 20 décembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UFE ;
UNEMIG.

Syndicats de salariés :

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

Convention collective départementale

**IDCC : 1560. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
ÉLECTRIQUES ET CONNEXES
(Alpes-Maritimes)
(27 juillet 1989)**

(Bulletin officiel n° 1990-2 bis)
(Etendue par arrêté du 22 juin 1990,
Journal officiel du 5 juillet 1990)

**ACCORD DU 26 NOVEMBRE 2012
RELATIF AUX TAUX GARANTIS ANNUELS**

NOR : ASET1350034M
IDCC : 1560

Entre :

L'UIMM Côte d'Azur,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Taux garantis annuels à compter de l'année 2012

Les signataires conviennent d'instituer à compter de 2012 un barème de taux garantis annuels (TGA) applicable à l'ensemble des catégories de personnels visés à l'accord national du 21 juillet 1975 modifié sur les classifications.

Les taux garantis annuels sont fixés par un barème figurant en annexe du présent avenant et constituent la rémunération annuelle brute en dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte travaillant normalement.

Les TGA ne serviront pas de base de calcul à la prime d'ancienneté.

Ce barème est établi base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures. Ce barème doit être adapté à l'horaire de travail effectif et supporter, de ce fait, les majorations légales pour heures supplémentaires s'il y a lieu.

Pour la vérification de l'application de cette garantie, il sera tenu compte de tous les éléments bruts du salaire quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie et supportant des cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

– prime d'ancienneté par la présente convention collective ;

- majorations pour nuisances susceptibles d'être allouées dans le cadre des dispositions de l'article 46 de la convention collective, et dans le cas de travaux pénibles, dangereux et insalubres visés par l'accord national du 13 juillet 1983 ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En application de ce principe, seront exclues de l'assiette de vérification les sommes versées au titre de l'intéressement des salariés et de la participation aux résultats de l'entreprise n'ayant pas le caractère de salaire ainsi que les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions de la durée du travail sont à prendre en compte pour la comparaison des rémunérations réelles et des taux garantis annuels.

S'agissant de taux garantis annuels, la vérification intervient en fin d'année pour chaque salarié ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin du contrat de travail.

Les valeurs fixées par le barème sont applicables *pro rata temporis* en cas d'entrée en fonction, de changement de classement, de suspension ou de départ de l'entreprise en cours d'année.

Article 2

Dépôt

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires 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.

Fait à Nice, le 26 novembre 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des taux garantis à compter de l'année 2012

Base : 151,67 heures mensuelles (35 heures hebdomadaires).

Ouvriers, ATAM

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	MONTANT
I	140	16 987
	145	16 987
	155	17 043
II	170	17 054
	180	17 114
	190	17 175
III	215	17 541
	225	18 228
	240	19 382
IV	255	20 395
	270	21 579
	285	22 752
V	305	24 215
	335	26 578
	365	28 955
	395	31 318

Convention collective

**IDCC : 1912. – INDUSTRIES DE LA MÉTALLURGIE
(Haut-Rhin)
(22 décembre 1995)**

(Bulletin officiel n° 1996-6 bis)
(Etendue par arrêté du 17 juillet 1996,
Journal officiel du 27 juillet 1996)

**ADHÉSION PAR LETTRE DU 23 NOVEMBRE 2012
DE L'UIMM ALSACE À LA CONVENTION**

NOR : ASET1350019M
IDCC : 1912

UIMM Alsace
6, rue Ettore-Bugatti
CS 28033 Eckbolsheim
67038 Strasbourg Cedex

Eckbolsheim, le 23 novembre 2012.

Monsieur,

Nous vous notifions par la présente, en application de l'article L. 2261-3 du code du travail, l'adhésion de l'UIMM Alsace, syndicat professionnel créé le 25 octobre 2012, à la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin signée le 22 décembre 1995 (étendue par arrêté du 17 juillet 1996, *Journal officiel* du 27 juillet 1996) ainsi qu'à ses avenants et accords postérieurs.

Nous vous rappelons qu'en vertu de l'article L. 2261-4 du même code, cette adhésion a pour effet de rendre l'UIMM Alsace détentrice des mêmes droits que les parties signataires.

Cette adhésion est notifiée à l'ensemble des signataires de ladite convention et sera déposée conformément à la réglementation en vigueur auprès des services centraux du ministère et du conseil des prud'hommes compétent.

Veuillez agréer, Monsieur, nos respectueuses salutations.

Convention collective

**IDCC : 1577. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
ÉLECTRONIQUES ET CONNEXES
(Hérault, Aude et Pyrénées-Orientales)
(7 février 1990)**

(Bulletin officiel n° 1990-11 bis)

(Etendue par arrêté du 24 octobre 1990,
Journal officiel du 28 novembre 1990)

ACCORD DU 23 NOVEMBRE 2012
RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES

NOR : ASET1350033M
IDCC : 1577

Entre :

L'UIMM Méditerranée Ouest,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

La FG métallurgie Méditerranée CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Rémunérations minimales hiérarchiques

Le barème des rémunérations minimales hiérarchiques servant de base au calcul de la prime d'ancienneté demeure inchangé. Il est fixé par l'accord de salaires du 23 mars 2012 étendu par arrêté d'extension le 5 novembre 2012.

Le barème est établi pour un horaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,66 heures et doit être proratisé en fonction de l'horaire appliqué.

Article 2

Rémunérations annuelles garanties

Conformément aux dispositions de l'avenant du 24 juin 1996 de la convention collective des industries métallurgiques, électroniques et connexes de l'Hérault, de l'Aude et des Pyrénées-Orientales, le barème des rémunérations annuelles garanties est fixé à partir de l'année 2012 en annexe I du présent avenant. Le barème est établi pour un horaire de travail effectif de 35 heures sur la base mensualisée de 151,66 heures et doit être proratisé en fonction de l'horaire appliqué.

Article 3

Prime de panier de nuit

Conformément aux dispositions de l'avenant du 5 octobre 2001 de la convention collective des industries métallurgiques, électroniques et connexes de l'Hérault, de l'Aude et des Pyrénées-Orientales, le montant de la prime de panier de nuit reste fixé à 4,85 €.

Article 4

Formalités

Le présent avenant est fait en 10 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 à D. 2231-8 du code du travail.

Le présent avenant de salaires fera l'objet d'une extension à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires.

Fait à Montpellier, le 23 novembre 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Barème des rémunérations annuelles garanties à partir de 2012

Les rémunérations annuelles garanties suivent la durée du travail.

Le montant des rémunérations annuelles garanties doit être adapté en fonction de l'horaire effectivement pratiqué.

(Base 151,66 heures mensuelles)

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	OUVRIERS	ATEC	AGENTS de maîtrise d'atelier
I	140	16 950	16 950	–
	145	16 970	16 970	–
	155	16 990	16 990	–
II	170	17 255	17 155	–
	180	–	17 205	–
	190	17 310	17 255	–
III	215	17 670	17 460	18 125
	225	–	17 515	–
	240	18 195	17 680	18 630
IV	255	19 030	18 555	19 235
	270	19 705	19 390	–
	285	21 015	20 550	22 335
V	305	–	22 130	24 810
	335	–	23 490	25 910
	365	–	26 120	28 065
	395	–	27 960	29 745

Convention collective d'arrondissement

**IDCC : 1007. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,
CONNEXES ET SIMILAIRES
(Thiers)
(11 avril 1979)**

(Etendue par arrêté du 16 mai 1980,
Journal officiel du 8 juin 1980)

ADHÉSION PAR LETTRE DU 21 DÉCEMBRE 2012
DE LA CFDT À LA CONVENTION

NOR : ASET1350043M
IDCC : 1007

Thiers, le 21 décembre 2012.

La CFDT métallurgie Sud Auvergne, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le directeur général,

Conformément aux dispositions des articles L. 2261-3 et L. 2261-4 du code du travail, je vous informe par la présente que le syndicat CFDT métallurgie Sud Auvergne adhère à la convention collective territoriale des industries métallurgiques, mécaniques, connexes et similaires de la région de Thiers.

Nous avons également procédé au dépôt de notre adhésion par voie électronique à l'adresse suivante : depot.accord@travail.gouv.fr.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le directeur général, l'expression de ma considération distinguée.

Le secrétaire général.

Accord professionnel
OFFICES PUBLICS DE L'HABITAT

AVENANT N° 2 DU 26 NOVEMBRE 2012
À L'ACCORD DU 21 NOVEMBRE 2007
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
NOR : ASET1350039M

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet, dans le cadre de l'article L. 6332-18 portant création du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), de fixer les modalités permettant de répartir les sommes mentionnées aux 1 et 2 de l'article L. 6332-19 du code du travail.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant s'applique à tous les offices publics de l'habitat tels que définis à l'article 1^{er} « Champ d'application » de l'accord collectif national du 21 novembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les offices publics de l'habitat.

Article 2

Répartition

Le montant calculé selon les modalités fixées par l'article L. 6332-19 du code du travail est réparti comme suit :

- au titre du plan de formation : la somme correspondant à 60 % du pourcentage de la participation légale au titre du plan de formation ; fixé annuellement par arrêté ministériel ;
- au titre de la professionnalisation : la somme correspondant à 100 % du pourcentage de la participation légale au titre de la professionnalisation fixé annuellement par arrêté ministériel, majorée du solde de 40 % du pourcentage de la participation légale au titre du plan de formation fixé annuellement par arrêté ministériel.

Article 3

Date d'application

Ces modalités de répartition s'appliquent à compter de la collecte assise sur les masses salariales pour l'année 2013.

Les parties conviennent de se revoir dans la mesure où les besoins de financement résultant des engagements de formation pris par Unifor au titre de la professionnalisation et du plan de formation ou l'évolution des taux tels qu'ils résultent de l'article L. 6332-19 du code du travail conduiraient à modifier cette répartition.

La décision sera prise par les parties au présent avenant, au vu du bilan annuel établi par Unifor.

Article 4

Dénonciation et révision

La dénonciation du présent accord s'effectue selon les dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

La demande de révision du présent accord peut s'effectuer par l'une des parties conformément à la procédure prévue aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Article 5

Dépôt et extension

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

Les parties signataires conviennent que le présent avenant fera l'objet d'une demande d'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 26 novembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNOPH.

Syndicats de salariés :

CFE-CGC ;

FAFPT ;

Interco CFDT ;

FPSPS FO.

Convention collective nationale
IDCC : 3017. – PORTS ET MANUTENTION
(15 avril 2011)

ACCORD DU 16 NOVEMBRE 2012
RELATIF AU RECOURS À L'EMPLOI D'OUVRIERS DOCKERS OCCASIONNELS
(DUNKERQUE)

NOR : ASET1350047M
IDCC : 3017

PRÉAMBULE

Le présent accord est conclu consécutivement à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale unifiée « ports et manutention », et de l'ensemble des accords annexés à cette convention collective nationale unifiée.

Article 1^{er}

Modification du titre VIII de l'accord du 30 juillet 2012

L'article 8.1.2 de l'accord du 30 juillet 2012 est modifié de la manière suivante :

« Lorsque la sous-traitance ne permet pas d'assurer la réalisation de tout ou partie d'un chantier, elle est autorisée à avoir recours à des ouvriers dockers occasionnels, aux conditions fixées au titre IX ci-après. »

Article 2

Modification du titre IX de l'accord du 30 juillet 2012

Le texte du titre IX de l'accord du 30 juillet 2012 (conditions de recours à l'embauche d'ouvriers dockers occasionnels) sera remplacé par le texte annexé au présent avenant.

Article 3

Evaluation

Une évaluation contradictoire du présent accord sera effectuée 6 mois après sa mise en œuvre, en vue de régler les questions qui n'auraient pas été traitées de manière satisfaisante.

Article 4

Dépôt

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé :

- auprès de la DIRECCTE ;
- auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Dunkerque.

Ces formalités seront assurées par le syndicat professionnel des entrepreneurs maritimes.

Article 5

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur dès que les entreprises de manutention et la caisse des congés payés auront dûment adapté leurs procédures internes, et au plus tard le 1^{er} janvier 2013.

Entre-temps, les dispositions antérieures au présent accord, relatives à l'emploi d'ouvriers dockers intérimaires telles que définies au titre IX de l'accord du 18 avril 2006, resteront d'application.

Fait à Dunkerque, le 16 novembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SPEM.

Syndicat de salariés :

CSOPMI.

ANNEXE

« TITRE IX

CONDITIONS DE RECOURS À L'EMBAUCHE D'OUVRIERS DOCKERS OCCASIONNELS

Les entreprises de manutention sont confrontées à des contraintes importantes liées, d'une part, aux exigences des clients en termes de compétitivité, de fiabilité et de qualité de service et, d'autre part, à la concurrence extrêmement sévère des ports du Nord (principalement belges et néerlandais).

Ces contraintes obligent les entreprises à se donner les moyens d'optimiser leurs besoins en main d'œuvre en fonction de la demande.

Depuis 1992, la main-d'œuvre indispensable au bon fonctionnement des entreprises de manutention (maîtrise, spécialistes, dockers historiques détenteurs du savoir-faire propre au port de Dunkerque) a été mensualisée au sein des entreprises de manutention.

Afin de se donner les moyens de mieux répondre à la demande, les entreprises de manutention ont conclu entre elles un accord qui leur permet, en cas de nécessité, de se sous-traiter la réalisation de tout ou parties de chantiers pour lesquels la main-d'œuvre mensualisée dont elles disposent est ponctuellement insuffisante en effectifs et/ou en compétences. Cet accord de sous-traitance de chantiers (cf. titre VIII ci-dessus), qui a pour effet de réguler la charge de travail entre les entreprises, a également pour effet de stabiliser l'emploi de la main-d'œuvre mensualisée.

Cet accord prévoit également que, lorsque la sous-traitance ne permet pas à une entreprise d'assurer la réalisation de tout ou partie d'un chantier, elle peut avoir recours à des ouvriers dockers occasionnels (ODO).

Considérant les risques inhérents au métier d'ouvrier docker, il a toutefois été convenu de constituer une force d'appoint commune composée d'ODO disposant des compétences requises pour exercer ce métier en toute sécurité, *ie* des CQP (certificats de qualification professionnelle) prévus par la convention collective nationale ports et manutention.

Il a également été convenu ce qui suit :

- a) Les entreprises de manutention, en cas de besoin, et lorsque les possibilités de sous-traitance auront été épuisées, pourront faire appel aux services des seuls ODO membres de cette force d'appoint ;
- b) La caisse des congés payés (CCP) assurera le rôle d'interface entre les entreprises de manutention et les ODO ;
- c) La CCP veillera, en concertation avec les délégués des ODO (cf. art. 9.7 ci-dessous) :
 - à ce que les règles de l'accord de sous-traitance (définies au titre VIII du présent accord) soient respectées par les entreprises de manutention ;
 - à ce que le travail soit distribué entre les ODO aussi équitablement que possible ;
 - à ce que les dispositions qui suivent soient respectées par les différentes parties concernées.

Ces dispositions définissent les conditions d'emploi et de rémunération des ODO, ainsi que les règles à respecter par les différents partenaires (entreprises de manutention, CCP, ODO) pour que ce système de main-d'œuvre complémentaire fonctionne efficacement.

Article 9.1

Recrutement et intégration au sein de la force d'appoint

9.1.1. Visite médicale d'embauche obligatoire

L'intégration au sein de la force d'appoint nécessite que le candidat passe la visite médicale d'embauche obligatoire auprès du service de médecine du travail qui assure la surveillance médicale des personnels mensualisés des entreprises de manutention, et que l'avis du médecin du travail soit positif.

9.1.2. Examen psychotechnique

L'examen médical d'embauche est complété par un examen psychotechnique, destiné :

a) A vérifier que le candidat dispose des aptitudes qui lui permettront d'assimiler les règles et consignes de sécurité portuaire, et d'acquérir d'une manière satisfaisante les connaissances de base requises par le métier d'ouvrier docker ;

b) A faire une estimation du potentiel de développement du candidat, notamment et en particulier de son aptitude éventuelle à acquérir les compétences requises pour conduire des engins de manutention spécialisés.

9.1.3. Formation de base

L'intégration au sein de la force d'appoint passe par un stage de formation initial, sanctionné par la délivrance du CQP d'ouvrier docker 1^{er} niveau.

9.1.4. Vêtements de travail et équipements de protection individuelle

Chaque ODO reçoit les équipements suivants :

- une paire de chaussures de sécurité ;
- une paire de rangers ;
- un casque ;
- deux bleus de travail ;
- une parka, avec bandes réfléchissantes fluo ;
- un équipement pour la pluie ;
- deux gilets fluorescents.

Ces équipements sont fournis, et remplacés en cas de besoin, par la CCP. Ils sont complétés par les équipements de protection individuelle spécifiquement requis pour travailler dans les différentes entreprises de manutention. Ces équipements de protection individuelle spécifiques leur sont fournis par les différentes entreprises de manutention.

Remarque importante : le port des vêtements de travail et des équipements de protection individuelle est strictement obligatoire.

Article 9.2

Affectations dans les entreprises de manutention

9.2.1. Entreprises et horaires de travail

Tous les ODO membres de la force d'appoint sont susceptibles d'être affectés dans toutes les entreprises de manutention adhérentes du SPEM, et selon les horaires de travail en vigueur dans ces entreprises, dans la limite du respect des dispositions réglementaires et conventionnelles en la matière.

9.2.2. Affectations à des postes de spécialiste

L'affectation d'un ODO à un poste de spécialiste au sein d'une entreprise suppose qu'il soit titulaire du CQP requis pour occuper ce poste.

En cas d'affectation à un tel poste, l'ODO reçoit une prime de fonction (cf. art. 9.5.4 ci-après).

NB. – Les ODO ne sont pas autorisés à occuper des fonctions d'encadrement.

9.2.3. Communication des affectations

Les affectations des ODO membres de la force d'appoint leur sont communiquées deux fois par jour (en fin de matinée et en début de soirée) par le biais du serveur vocal de la CCP. Ce serveur vocal est consulté par le biais d'un numéro vert.

Chaque affectation placée sur le serveur vocal de la CCP a valeur d'embauche pour l'ODO concerné pour la période de travail spécifiée. Elle doit toutefois être confirmée par la signature d'un contrat de travail (CDD d'usage) en bonne et due forme.

9.2.4. Déclarations d'embauche et établissement des contrats de travail

Chaque entreprise de manutention se charge des déclarations d'embauche des ODO qui lui sont affectés, et de l'établissement de leurs contrats de travail. Ces contrats de travail doivent impérativement être signés par les ODO concernés dans les plus brefs délais.

Article 9.3

Formations techniques

En complément de la formation de base définie au point 9.1.3 ci-dessus, certains ODO disposant des aptitudes requises peuvent également recevoir des formations spécialisées, par exemple au calage-bridage de tubes ou de produits sidérurgiques, ou à la conduite d'engins spécialisés (tugs, stackers, chargeuses, ou autres), validées par la délivrance de CQP de docker spécialisé.

Selon les cas, l'aptitude des ODO à suivre avec succès ces formations spécialisées sera appréciée par l'encadrement des entreprises de manutention concernées et/ou par le biais d'examens psycho-techniques spécifiques réalisés par un organisme spécialisé.

Remarque importante : un ODO qui a suivi une formation spécialisée nécessaire à la tenue d'un poste spécifique au sein d'une entreprise particulière reste néanmoins susceptible d'être affecté selon les besoins dans les autres entreprises de manutention.

Article 9.4

Droits et obligations des ouvriers dockers occasionnels

9.4.1. Vade-mecum, règlements de travail

Lors de son intégration dans la force d'appoint, chaque ODO se voit remettre un document intitulé « Vade-mecum à l'usage des ouvriers dockers occasionnels membres de la force d'appoint », qui définit ses droits et obligations vis-à-vis des entreprises de manutention et vis-à-vis de la CCP.

Ce document lui est remis au plus tard à la fin de sa formation initiale.

A cette occasion, il est invité à signer un document par lequel il reconnaît avoir reçu ce vade-mecum, et par lequel il s'engage à respecter les règles (en termes de droits et obligations) qui y sont définies.

Chaque ODO reçoit également une copie du règlement intérieur et du plan de prévention sécurité de chaque entreprise de manutention, au plus tard lors de sa première affectation dans cette entreprise.

9.4.2. Congés payés

La CCP verse chaque mois aux ODO une indemnité de congés payés égale à 12 % des salaires bruts qui leur ont été versés par les entreprises de manutention au titre du mois précédent.

9.4.3. Congés pour événements familiaux

Les droits à congés pour événements familiaux prévus à l'article 4.2 ci-dessus ne s'appliquent pas aux ODO. Toutefois, le taux horaire défini à l'article 9.5.2 ci-après inclut un montant correspondant à 2 jours de congés pour événements familiaux par an.

9.4.4. Gestion des absences pour raisons personnelles

Un ODO qui prévoit de ne pas être disponible ou qui souhaite ne pas être affecté à une certaine date ou pendant une certaine période, dépose une demande écrite d'autorisation d'absence auprès de la CCP avec un préavis de 48 heures.

9.4.5. Indemnisation des absences pour maladie ou accident

Les dispositions définies à l'article 4.4 ci-dessus sont appliquées par la dernière entreprise dans laquelle il a été affecté.

9.4.6. Participation aux élections professionnelles

Pour être électeur, un ODO (âgé de plus de 16 ans, qui n'a fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relatives à ses droits civiques) doit satisfaire aux deux conditions suivantes :

- il doit être affecté dans l'entreprise le jour du scrutin ;
- la durée cumulée des périodes de travail qu'il a effectuées dans l'entreprise doit être au moins égale à 1 mois.

NB. – Les périodes de travail prises en compte pour le calcul de l'ancienneté requise comprennent les périodes de travail qu'il a effectuées en tant que salarié (sous CDD d'usage) ainsi que les périodes de travail qu'il a effectuées précédemment en tant qu'intérimaire.

Article 9.5

Rémunération

9.5.1. Paiement au mois

Bien qu'ils soient embauchés sous CDD d'usage constant, les ODO sont payés au mois, à terme échu.

Chaque ODO est payé par chaque entreprise où il a été affecté au cours de la période considérée. Donc, si, au cours de la période considérée, un ODO a été affecté dans les 5 entreprises de manutention adhérentes du SPEM à la date de la signature des présentes, il recevra, au titre de la période considérée, 5 bulletins de salaire et 5 virements différents.

Les ODO sont payés aux mêmes dates que les dockers mensualisés des différentes entreprises.

Ces dates peuvent varier d'une entreprise à l'autre.

De la même façon, les dates de clôture utilisées pour la prise en compte des différents éléments de paie auxquels les salariés (mensualisés et ODO) ont droit peuvent varier d'une entreprise à l'autre.

NB. – En cas de baisse importante d'activité, un ODO qui rencontre des difficultés financières peut demander à bénéficier d'une avance (en salaire net). L'octroi de ces avances est décidé paritairement par la commission de suivi de la force d'appoint définie à l'article 9.9 ci-après.

9.5.2. Rémunération de base

Le taux horaire brut de base appliqué aux heures de travail des ODO est égal à 14,46 € à la date du 1^{er} janvier 2013.

Remarques importantes :

a) Il est expressément précisé que le taux horaire défini ci-dessus inclut des suppléments qui correspondent à la prime annuelle et à la « prime du 1/10 » définies à l'article 3.13, aux primes d'assiduité et de présentisme définies à l'article 3.4 et à la prime spéciale d'épargne salariale définies à l'article 3.16, versées aux dockers mensualisés ;

b) L'indemnité de congés payés de 12 % prévue à l'article 9.4.2 ci-dessus est versée par la CCP le mois suivant.

9.5.3. Paiement des jours fériés chômés tombant en semaine

Le droit aux 11 jours fériés défini à l'article 4.3 du présent accord ne s'applique pas aux ODO.

Toutefois, le taux horaire défini à l'article 9.5.2 ci-dessus inclut un montant correspondant à la rémunération de 10 jours fériés chômés par an.

NB. – Le 1^{er} Mai donne lieu au paiement d'une indemnité égale à 5,83 fois le taux horaire défini à l'article 9.5.2 ci-dessus. Cette indemnité est versée par la CCP en mai, en même temps que les indemnités de congés payés dues au titre du mois d'avril.

9.5.4. Eléments variables

D'une manière générale, les ODO bénéficient des mêmes éléments variables que les ouvriers dockers mensualisés salariés des entreprises de manutention dans lesquelles ils sont affectés (primes de déplacement, de salissure, de décommande...), à l'exception de ceux qui seraient spécifiquement liés au statut des ouvriers dockers mensualisés.

Ces éléments variables peuvent différer d'une entreprise à l'autre, voire même, pour certains d'entre eux, ne pas s'appliquer dans toutes les entreprises. Aussi, les éléments variables payés aux ODO peuvent-ils être différents selon les entreprises où ils sont affectés.

Remarques :

Lorsqu'un ODO est en formation théorique (en centre de formation), il reçoit l'indemnité de déplacement définie à l'article 3.12.

La durée de présence d'un ODO au cours d'une période considérée est calculée en cumulant la durée de tous les contrats que cet ODO a effectués dans l'entreprise au cours de la période considérée.

Article 9.6

Avantages complémentaires

Assurance « soins de santé » :

Les ODO ont la faculté d'adhérer à l'assurance « soins de santé » proposée par la CCP.

Dans ce cas, ils bénéficient d'une participation financière de la CCP, égale à 50 % de la cotisation (familiale ou isolée) que l'ODO a payée pour le mois considéré divisée par 90 et multipliée par le nombre moyen d'heures de travail qu'il a effectivement prestées au cours des 12 derniers mois.

La participation de la CCP est limitée à 50 % de la cotisation acquittée par l'ODO.

Article 9.7

Représentation des ouvriers dockers occasionnels

Les ODO désignent parmi eux des délégués (un par tranche entière de 50 ODO) pour les représenter auprès des entreprises de manutention et de la CCP.

Ces représentants des ODO disposent, pour l'exercice de leur fonction de délégué, d'un crédit de 20 heures par mois. Ces crédits d'heures sont personnels et mensuels. Ils ne peuvent donc pas être partagés entre les délégués, ni reportés d'un mois sur l'autre.

Article 9.8

Titularisation au sein des entreprises

9.8.1. Conditions requises

Sauf cas particulier, un ODO ne peut être intégré et mensualisé au sein d'une entreprise de manutention qu'à partir du moment où il justifie de 3 000 heures de travail ou de formation sur le port.

9.8.2. Calcul de l'ancienneté

En cas de titularisation d'un ODO au sein d'une entreprise de manutention, il bénéficie d'une ancienneté égale à 1 an pour 1 557,30 heures de travail ou de formation (soit 1 mois pour 130 heures de travail ou de formation) en tant qu'ODO, sans toutefois que la date d'ancienneté ainsi calculée ne puisse être antérieure à sa date d'entrée sur le port.

Ainsi, un ODO qui aurait travaillé 3 500 heures cumulées sur le port (toutes entreprises de manutention confondues), et qui serait embauché par une entreprise de manutention à la date du 1^{er} mars 2013, bénéficierait d'une ancienneté calculée de la manière suivante : $3\,500 / 130 = 26,92$ mois, arrondis à 27 mois, soit 2 ans et 3 mois. La date de référence pour le calcul de son ancienneté serait donc le 1^{er} décembre 2010.

NB. – Il est expressément précisé que les heures de travail et de formation effectuées par un membre de la force d'appoint en tant qu'ODO intérimaire (avant la mise en œuvre des présentes dispositions) sont prises en compte pour le calcul de son ancienneté lorsqu'il est titularisé au sein d'une entreprise.

9.8.3. Choix des ODO

C'est à chaque entreprise de manutention que revient le choix des ODO qu'elle souhaite intégrer dans ses effectifs mensualisés.

Article 9.9

Commission de suivi de la force d'appoint

Il est institué près la CCP une commission de suivi de la force d'appoint. Cette commission est chargée de veiller à la bonne application des accords relatifs aux ODO (notamment en ce qui concerne la juste répartition du travail disponible) et au respect des règles (problèmes de discipline). Elle peut également s'intéresser à tout autre sujet relatif à la gestion des ODO susceptible d'avoir un impact sur le bon fonctionnement de la force d'appoint, tel que, par exemple, la gestion des effectifs et des compétences.

Cette commission se compose de deux représentants syndicaux, deux délégués des jeunes, deux représentants du SPEM et du directeur de la CCP et, en tant que de besoin, de la personne de la CCP en charge des affectations des ODO dans les entreprises de manutention.

Elle se réunit, sur la base d'un ordre du jour établi conjointement entre les partenaires sociaux, au moins une fois par trimestre, et aussi souvent que nécessaire. »

Brochure n° 3301

Convention collective nationale
IDCC : 2098. – PRESTATAIRES DE SERVICES
DANS LE DOMAINE DU SECTEUR TERTIAIRE

ACCORD DU 5 DÉCEMBRE 2012
RELATIF À LA RÉPARTITION DE LA CONTRIBUTION AU FPSPP

NOR : ASET1350026M
IDCC : 2098

PRÉAMBULE

L'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 et la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ont instauré une contribution au profit du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), calculée sur la base des obligations légales de financement de la formation professionnelle continue des entreprises prévues aux articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail.

Le taux de cette contribution, égal à un pourcentage compris entre 5 % et 13 % de ces obligations légales, est fixé chaque année par arrêté ministériel sur proposition des organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel.

Les sommes s'imputent sur la participation des employeurs due au titre du plan de formation, de la professionnalisation et du congé individuel de formation.

Au titre du plan de formation et de la professionnalisation, elles sont déterminées par un accord de branche ou un accord collectif conclu entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé interprofessionnel. A défaut d'accord, elles sont calculées en appliquant le pourcentage mentionné à l'alinéa précédent de manière identique à chacune de ces participations. Les pourcentages appliqués respectivement au titre du plan de formation et de la professionnalisation peuvent être encadrés par voie réglementaire.

Le présent accord a pour objet de préciser la répartition de la contribution versée au FPSPP, au titre du plan de formation et de la professionnalisation, dans le cadre du taux fixé chaque année par arrêté ministériel, pour les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999, étendu par arrêté en date du 23 février 2000 (*Journal officiel* du 29 février 2000).

Article 1^{er}

Répartition retenue

Les parties signataires décident que la répartition de la contribution des entreprises au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, au titre de leur participation au financement de la formation professionnelle continue au titre du plan de formation et au titre de la professionnalisation, est déterminée comme suit.

Le montant de la contribution au FPSPP est réparti comme suit :

- 50 % du montant de la contribution de l'entreprise au financement du FPSPP au titre de la professionnalisation ;
- 50 % du montant de la contribution des entreprises au financement du FPSPP au titre du plan de formation.

Les parties conviennent qu'en cas de modification du taux de contribution au FPSPP par arrêté ministériel, celui-ci serait appliqué selon les mêmes modalités de répartition.

A compter de 2013, le taux de participation au financement du FPSPP, fixé par arrêté ministériel à 13 % de l'obligation légale de la participation des entreprises au financement de la formation, se répartit comme suit :

- à 13 % de 0,55 % de la masse salariale pour les entreprises assujetties à l'obligation de participation des entreprises de moins de 10 salariés (art. L. 6331-2 du code du travail), soit 0,0715 % de la masse salariale dont :
 - 0,03575 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement de la professionnalisation ;
 - 0,03575 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement du plan de formation ;
- à 13 % de 1,4 % de la masse salariale pour les entreprises assujetties à l'obligation de participation des entreprises de 10 salariés et plus (art. L. 6331-9 du code du travail), soit 0,182 % de la masse salariale dont :
 - 0,091 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement de la professionnalisation ;
 - 0,091 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement du plan de formation.

Par exception au principe ci-dessus, le taux est 13 % de 1,05 % de la masse salariale pour les entreprises assujetties à l'obligation de participation des entreprises de 10 à moins de 20 salariés (art. L. 6331-14 du code du travail), soit 0,1365 % de la masse salariale, dont 0,06825 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement de la professionnalisation, et 0,06825 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement du plan de formation.

Article 2

Entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an.

Les signataires prévoient de se revoir avant le terme de cet accord afin, le cas échéant, d'ajuster la répartition arrêtée dans le présent accord en fonction notamment des éventuelles évolutions du taux de cotisation et de la situation du financement de la formation professionnelle dans la branche.

Le présent accord entrera en vigueur à compter de sa signature.

Il sera déposé conformément aux prescriptions légales prévues par les articles L. 2231-6 et suivants et D. 2231-2 et suivants du code du travail. La partie la plus diligente s'emploiera à obtenir son extension conformément à la législation en vigueur.

Fait à Paris, le 5 décembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

ANCR ;
FIGEC ;
SIST ;
CNET ;

SNPA ;
SORAP ;
SP2C ;
SYNAPHE.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;
CSFV CFTC ;
FEC FO ;
F3C CFDT ;
FSE CGT.

Brochure n° 3301

Convention collective nationale
IDCC : 2098. – PRESTATAIRES DE SERVICES
DANS LE DOMAINE DU SECTEUR TERTIAIRE

AVENANT DU 15 DÉCEMBRE 2012
À L'ACCORD DU 13 FÉVRIER 2006
RELATIF À L'ANIMATION COMMERCIALE

NOR : ASET1350023M
IDCC : 2098

Entre :

Le SNPA ;

Le SORAP,

D'une part, et

La FNECS CFE-CGC ;

La F3C CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Précisions relatives aux temps annexes

Article 1.1

Temps annexes et contrat à durée déterminée d'animation commerciale

L'article 4.1 de l'accord du 13 février 2006 rédigé comme suit :

« 4.1. Mention dans le contrat d'intervention
à durée déterminée d'animation commerciale

a) Le contrat d'intervention à durée déterminée d'animation commerciale doit précisément mentionner la durée de travail de l'animateur dans le cadre de l'animation commerciale qui lui est confiée.

La durée de travail ainsi définie doit prendre en considération la prestation d'animation commerciale convenue ainsi que sa préparation et la rédaction éventuelle des documents devant être restitués à l'employeur en retour.

Cette durée ne peut être inférieure par principe à 7 heures, sauf pour certaines opérations spécifiques d'animation hors point de vente et avec l'accord exprès du salarié, étant précisé que dans ce cas de figure, cette durée ne saurait être inférieure à 4 heures, les temps annexes tels que définis à l'article 4.1.b étant compris dans ces 4 heures.

Cette mention ne fait toutefois pas échec pour l'employeur à demander à l'animateur la réalisation d'heures supplémentaires ou complémentaires nécessaires à la bonne réalisation de la mission d'animation commerciale concernée.

b) Les parties signataires reconnaissent l'existence de temps annexes au temps d'animation proprement dit.

Ces temps annexes sont présumés représenter, par période maximale de 7 jours consécutifs et/ou par animation quel que soit le nombre de jours pour une même animation, un minimum de 30 minutes consacrés à la formation, à la préparation et la restitution de l'information.

Etant précisé que toute formation spécifique complémentaire nécessitant un déplacement professionnel fera l'objet d'une rémunération complémentaire par rapport au temps passé, ces temps de formation constituant du temps de travail effectif.

Ce temps de formation est forfaitaire et devra être prévu au contrat de travail du salarié.

Ce temps de formation prévu au contrat de travail est rémunéré au taux horaire normal du salarié et tout dépassement fera l'objet d'une rémunération supplémentaire. »

Est modifié comme suit :

« 4.1. Mention dans le contrat d'intervention
à durée déterminée d'animation commerciale

a) Le contrat d'intervention à durée déterminée d'animation commerciale doit précisément mentionner la durée de travail de l'animateur dans le cadre de l'animation commerciale qui lui est confiée.

La durée de travail ainsi définie doit prendre en considération :

- la prestation d'animation commerciale convenue dont la durée ne peut être inférieure par principe à 7 heures par jour, sauf pour certaines opérations spécifiques d'animation hors point de vente et avec l'accord exprès du salarié, étant précisé que dans ce cas de figure, cette durée ne saurait être inférieure à 4 heures par jour, les temps annexes tels que définis à l'article 4.1 b étant compris dans ces 4 heures ;
- les temps annexes, tels que définis ci-après en 4.1 b, consacrés à la préparation et à la rédaction éventuelle des documents devant être restitués à l'employeur en retour de la prestation d'animation.

Cette mention ne fait toutefois pas échec pour l'employeur à demander à l'animateur la réalisation d'heures supplémentaires ou complémentaires nécessaires à la bonne réalisation de la mission d'animation commerciale concernée.

b) Les parties signataires reconnaissent l'existence de temps annexes en complément du temps d'animation proprement dit.

Ces temps annexes sont présumés représenter, par période maximale de 7 jours consécutifs et/ou par animation quel que soit le nombre de jours pour une même animation, un minimum de 30 minutes consacrés à la formation et/ou à la prise d'information sur la mission, à la préparation et la restitution de l'information.

Ces temps annexes doivent être prévus au contrat de travail.

Ces temps annexes sont forfaitaires et rémunérés au taux horaire normal du salarié, étant précisé que tout dépassement fera l'objet d'une rémunération supplémentaire.

Le versement de la rémunération au titre des temps annexes interviendra après la remise par le salarié, pour autant qu'ils lui sont demandés, des documents devant être restitués à l'employeur en retour de prestation d'animation commerciale.

c) Il est précisé que toute formation spécifique complémentaire nécessitant un déplacement professionnel fera l'objet d'une rémunération complémentaire par rapport au temps passé, ces temps de formation constituant du temps de travail effectif.

Ce temps de formation prévu au contrat de travail est rémunéré au taux horaire normal du salarié et tout dépassement fera l'objet d'une rémunération supplémentaire. »

Article 1.2

Temps annexes et contrat à durée indéterminée intermittent

L'article 13 de l'accord du 13 février 2006 rédigé comme suit :

« Si le contrat de travail intermittent est proposé conformément aux dispositions de l'article 12, le contrat de travail intermittent proposé devra prévoir une durée minimale annuelle au moins égale à 80 % du nombre d'heures travaillées au cours des 12 mois ayant servi de référence pour les conditions d'accès au travail intermittent.

D'un commun accord entre le salarié et l'employeur, la durée annuelle peut toutefois être inférieure ou supérieure à 80 % du nombre d'heures travaillées au cours des 12 mois ayant servi de référence pour les conditions d'accès au travail intermittent.

En tout état de cause, le contrat de travail intermittent ne peut pas prévoir une durée inférieure à 500 heures annuelles.

Les salariés en contrat de travail intermittent bénéficient, conformément à l'article L. 212-4-14 du code du travail, des droits reconnus aux salariés à temps complet.

Le salarié intermittent peut être amené à travailler pour un autre employeur pendant les périodes non travaillées sous réserve de son obligation de loyauté et du respect des durées maximales de travail autorisées, étant précisé qu'il devra en informer l'ensemble de ses employeurs.

Des heures complémentaires peuvent être effectuées au-delà de la durée contractuelle prévue dans la limite du tiers de la durée minimale annuelle fixée dans le contrat de travail, sauf accord du salarié pour dépasser cette limite. »

Est modifié et complété comme suit :

« a) Si le contrat de travail intermittent est proposé conformément aux dispositions de l'article 12, le contrat de travail intermittent proposé devra prévoir une durée minimale annuelle au moins égale à 80 % du nombre d'heures travaillées au cours des 12 mois ayant servi de référence pour les conditions d'accès au travail intermittent.

D'un commun accord entre le salarié et l'employeur, la durée annuelle peut toutefois être inférieure ou supérieure à 80 % du nombre d'heures travaillées au cours des 12 mois ayant servi de référence pour les conditions d'accès au travail intermittent.

En tout état de cause, le contrat de travail intermittent ne peut pas prévoir une durée inférieure à 500 heures annuelles.

Les salariés en contrat de travail intermittent bénéficient, conformément à l'article L. 212-4-14 du code du travail, des droits reconnus aux salariés à temps complet.

Le salarié intermittent peut être amené à travailler pour un autre employeur pendant les périodes non travaillées sous réserve de son obligation de loyauté et du respect des durées maximales de travail autorisées, étant précisé qu'il devra en informer l'ensemble de ses employeurs.

Des heures complémentaires peuvent être effectuées au-delà de la durée contractuelle prévue dans la limite du tiers de la durée minimale annuelle fixée dans le contrat de travail, sauf accord du salarié pour dépasser cette limite.

b) Les parties signataires reconnaissent l'existence de temps annexes en complément du temps d'animation proprement dit.

Ces temps annexes sont présumés représenter, par période maximale de 7 jours consécutifs et/ou par animation quel que soit le nombre de jours pour une même animation, un minimum de 30 minutes consacrés à la formation et/ou à la prise d'information sur la mission, à la préparation et la restitution de l'information.

Ces temps annexes doivent être prévus au contrat de travail.

Ces temps annexes sont forfaitaires et rémunérés au taux horaire normal du salarié, étant précisé que tout dépassement fera l'objet d'une rémunération supplémentaire.

Le versement de la rémunération au titre des temps annexes interviendra après la remise par le salarié, pour autant qu'ils lui sont demandés, des documents devant être restitués à l'employeur en retour de prestation d'animation commerciale.

c) Il est précisé que toute formation spécifique complémentaire nécessitant un déplacement professionnel fera l'objet d'une rémunération complémentaire par rapport au temps passé, ces temps de formation constituant du temps de travail effectif.

Ce temps de formation prévu au contrat de travail est rémunéré au taux horaire normal du salarié, et tout dépassement fera l'objet d'une rémunération supplémentaire. »

Article 2

Dépôt et extension

Le présent avenant prend effet à compter du 1^{er} janvier 2013 pour toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur exerçant l'activité d'animation commerciale en application de l'accord du 13 février 2006 relatif à l'animation commerciale.

Il sera déposé aux services du ministère en vue de son extension, ainsi qu'au greffe du CPH de Paris.

Fait à Paris, le 15 décembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SORAP ;

SNPA.

Syndicats de salariés :

F3C CFDT ;

FNECS CFE-CGC.

Brochure n° 3165

Convention collective nationale

**IDCC : 1077. – ENTREPRISES DU NÉGOCE
ET DE L'INDUSTRIE DES PRODUITS DU SOL,
ENGRAIS ET PRODUITS CONNEXES**

**AVENANT N° 61 DU 18 OCTOBRE 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} OCTOBRE 2012**

NOR : ASET1350016M
IDCC : 1077

Considérant l'avenant n° 47 du 7 juillet 2000 instituant une grille de salaires conventionnels, base 35 heures ;

Considérant qu'au 1^{er} janvier 2002 pour toutes les entreprises quel que soit leur effectif, la durée légale est de 35 heures hebdomadaires,

Article 1^{er}

Grille de salaires conventionnels (35 heures hebdomadaires)

Les parties signataires sont convenues des modifications suivantes, applicables à compter du 1^{er} octobre 2012, à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale des entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes, quelle que soit la durée collective applicable dans les entreprises.

Article 2

Les parties signataires conviennent qu'aucun salaire ne peut pas être inférieur au Smic.

Article 3

Egalité salariale entre les femmes et les hommes

Les parties signataires rappellent les dispositions prévues à l'article 61 de la convention collective, à savoir que les employeurs sont tenus d'assurer pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Article 4

Conformément à l'article 69 de la convention, les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FEDEPOM ;
FNA.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

CFSV CFTC ;

FGA CFDT ;

CFC CFE-CGC.

ANNEXE

Grille des salaires applicable au 1^{er} octobre 2012

(Base 35 heures)

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE de base	VARIABLE 1	VARIABLE 2	SALAIRE conventionnel
115	1 060,04	49,15	326,54	1 425,67
120	1 060,04			1 437,23
140	1 060,04			1 441,14
155	1 060,04			1 445,66
165	1 060,04			1 450,81
180	1 060,04			1 456,77
200	1 060,04			1 463,55
220	1 060,04			1 470,35
235	1 060,04	442,32		1 502,36
240	1 060,04	458,70		1 518,74
245	1 060,04	475,09		1 535,13
250	1 060,04	491,47		1 551,51
255	1 060,04	507,85		1 567,89
260	1 060,04	524,23		1 584,27
270	1 060,04	557,00		1 617,04
275	1 060,04	573,38		1 633,42
285	1 060,04	606,14		1 666,18
290	1 060,04	622,53		1 682,57
295	1 060,04	638,91		1 698,95
305	1 060,04	671,67		1 731,71
310	1 060,04	688,05		1 748,09
315	1 060,04	704,44		1 764,48
325	1 060,04	737,20		1 797,24
335	1 060,04	769,97		1 830,01
340	1 060,04	786,35		1 846,39
350	1 060,04	819,11		1 879,15
400	1 060,04	982,94		2 042,98
425	1 060,04	1 064,85		2 124,89
430	1 060,04	1 081,23		2 141,27
450	1 060,04	1 146,76		2 206,80

COEFFICIENT	SALAIRE de base	VARIABLE 1	VARIABLE 2	SALAIRE conventionnel
460	1 060,04	1 179,52		2 239,56
470	1 060,04	1 212,29		2 272,33
495	1 060,04	1 294,20		2 354,24
520	1 060,04	1 376,11		2 436,15
540	1 060,04	1 441,64		2 501,68
560	1 060,04	1 507,17		2 567,21
580	1 060,04	1 572,70		2 632,74
600	1 060,04	1 638,23		2 698,27
620	1 060,04	1 703,75		2 763,79
680	1 060,04	1 900,34		2 960,38

Brochure n° 3177

Convention collective nationale
IDCC : 275. – TRANSPORT AÉRIEN
(Personnel au sol)

Brochure n° 3223

Convention collective nationale
IDCC : 1475. – TRANSPORT AÉRIEN
(Navigant technique)

ACCORD DU 10 DÉCEMBRE 2012
RELATIF AUX MODALITÉS DE FINANCEMENT DU FPSPP
POUR L'ANNÉE 2013
NOR : ASET1350020M

PRÉAMBULE

Les organisations syndicales représentatives de salariés et d'employeurs se sont réunies pour négocier les modalités de la contribution des entreprises de 10 salariés et plus au financement pour 2013 du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), en application de l'article 24.2 de l'accord national professionnel du 27 mars 2012 relatif à la formation professionnelle.

La contribution des entreprises de moins de 10 salariés a été fixée par l'article 24.1 de l'accord du 27 mars 2012.

Les signataires sont attachés aux principes suivants qu'ils souhaitent inscrire dans la durée :

1. Disposer d'une capacité financière permettant de répondre aux enjeux de formation du transport et du travail aérien.
2. Tenir compte des possibilités offertes aux entreprises du secteur aérien de financer les actions prioritaires sur les fonds mutualisés au niveau interprofessionnel (OPCALIA et FPSPP).

Article 1^{er}

*Modalités de financement du FPSPP pour 2013
dans les entreprises de 10 salariés et plus*

Le pourcentage compris entre 5 % et 13 % de la participation obligatoire des entreprises à la formation professionnelle est fixé chaque année par arrêté ministériel sur proposition des organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel.

Pour la collecte 2013, le pourcentage assis sur les salaires 2012 devrait être fixé à 13 %.

La contribution des entreprises de 10 salariés et plus au titre des fonds de la professionnalisation sera imputée sur les fonds de la professionnalisation.

La contribution des entreprises de 10 salariés et plus au titre du plan de formation sera imputée sur le plan de formation à hauteur de 30 % et à hauteur de 70 % sur les fonds de la professionnalisation.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises couvertes par l'accord national professionnel du 27 mars 2012 relatif à la formation professionnelle.

Article 3

Durée et bilan

Le présent accord prend effet à compter du 1^{er} janvier 2013.

Il est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2013. Après cette date, le présent texte ne produira plus d'effets.

Un bilan de cet accord sera établi au cours du dernier trimestre 2013 afin de préparer la négociation d'un nouvel accord pour 2014.

En cas de modification des hypothèses sur lesquelles est fondé le présent accord ou des textes régissant le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, les parties signataires conviennent de se revoir pour étudier les conséquences de ces modifications sur le présent accord.

Article 4

Dépôt

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 10 décembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNAM ;
SCARA.

Syndicats de salariés :

FGTE CFDT ;
FGT CFTC ;
FNEMA CFE-CGC.

Brochure n° 3177

Convention collective nationale
IDCC : 275. – **TRANSPORT AÉRIEN**
(Personnel au sol)

Brochure n° 3223

Convention collective nationale
IDCC : 1475. – **TRANSPORT AÉRIEN**
(Navigant technique)

ADHÉSION PAR LETTRE DU 19 DÉCEMBRE 2012
DE LA CGT-FO FEETS À L'ACCORD DU 10 DÉCEMBRE 2012
NOR : ASET1350021M

FEETS CGT-FO
46, rue des Petites-Ecuries
75010 Paris

Paris, le 19 décembre 2012.

Monsieur le président,

Par la présente, nous vous informons que la fédération Force ouvrière de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services (FEETS FO), sise 46, rue des Petites-Ecuries, 75010 Paris, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail, adhère à l'accord du 10 décembre 2012 relatif aux modalités de financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels pour les entreprises du secteur aérien pour 2013.

Veillez croire, Monsieur le président, en nos sincères salutations.

Le secrétaire général.

Brochure n° 3085

Convention collective nationale

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

ACCORD DU 21 NOVEMBRE 2012
RELATIF À LA PROTECTION SANTÉ

NOR : ASET1350054M

IDCC : 16

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux du transport de déménagement travaillent à la valorisation de leurs métiers et au développement de la protection sociale des salariés des entreprises de ce secteur d'activité depuis de nombreuses années.

Dans cette démarche, ils font régulièrement la démonstration de la capacité d'adaptation des entreprises et des salariés aux importantes évolutions des activités et des métiers du secteur et affichent fermement leur profond attachement à la préservation de leurs spécificités.

Après avoir marqué leur volonté de sécurisation du parcours professionnel des salariés du transport de déménagement, notamment par la mise en œuvre de mesures relatives à la prévention et à la réduction de la pénibilité dans lesdites entreprises, les partenaires sociaux estiment socialement indispensable, en complément des dispositifs existant dans le champ conventionnel, d'assurer à chaque salarié de ces entreprises un socle minimal de protection santé sous la forme de prestations complémentaires à celles de la sécurité sociale, objet du présent accord.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les dispositions du présent accord s'inscrivent dans le cadre des contrats responsables.

La création d'une couverture sociale de cette nature, au niveau de la branche, ne saurait remettre en cause les accords préexistant dans les entreprises ayant anticipé cette démarche d'avancée sociale dès lors que sont respectés les principes fixés par le code de la sécurité sociale et le code du travail en la matière, ainsi que les dispositions du présent accord.

Les partenaires sociaux rappellent que la mutualisation d'un tel régime est une condition essentielle de l'homogénéité des prestations qu'il garantit (nature et niveau) et un facteur d'optimisation de la maîtrise des engagements financiers qu'il implique.

Au regard de la réalité structurelle des entreprises du secteur – le tissu des entreprises du transport de déménagement est, en effet, majoritairement constitué de petites entreprises –, le présent accord est porteur d'une clause de désignation de l'organisme assureur afin d'élargir la couverture de la mutualisation.

Article 1^{er}
Champ d'application

a) Entreprises

Le présent accord est applicable aux entreprises de transport de déménagement (code NAF, rév. 1 : 60.2N ; code NAF, rév. 2 : 49.42Z) ainsi qu'à celles visées par l'accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises de transport de déménagement du 3 juin 1997.

b) Salariés bénéficiaires

Le présent accord, sous réserve des dispositions qui suivent, s'applique à l'ensemble des salariés (ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, ingénieurs et cadres) des entreprises susvisées dès lors qu'ils justifient d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 6 mois.

Peuvent être dispensés d'adhésion :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un CDD 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 ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un CDD d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au régime les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale (CMU-C) ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale jusqu'à l'échéance du contrat ;
- les salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place du régime ou de l'embauche si celle-ci est postérieure jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;
- à condition de le justifier chaque année, les salariés bénéficiant par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à l'un de ceux fixés par l'arrêté du 26 mars 2012 (arrêté relatif aux facultés de dispense d'adhésion à des systèmes de prévoyance collectifs et obligatoires mis en place dans les entreprises).

Les salariés se prévalant d'une dispense d'adhésion doivent :

- faire part de leur décision par écrit ;
- fournir les justificatifs et renouveler leur choix lors de chaque échéance annuelle.

c) Ayants droit

Les salariés visés au point *b* de l'article 1^{er} du présent accord peuvent choisir de couvrir leurs ayants droit en souscrivant des garanties complémentaires au régime obligatoire, conformément aux dispositions de l'article 2 du présent accord.

Au titre du présent accord, sont ayants droit :

- le conjoint couvert ou non par la sécurité sociale à titre d'ayant droit du salarié.

Est assimilé au conjoint :

- le concubin ayant un domicile commun avec le salarié (l'adresse déclarée à la sécurité sociale faisant foi) ;
- la personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
- le (les) enfant(s) de moins de 21 ans considéré(s) comme ayant(s) droit par la sécurité sociale au titre de l'assuré, de son conjoint ou assimilé.

Cette limite d'âge est prorogée jusqu'à leur 26^e anniversaire :

- pour les enfants affiliés à la sécurité sociale des étudiants ;
- pour les enfants demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi ;
- pour les enfants en contrat d'apprentissage.

Par exception, aucune limite d'âge n'est fixée pour les enfants titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles.

Article 2

Garanties du régime

Les prestations (nature et niveau) de la complémentaire santé mise en place par le présent accord figurent en annexe.

Il est convenu entre les partenaires sociaux de retenir trois régimes de prestations :

- régime de base (annexe I) ;
- régime amélioré 1 (annexe II) ;
- régime amélioré 2 (annexe III).

Le choix du régime appartient à l'entreprise, dans le respect des dispositions de l'article 3 du présent accord.

Lorsque l'entreprise choisit le régime de base, chaque salarié peut souscrire, pour lui-même et/ou pour ses ayants droits, à une gamme de garanties complémentaires facultatives parmi deux options proposées. L'adhésion, par le choix du salarié, à ces garanties complémentaires est facultative. Son coût, en l'absence de disposition spécifique en entreprise, repose intégralement sur le salarié.

Par ailleurs, le régime complémentaire santé respectant les conditions du contrat responsable, la couverture exclut la prise en charge :

- des dépassements d'honoraires autorisés, à l'exception de ceux visés par l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale ;
- de la majoration du ticket modérateur en cas de non-respect du parcours de soins ;
- de la participation forfaitaire pesant sur l'assuré pour les actes et consultations visés à l'article L. 322-2, II, du code de la sécurité sociale ;
- des franchises médicales applicables sur les médicaments, les actes paramédicaux et les transports sanitaires relevant de l'article L. 322-2, III, du code de la sécurité sociale.

En tout état de cause, aucune exclusion ne peut être opposée à la prise en charge des frais exposés dans le cadre du parcours de soins pour lesquels des obligations minimales de couverture sont fixées à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

Pour les salariés relevant du régime local d'assurance maladie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, le niveau des prestations est ajusté afin de garantir un niveau de couverture complète globale – comprenant le régime de base de la sécurité sociale et le régime conventionnel obligatoire choisi – qui soit identique pour tout salarié couvert au titre du régime.

L'organisme assureur procède aux versements des prestations :

- au vu des décomptes originaux des prestations en nature ;
- grâce à la télétransmission établie avec les caisses primaires d'assurance maladie ;
- sur pièces justificatives des dépenses réelles.

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

Article 3

Identification de l'organisme assureur

Le choix de l'organisme assureur est laissé à la libre appréciation de chaque entreprise, après avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel lorsqu'ils existent, tant lors de la mise en place du régime qu'aux différentes échéances du renouvellement du contrat.

A défaut de choix par l'entreprise d'un organisme assureur à la date d'entrée en application du présent accord visée dans son article 9, il lui appartient de contracter pour une durée minimale

de 5 ans auprès de l'organisme désigné comme assureur du régime complémentaire santé dans ce contexte, à savoir pour les années 2013, 2014, 2015, 2016 et 2017 : CARCEPT Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 174, rue de Charonne, 75128 Paris Cedex 11.

Dans l'hypothèse visée au paragraphe ci-dessus, quel que soit le régime complémentaire santé retenu, les prestations dont il est porteur sont complétées par les services et garanties présentés en annexe IV.

Le choix de l'organisme assureur désigné sera réexaminé par la commission paritaire nationale en charge de la négociation, dans les 6 mois qui précèdent l'expiration de la période de 5 ans rappelée ci-dessus, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

En cas de changement d'organisme assureur, ce changement doit se faire sans rupture temporelle de la couverture des salariés au titre de la complémentaire santé.

Article 4

Obligation de l'organisme assureur

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur :

- l'entreprise employeur est tenue de remettre à chaque salarié, présent dans l'entreprise à la date de mise en œuvre du régime de protection santé ainsi qu'à tout nouvel embauché, une notice d'information sur ledit régime ; cette notice est établie sous la responsabilité de l'organisme assureur ;
- l'organisme assureur est tenu de :
 - garantir la prise en charge de la suite des états pathologiques antérieurs à l'entrée en application du présent accord ;
 - communiquer annuellement à chaque entreprise adhérente les frais de gestion et d'acquisition conformément aux dispositions de l'arrêté du 17 avril 2012 (arrêté précisant les modalités de communication par les organismes de protection sociale complémentaire du montant et de la composition des frais de gestion et d'acquisition affectés aux garanties destinées au remboursement et à l'indemnisation des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident).

En outre, sous réserve de l'évolution de la réglementation sociale et fiscale et des niveaux de remboursement de l'assurance maladie obligatoire, il est demandé à l'organisme assureur identifié en application de l'article 3 du présent accord de garantir pour 5 ans aux entreprises et aux salariés une stabilité tarifaire sur le régime de base (hors options souscrites à titre individuel), quelles que soient les modalités de mise en œuvre retenues par l'organisme assureur.

Article 5

Financement

L'entreprise est tenue de consacrer au financement du dispositif figurant en annexe au présent accord un montant minimal équivalant à 0,5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) par salarié et par mois.

Pour les entreprises dont les salariés dépendent du régime local d'Alsace-Moselle, le montant minimal est de 0,3 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) par salarié et par mois.

La cotisation totale (part patronale et part salariale) au régime de base obligatoire de branche est :

- pour les entreprises dont les salariés dépendent du régime général : a minima de 1 % du PMSS par salarié et par mois ;
- pour les entreprises dont les salariés dépendent du régime local d'Alsace-Moselle : a minima de 0,6 % du PMSS par salarié et par mois.

La cotisation est due, pour chaque salarié bénéficiaire, au terme du 6^e mois civil entier suivant l'embauche. En cas de rupture du contrat de travail (notamment licenciement, démission ou rupture conventionnelle) au cours du mois civil, la totalité des cotisations du mois au cours duquel la rupture est intervenue est due.

Article 6

Cessation des garanties et cas de maintien des droits

En dehors de l'hypothèse visée à l'article 11 du présent accord, l'adhésion prend fin en cas de décès ou de rupture du contrat du salarié (départ en retraite sauf cas de cumul emploi-retraite, démission, licenciement, rupture conventionnelle). La garantie cesse d'être accordée au salarié à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui le lie à l'entreprise relevant du champ d'application du présent accord.

Toutefois, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, peuvent continuer à être couverts :

- les bénéficiaires de la portabilité instituée par l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 modifié, pour la durée du dernier contrat de travail en vigueur dans l'entreprise, appréciée en mois entier dans la limite de 9 mois, avec effet au 1^{er} jour du mois qui suit la rupture du contrat de travail.

Les garanties cessent pour les bénéficiaires de la portabilité :

- en cas de reprise d'une activité professionnelle ;
- dès qu'ils ne peuvent plus justifier du statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- au plus tard au terme de la période de maintien des garanties prévue à l'article 14 de l'ANI ;
- à la date de liquidation de la pension vieillesse ;
- en cas de décès.

La suspension des allocations du régime d'assurance chômage, pour quelque cause que ce soit, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prorogée d'autant ;

- les bénéficiaires du mécanisme de maintien des couvertures santé de l'article 4 de la loi du 31 décembre 1989 dite loi Evin, sous réserve d'en faire la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture du contrat de travail ou le décès.

Pour les anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité pour une durée excédant 6 mois, le point de départ de ce délai de 6 mois est reporté à l'expiration des droits à portabilité. L'adhésion prend alors effet au lendemain de la réception de la demande, sans délai de carence ni questionnaire d'état de santé.

En cas de maintien des droits, à défaut de mécanisme de mutualisation, la cotisation salariale de financement du régime est à la charge de l'ancien salarié et prélevée selon les modalités prévues par le contrat signé entre l'entreprise et l'organisme assureur. En cas de changement d'organisme assureur pour assurer le régime conventionnel obligatoire, les salariés bénéficiaires du dispositif de portabilité sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

En cas de suspension du contrat de travail avec maintien total ou partiel de salaire ou versement d'un complément de salaire à la charge de l'employeur, la couverture est maintenue sous réserve que le salarié s'acquitte de la part salariale de la cotisation. Dans le cas d'une suspension du contrat de travail sans maintien de salaire, la couverture est suspendue sauf si le salarié s'acquitte de l'intégralité de la cotisation (congé sans solde, congé parental d'éducation, congé sabbatique...).

Article 7

Contrats complémentaire santé existant au 1^{er} avril 2013

En application des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les entreprises ayant instauré une couverture obligatoire avant la date d'application du présent accord peuvent choisir de ne pas adhérer à l'organisme assureur désigné sous réserve que toutes les garanties (hormis les actes de prévention) définies dans leurs contrats soient, appréciés risque par risque, de niveau supérieur aux garanties définies dans le présent accord.

Article 8

Commission nationale de suivi de l'accord

Il est institué, dans le cadre de la commission paritaire nationale en charge de la négociation, une commission nationale de suivi de l'accord, composée des parties signataires ou adhérentes au présent accord, étant précisé que le nombre maximal de représentants des organisations syndicales de salariés participant à cette commission est limité à deux par organisation.

Cette commission nationale de suivi est chargée :

- de traiter des éventuelles difficultés d'interprétation et d'application de ses dispositions ;
- d'évaluer plus particulièrement les conditions et les difficultés liées à la transférabilité du droit à la complémentaire santé ;
- de s'assurer du respect des dispositions de l'article 7 du présent accord ;
- de suivre l'évolution de la situation financière des régimes mis en place par l'organisme assureur désigné, ainsi que les frais de gestion ;
- de suivre les évolutions réglementaires et sociales des dispositifs complémentaires santé.

La commission nationale de suivi de l'accord se réunira pour la première fois au plus tard avant la fin du 1^{er} semestre 2013.

Article 9

Entrée en application

Sous réserve des dispositions spéciales de l'article 10, le présent accord entre en application le 1^{er} avril 2013.

Article 10

Abrogation d'un accord

L'accord du 10 juillet 2012 portant création d'une obligation conventionnelle de souscrire un socle minimal de « protection santé » dans les entreprises du transport de déménagement est abrogé dès la signature du présent accord.

Les dispositions du présent accord, notamment celles de l'article 3 relatives à la durée de l'adhésion, s'appliquent de plein droit aux entreprises qui, antérieurement à l'entrée en application du présent accord, ont adhéré au régime de base mutualisé mis en place par l'accord du 10 juillet 2012.

Article 11

Dénonciation et modification

Le présent accord ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles en vigueur.

En cas de dénonciation, l'accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant la durée prévue par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 12

Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 21 novembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UFT ;
UNOSTRA ;
OTRE.

Syndicats de salariés :

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

ANNEXE I

PRESTATIONS				
Régime général	Rappel sécurité sociale ⁽¹⁾	Régime conventionnel base	Régime Option fac. 1 ⁽²⁾	Régime Option fac. 2 ⁽²⁾
Soins courants				
Consultations, visites généralistes	70 % BR	30 % BR	85 % BR	130 % BR
Consultations, visites spécialistes	70 % BR	30 % BR	85 % BR	130 % BR
Actes de chirurgie	70 % BR	30 % BR	85 % BR	130 % BR
Auxiliaires médicaux	60 % BR	40 % BR	40 % BR	130 % BR
Examens, analyses laboratoires	60 % BR	40 % BR	40 % BR	130 % BR
Radiologie	70 % BR	30 % BR	30 % BR	130 % BR
Transport	65 % BR	50 % BR	50 % BR	115 % BR
Pharmacie				
Pharmacie à 65 %	65 % BR	35 % BR	35 % BR	35 % BR
Pharmacie à 30 %	30 % BR	70 % BR	70 % BR	70 % BR
Pharmacie à 15 %	15 % BR	85 % BR	85 % BR	85 % BR
Hospitalisation				
Frais de séjour	80 % BR	20 % BR	105 % BR	180 % BR
Chambre particulière		0,8 % du PMSS par jour	1,20 % du PMSS par jour	2 % du PMSS par jour
Forfait accompagnement (moins de 16 ans)		1 % du PMSS par jour	1,20 % du PMSS par jour	1,40 % du PMSS par jour
Honoraires, actes chirurgicaux	80 % BR	20 % BR	105 % BR	180 % BR
Forfait journalier		100 % FR	100 % FR	100 % FR
Franchise de 18 € pour les actes > 120 €		Prise en charge	Prise en charge	Prise en charge
Forfait naissance ou adoption		–	6 % du PMSS	12 % du PMSS
Optique		Un forfait pour 2 ans pour les adultes, lunettes ou lentilles	Un forfait pour 2 ans pour les adultes, lunettes ou lentilles	Un forfait pour 2 ans pour les adultes, lunettes ou lentilles
Montures	60 % BR	4 % du PMSS	Total de 4,5 % du PMSS	Adulte : 5,5 % du PMSS Enfant : 5 % du PMSS
Verres unifocaux jusqu'à + ou – 6 dioptries	60 % BR	4,2 % du PMSS	5,7 % du PMSS	Adulte : 8,6 % du PMSS Enfant : 5,8 % du PMSS

PRESTATIONS				
Régime général	Rappel sécurité sociale ⁽¹⁾	Régime conventionnel base	Régime Option fac. 1 ⁽²⁾	Régime Option fac. 2 ⁽²⁾
Verres unifocaux > 6 dioptries, multifocaux ou astigmatiques cylindres > 4	60 % BR	5,3 % du PMSS	7,1 % du PMSS	Adulte : 13,2 % du PMSS Enfant : 7,1 % du PMSS
Lentilles acceptées et refusées par la sécurité sociale (sauf régime de base)		6 % du PMSS (lentilles acceptées sécurité sociale uniquement)	7,5 % du PMSS	8,5 % du PMSS
Chirurgie laser myopie (par œil, par an et par bénéficiaire)		–	8 % du PMSS	10 % du PMSS
Dentaire				
Soins	70 % BR	30 % BR	100 % BR	130 % BR
Prothèses remboursables	70 % BR	75 % BR	125 % BR	245 % BR
Prothèses non remboursables	–	–	100 % BRR	220 % BRR
Orthodontie remboursable	100 % BR	50 % BR	120 % BR	120 % BR
Orthodontie non remboursable	–	–	100 % BRR	100 % BRR
Implants (par an et par bénéficiaire)	–	–	–	7 % du PMSS
Divers				
Prothèses orthopédie	60 % BR	40 % BR	85 % BR	105 % BR
Appareil auditif	60 % BR	40 % BR	85 % BR	105 % BR
Cure thermique acceptée par la sécurité sociale : Honoraires Forfait transport et hébergement		–	100 % du TM 7 % du PMSS	100 % du TM 8 % du PMSS
Cure de thalassothérapie : tous les 2 ans, avec une durée minimale de 5 jours continus : Forfait global par bénéficiaire		450 €	600 €	700 €
Ostéopathie (forfait)		80 € par an et par bénéficiaire	130 € par an et par bénéficiaire	170 € par an et par bénéficiaire
Patch anti-tabac	50 € par an et par bénéficiaire	50 € par an et par bénéficiaire	50 € par an et par bénéficiaire	50 € par an et par bénéficiaire
Tiers payant		Oui	Oui	Oui
<div>(1) Niveaux des remboursements de la sécurité sociale au 1^{er} janvier 2012.</div> <div>(2) Y compris régime de base.</div> <div>PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.</div> <div>BR : base de remboursement de la sécurité sociale.</div> <div>BRR : base de remboursement reconstituée.</div> <div>TM : ticket modérateur.</div> <div>Taux de cotisation (part employeur + part salarié) :</div> <div>– régime conventionnel de base : 1 % du PMSS ;</div> <div>– régime option facultative 1 : 1,5 % du PMSS ;</div> <div>– régime option facultative 2 : 2 % du PMSS.</div>				

PRESTATIONS				
Régime local	Rappel sécurité sociale ⁽¹⁾	Régime conventionnel base	Régime Option fac. 1 ⁽²⁾	Régime Option fac. 2 ⁽²⁾
Soins courants				
Consultations, visites généralistes	90 % BR	10 % BR	65 % BR	110 % BR
Consultations, visites spécialistes	90 % BR	10 % BR	65 % BR	110 % BR
Actes de chirurgie	90 % BR	10 % BR	65 % BR	110 % BR
Auxiliaires médicaux	90 % BR	10 % BR	10 % BR	110 % BR
Examens, analyses laboratoires	90 % BR	10 % BR	10 % BR	110 % BR
Radiologie	90 % BR	10 % BR	10 % BR	110 % BR
Transport	90 % BR	25 % BR	25 % BR	90 % BR
Pharmacie				
Pharmacie à 65 %	90 % BR	10 % BR	10 % BR	10 % BR
Pharmacie à 30 %	80 % BR	20 % BR	20 % BR	20 % BR
Pharmacie à 15 %	15 % BR	85 % BR	85 % BR	85 % BR
Hospitalisation				
Frais de séjour	90 % BR	10 % BR	95 % BR	170 % BR
Chambre particulière		0,8 % du PMSS par jour	1,20 % du PMSS par jour	2,0 % du PMSS par jour
Forfait accompagnement (moins de 16 ans)		1 % du PMSS par jour	1,20 % du PMSS par jour	1,40 % du PMSS par jour
Honoraires, actes chirurgicaux	90 % BR	10 % BR	95 % BR	170 % BR
Forfait journalier				
Franchise de 18 € pour les actes > 120 €		Prise en charge	Prise en charge	Prise en charge
Forfait naissance ou adoption		–	6 % du PMSS	12 % du PMSS
Optique		Un forfait pour 2 ans pour les adultes, lunettes ou lentilles	Un forfait pour 2 ans pour les adultes, lunettes ou lentilles	Un forfait pour 2 ans pour les adultes, lunettes ou lentilles
Montures	90 % BR	4 % du PMSS	Total de 4,5 % du PMSS	Adulte : 5,5 % du PMSS Enfant : 5 % du PMSS
Verres unifocaux jusqu'à + ou – 6 dioptries	90 % BR	4,2 % du PMSS	5,7 % du PMSS	Adulte : 8,6 % du PMSS Enfant : 5,8 % du PMSS
Verres unifocaux > 6 dioptries, multifocaux ou astigmatiques cylindres > 4		5,3 % du PMSS	7,1 % du PMSS	Adulte : 13,2 % du PMSS Enfant : 7,1 % du PMSS

PRESTATIONS				
Régime local	Rappel sécurité sociale ⁽¹⁾	Régime conventionnel base	Régime Option fac. 1 ⁽²⁾	Régime Option fac. 2 ⁽²⁾
Lentilles acceptées et refusées par la sécurité sociale (sauf régime de base)	90 % BR	6 % du PMSS (lentilles acceptées uniquement)	7,5 % du PMSS	8,5 % du PMSS
Chirurgie laser myopie (par œil, par an et par bénéficiaire)			8 % du PMSS	10 % du PMSS
Dentaire				
Soins	90 % BR	10 % BR	80 % BR	110 % BR
Prothèses remboursables	90 % BR	55 % BR	105 % BR	225 % BR
Prothèses non remboursables	–	–	100 % BRR	220 % BRR
Orthodontie remboursable	100 % BR	50 % BR	120 % BR	120 % BR
Orthodontie non remboursable	–	–	100 % BRR	100 % BRR
Implants (par an et par bénéficiaire)	–	–	–	7 % du PMSS
Divers				
Prothèses orthopédie	90 % BR	10 % BR	55 % BR	75 % BR
Appareil auditif	90 % BR	10 % BR	55 % BR	75 % BR
Cure thermique acceptée par la sécurité sociale :				
Honoraires		–	100 % du TM	100 % du TM
Forfait transport et hébergement		–	7 % du PMSS	8 % du PMSS
Cure de thalassothérapie : tous les 2 ans, avec une durée minimale de 5 jours continus :				
Forfait global par bénéficiaire		450 €	600 €	700 €
Ostéopathie (forfait)		80 € par an et par bénéficiaire	130 € par an et par bénéficiaire	170 € par an et par bénéficiaire
Patch anti-tabac	50 € par an et par bénéficiaire	50 € par an et par bénéficiaire	50 € par an et par bénéficiaire	50 € par an et par bénéficiaire
Tiers payant		Oui	Oui	Oui
<p>(1) Niveaux des remboursements de la sécurité sociale au 1^{er} janvier 2012.</p> <p>(2) Y compris régime de base.</p> <p>PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.</p> <p>BR : base de remboursement de la sécurité sociale.</p> <p>BRR : base de remboursement reconstituée.</p> <p>TM : ticket modérateur.</p> <p>Taux de cotisation (part employeur + part salarié) :</p> <p>– régime conventionnel de base : 0,60 % du PMSS ;</p> <p>– régime option facultative 1 : 0,90 % du PMSS ;</p> <p>– régime option facultative 2 : 1,20 % du PMSS.</p>				

ANNEXE II

RÉGIME GÉNÉRAL	RAPPEL sécurité sociale ⁽¹⁾	RÉGIME 1 amélioré ⁽²⁾
Soins courants		
Consultations, visites généralistes	70 % BR	95 % BR
Consultations, visites spécialistes	70 % BR	90 % BR
Actes de chirurgie	70 % BR	90 % BR
Auxiliaires médicaux	60 % BR	40 % BR
Examens, analyses laboratoires	60 % BR	40 % BR
Radiologie	70 % BR	30 % BR
Transport	65 % BR	65 % BR
Pharmacie		
Pharmacie à 65 %	65 % BR	35 % BR
Pharmacie à 30 %	30 % BR	70 % BR
Pharmacie à 15 %	15 % BR	85 % BR
Hospitalisation		
Frais de séjour	80 % BR	110 % BR
Chambre particulière		1,5 % du PMSS par jour
Forfait accompagnement (moins de 16 ans)		1,5 % du PMSS par jour
Honoraires, actes chirurgicaux	80 % BR	110 % BR
Forfait journalier		100 % FR
Franchise de 18 € pour les actes > 120 €		Prise en charge
Forfait naissance ou adoption		6 % du PMSS
Optique		Un forfait pour 2 ans pour les adultes, lunettes ou lentilles
Montures	60 % BR	Total de 5 % du PMSS
Verres unifocaux jusqu'à + ou – 6 dioptries	60 % BR	6,6 % du PMSS
Verres unifocaux > 6 dioptries, multifocaux ou astigmatiques cylindres > 4		8 % du PMSS
Lentilles acceptées et refusées par la sécurité sociale	60 % BR	9 % du PMSS
Chirurgie laser myopie (par œil, par an et par bénéficiaire)		8 % du PMSS
Dentaire		
Soins	70 % BR	100 % BR
Prothèses remboursables	70 % BR	145 % BR
Prothèses non remboursables	–	100 % BRR
Orthodontie remboursable	100 % BR	120 % BR

RÉGIME GÉNÉRAL	RAPPEL sécurité sociale ⁽¹⁾	RÉGIME 1 amélioré ⁽²⁾
Orthodontie non remboursable	–	100 % BRR
Implants (par an et par bénéficiaire)	–	–
Divers		
Prothèses orthopédie	60 % BR	95 % BR
Appareil auditif	60 % BR	90 % BR
Cure thermique acceptée par la sécurité sociale : Honoraires Forfait transport et hébergement		100 % du TM 7 % du PMSS
Cure de thalassothérapie : tous les 2 ans, avec une durée mini- male de 5 jours continus : Forfait global par bénéficiaire Ostéopathie (forfait)		650 € 130 € par an et par bénéficiaire
Patch anti-tabac	50 € par an et par bénéficiaire	50 € par an et par bénéficiaire
Tiers payant		Oui
<p>(1) Niveaux de remboursements de la sécurité sociale au 1^{er} janvier 2012. (2) Y compris régime de base. PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale. BR : base de remboursement de la sécurité sociale. BRR : base de remboursement reconstituée. TM : ticket modérateur. Taux de cotisation (part employeur + part salarié) : régime 1 amélioré : 1,5 % du PMSS.</p>		

RÉGIME LOCAL	RAPPEL sécurité sociale ⁽¹⁾	RÉGIME 1 amélioré ⁽²⁾
Soins courants		
Consultations, visites généralistes	90 % BR	75 % BR
Consultations, visites spécialistes	90 % BR	70 % BR
Actes de chirurgie	90 % BR	70 % BR
Auxiliaires médicaux	90 % BR	10 % BR
Examens, analyses laboratoires	90 % BR	10 % BR
Radiologie	90 % BR	10 % BR
Transport	90 % BR	40 % BR
Pharmacie		
Pharmacie à 65 %	90 % BR	10 % BR
Pharmacie à 30 %	80 % BR	20 % BR
Pharmacie à 15 %	15 % BR	85 % BR
Hospitalisation		
Frais de séjour	90 % BR	100 % BR
Chambre particulière		1,5 % du PMSS par jour

RÉGIME LOCAL	RAPPEL sécurité sociale ⁽¹⁾	RÉGIME 1 amélioré ⁽²⁾
Forfait accompagnement (moins de 16 ans)		1,5 % du PMSS par jour
Honoraires, actes chirurgicaux	90 % BR	100 % BR
Forfait journalier		Prise en charge
Franchise de 18 € pour les actes > 120 €		6 % du PMSS
Forfait naissance ou adoption		
Optique		Un forfait pour 2 ans pour les adultes, lunettes ou lentilles
Montures	90 % BR	Total de 5 % du PMSS
Verres unifocaux jusqu'à + ou – 6 dioptries	90 % BR	6,6 % du PMSS
Verres unifocaux > 6 dioptries, multifocaux ou astigmatés cylindres > 4		8 % du PMSS
Lentilles acceptées et refusées par la sécurité sociale	90 % BR	9 % du PMSS
Chirurgie laser myopie (par œil, par an et par bénéficiaire)		8 % du PMSS
Dentaire		
Soins	90 % BR	80 % BR
Prothèses remboursables	90 % BR	125 % BR
Prothèses non remboursables	–	100 % BRR
Orthodontie remboursable	100 % BR	120 % BR
Orthodontie non remboursable	–	100 % BRR
Implants (par an et par bénéficiaire)	–	–
Divers		
Prothèses orthopédie	90 % BR	65 % BR
Appareil auditif	90 % BR	60 % BR
Cure thermique acceptée par la sécurité sociale : Honoraires		100 % du TM
Forfait transport et hébergement		7 % du PMSS
Cure de thalassothérapie : tous les 2 ans, avec une durée minimale de 5 jours continus : Forfait global par bénéficiaire		650 €
Ostéopathie (forfait)		130 € par an et par bénéficiaire
Patch anti-tabac	50 € par an et par bénéficiaire	50 € par an et par bénéficiaire
Tiers payant		Oui
<p>(1) Niveaux de remboursements de la sécurité sociale au 1^{er} janvier 2012. (2) Y compris régime de base. PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale. BR : base de remboursement de la sécurité sociale. BRR : base de remboursement reconstituée. TM : ticket modérateur. Taux de cotisation (part employeur + part salarié) : – régime 1 amélioré : 0,9 % du PMSS.</p>		

ANNEXE III

RÉGIME GÉNÉRAL	RAPPEL sécurité sociale ⁽¹⁾	RÉGIME 2 amélioré ⁽²⁾
Soins courants		
Consultations, visites généralistes	70 % BR	150 % BR
Consultations, visites spécialistes	70 % BR	150 % BR
Actes de chirurgie	70 % BR	150 % BR
Auxiliaires médicaux	60 % BR	150 % BR
Examens, analyses laboratoires	60 % BR	150 % BR
Radiologie	70 % BR	150 % BR
Transport	65 % BR	125 % BR
Pharmacie		
Pharmacie à 65 %	65 % BR	35 % BR
Pharmacie à 30 %	30 % BR	70 % BR
Pharmacie à 15 %	15 % BR	85 % BR
Hospitalisation		
Frais de séjour	80 % BR	200 % BR
Chambre particulière		2,5 % du PMSS par jour
Forfait accompagnement (moins de 16 ans)		2 % du PMSS par jour
Honoraires, actes chirurgicaux	80 % BR	200 % BR
Forfait journalier		100 % FR
Franchise de 18 € pour les actes > 120 €		Prise en charge
Forfait naissance ou adoption		12 % du PMSS
Optique		Un forfait pour 2 ans pour les adultes, lunettes ou lentilles
Montures	60 % BR	Adulte : 6 % du PMSS Enfant : 5,3 %, du PMSS
Verres unifocaux jusqu'à + ou - 6 dioptries	60 % BR	Adulte : 9 % du PMSS Enfant : 6 % du PMSS
Verres unifocaux > 6 dioptries, multifocaux ou astigmatiques cylindres > 4		Adulte : 14,5 % du PMSS Enfant : 7,5 % du PMSS
Lentilles acceptées et refusées par la sécurité sociale		10 % du PMSS
Chirurgie laser myopie (par œil, par an et par bénéficiaire)		10 % du PMSS
Dentaire		
Soins	70 % BR	130 % BR
Prothèses remboursables	–	245 % BR

RÉGIME GÉNÉRAL	RAPPEL sécurité sociale ⁽¹⁾	RÉGIME 2 amélioré ⁽²⁾
Prothèses non remboursables	100 % BR	220 % BRR
Orthodontie remboursable	–	120 % BR
Orthodontie non remboursable	–	100 % BRR
Implants (par an et par bénéficiaire)		8 % du PMSS
Divers		
Prothèses orthopédie	60 % BR	115 % BR
Appareil auditif		105 % BR
Cure thermique acceptée par la sécurité sociale :		
Honoraires		100 % du TM
Forfait transport et hébergement		8 % du PMSS
Cure de thalassothérapie : tous les 2 ans, avec une durée mini- male de 5 jours continus		
Forfait global par bénéficiaire		750 €
Ostéopathie (forfait)	50 € par an et par bénéficiaire	170 € par an et par bénéficiaire
Patch anti-tabac		50 € par an et par bénéficiaire
Tiers payant	Oui	Oui
<p>(1) Niveaux de remboursements de la sécurité sociale au 1^{er} janvier 2012. (2) Y compris régime de base. PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale. BR : base de remboursement de la sécurité sociale. BRR : base de remboursement reconstituée. TM : ticket modérateur. Taux de cotisation (part employeur + part salarié) : – régime 2 amélioré : 2 % du PMSS.</p>		

RÉGIME LOCAL	RAPPEL sécurité sociale ⁽¹⁾	RÉGIME 2 amélioré ⁽²⁾
Soins courants		
Consultations, visites généralistes	90 % BR	130 % BR
Consultations, visites spécialistes	90 % BR	130 % BR
Actes de chirurgie	90 % BR	130 % BR
Auxiliaires médicaux	90 % BR	130 % BR
Examens, analyses laboratoires	90 % BR	130 % BR
Radiologie	90 % BR	130 % BR
Transport	90 % BR	100 % BR
Pharmacie		
Pharmacie à 65 %	90 % BR	10 % BR
Pharmacie à 30 %	80 % BR	20 % BR
Pharmacie à 15 %	15 % BR	85 % BR
Hospitalisation		
Frais de séjour	90 % BR	190 % BR
Chambre particulière		2,5 % du PMSS par jour
Forfait accompagnement (moins de 16 ans)		2 % du PMSS par jour
Honoraires, actes chirurgicaux	90 % BR	190 % BR
Forfait journalier		
Franchise de 18 € pour les actes > 120 €		Prise en charge
Forfait naissance ou adoption		12 % du PMSS
Optique		
		Un forfait pour 2 ans pour les adultes, lunettes ou lentilles
Montures	90 % BR	Adulte : 6 % du PMSS Enfant : 5,30 % du PMSS
Verres unifocaux jusqu'à + ou - 6 dioptries	90 % BR	Adulte : 9 % du PMSS Enfant : 6 % du PMSS
Verres unifocaux > 6 dioptries, multifocaux ou astigmatiques cylindres > 4		Adulte : 14,5 % du PMSS Enfant : 7,5 % du PMSS
Lentilles acceptées et refusées par la sécurité sociale	90 % BR	10 % du PMSS
Chirurgie laser myopie (par œil, par an et par bénéficiaire)		10 % du PMSS
Dentaire		
Soins	90 % BR	110 % BR
Prothèses remboursables	90 % BR	235 % BR
Prothèses non remboursables	–	230 % BRR
Orthodontie remboursable	100 % BR	120 % BR
Orthodontie non remboursable	–	100 % BRR
Implants (par an et par bénéficiaire)	–	8 % du PMSS

RÉGIME LOCAL	RAPPEL sécurité sociale ⁽¹⁾	RÉGIME 2 amélioré ⁽²⁾
Divers		
Prothèses orthopédie	90 % BR	85 % BR
Appareil auditif	90 % BR	75 % BR
Cure thermique acceptée par la sécurité sociale : Honoraires Forfait transport et hébergement		100 % du TM 8 % du PMSS
Cure de thalassothérapie : tous les 2 ans, avec une durée mini- male de 5 jours continus : Forfait global par bénéficiaire		750 €
Ostéopathie (forfait)		170 € par an et par bénéficiaire
Patch anti-tabac	50 € par an et par bénéficiaire	50 € par an et par bénéficiaire
Tiers payant		Oui
<p>(1) Niveaux de remboursements de la sécurité sociale au 1^{er} janvier 2012. (2) Y compris régime de base. PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale. BR : base de remboursement de la sécurité sociale. BRR : base de remboursement reconstituée. TM : ticket modérateur. Taux de cotisation (part employeur + part salarié) : – régime 2 amélioré : 1,2 % du PMSS.</p>		

ANNEXE IV

SERVICES ET GARANTIES COMPLÉMENTAIRES

Maintien des garanties au profit des veufs/veuves et orphelins pendant une période de 6 mois sans versement de cotisations.

Services destinés à faciliter la mise en œuvre des garanties optiques et dentaires.

Service d'assistance pour alléger le quotidien des assurés confrontés à des aléas de sécurité.

Service de mise en relation et d'innovations qui facilitent la vie des conducteurs et des professionnels de la route.

Communication par téléphone, durant les jours ouvrables (hors jours fériés) :

- de coordonnées de kinésithérapeutes et d'ostéopathes proches du lieu de demande en France ;
- de coordonnées et d'informations concernant des centres de thalassothérapie en France.

En cas d'incapacité temporaire de travail supérieure à 1 mois, consécutive à un accident, accompagnement pour une rééducation fonctionnelle (précédée d'un bilan) par un coach sportif diplômé d'Etat (limité à 12 heures, une fois par an).

Proposition d'un régime « d'accueil » individuel et facultatif, destiné aux salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise et souhaitant bénéficier d'une couverture santé, à l'exception des personnels embauchés sous CDD d'usage « journaliers » tel que ce contrat est défini dans l'accord du 22 septembre 2005.

Brochure n° 3085

Convention collective nationale

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

AVENANT N° 17 DU 26 NOVEMBRE 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX ET AUX PRIMES DE RISQUES

NOR : ASET1350042M

Entre :

L'OTRE,

D'une part, et

La FGT CFTC ;

La FGTE CFDT ;

L'UNCP FO ;

Le SNATT CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les dispositions de l'accord national professionnel relatif aux conditions d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs en date du 5 mars 1991, modifiées par les avenants n°s 1 à 16, ce dernier en date du 23 décembre 2009, sont à nouveau modifiées comme suit.

Article 1^{er}

Revalorisation des salaires

Les salaires de l'annexe III, créée par l'avenant n° 16 du 23 décembre 2009, sont revalorisés conformément au tableau annexé au présent avenant.

Article 2

Revalorisation des primes de risques

Les primes de risques de l'annexe III, créée par l'avenant n° 16 du 23 décembre 2009, sont revalorisées conformément au tableau annexé au présent avenant.

Article 3

Echanges entre les parties

Il est pris l'engagement d'échanger, dans le cadre des discussions salariales pour l'année 2014 devant débuter en fin d'année 2013, les points suivants :

- la reconnaissance du caractère potentiellement dangereux des métiers des salariés occupant un emploi relevant des filières traitement de fonds et valeurs, chambre forte et exploitation ;
- une meilleure reconnaissance de l'ancienneté, visant une harmonisation des modes de calcul.

Article 4

Entrée en application

Le présent avenant entre en application à compter de sa signature.

Article 5

Dépôt et publicité

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 26 novembre 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE III

À L'ACCORD NATIONAL PROFESSIONNEL DU 5 MARS 1991

Salaires et primes

a) Tableau des salaires minimaux professionnels garantis (à l'embauche, pour 35 heures hebdomadaires ou 151,67 heures mensuelles).

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMAL PROFESSIONNEL GARANTI			
	Au 1 ^{er} décembre 2012	Au 1 ^{er} avril 2013	Au 1 ^{er} juin 2013	Au 1 ^{er} octobre 2013
130 CF	1 468	1 516	1 564	1 596
140 CF	1 545	1 574	1 603	1 636
150 CF	1 654	1 685	1 715	1 752
110	1 410	1 432	1 454	1 483
115	1437	1 461	1 485	1 515
120	1 474	1 522	1 570	1 602
125	1 526	1 586	1 647	1 682
130	1 546	1 618	1 690	1 726
140	1 572	1 610	1 647	1 682
145	1 689	1 754	1 818	1 858
150	1827	1 963	2 099	2 147
160	1874	2 013	2 152	2 202

b) Montants de la prime de risques pour 35 heures hebdomadaires ou 151,67 heures mensuelles.

Convoyeurs de fonds

(En euros.)

MONTANT ANNUEL BRUT au titre de l'année 2014	MONTANT MENSUEL BRUT à compter du 1 ^{er} janvier 2014
2 940	245

Personnels chargés de l'alimentation des distributeurs de billets

(En euros.)

MONTANT ANNUEL BRUT au titre de l'année 2014	MONTANT MENSUEL BRUT à compter du 1 ^{er} janvier 2014
1 980	165

Brochure n° 3212

Accords nationaux
ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE
(Personnel intérimaire)
(Personnel permanent)

ACCORD DU 21 SEPTEMBRE 2012
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
TOUT AU LONG DE LA VIE
NOR : ASET1350018M

PRÉAMBULE

Depuis plus de 25 ans les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire ont construit une politique de formation professionnelle qui a permis aux salariés intérimaires et permanents de bénéficier de dispositifs de formation professionnelle innovants.

A la faveur de l'adoption de la loi du 24 novembre 2009, le PRISME et les organisations syndicales de salariés ont entrepris d'ouvrir un nouveau cycle de réflexion. En effet, si l'accord national interprofessionnel (ANI) du 5 octobre 2009, qui a présidé à l'adoption de la loi de 2009, prévoyait un soutien aux publics les plus fragiles, notamment à ceux (salariés et demandeurs d'emploi) qui alternent fréquemment des périodes de travail et des périodes de chômage, la loi de 2009 repose sur un principe d'universalité, d'égal accès à la formation qui ne permet pas la prise en compte de la spécificité de certains publics tels que les salariés de la branche du travail temporaire.

Aussi, dans le cadre d'un dialogue social permanent, le PRISME et les organisations syndicales de salariés se sont attachés, par la refonte dans un accord unique de l'ensemble des accords de branche relatifs à la formation, à rendre plus accessible la connaissance de l'ensemble des dispositifs légaux et conventionnels de formation professionnelle tout au long de la vie afin de favoriser les conditions d'une sécurisation des parcours et contribuer au renforcement de la compétitivité des entreprises.

Les parties signataires du présent accord se sont donc entendues sur les objectifs suivants :

- développer la professionnalisation pour l'insertion professionnelle sur le marché du travail par l'adaptation des dispositifs de droit commun, la création des dispositifs spécifiques, et la mobilisation des dispositifs déployés pour les publics spécifiques que sont les demandeurs d'emploi, les personnes en situation de handicap et celles en situation d'illettrisme ;
- favoriser l'évolution et le maintien dans l'emploi par la qualification et la requalification des salariés tout au long de leur vie professionnelle, notamment par l'organisation d'un mécanisme de portabilité conventionnelle du droit individuel à la formation des salariés intérimaires et la valorisation de la démarche d'acquisition de certificats de qualification professionnelle inter-branches (CQPI) ;
- permettre l'accès à l'information et à l'orientation tout au long de la vie professionnelle, garantes d'une juste appréciation par le salarié de ses perspectives d'évolution ;

- accompagner la branche par une mobilisation efficiente des dispositifs et une veille prospective qui passe par une confiance accrue dans la gouvernance paritaire : consolidation du rôle de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE), renouvellement de la confiance accordée à l'OPCA de branche, le FAF-TT, et affirmation d'une gestion paritaire de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

TITRE I^{ER}

DÉVELOPPER LA PROFESSIONNALISATION POUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES, DES SENIORS ET DES DEMANDEURS D'EMPLOI SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

CHAPITRE I^{ER}

INSÉRER PAR L'ADAPTATION DES DISPOSITIFS DE DROIT COMMUN

Section 1

Contrat de professionnalisation

Article 1^{er}

Objectifs et principes du contrat de professionnalisation

Article 1.1

Objectif du contrat de professionnalisation

Tout contrat de professionnalisation doit permettre l'acquisition d'une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail :

- soit un diplôme ou titre à finalité professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- soit une qualification professionnelle reconnue :
 - dans les accords collectifs, relatifs à la classification, de branche ou d'entreprise conclus dans la branche de travail temporaire, si le salarié considéré est permanent ;
 - dans les accords de branche ou conventions collectives de branche, ou en l'absence, dans un accord ou une convention d'entreprise, applicables dans la ou les entreprises utilisatrices dans la ou lesquelles sont réalisées les périodes d'emploi, si le salarié considéré est intérimaire ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranches :
 - validé par la commission nationale pour l'emploi de la branche du travail temporaire ;
 - et/ou validé par la commission nationale pour l'emploi de la branche à laquelle appartient la ou les entreprises utilisatrices dans la ou lesquelles sont réalisées les périodes d'emploi ;
- sa finalité étant de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Article 1.2

Formes et renouvellement du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation permanent prend la forme d'un contrat à durée indéterminée (CDI) ou d'un contrat à durée déterminée (CDD).

Le contrat de professionnalisation intérimaire se compose d'un ou des contrats de mission formation pour les périodes de formation et d'un ou plusieurs contrats de mission pour les périodes d'emploi, en application de l'article 2.2 du présent accord.

Le contrat de professionnalisation peut être renouvelé si le bénéficiaire ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire, ou n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause :

- d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie ;

- ou de maternité ;
- ou de maladie ;
- ou d'accident du travail ou maladie professionnelle ;
- ou de défaillance de l'organisme de formation.

Article 1.3

Contenu du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation se compose :

- d'actions de professionnalisation.

Comme énoncé dans l'article L. 6325-13 du code du travail, les actions de professionnalisation se composent d'actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement. Ces actions sont réalisées par un organisme de formation externe ou par l'entreprise lorsqu'elle dispose d'un service de formation interne répondant aux critères fixés par l'OPCA de branche.

Les actions de professionnalisation intérimaires comportent seulement des actions de formation réalisées uniquement par un organisme de formation externe à l'entreprise ;

- d'actions d'application en entreprise appelées « périodes d'emploi ».

Article 2

Spécificités des contrats de professionnalisation intérimaire

Article 2.1

Actions de professionnalisation intérimaires

a) Bilan

Avant ou au démarrage du contrat de professionnalisation, un bilan peut, en tant que de besoin, être réalisé par un organisme externe.

Ces heures s'ajoutent à la durée des enseignements généraux, professionnels et technologiques prévus au contrat de professionnalisation. Elles donnent lieu à une prise en charge financière par l'OPCA de branche sur la base d'un forfait horaire et dans les limites définies par l'OPCA sur proposition de la CPNE.

b) Actions de formation pratique en entreprise utilisatrice

L'action de professionnalisation peut comporter une formation pratique en entreprise utilisatrice dans la limite de 70 heures. Cette formation pratique doit permettre l'application des acquis de la formation externe par une mise en situation et favoriser l'acquisition de compétences.

Pour la période de formation pratique, l'entreprise utilisatrice est signataire de la convention passée avec l'organisme de formation externe assurant les enseignements généraux, professionnels et technologiques prévus au contrat de professionnalisation.

Les heures de formation pratique en entreprise utilisatrice, s'ajoutent à la durée de la formation en organisme de formation externe. Elles peuvent donner lieu à une prise en charge financière par l'OPCA de branche sur la base d'un forfait horaire défini par l'OPCA sur proposition de la CPNE.

Article 2.2

Articulation entre la formation et les missions

Le contrat de professionnalisation intérimaire repose sur les principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;

- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle et l'exercice d'une ou plusieurs missions dont les activités sont en lien avec les objectifs du contrat de professionnalisation et la ou les qualifications visées ;
- pendant les périodes d'emploi dans la ou les entreprises utilisatrices la qualification professionnelle correspondant à l'emploi occupé doit obligatoirement être mentionnée au contrat de mission. Cette qualification peut être différente de la qualification professionnelle pour laquelle le contrat de professionnalisation a été conclu mais doit être en cohérence avec la qualification visée.

Compte tenu de la relation triangulaire existante dans le cas d'un contrat de professionnalisation intérimaire, l'entreprise de travail temporaire doit conclure différents contrats :

- un contrat de professionnalisation avec le salarié intérimaire qui couvre l'intégralité des périodes de formation et des périodes de mission. Ce contrat est conclu dans le cadre de l'article L. 6325-23 du code du travail. Le contrat de professionnalisation peut comporter une période d'essai pouvant aller jusqu'à 1 mois ;
- un ou des contrats de mise à disposition avec la ou les entreprises utilisatrices dans laquelle ou lesquelles sont réalisées les missions. Pendant ces missions, les cas de recours prévus sont définis aux articles L. 1251-6 et L. 1251-7 du code du travail. Toutes les périodes de mission sont précisées au contrat si elles ne sont pas continues ;
- un ou des contrats de mission avec le salarié intérimaire correspondant au(x) contrat(s) de mise à disposition ;
- un ou des contrats de mission-formation avec le salarié intérimaire correspondant aux périodes de formation.

Pendant la durée du contrat, l'employeur s'engage à fournir une ou des missions au salarié intérimaire en relation avec l'objectif de professionnalisation visé au contrat, conformément aux dispositions de l'article L. 1251-26 du code du travail.

Le salarié intérimaire s'engage à travailler pour le compte de l'entreprise de travail temporaire dans une ou des entreprises utilisatrices, à suivre la formation prévue au contrat et à se présenter aux évaluations et aux épreuves de validation. Ces engagements figurent au contrat de professionnalisation.

Article 2.3

Fonction tutorale

Pour chaque salarié intérimaire titulaire d'un contrat de professionnalisation, l'entreprise de travail temporaire désigne un tuteur parmi les salariés permanents. Chaque tuteur peut suivre 10 salariés intérimaires au plus.

Le tuteur de l'entreprise de travail temporaire a notamment pour rôle :

- d'aider, d'informer et de guider le salarié intérimaire pendant toute la durée du contrat ;
- de veiller au respect du planning des formations ;
- de s'assurer que le salarié intérimaire se présente aux épreuves qui permettent la délivrance de la certification prévue au contrat ;
- d'assurer la liaison avec le ou les organismes de formation et le ou les tuteurs de l'entreprise utilisatrice ;
- de veiller à la bonne adéquation entre les fonctions exercées et les objectifs de qualification recherchés.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié permanent doit avoir bénéficié au préalable d'une préparation et si nécessaire d'une formation spécifique. L'entreprise prend les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail nécessaires à l'accomplissement de la mission du tuteur.

Les entreprises de travail temporaire sont incitées à proposer, tout particulièrement aux salariés permanents en fin de carrière professionnelle, de mettre à profit leur expérience en exerçant la fonction de tuteur.

La fonction tutorale ne pourra être prise en charge par l'OPCA de branche que dans le cas où la formation du tuteur a été effectuée.

Conformément aux dispositions réglementaires applicables, un tuteur est désigné dans l'entreprise utilisatrice pour chaque salarié intérimaire titulaire d'un contrat de professionnalisation. Il est rappelé que conformément aux dispositions réglementaires en vigueur le tuteur de l'entreprise utilisatrice ne peut suivre que 3 salariés.

En outre, les parties signataires rappellent qu'un accord portant mise en œuvre du tutorat intérimaire daté du 13 juin 2012 autorise la désignation d'un salarié intérimaire en qualité de tuteur dans l'entreprise utilisatrice dans le cadre d'un contrat de professionnalisation.

Article 2.4

Mise en place du contrat de professionnalisation

Lors de la conclusion du contrat de professionnalisation, l'employeur détermine avec le salarié intérimaire, au cours d'un entretien auquel participe le tuteur de l'entreprise de travail temporaire et en liaison avec l'organisme formation, les objectifs, le programme ainsi que les conditions d'évaluation et de validation de la formation.

Avant l'exécution du contrat, le tuteur de l'entreprise de travail temporaire fait le point sur les acquis préprofessionnels et professionnels du salarié avec le salarié intérimaire et l'organisme de formation.

Le tuteur de l'entreprise de travail temporaire et celui de la ou des entreprises utilisatrices (salarié permanent ou salarié intérimaire dans l'entreprise utilisatrice en vertu de l'accord du 13 juin 2012) ainsi que l'organisme de formation se rencontrent, au démarrage du contrat, pour que chacun ait une vision claire et précise de son rôle, du contenu de la formation et du calendrier de sa réalisation.

Il appartient au tuteur désigné par l'entreprise de travail temporaire et à l'organisme de formation de s'assurer périodiquement que les enseignements reçus et les activités exercées par le salarié intérimaire se déroulent dans les conditions prévues par le contrat de professionnalisation.

Article 3

Rémunération du salarié

Article 3.1

Rémunération des périodes de formation

Les parties signataires conviennent de fixer la rémunération des salariés de moins de 21 ans au même niveau que la rémunération des salariés âgés de moins de 26 ans, soit :

- une rémunération égale à 70 % du Smic ;
- ou une rémunération majorée de 10 points, qui ne peut donc être inférieure à 80 % du Smic, lorsque le salarié est titulaire d'un bac professionnel ou titre équivalent.

Les titulaires du contrat de professionnalisation âgés de 26 ans et plus perçoivent pendant l'action de professionnalisation une rémunération au moins égale à 85 % du minimum conventionnel correspondant au niveau de l'emploi visé et sans être inférieure au Smic.

Article 3.2

Rémunération des périodes d'emploi

Pour les salariés permanents, les règles de rémunération des périodes d'emploi sont identiques à celles des périodes de formation.

Pour les salariés intérimaires, les règles de rémunération doivent respecter les principes suivants :

- en application de l'article L. 1251-18 du code du travail, le salarié perçoit une rémunération afférant à l'emploi occupé et l'indemnité de fin de mission correspondante ;
- sur l'ensemble de la période couverte par le contrat de professionnalisation, le salarié ne peut percevoir, en fonction de son âge et de la durée de son contrat, une rémunération totale inférieure à 70 % du salaire de référence moyen correspondant aux périodes de mission. A la fin du contrat de professionnalisation l'entreprise de travail temporaire doit s'assurer du respect de ces dispositions ;
- en tout état de cause, la rémunération mensuelle allouée au salarié intérimaire ne peut être inférieure aux minima définis pour les périodes de formation.

Le contrat de professionnalisation peut comporter une période de suspension, correspondant à une période de fermeture de l'entreprise utilisatrice, sans que celle-ci ait pour conséquence que la durée effective du contrat soit inférieure à 6 mois. Dans ce cas, l'entreprise de travail temporaire s'engage à rechercher une ou des missions qui couvrent la période : le salarié concerné étant prioritaire sur les missions disponibles. Sur sa demande, elle peut verser au salarié intérimaire l'indemnité compensatrice de congés payés correspondant aux droits acquis par le salarié.

Article 4

Contrat de professionnalisation de 6 à 12 mois

Lorsque le contrat de professionnalisation est à durée déterminée ou lorsqu'il s'agit d'un contrat de professionnalisation intérimaire, ce contrat est conclu pour une durée de 6 à 12 mois.

Ces dispositions régissent également le recrutement d'un salarié dans le cadre d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée dont l'action de professionnalisation de 6 et 12 mois se situe obligatoirement au début du contrat.

a) Publics concernés

Comme énoncé à l'article L. 6325-1 du code du travail, un contrat de professionnalisation peut être proposé lors de l'embauche :

- aux jeunes de moins de 26 ans avec une qualification insuffisante ou qui veulent compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 (CUI) ;
- dans les DOM, aux bénéficiaires du RMI et de l'allocation parent isolé.

Ce contrat peut être mis en œuvre pour tout type de validation.

b) Durée des actions de formation

Les actions de formation prévues au contrat de professionnalisation sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat sans pouvoir être inférieures à 150 heures.

Toutefois, conformément à l'article L. 6325-14 du code du travail, ces actions de formation peuvent être portées jusqu'à 50 % de la durée totale du contrat, lorsque l'action de formation est destinée :

- à l'obtention d'un diplôme ou un titre professionnel enregistré au répertoire national des certifications professionnelles ;
- aux demandeurs d'emploi :
 - ayant 20 ans d'activité professionnelle ;
 - ou plus de 45 ans sans qualification reconnue ou dont la qualification ne leur permet plus d'accéder à un emploi ;
 - ou titulaires d'un titre ou d'un diplôme qui n'offre pas de débouchés sur le bassin d'emploi.

Article 5

Contrat de professionnalisation d'une durée supérieure à 12 mois

Lorsque le contrat de professionnalisation est à durée déterminée ou lorsqu'il s'agit d'un contrat de professionnalisation intérimaire, ce contrat peut être conclu pour une durée supérieure à 12 mois dans la limite de 24 mois.

Ces dispositions régissent également le recrutement d'un salarié dans le cadre d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée dont l'action de professionnalisation se situe obligatoirement au début du contrat, d'une durée supérieure de 12 mois dans la limite de 24 mois.

a) Publics concernés

En application de l'article L. 6325-12 du code du travail, la durée du contrat de professionnalisation peut être supérieure à 12 mois dans la limite de 24 mois pour les publics suivants :

- les publics définis aux articles L. 6325-11 et L. 6325-1-1 du code du travail ;
- les demandeurs d'emploi :
 - n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
 - ou titulaires d'un titre ou d'un diplôme qui n'offre pas de débouchés sur le bassin d'emploi ;
- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi tels que prévus à l'article L. 5212-13 du code du travail dont les travailleurs handicapés ;
- les personnes ayant interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendants en situation de dépendance ;
- les personnes reconnus inaptes, par le médecin du travail, à occuper un emploi correspondant à leur qualification antérieure ;
- les personnes de plus de 45 ans sans qualification reconnue ou dont la qualification ne leur permet plus d'accéder à un emploi.

De plus, lorsque le contrat de professionnalisation est conclu pour le recrutement d'un salarié permanent, il pourra être supérieur à 12 mois dans la limite de 24 mois pour :

- les jeunes de moins de 26 ans avec une qualification insuffisante ou qui veulent compléter leur formation initiale quel que soit le niveau ;
- les demandeurs d'emploi ayant 20 ans d'activité professionnelle.

b) Durée des actions de formation

Les actions de formation prévues au contrat de professionnalisation sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat sans pouvoir être inférieures à 150 heures.

Toutefois, conformément à l'article L. 6325-14 du code du travail, les actions de formation peuvent être portées jusqu'à 50 % de la durée totale de l'action de professionnalisation lorsque l'action de formation professionnalisation mène à une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles. Le diplôme ou le titre doit alors être en lien direct avec l'emploi visé.

Article 6

Formations relevant de secteurs professionnels particuliers

Dans le cas de contrats de professionnalisation intérimaires, les entreprises de travail temporaire peuvent solliciter les instances paritaires de l'OPCA de la branche pour déroger aux règles de durée des contrats et des formations des articles 4 et 5 relatifs aux contrats de professionnalisation des salariés intérimaires, lorsque des règles dérogatoires sont fixées par une branche professionnelle, en accord avec la DGEFP. Néanmoins, les partenaires signataires confient à l'OPCA le soin d'examiner l'opportunité d'aménager la mise en œuvre de ces règles.

Section 2

Contrat d'apprentissage

Aux termes de l'article L. 6226-1 du code du travail, les entreprises de travail temporaire peuvent conclure des contrats d'apprentissage dans les conditions fixées aux articles R. 6226-1 à R. 6226-6 du code du travail.

Ces contrats assurent à l'apprenti une formation professionnelle dispensée pour partie en entreprise dans le cadre des missions de travail temporaire et pour partie en centre de formation d'apprentis (CFA) ou section d'apprentissage.

La durée minimale de chaque mission en apprentissage, alternant enseignements en CFA ou section d'apprentissage et formation en entreprise, est de 6 mois.

La fonction tutorale est assurée par un maître d'apprentissage dans l'entreprise de travail temporaire et par un maître d'apprentissage dans l'entreprise utilisatrice dans les conditions suivantes :

- le maître d'apprentissage désigné au sein de l'entreprise de travail temporaire assure le suivi de l'apprenti tout au long de sa formation et veille à sa progression, en liaison avec le centre de formation des apprentis et les maîtres d'apprentissage nommés dans les entreprises utilisatrices. Il doit justifier d'une expérience professionnelle minimale de 2 années dans ce type d'entreprise ; le nombre maximal d'apprentis pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise de travail temporaire ne peut excéder 5 par maître d'apprentissage ;
- le maître d'apprentissage nommé au sein de l'entreprise utilisatrice contribue à l'acquisition par l'apprenti dans cette entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé, en liaison avec le maître d'apprentissage désigné au sein de l'entreprise de travail temporaire et avec le centre de formation d'apprentis. L'apprenti mis à disposition par une entreprise de travail temporaire est pris en compte dans le calcul du nombre maximal d'apprentis par maître d'apprentissage chez l'entreprise utilisatrice ; soit 2 apprentis maximum.

Un bilan final sera réalisé par l'entreprise de travail temporaire à la fin du contrat d'apprentissage.

La CPNE engagera en 2013 une réflexion en vue d'organiser le rôle et la place des tuteurs « intérimaires » visés par l'accord de branche du 13 juin 2012 dans le cadre de la mise en œuvre de l'apprentissage par les entreprises de travail temporaire.

En outre, les parties signataires lui confient le soin d'examiner les modalités d'accès au contrat d'apprentissage pour des publics rencontrant des difficultés de maîtrise des savoirs de base.

La branche du travail temporaire a développé des services d'accompagnement social vers l'emploi pour les personnes qui font le choix du travail temporaire : apporter des solutions de mobilité, rendre possible l'accès au logement, offrir une couverture des frais de santé ; autant d'actions majeures pour faciliter l'accès et le maintien dans l'emploi dont elle souhaite faire bénéficier les apprentis intérimaires.

Aussi, les parties signataires demandent à ce que les dispositifs conventionnels déployés par le fonds d'action sociale du travail temporaire (FAS-TT) soient rendus accessibles aux apprentis intérimaires.

CHAPITRE II

INSÉRER PAR LA CRÉATION DE DISPOSITIFS SPÉCIFIQUES

Section 1

CIPi et CDPI

Pour permettre l'insertion ou la réinsertion de certains demandeurs d'emploi ou aux salariés intérimaires d'accéder à un premier niveau de qualification, il est nécessaire de leur donner un premier ensemble de compétences.

Article 7

Contrat d'insertion professionnelle intérimaire (CIPi)

Le contrat d'insertion professionnelle intérimaire (CIPi) est conclu en vue de permettre l'insertion ou la réinsertion dans l'emploi de ces demandeurs d'emploi en leur proposant une alternance entre des périodes de formation théorique et pratique et des périodes de mission.

Article 7.1

Bénéficiaires

Ce contrat peut être proposé à tout demandeur d'emploi éloigné du marché du travail rencontrant des difficultés d'insertion ou de réinsertion, du fait de son âge, son handicap, sa situation professionnelle, sociale ou familiale, notamment :

- les jeunes sortant du système éducatif sans expérience de l'entreprise et les salariés âgés de plus de 45 ans, quel que soit leur niveau de formation ;
- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi tels que visés à l'article L. 5212-13 du code du travail, dont les travailleurs handicapés ;
- les personnes reconnues définitivement inaptes par le médecin du travail à occuper un emploi correspondant à leur qualification antérieure ;
- les bénéficiaires de dispositifs spécifiques tels que notamment le RSA ou l'ASS ;
- les demandeurs d'emploi de longue durée ;
- les personnes ayant interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendants en situation de dépendance ;
- les publics agréés par Pôle emploi pour être accompagnés dans leur mise à l'emploi par les entreprises de travail temporaire d'insertion ;
- les intérimaires ayant travaillé moins de 210 heures sur les 6 derniers mois.

Article 7.2

Durée du contrat

Le contrat est conclu pour une durée comprise entre 210 heures et 420 heures.

Pour un contrat de 210 heures, 70 heures sont consacrées à la formation théorique dans un organisme de formation, 35 heures à la formation pratique réalisées dans une ou des entreprises utilisatrices et encadrées par l'organisme de formation, et 105 heures en mission dans une ou des entreprises utilisatrices.

Pour les contrats d'une durée supérieure à 210 heures, la formation théorique en organisme de formation est d'une durée comprise entre 70 heures et 1/3 de la durée du contrat, et la formation pratique dans l'entreprise utilisatrice ne peut être supérieure à 35 heures. Le différentiel correspond aux missions dans une ou des entreprises utilisatrices.

Les différentes périodes peuvent s'organiser successivement selon des schémas variables en fonction du contexte dans lequel l'action se déroule.

En tout état de cause, la formation théorique doit se dérouler en dehors des locaux de l'entreprise utilisatrice.

Pendant les périodes de formation pratique, l'entreprise utilisatrice est partie prenante à la convention passée avec l'organisme externe assurant la formation théorique.

A l'issue de la formation, il est remis au salarié intérimaire une attestation ou tout autre document validant ladite formation.

L'OPCA de branche peut rencontrer, à sa demande, l'organisme de formation, les stagiaires ainsi que l'entreprise de travail temporaire pour réaliser un bilan qualitatif de l'action de formation et un bilan des situations professionnelles des salariés intérimaires à la suite du contrat.

Article 7.3

Parcours professionnels

Dans le cadre de la construction d'un parcours qualifiant, après un contrat d'insertion professionnelle intérimaire, un salarié intérimaire peut se voir proposer d'autres actions dont notamment un contrat de développement professionnel intérimaire et/ou un contrat de professionnalisation et/ou une période de professionnalisation intérimaires.

Article 8

Contrat de développement professionnel intérimaire

Le contrat de développement professionnel intérimaire (CDPI) doit permettre à un salarié intérimaire, peu ou pas qualifié, d'accéder à un premier niveau de qualification ou à une qualification différente, voire complémentaire, permettant de développer ses opportunités d'emploi.

Le CDPI a un objectif de qualification et d'insertion dans l'emploi similaire au contrat de professionnalisation, adapté aux spécificités du contrat de travail temporaire.

Article 8.1

Actions de formation

Le salarié intérimaire suit des enseignements théoriques généraux, professionnels et technologiques dans un organisme de formation externe. Lorsque l'action de formation ne peut se réaliser, en tout ou partie, dans un organisme de formation externe, l'organisme peut réaliser cette action dans les locaux de l'entreprise utilisatrice à condition de respecter un cahier des charges mis au point par l'OPCA de la branche.

La formation doit être sanctionnée par des unités capitalisables, des certificats de compétences professionnelles, un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles ou une reconnaissance de la qualification dans une convention collective de branche ou une qualification figurant sur la liste établie par une CPNE de branche pour les besoins du contrat de professionnalisation.

A l'issue de la formation, il est remis au salarié intérimaire une attestation ou tout autre document validant ladite formation par l'organisme de formation, en deux exemplaires originaux destinés au salarié intérimaire et à son employeur.

Article 8.2

Bénéficiaires

Le CDPI peut être proposé à un salarié intérimaire remplissant les conditions suivantes :

- salarié intérimaire remplissant les deux conditions suivantes :
 - ne pas être titulaire d'un titre professionnel ou d'un diplôme d'un niveau supérieur au niveau V. Toutefois, les salariés intérimaires titulaires d'un titre ou d'un diplôme de niveau IV pourront se voir proposer un contrat de développement professionnel intérimaire dans la mesure où ce titre ou ce diplôme n'offre pas de débouchés dans le bassin d'emploi ;
 - avoir une pratique de l'entreprise acquise dans le cadre de missions de travail temporaire d'au moins 450 heures travaillées au cours des 12 mois précédant la signature du contrat. Compte tenu du contexte économique actuel, pour une durée déterminée, la pratique de l'entreprise acquise dans le cadre de missions de travail temporaire est appréciée au cours des 18 mois précédant la signature du contrat ;
- tout candidat titulaire d'une reconnaissance de travailleur handicapé ou bénéficiaire d'une obligation d'emploi conformément à l'article L. 5212-13 du code du travail, sans condition d'ancienneté professionnelle dans la branche du travail temporaire, quel que soit les titres professionnels ou diplômes obtenus ;

- salarié intérimaire âgé de plus de 45 ans, quel que soit le titre ou dernier diplôme obtenu, si le CDPI vise à maintenir et/ou insérer dans l'emploi un salarié sur un métier sans lien avec la formation ou expérience précédemment acquise. En fonction des orientations de la politique de formation et des priorités définies dans la branche, la CPNE du travail temporaire pourra proposer à l'OPCA des conditions d'ancienneté professionnelle acquise dans la branche spécifiques pour les salariés de plus de 45 ans ;
- salarié intérimaire pouvant connaître des difficultés de maîtrise des savoirs de base, tels que la langue française, la lecture, l'écriture, les calculs, le respect des règles d'hygiène et sécurité ou de comportement en entreprise, suivant un CDPI spécifique savoirs de base ou FLE (français langue étrangère) associant l'acquisition de ces connaissances et de compétences professionnelles sera mis en œuvre. En fonction des orientations de la politique de formation et des priorités définies dans la branche, la CPNE du travail temporaire pourra proposer à l'OPCA des conditions d'ancienneté professionnelle acquise dans la branche du travail temporaire spécifiques pour les salariés suivant ce dispositif particulier ;
- salarié intérimaire ayant suivi et achevé un CIPI dans les 6 mois suivants la fin du CIPI (fin de la dernière mission).

Article 8.3

Durée du contrat et engagements des parties

Le contrat de mission-formation est conclu pour la durée d'une action de formation comprise entre 175 et 910 heures.

La formation peut être réalisée en continu ou en discontinu. L'OPCA pourra définir, sur proposition de la CPNE, des durées maximales de prise en charge des actions de formation.

L'entreprise de travail temporaire qui a conclu un CDPI s'engage à proposer au salarié intérimaire, dans les 3 mois qui suivent la fin de la formation, une ou plusieurs missions de travail temporaire, pour une durée totale au minimum égale à 1/3 de la durée de la formation, et permettant de mettre en pratique les acquis de cette formation.

Le salarié intérimaire s'engage à suivre la formation prévue au contrat et à accepter les missions qui lui seront proposées à l'issue du contrat permettant de mettre en pratique les acquis de cette formation.

L'OPCA de branche peut rencontrer, à sa demande, l'organisme de formation, les stagiaires ainsi que l'entreprise de travail temporaire pour réaliser un bilan qualitatif de l'action de formation et un bilan des situations professionnelles des salariés intérimaires à la suite du contrat.

Article 8.4

Parcours professionnels

Dans le cadre de la construction d'un parcours qualifiant, après un contrat de développement professionnel intérimaire, un salarié peut se voir proposer d'autres actions de formation dont notamment un autre contrat de développement professionnel intérimaire et/ou un contrat de professionnalisation et/ou une période de professionnalisation intérimaires.

Article 9

Dispositions communes aux contrats spécifiques

Article 9.1

Rémunération du salarié intérimaire durant un contrat spécifique

Pendant la formation théorique et/ou la formation pratique en entreprise ou en organisme de formation, le salarié intérimaire est titulaire d'un contrat de mission-formation tel que prévu à

l'article L. 1251-57 du code du travail. La rémunération est fixée comme pour une action de formation réalisée dans le cadre du plan de formation, ou au moins égale au Smic. L'IFM n'est pas due.

Pendant les périodes de mission, le salarié intérimaire est titulaire d'un contrat de mission tel que prévu à l'article L. 1251-16 du code du travail. La rémunération du salarié est établie conformément aux dispositions de l'article L. 1251-18 du code du travail.

Article 9.2

Dispositions financières concernant les contrats spécifiques

Le financement de ces deux contrats spécifiques est assuré par l'OPCA de branche sur les fonds collectés au titre de la section professionnalisation.

La CPNE peut proposer à l'OPCA une enveloppe maximale établie en pourcentage de la collecte effectuée au titre de la professionnalisation dédiée au financement de ces contrats.

Sont pris en charge en tout ou partie :

- les actions de bilan mises en œuvre par un organisme extérieur ;
- les coûts pédagogiques, les salaires et les frais annexes du salarié intérimaire pendant les périodes de formation pratique et théorique, dont :
 - les actions de formation mises en œuvre par un organisme de formation externe ;
 - les actions de formation pratique en entreprise utilisatrice.

Les dépenses de formation non couvertes par ces forfaits sont imputables sur le plan de formation de l'entreprise de travail temporaire dans la limite des règles fiscales en vigueur.

Sur proposition de la CPNE, l'OPCA de la branche déterminera et pourra revoir les montants des forfaits de prise en charge des coûts de formation afférents.

Article 9.3

Bilan

L'OPCA de branche réalisera un bilan annuel du présent accord présenté à la CPNE de la branche. Ce bilan comportera des éléments statistiques et des éléments qualitatifs portant notamment sur l'insertion professionnelle des bénéficiaires de ces contrats. Au vu de ce bilan, la CPNE pourra proposer aux partenaires sociaux de la branche les aménagements nécessaires.

L'OPCA pourra, en tant que de besoin, faire réaliser des enquêtes auprès des salariés intérimaires bénéficiaires.

CHAPITRE III

INSÉRER PAR LA MOBILISATION DES DISPOSITIFS DÉPLOYÉS POUR LES PUBLICS SPÉCIFIQUES

Section 1

Demandeurs d'emploi

Dès 2004, dans le cadre du renouveau du fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire (FPE-TT), les partenaires sociaux de la branche ont choisi de financer des actions de qualification, individuelles ou collectives, des demandeurs d'emploi sur des besoins de recrutement identifiés par les entreprises de travail temporaire au plus près des bassins d'emploi. Ces actions sont menées principalement dans le cadre de la mobilisation d'un dispositif efficace proposé par Pôle emploi, l'action de formation préalable au recrutement (AFPR), ou de tout autre partenariat de ce type conclu avec les acteurs institutionnels locaux : les entreprises de travail temporaire s'engageant

pour l'AFPR à faire travailler le demandeur d'emploi au moins 6 mois dans les 9 mois qui suivent la fin de la mesure. Les parties signataires entendent rappeler dans le cadre de ce présent accord leur attachement à la poursuite de ces partenariats, se traduisant, le cas échéant, par la formalisation de conventions de partenariat dans le respect des missions et attributions de chacun.

Aussi, les parties signataires conviennent-elles d'amplifier les actions au bénéfice des demandeurs d'emploi dont le déficit de formation fragilise leur entrée sur le marché du travail par la mobilisation, en sus des actions menées par le FPE-TT, des moyens disponibles au sein de l'OPCA de branche.

Les entreprises de travail temporaire contribuent au financement de ces actions par le versement d'une partie des contributions formation au profit du FPSPP, dans le respect du cadre légal et réglementaire en vigueur, et selon un accord de branche spécifique.

Par ailleurs, pour permettre l'accès à la formation de ces publics dans les dispositifs de la branche et favoriser la sécurisation des parcours professionnel, un bilan de positionnement pourra être réalisé en amont des dispositifs. Il aura notamment pour objectif de valider leurs capacités à suivre la formation proposée ainsi que leur projet professionnel. Il sera systématiquement pris en charge par l'OPCA de branche dans les conditions fixées par ses instances paritaires.

Section 2

Personnes en situation de handicap

Dans le cadre de l'obligation d'emploi, visée aux articles L. 5212-1 et suivants du code du travail, les entreprises de travail temporaire participent au développement de l'emploi des personnes en situation de handicap. Pour certaines d'entre elles, une remise à niveau ou l'acquisition de nouvelles compétences est une nécessité avant toute mise à disposition. A ce titre les entreprises de travail temporaire mettent en œuvre des actions dans le cadre, notamment, des moyens déployés par le FPE-TT et bénéficient des financements octroyés par l'AGEFIPH en matière d'évaluation, d'accompagnement et de formation des travailleurs handicapés.

En outre, depuis 2007, l'OPCA de branche a conclu une convention de partenariat pour développer l'accès à l'emploi des personnes handicapées par le biais des dispositifs de la professionnalisation et afin de sensibiliser, informer et accompagner les entreprises de travail temporaire sur toutes les questions relatives au handicap et à la formation professionnelle des personnes handicapées.

Les parties signataires entendent souligner leur pleine adhésion et soutien à la politique menée par les organismes paritaires de la branche et les agences d'emploi sur les territoires.

Section 3

Personnes en situation d'illettrisme

Depuis 2007, l'OPCA de branche s'engage aux côtés de l'agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI) pour mettre en commun leurs savoir-faire et leurs expériences au service des agences d'emploi et de leurs salariés. Le partenariat vise notamment à déployer leurs moyens pour répondre aux attentes des entreprises de travail temporaire qui souhaitent agir face aux besoins de leurs salariés intérimaires en matière de compétences clés et s'investir dans leur formation.

Conscients que les difficultés à lire, écrire et compter peuvent freiner l'accès à l'emploi, à la professionnalisation ou limiter la mobilité des salariés, les parties signataires entendent rappeler leur attachement à ce partenariat afin que le degré de mobilisation de la branche du travail temporaire dans le domaine de la lutte contre l'illettrisme ne s'affaiblisse pas.

TITRE II

FAVORISER L'ÉVOLUTION ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI PAR LA QUALIFICATION ET LA REQUALIFICATION DES SALARIÉS TOUT AU LONG DE LEUR VIE PROFESSIONNELLE

CHAPITRE I^{ER}

ACTIONS AU TITRE DU PLAN DE FORMATION

Section 1

Généralités

Arrêté par l'employeur après consultation des instances représentatives du personnel visées à l'article 10 le plan de formation est un outil stratégique pour le développement de l'entreprise et des salariés. Il permet de développer les compétences des salariés pour faire face aux évolutions technologiques, organisationnelles ou socio-économiques.

Le plan de formation est la traduction opérationnelle de la politique de formation de l'entreprise, il regroupe l'ensemble des actions de formation décidées par l'employeur et organisées au bénéfice des salariés, établi conformément aux textes légaux en vigueur.

Les formations entrant dans le plan de formation sont décidées unilatéralement et encadrées par l'entreprise et sont obligatoires pour les salariés, elles contribuent à côté des dispositifs de formation qui sont, eux, à l'initiative du salarié (DIF, CIF) à la sécurisation des parcours.

Néanmoins, l'employeur doit tenir compte des objectifs et des priorités définies au niveau de la branche, dans le cadre du présent accord, et recueillir formellement l'avis des représentants du personnel sur le plan de formation après les avoir consultés sur les orientations de la formation dans l'entreprise.

Article 10

Information et consultation des instances représentatives du personnel

Conformément aux articles L. 2323-34 et suivants du code du travail, le comité d'entreprise, ou à défaut, les délégués du personnel, émet chaque année un avis sur l'exécution du plan de formation de l'année précédente et de l'année en cours, et sur le projet de plan de formation de l'entreprise de l'année à venir, au cours de deux réunions spécifiques.

La première réunion doit avoir lieu avant le 1^{er} octobre et la seconde avant le 31 décembre. Au moins 3 semaines avant chaque réunion, un certain nombre de documents visés aux articles D. 323-5 et D. 2323-5 du code du travail doivent être communiqués aux élus, c'est-à-dire respectivement avant le 10 septembre et avant le 10 décembre de chaque année.

Ces documents doivent également être communiqués aux délégués syndicaux et, le cas échéant, aux membres de la commission formation constituée dans les conditions prévues à l'article L. 2325-26 du code du travail.

Par ailleurs, en application de l'article 9 de l'accord du 13 juin 2012, portant mise en œuvre du tutorat, une information sur le tutorat et sa mise en œuvre par l'entreprise de travail temporaire est faite annuellement au comité d'entreprise ou d'établissement (CE) dans le cadre de la commission formation.

Article 11

Prise en charge des frais annexes des actions du plan de formation

Les frais de transport, d'hébergement et de repas, engagés lors d'actions de formation conduites dans le cadre du plan de formation de l'entreprise de travail temporaire sont à la charge de l'entreprise, sous réserve de dispositions conventionnelles plus favorables, à hauteur du barème ACOSS et

dans la limite des frais réels exposés. Ces frais sont imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue conformément aux règles sociales et fiscales en vigueur.

Section 2

Plan de formation des salariés permanents

Article 12

Contenu du plan de formation

Lors de la consultation du comité d'entreprise sur le projet de plan de formation pour l'année à venir visée à l'article 10 du présent accord, l'employeur précise dans un document d'information la nature des actions de formation proposées en distinguant :

- les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ; ces actions constituent un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien de la rémunération ;
- les actions de développement des compétences du salarié ; ces actions, avec l'accord écrit du salarié peuvent se dérouler en dehors du temps de travail, dans la limite de 80 heures par an et par salarié et donner lieu au versement de l'allocation de formation prévue à l'article L. 6321-10 du code du travail ;
- dans le cadre de cette consultation, l'entreprise peut positionner une même action sur plusieurs catégories afin de prendre en compte le parcours professionnel individuel, les exigences du poste et les demandes du salarié.

En tout état de cause, l'action de formation dans le cadre du plan de formation ne saurait entraîner une baisse de la rémunération usuelle.

Article 13

Programme pluriannuel de formation

Conscients des évolutions récentes et à venir de la profession et de l'impact prévisible des évolutions démographiques, les parties signataires du présent accord rappellent l'importance d'une gestion anticipée des qualifications.

Dans ce cadre, les parties signataires incitent les entreprises à élaborer et à actualiser chaque année un programme pluriannuel de formation en fonction de leurs spécificités et de leurs perspectives économiques, et prenant en compte des objectifs et priorités de la formation professionnelle définies dans le présent accord. Ce programme définit les perspectives d'actions de formation et celles de leur mise en œuvre.

Conformément à l'article L. 2323-40 du code du travail, lorsque ce programme est élaboré par l'employeur, le comité d'entreprise, ou à défaut, les délégués du personnel, doit être consulté au cours du trimestre précédant la période couverte par le programme, lors de l'une des réunions prévues par le plan de formation visées à l'article 10 du présent accord.

Un bilan de la mise en œuvre de ce programme pluriannuel est présenté pour avis aux institutions représentatives du personnel avant la fin du premier semestre suivant la période pluriannuelle.

Section 3

Plan de formation des salariés intérimaires

Article 14

Contenu du plan de formation

Les actions de formation en faveur des salariés intérimaires, financées par le plan de formation des entreprises de travail temporaire, relèvent de l'une des catégories prévues aux articles L. 6321-2

et L. 6321-6 du code du travail selon les modalités définies ci-dessous en vue de l'adaptation de ces catégories à la situation spécifique des intérimaires :

- les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi ; ces actions constituent un temps de travail effectif et donnent lieu à rémunération.

Les actions d'adaptation au poste de travail doivent permettre aux salariés intérimaires d'acquérir des compétences et des savoir-faire transférables. Ainsi, les capacités acquises pendant la formation doivent pouvoir être réutilisées par le salarié dans un emploi de même type.

Les parties signataires souhaitent préciser que les actions d'information ou de transmissions de consignes sur les conditions d'ergonomie, de sécurité, les directives transmises à travers, notamment, les chaînes hiérarchiques, fonctionnelles ou organisationnelles, ne sont pas imputables au titre de la formation professionnelle.

Les actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi doivent permettre aux salariés intérimaires d'acquérir un complément de compétences et de savoir-faire en lien avec un emploi qu'ils occupent déjà.

Ces actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi répondent à l'obligation de l'employeur de veiller au maintien de la capacité à occuper un emploi ;

- les actions qui participent au développement des compétences ; ces actions peuvent se dérouler en dehors du temps de travail, avec l'accord écrit du salarié dans la limite de 80 heures par an et par salarié et donnent lieu au versement de l'allocation de formation prévue à l'article L. 6321-10 du code du travail.

Ces actions permettent aux salariés intérimaires d'acquérir un complément de compétences et de savoir-faire dans leur qualification ou d'acquérir une nouvelle qualification leur permettant l'accès à d'autres types d'emploi.

Toute action de formation qualifiante doit être validée par la délivrance d'une certification, d'une unité capitalisable, d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'une reconnaissance par une convention collective de branche, remise par l'organisme de formation en deux exemplaires originaux destinés au salarié intérimaire et à son employeur. Toute autre action fait l'objet de la délivrance d'une attestation écrite dans des modalités identiques.

Article 15

Déroulement des actions de formation

Article 15.1

Dans le cadre d'une mission

Le salarié intérimaire est susceptible de suivre une action, imputable au titre du plan de formation de l'entreprise de travail temporaire, pendant ou en dehors du temps de travail.

Lorsque l'action de formation est réalisée pendant le temps de travail, elle se déroule dans le cadre d'un contrat de mission-formation ; la mission est suspendue. L'intérimaire perçoit une rémunération identique à celle visée à l'article 15.3 du présent accord.

Lorsque l'action de formation est réalisée en dehors du temps de travail avec l'accord du salarié intérimaire conformément à l'article L. 6321-6, ce dernier perçoit pendant la durée de l'action l'allocation de formation prévue à l'article L. 6321-10 du code du travail correspondant à 50 % de la rémunération nette, en référence aux modalités de l'article 15.3 du présent accord. Aucune autre rémunération n'est due.

A l'occasion de cette action de développement des compétences est rédigé un document précisant :

- l'intitulé de l'action et sa durée ;
- les dates pendant lesquelles l'action a lieu ;

- le ou les lieux où elle se déroule ;
- le cas échéant le nom du service interne de l'entreprise de travail temporaire ou de l'organisme externe responsable de l'action ;
- le montant de l'allocation de formation ;
- l'engagement auquel l'entreprise de travail temporaire souscrit dès lors que le salarié intérimaire a suivi avec régularité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Cet engagement porte sur les possibilités de mission mettant en œuvre les compétences acquises lors de la formation.

Ces éléments seront formalisés dans un document type élaboré par la CPNE.

Pendant la durée de la formation, l'intérimaire bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles comme prévu à l'article L. 6321-11 du code du travail.

Article 15.2

En dehors d'une mission

Lorsque l'action de formation s'insère entre des missions, l'intérimaire est titulaire d'un contrat de mission-formation tel que prévu à l'article L. 1251-57 du code du travail. Cette action donne lieu à rémunération prenant en compte le salaire de la dernière mission dans les conditions prévues à l'article 15.3 du présent accord.

A défaut de mission au cours des 12 mois précédents, la rémunération de l'intérimaire ne peut être inférieure au Smic en vigueur.

Article 15.3

Rémunération de l'intérimaire en contrat de mission-formation

Les actions de formation mises en place dans le cadre d'un contrat de mission-formation se déroulent soit pendant un contrat de mission suspendu, soit en dehors de toute mission.

Pour déterminer le salaire de la dernière mission ou de la mission en cours, il y a lieu de prendre en compte le salaire brut horaire de base, les primes présentant un caractère de généralité, de constance et de fixité (par exemple : 13^e mois) ainsi que, le cas échéant, les primes et indemnités liées à la réduction du temps de travail.

Ne sont pas pris en compte :

- les primes et indemnités liées aux conditions de travail (par exemple : travail de nuit, prime de froid, travail en équipe) ;
- l'indemnité de fin de mission ;
- l'indemnité compensatrice de congés payés ;
- les remboursements de frais professionnels.

L'ICCP est versée à la fin du contrat de mission-formation dans les conditions prévues à l'article L. 1251-19 du code du travail. L'IFM n'est pas due en application de l'article L. 1251-57 du code du travail.

Article 16

Clause de partenariat formation

Dans le cadre du plan de formation, les entreprises de travail temporaire s'attacheront à développer et financer des actions de formation permettant de répondre aux évolutions du marché de l'emploi, de développer l'employabilité des intérimaires et assurer une continuité professionnelle.

Pour les formations d'une durée supérieure ou égale à 4 semaines, l'entreprise de travail temporaire peut proposer à l'intérimaire un partenariat-formation dans lequel figurent des engagements réciproques portant :

- en ce qui concerne l'entreprise de travail temporaire, sur les propositions de missions mettant en œuvre les compétences acquises lors de la formation ;
- en ce qui concerne l'intérimaire, sur la priorité donnée aux missions proposées par l'entreprise de travail temporaire ayant financé la formation.

Un modèle type reprenant le contenu des engagements réciproques susvisés sera élaboré par la CPNE.

Article 17

Actions de formation en entreprise utilisatrice

Article 17.1

Cadre d'intervention de la formation

Dans le cadre de la mobilisation du plan de formation d'une entreprise de travail temporaire l'entreprise utilisatrice peut, à cet égard, être lieu de formation, et les salariés intérimaires participer à des actions de formation en entreprise utilisatrice ouvertes aux salariés permanents de ces entreprises.

Les parties signataires rappellent que les actions de formation relatives à la sécurité exposées aux articles L. 4141-2 et L. 4142-2 du code du travail sont à la charge des entreprises utilisatrices.

L'action de formation en entreprise utilisatrice doit respecter les conditions prévues aux articles L. 6313-1, L. 6313-11, L. 6353-1 et L. 6353-2 du code du travail.

Les signataires du présent accord rappellent que les actions de formation doivent être animées par un ou des formateurs salariés d'un organisme de formation, qui doivent disposer d'une formation et de compétences techniques en rapport avec le domaine d'activité concerné et être présents pendant toute la durée de l'action de formation.

Pour le secteur médical, le prestataire de formation pourra s'appuyer sur des salariés de l'établissement utilisateur pour animer la formation. Le prestataire établira le programme de formation, validera les conditions de déroulement de la formation et en assurera l'évaluation. L'OPCA de branche établira la liste des métiers du secteur médical concernés par cette disposition ainsi que leurs conditions de mise en œuvre (durée maximale et ratio théorique pratique).

Article 17.2

Modalités et contenu de la formation

Les objectifs de la formation doivent être clairement définis en termes d'acquisition de connaissances et de savoir-faire transférables. Il en est de même en matière de formation pratique à la sécurité telle que prévue à l'article L. 4141-2 du code du travail. L'action de formation suivie par l'intérimaire dans ce cadre constitue un temps de travail effectif.

Ces actions de formation ne peuvent concerner les intérimaires ayant déjà suivi ce même type de formation sous quelque statut que ce soit dans la même entreprise utilisatrice.

L'action de formation doit être réalisée dans des locaux distincts des lieux de production.

Toutefois, lorsqu'elle comporte des enseignements pratiques, ces derniers peuvent être donnés sur les lieux de production aux conditions suivantes :

- le salarié doit être mis dans une situation pédagogique vérifiable avec des objectifs de progression définis, un programme de formation et une évaluation ;
- le salarié n'est soumis à aucune contrainte liée à la productivité.

L'action de formation doit se dérouler selon un programme préalablement établi par l'organisme de formation dont un exemplaire est remis à l'intérimaire en même temps que le contrat de mission formation.

Conformément aux dispositions du livre VI du code du travail, sont, notamment, exclus de ce type d'action de formation :

- la découverte de l'environnement de travail (visite des locaux, modalités de contrôle des horaires, etc.) ;
- la sécurité, dont celle au poste de travail ;
- la présentation de l'entreprise ;
- la montée en cadence ;
- les modes opératoires propres au poste de travail.

Une évaluation est conduite, à la fin de la formation, par le formateur auprès de chaque stagiaire et donne lieu à l'établissement d'un écrit remis à l'entreprise de travail temporaire, au salarié intérimaire et à l'OPCA de la branche à sa demande.

L'intérimaire a la possibilité de faire connaître, à l'entreprise de travail temporaire, son appréciation sur le déroulement de la formation en dehors de la présence du formateur.

Article 17.3

Rôle et responsabilité de l'organisme de formation

L'organisme de formation a l'entière responsabilité de l'action de formation qui se déroule dans les locaux de l'entreprise utilisatrice. Il lui appartient, notamment, de s'assurer que les conditions d'hygiène et de sécurité sur les lieux de formation ne font pas courir de risques aux stagiaires. Dans tous les cas, les intérimaires doivent disposer des équipements de protection collectifs et individuels adaptés et requis remis par l'entreprise utilisatrice et/ou par l'organisme de formation.

Lorsque l'activité à laquelle prépare la formation nécessite une surveillance médicale renforcée au sens de la réglementation relative à la santé au travail, les obligations correspondantes sont à la charge de l'entreprise utilisatrice, conformément à l'article L. 1251-22 du code du travail.

En cas d'accident du travail pendant la formation, il appartient à l'organisme de formation, conformément aux articles R. 6342-3 du code du travail et R. 412-5 du code de la sécurité sociale, de faire les déclarations nécessaires auprès des services compétents. L'entreprise de travail temporaire doit être immédiatement informée de tout accident du travail quelle qu'en soit la gravité ; il lui incombe de procéder aux démarches nécessaires auprès de l'organisme assurant la couverture prévoyance complémentaire des salariés intérimaires.

CHAPITRE II

PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION

Section 1

Période de professionnalisation pour les salariés permanents

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés permanents titulaires d'un contrat à durée indéterminée.

Ces périodes de professionnalisation peuvent être mises en place d'un commun accord, soit à l'initiative de l'employeur, soit à l'initiative du salarié, dans le cadre de l'utilisation de son droit individuel à la formation et/ou de l'utilisation de son compte épargne-temps.

Article 18

Objet des périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet :

- soit de permettre l’acquisition d’une des qualifications prévues à l’article L. 6314-1 du code du travail :
 - soit un diplôme ou titre à finalité professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l’article L. 335-6 du code de l’éducation ;
 - soit une qualification reconnue dans les accords de branche relatifs à la classification des salariés permanents du travail temporaire ou accords d’entreprise conclus dans le cadre de l’accord de branche ;
 - soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle ;
- soit de permettre à un salarié permanent de participer à une action de formation dont l’objectif de qualification est défini par la CPNE de la branche. La CPNE examine annuellement les actions concernées et les modalités de mise en place au bénéfice des salariés permanents de la branche.

Article 19

Salariés permanents concernés

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes :

- aux salariés qui comptent 20 ans d’activité professionnelle ou âgés d’au moins 45 ans et qui souhaitent consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle ;
- aux salariés bénéficiaires de l’obligation d’emploi tels que prévus à l’article L. 5212-13 du code du travail dont les travailleurs handicapés ;
- aux salariés qui sont reconnus définitivement inaptes par le médecin du travail à occuper un emploi correspondant à leur qualification antérieure ;
- aux salariés titulaires d’un contrat conclu en application de l’article L. 5134-19-1 du code du travail ;
- aux salariés ayant au moins 1 an d’ancienneté dans l’entreprise de travail temporaire :
 - dont la qualification est insuffisante au regard de l’évolution des technologies et des métiers ainsi que de l’organisation du travail ;
 - ou qui envisagent la création ou la reprise d’une entreprise ;
 - ou ayant interrompu leur activité professionnelle pour s’occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendants en situation de dépendance ;
 - ou accédant à une qualification différente ou supérieure.

Article 20

Durée et contenu de la période de professionnalisation

La durée de la période de professionnalisation est définie d’un commun accord entre l’employeur et le salarié permanent ; elle doit être cohérente avec l’objectif de professionnalisation défini.

En application de l’article L. 6324-5-1 du code du travail, la durée minimale des périodes de professionnalisation s’élève, sur 12 mois calendaires et pour chaque salarié en bénéficiant, à 35 heures pour les entreprises d’au moins 50 salariés.

La période de professionnalisation doit comporter au minimum 70 heures de formation, pour les entreprises de plus de 250 salariés.

Le salarié permanent peut bénéficier, en plus d’une action de formation, d’actions d’évaluation, de bilan de compétences, de validation des acquis de l’expérience professionnelle ou d’un accompagnement externe réalisés par un organisme de formation externe ou par l’entreprise lorsqu’elle dispose d’un service de formation interne répondant aux critères fixés par l’OPCA de branche.

L'action de formation est prise en charge financièrement par l'OPCA de branche sur la base d'un forfait horaire et dans les limites définies par accord de branche.

Lorsque les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche seront disponibles, les catégories de salariés, pour lesquels les actions d'accompagnement et de formation liées à une période de professionnalisation donnent lieu en priorité à une participation financière de l'OPCA de branche, seront définies.

Article 21

Rédaction d'un document

Les modalités de mise en place de cette période de professionnalisation font l'objet d'un accord formalisé.

Sont précisés notamment :

- la nature et la durée des actions proposées ;
- les dates et le ou les lieux de réalisation ;
- le contenu des actions ainsi que les modalités de rémunération ou le montant de l'allocation de formation ;
- le ou les dispositifs mobilisés (DIF, CET...).

Lorsque tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels souscrit l'entreprise si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Section 2

Période de professionnalisation des salariés intérimaires

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien et/ou l'évolution dans l'emploi de salariés intérimaires.

Ces périodes de professionnalisation peuvent être mises en place d'un commun accord, soit à l'initiative de l'employeur, soit à l'initiative du salarié intérimaire, dans le cadre de l'utilisation de son droit individuel à la formation (DIF). Dans le cas de l'utilisation du droit individuel à la formation, la période de professionnalisation pourra être mise en œuvre hors temps de travail selon les règles légales et conventionnelles en vigueur.

Article 22

Objet des périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet :

- soit de permettre à un salarié intérimaire de participer à une action de formation dont l'objectif de qualification est défini par la CPNE de la branche ;
- soit d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail, soit :
 - enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
 - reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
 - ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle inscrit sur une liste établie par la CPNE de la branche à laquelle appartient la ou les entreprises utilisatrices dans laquelle ou lesquelles sont réalisées les périodes d'emploi.

La CPNE examine annuellement les actions menées et les modalités de mise en place au bénéfice des intérimaires de la branche.

Article 23

Salariés intérimaires concernés

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes aux bénéficiaires suivants :

- aux salariés intérimaires dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des métiers ainsi que de l'organisation du travail ;
- aux salariés intérimaires qui comptent 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et qui souhaitent consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle ;
- aux salariés intérimaires qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux salariés intérimaires ayant interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendants en situation de dépendance ;
- aux salariés intérimaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi tels que prévus à l'article L. 5212-13 du code du travail, dont les travailleurs handicapés ;
- aux salariés intérimaires reconnus définitivement inaptes par le médecin du travail à occuper un emploi correspondant à leur qualification antérieure ;
- aux salariés intérimaires accédant à une qualification différente ou supérieure ;
- aux salariés intérimaires peu ou pas qualifiés (de niveau de qualification de niveau V ou *infra*), ou ayant notamment des difficultés de maîtrise des savoirs de base ;
- aux salariés intérimaires qui alternent fréquemment des périodes de travail et des périodes de chômage.

Pour pouvoir bénéficier d'une période de professionnalisation, le salarié intérimaire devra justifier d'une ancienneté d'au moins 210 heures de mission de travail temporaire, toutes entreprises de travail temporaire confondues, au cours des 12 mois précédant l'entrée en formation.

Article 24

Déroulement et contenu de la période de professionnalisation

La durée de la période de professionnalisation est définie d'un commun accord entre l'employeur et le salarié intérimaire, en cohérence avec l'objectif de professionnalisation défini.

En application de l'article L. 6324-5-1 du code du travail, la durée minimale des périodes de professionnalisation s'élève, sur 12 mois calendaires et pour chaque salarié en bénéficiant, à 35 heures pour les entreprises d'au moins 50 salariés et à 70 heures pour les entreprises d'au moins 250 salariés. Cette durée minimale ne s'applique pas aux périodes de professionnalisation des salariés âgés d'au moins 45 ans.

Lorsque la période de professionnalisation comporte plus de 35 heures de formation, celle-ci comporte au minimum une période de formation de 35 heures en continu.

L'entreprise de travail temporaire qui a conclu une période de professionnalisation s'engage à proposer au salarié intérimaire, au plus tard dans le mois qui suit la fin de la formation, un emploi en rapport avec la formation suivie pour une durée au minimum égale à 1/3 de la durée de la formation, sans pouvoir être inférieure à 35 heures.

Au cours d'une période de professionnalisation, le salarié intérimaire peut également bénéficier, en accord avec l'employeur en plus d'une action de formation, d'actions d'évaluation, de bilans de compétences, de validation des acquis de l'expérience professionnelle, ou d'un accompagnement externe réalisés par un organisme de formation externe ou par l'entreprise lorsqu'elle dispose d'un service de formation interne répondant aux critères fixés par l'OPCA de la branche.

L'action de formation est prise en charge financièrement par l'OPCA de la branche sur la base d'un forfait horaire, dans les limites et selon les priorités définies par la CPNE de la branche, sur proposition du conseil d'administration de l'OPCA.

Article 25

Parcours professionnel

La période de professionnalisation s'inscrit dans le cadre de parcours de formation spécifiques aux besoins de chaque salarié intérimaire.

En conséquence, dans le cadre de parcours de formation, la période de professionnalisation pourra être précédée d'un contrat d'insertion professionnelle intérimaire (CIPI), précédée et/ou suivie d'un contrat de développement professionnel intérimaire (CDPI), d'une période de professionnalisation ou d'un contrat de professionnalisation intérimaire (CPI).

Article 26

Tutorat dans le cadre de période de professionnalisation

Les signataires du présent accord recommandent l'accompagnement du salarié intérimaire par un tuteur.

Le tuteur peut être choisi parmi les salariés, permanents ou intérimaires, de l'entreprise de travail temporaire reconnus pour leur expertise et capacité à accompagner les salariés intérimaires durant la période de professionnalisation.

Le tuteur assure, notamment, les missions suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires des périodes de professionnalisation ;
- organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation. Les signataires du présent accord ayant à cœur de sécuriser les parcours professionnels et d'accompagner les parcours de carrière des seniors, les fonctions tutorales pourront être confiées en priorité aux salariés seniors âgés de plus de 45 ans.

En outre, dans l'hypothèse d'un tutorat réalisé par un salarié intérimaire, les modalités de mise en œuvre de l'accord du 13 juin 2012 doivent être respectées.

Article 27

Rédaction d'un document

Les modalités de mise en place de cette période de professionnalisation font l'objet d'un document formalisé dans lequel sont précisés notamment :

- la nature et la durée des actions proposées ;
- les dates et lieu(x) de réalisation ;
- le contenu des actions ainsi que les modalités de rémunération.

Lorsque la période de professionnalisation est conclue à l'initiative du salarié intérimaire, le document précise s'il y a lieu :

- le ou les dispositifs mobilisés ;
- le montant de l'allocation formation éventuelle.

Article 28

Modalités de rémunération

Pendant la durée de la formation, le salarié intérimaire est titulaire d'un contrat de mission-formation tel que prévu à l'article L. 1251-57 du code du travail. Sa rémunération est fixée comme pour une action de formation réalisée dans le cadre du plan de formation. L'IFM n'est pas due.

CHAPITRE III

INITIATIVE DU SALARIÉ

Section 1

Droit individuel à la formation (DIF)

Article 29

DIF des salariés permanents titulaire d'un CDI

Les modalités d'attribution et d'utilisation du droit individuel à la formation pour les salariés titulaires d'un CDI sont établies conformément aux dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 et aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les salariés permanents titulaires d'un CDI, travaillant à temps plein ayant 1 an d'ancienneté, bénéficient d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures. Ce droit est proratisé pour les salariés à temps partiel.

Article 29.1

Priorités de branche

Le DIF doit permettre aux permanents d'être acteurs du déroulement de leur carrière, tout au long de leur vie professionnelle.

A ce titre, sont considérées comme prioritaires :

- les actions d'accompagnement, de préparation et de validation des acquis de l'expérience ;
- les actions de bilan de compétences ;
- les actions permettant le perfectionnement et le développement des compétences en lien avec les emplois de l'entreprise et leurs évolutions prévisibles.

La CPNE de la branche peut proposer à l'OPCA des axes prioritaires complémentaires en fonction des métiers ou des publics.

Article 29.2

Modalités pratiques de mise en œuvre du DIF

La mise en œuvre relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.

Le choix de l'action envisagée est arrêté après accord formalisé entre l'employeur et le salarié, en tenant compte, le cas échéant, des conclusions de l'entretien professionnel prévu au chapitre I^{er} du titre III et des priorités de branche définies à l'article 29.1 ci-dessus.

Soucieux de la prise en compte des caractéristiques et des contraintes individuelles des salariés, les signataires du présent accord prévoient que le salarié et son employeur examinent, si besoin, la possibilité de réaliser les heures de formation liées à l'utilisation du DIF pendant le temps de travail. Celles-ci donnent alors lieu, pendant leur réalisation, au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour formaliser sa réponse au salarié. L'absence de réponse dans ce délai vaudra acceptation.

Article 30

DIF des salariés permanents titulaires d'un CDD

Les modalités d'attribution et d'utilisation du droit individuel à la formation pour les salariés titulaires d'un CDD sont établies conformément aux dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 et aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les salariés permanents titulaires d'un contrat à durée déterminée peuvent, pendant la réalisation de ce contrat, demander à suivre une action de formation dans le cadre d'un DIF financé par l'OPCA de branche sur les fonds collectés au titre de la contribution CIF 1 % CDD.

Leur droit est ouvert après 4 mois, consécutifs ou non, en CDD dans l'entreprise au cours des 12 derniers mois précédant la demande, calculé *pro rata temporis* de la durée du contrat en cours et de la durée du travail pour les salariés à temps partiel.

Les salariés en CDD bénéficient des dispositions relatives à la portabilité du DIF en cas d'échéance à terme du contrat ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Les priorités de branche et les modalités pratiques de mise en œuvre sont les mêmes que pour le DIF des permanents titulaires d'un CDI.

L'OPCA de branche prend en charge, dans la limite de fonds disponibles, l'allocation de formation, les coûts de réalisation de l'action et les éventuels frais de transport et de repas.

Article 31

DIF des salariés intérimaires

Les parties signataires conviennent d'organiser un mécanisme de portabilité des droits acquis au sein de la branche du travail temporaire afin de permettre aux salariés intérimaires de jouir d'une portabilité conventionnelle qui s'apparente au dispositif prévu pour les salariés en CDI et en CDD par le législateur.

Article 31.1

Conditions d'acquisition du droit

L'intérimaire justifiant de 1 800 heures dans la profession du travail temporaire acquiert un droit à une action de formation d'une durée de 30 heures par tranche de 1 800 heures travaillées, dans la limite de 120 heures.

Le nombre d'heures travaillées s'apprécie sur une période de 24 mois consécutifs.

Les heures correspondant aux contrats de professionnalisation et aux contrats de formation spécifiques financés par le 0,5 % et le 0,15 % ne sont pas pris en compte pour le calcul de l'ancienneté.

Il appartient au salarié intérimaire de justifier de son ancienneté en produisant les bulletins de paie et/ou les attestations Pôle emploi correspondant à la période de référence.

Article 31.2

Conditions d'utilisation du droit

L'intérimaire doit justifier de 600 heures, acquises dans l'entreprise de travail temporaire dans laquelle il fait sa demande, sur les 1 800 heures dans la profession du travail temporaire.

Le nombre d'heures travaillées s'apprécie sur une période de 24 mois consécutifs, conformément à l'article 31.1.

Le salarié intérimaire, qui souhaite utiliser son droit individuel à la formation, doit en faire la demande par écrit, par envoi recommandé avec avis de réception ou lettre remise en mains propres contre décharge, au plus tard dans les 2 mois qui suivent la dernière mission réalisée pour cette entreprise et au moins 1 mois avant le début de l'action.

La demande doit préciser :

- le type d'action choisie ;
- l'organisme pressenti ;
- la période à laquelle le salarié intérimaire souhaite suivre l'action ;
- l'objectif poursuivi.

Le salarié intérimaire ne doit pas être titulaire d'un CDD ou d'un CDI à la date présumée de début de l'action ; à défaut, la demande n'est plus valable, sauf application des dispositions du dernier paragraphe de l'article 31.5 du présent accord.

Article 31.3

Actions éligibles

L'entreprise de travail temporaire pourra refuser les demandes dont l'objectif professionnel et d'emploi ne serait pas avéré ou démontré par le candidat.

A ce titre, sont considérées comme prioritaires :

- les actions permettant le perfectionnement et le développement des compétences ;
- les actions de bilan de compétences ;
- les actions liées à la validation des acquis de l'expérience.

La CPNE de la branche peut proposer à l'OPCA des axes prioritaires complémentaires, en fonction des travaux de l'observatoire prospectif des métiers ou des évolutions des métiers.

Article 31.4

Réponse de l'entreprise de travail temporaire

L'entreprise de travail temporaire communique sa réponse au salarié intérimaire, dans un délai maximum de 30 jours après la réception de la demande. Si la réponse est positive, l'entreprise de travail temporaire procède à l'inscription du salarié intérimaire à l'action demandée. En cas de non-réponse dans le délai susvisé, la demande est réputée acceptée.

L'entreprise de travail temporaire peut, le cas échéant, proposer un autre organisme de formation permettant de répondre à la demande du salarié intérimaire. Dans ce cas, l'accord des parties est formalisé par écrit.

En cas de réponse négative, à la même demande formulée par le salarié intérimaire lors de deux exercices civils consécutifs, l'OPCA de la branche assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis.

Dans ce cas, l'employeur verse à l'organisme collecteur le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés selon les dispositions conventionnelles et légales en vigueur (9,15 € par heure acquise). La durée de la formation ainsi réalisée se déduit du contingent d'heures de formation acquis au titre du droit individuel à la formation.

Article 31.5

Déroulement des actions et portabilité des droits acquis

Les actions réalisées se déroulent en dehors des périodes de mission.

Elles peuvent, le cas échéant, se réaliser en dehors du temps de travail et donner lieu au versement de l'allocation de formation prévue à l'article L. 6321-10 du code du travail.

La prise en charge de l'entreprise porte sur les frais de transport, d'hébergement et de repas engagés, selon les dispositions conventionnelles ou légales en vigueur, ainsi que sur les frais pédagogiques et la rémunération ou l'allocation de formation prévue à l'article L. 6321-10 du code du travail.

Lorsqu'une action de formation est réalisée, la durée de l'action est déduite du droit acquis. Le solde ainsi existant peut se cumuler, à hauteur de 120 heures maximum, avec les heures nouvellement acquises conformément aux dispositions de l'article 1^{er} du présent accord.

Ainsi, le salarié qui change d'entreprise de travail temporaire pourra solliciter auprès du nouvel employeur l'utilisation du solde des droits acquis dans l'entreprise de travail temporaire précédent

dès lors qu'il justifie, conformément aux articles 31.1 et 31.2, de 1 800 heures dans la profession dont 600 heures dans l'entreprise dans laquelle il fait sa demande.

Enfin, les parties signataires s'engagent à se rapprocher des branches professionnelles dont les entreprises recourent traditionnellement au travail temporaire afin d'étudier les modalités d'une prise en compte des droits acquis des salariés intérimaires quittant la branche du travail temporaire pour un recrutement en CDD ou en CDI.

Article 31.6

Information sur les droits acquis

Les entreprises de travail temporaire et l'OPCA, dans le cadre de ses missions de conseil et de proximité, informeront les salariés intérimaires de l'existence du droit individuel à la formation, par tous moyens, une fois par an.

En outre, l'OPCA de branche proposera les modalités d'information des salariés intérimaires et des entreprises de travail temporaire sur les droits acquis disponibles.

Le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, est également informé dans le cadre de la consultation annuelle sur le plan de formation prévue à l'article L. 2323-34 du code du travail, des actions menées dans le cadre du droit individuel à la formation prévu par le présent accord.

Enfin, chaque année, un bilan quantitatif et qualitatif des actions d'information menées par les entreprises de travail temporaire sera réalisé en CPNE.

Article 31.7

Financement et ordre de prise en compte des demandes

Les entreprises versent chaque année à l'OPCA de branche 3 % du montant de leur contribution au plan de formation, indépendamment de l'obligation minimale de versement, pour financer les demandes de leurs salariés intérimaires entrant dans le cadre du droit individuel à la formation prévu par le présent accord.

Les demandes des salariés intérimaires sont prises en compte, dans la limite des fonds disponibles, selon les modalités définies par l'entreprise et/ou par l'OPCA.

Lorsque ce budget est épuisé le salarié intérimaire peut renouveler sa demande ultérieurement en respectant les dispositions du présent accord.

Lorsqu'il subsiste un reliquat, les fonds non utilisés et non engagés au 31 décembre de l'année au titre de la contribution de 3 % versée au FAF-TT pour le financement des droits individuels à la formation des intérimaires de chaque année sont mutualisés.

Les parties signataires conviennent d'affecter l'enveloppe mutualisée au titre de l'article 31.7 du présent accord au financement de la portabilité des droits précédemment acquis en application de l'article L. 6323-18 :

- lorsque le salarié acquiert le statut d'intérimaire et qu'il ne peut justifier des conditions prévues aux alinéas 1 et 2 de l'article 31.2 ;
- lorsque l'ancien salarié intérimaire en fait la demande, en qualité de demandeur d'emploi ;
- lorsque cette enveloppe mutualisée est épuisée, ce financement s'impute sur la fraction de la section professionnalisation arrêtée par le conseil d'administration de l'OPCA de branche.

Section 2

CIF

Article 32

CIF des salariés permanents titulaires d'un CDI

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié permanent de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix indépendamment de sa

participation aux actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise ou mises en œuvre au titre du droit individuel à la formation ou des périodes de professionnalisation.

Les salariés permanents des entreprises de travail temporaires bénéficient de l'ensemble des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 relatives au CIF.

Article 32.1

Durée de la prise en charge

La durée de la prise en charge est limitée à 1 an ou 1 200 heures.

Toutefois, les congés ayant pour objectif l'obtention d'un diplôme ou d'un titre inscrit au répertoire national des qualifications professionnelles pourront être pris en charge pour une durée supérieure sur décision du conseil d'administration de l'OPCA de branche.

Article 32.2

Gestion des CIF

Conformément aux dispositions de l'article L. 6331-9 du code du travail, la collecte correspondant aux CIF des salariés permanents est versée à l'OPCA de la branche. Celui-ci définit les priorités d'utilisation, les critères et l'échéancier au regard duquel il examine les demandes de prise en charge. Ces éléments sont portés à la connaissance des salariés. La CPNE de la branche peut proposer des priorités professionnelles ou territoriales et les communiquer à l'OPCA de branche.

Conformément aux articles L. 6322-64 et D. 6322-79 du code du travail, le salarié qui dispose de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, et à sa demande, peut bénéficier d'un CIF se déroulant hors temps de travail. L'OPCA définit les modalités de prise en charge des frais afférents.

De plus, conformément à l'article L. 6322-2 du code du travail, les actions de formations du CIF peuvent s'accomplir en partie hors du temps de travail.

Article 33

CIF des salariés permanents titulaires d'un CDD

L'objectif du CIF-CDD est de permettre aux salariés permanents d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de changer d'activité ou de profession ou d'entretenir leurs connaissances.

Afin de renforcer la cohérence des actions de formation des salariés de la branche, les salariés permanents titulaires d'un CDD peuvent demander à bénéficier d'un CIF financé par l'OPCA de branche lorsque le dernier CDD leur permettant l'accès au dispositif a été effectué dans une entreprise de travail temporaire.

L'OPCA de branche définit les priorités, les critères et l'échéancier d'examen des demandes de prise en charge au titre des CIF-CDD et des congés de bilan de compétences. Ces éléments sont portés à la connaissance du salarié.

L'ancien titulaire du contrat de travail à durée déterminée, qui a obtenu la prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes au CIF-CDD ou à un congé de bilan de compétences, bénéficie du statut particulier défini à l'article 83 de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009.

Article 33.1

Conditions d'accès au CIF des salariés permanents titulaires d'un CDD

L'ouverture du droit au congé individuel de formation y compris du congé bilan de compétences est subordonnée, pour le salarié permanent titulaire d'un contrat à durée déterminée, aux deux conditions d'ancienneté suivantes qui déterminent également la date d'ouverture de ce droit :

- 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature de ses contrats successifs, au cours des 5 dernières années ;

- dont 4 mois, consécutifs ou non, sous contrat de travail à durée déterminée, au cours des 12 derniers mois civils.

La durée du contrat à durée déterminée n'est pas prise en compte pour l'appréciation de la condition de 4 mois d'ancienneté consécutifs ou non, visée ci-dessus, dans les cas suivants :

- poursuite des relations contractuelles de travail par un contrat de travail à durée indéterminée à l'issue du contrat de travail à durée déterminée ;
- contrats de travail à durée déterminée conclus en application des dispositions relatives au contrat de professionnalisation ou d'apprentissage ;
- contrats de travail à durée déterminée conclus avec des jeunes au cours de leur cursus scolaire ou universitaire.

Article 34

CIF des salariés intérimaires

Article 34.1

Conditions d'ouverture des droits

L'ancienneté requise pour bénéficier d'un congé individuel de formation est fixée à 1 600 heures travaillées dans la profession, dont 600 heures dans l'entreprise de travail temporaire (ou le groupe d'entreprises de travail temporaire au sens des articles L. 2331-1 à L. 2331-4 et L. 2331-6 ou de l'article L. 2322-4 du code du travail) dans laquelle est déposée la demande d'autorisation d'absence. Ces heures s'apprécient toutes missions confondues, sur une période de référence de 18 mois précédant cette date de dépôt.

Les heures à prendre en compte pour l'appréciation des seuils requis sont les heures de travail effectif, au cours de la période de référence, auxquelles sont assimilées limitativement et dans le cadre des missions effectuées :

- les heures chômées payées à l'occasion des jours fériés, congés pour événements familiaux, congés de maternité et d'adoption, d'intempéries et de chômage partiel ;
- les heures chômées du fait de maladie ou d'accident ayant donné lieu à la délivrance d'un arrêt de travail, indemnisées ou non au titre du régime de prévoyance des intérimaires ;
- les heures restant à courir jusqu'au terme initialement prévu, en cas d'interruption de mission avant l'échéance du contrat du fait de l'entreprise utilisatrice, lorsque l'entreprise de travail temporaire n'a pas été en mesure de proposer une nouvelle mission au sens de l'article L. 1251-26 du code du travail ;
- les heures correspondant à des contrats de mission-formation dans les conditions réglementaires et conventionnelles relatives à la formation professionnelle continue ;
- les heures correspondant à des congés de formation syndicale, économique et sociale, de formation prud'homale, de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse ;
- les heures d'absence au poste de travail pour l'exercice de mandat de délégué syndical, délégué du personnel, représentant syndical, représentant du personnel au comité d'entreprise, membre du CHSCT, ainsi que pour les commissions paritaires et les commissions mixtes de la profession.

Pour permettre aux salariés intérimaires titulaires d'un mandat de maintenir leur employabilité, les heures de délégation prises en dehors de toute mission sont prises en compte pour calculer le nombre d'heures requis pour bénéficier d'un CIF.

Article 34.2

Modalités d'obtention du CIF

Le début du congé individuel de formation doit intervenir dans les 12 mois suivant la date de la demande d'autorisation d'absence.

Un salarié intérimaire, réunissant les conditions d'ancienneté prévues ci-dessus, peut déposer sa demande d'autorisation d'absence dans l'entreprise dans laquelle il justifie de l'ancienneté requise jusqu'à 3 mois après la fin de son dernier contrat de mission dans cette entreprise.

L'autorisation d'absence est caduque si, au moment du début de l'action, le bénéficiaire est salarié d'une entreprise extérieure à la profession.

L'entreprise de travail temporaire qui délivre l'autorisation d'absence établit un contrat de mission-formation tel que prévu à l'article L. 1251-57 du code du travail et verse à titre d'avance la rémunération et les charges assises sur cette rémunération dans les limites de la prise en charge de l'OPCA de la branche.

Du fait des conditions particulières d'emploi des salariés intérimaires, ceux-ci ne sont pas soumis aux dispositions des articles L. 6322-7 à L. 6322-9 du code du travail relatives au pourcentage d'absences simultanées et de l'article L. 6322-6 du code du travail relatives aux conditions de report de la demande de congé.

Toutefois, lorsque la demande d'autorisation d'absence introduite dans les conditions de l'article R. 6322-3 du code du travail et la date prévue de début de stage interviennent au cours d'une même mission, l'entreprise de travail temporaire peut différer la date de départ, sauf dans les cas de :

- congés individuels sanctionnés par un diplôme professionnel ou titre inscrit au répertoire national des qualifications professionnelles ayant pour but de permettre à l'intérimaire d'accéder à un niveau supérieur de qualification ou d'acquérir une qualification dans un secteur d'activité différent ;
- congés individuels dont la durée est supérieure à 1 200 heures.

Article 34.3

Délai de franchise

Un salarié intérimaire, ayant bénéficié d'un congé individuel de formation pour suivre un stage ou une action de formation, ne peut prétendre au bénéfice d'un autre congé individuel de formation avant un certain temps, dit délai de franchise. Ce délai est au minimum de 6 mois, au maximum de 4 ans.

Entre ces deux limites, le délai de franchise, exprimé en mois, est égal à la durée du précédent congé de formation exprimée en heures et divisée par 12.

Lorsque l'action de formation, pour laquelle une autorisation de congé individuel a été obtenue, est constituée de plusieurs sessions, séquences ou modules, ou d'une formation préparatoire à la formation professionnelle proprement dite, le délai de franchise ne s'applique qu'une seule fois, à partir du dernier jour de la dernière session, séquence ou module, ou du dernier jour de l'action de formation professionnelle.

Article 34.4

Rémunération du salarié intérimaire en CIF

Le calcul de la rémunération de référence du salarié intérimaire en congé individuel de formation s'effectue sur la base du salaire brut moyen perçu par le salarié intérimaire au cours des 600 dernières heures de mission précédant la date de dépôt de la demande d'autorisation d'absence effectuées pour le compte de l'entreprise de travail temporaire ayant accordé l'autorisation d'absence.

Pour le calcul du salaire brut moyen perçu, il convient de prendre en compte le salaire de base, les heures complémentaires ou supplémentaires, les primes de toute nature (soumises à cotisations sociales) versées au cours de la période (éventuellement *pro rata temporis* de la période prise en compte), à l'exception de l'indemnité de fin de mission, de l'indemnité compensatrice de congés payés et des remboursements de frais professionnels.

Le congé individuel de formation ouvre droit à congés payés. Le remboursement de la rémunération avancée par l'employeur, y compris l'indemnité compensatrice de congés payés, sera effectué sur la base de l'engagement retenu par l'OPCA, que ce dernier notifiera à l'employeur et au salarié intérimaire.

Le conseil d'administration de l'OPCA détermine les documents nécessaires à la détermination de la rémunération de référence.

Lorsque le congé individuel de formation comporte des séquences discontinues ou à temps partiel, seules les périodes de formation ouvrent droit à rémunération selon les dispositions qui précèdent.

Les conditions de prise en charge de tout ou partie des frais annexes (formation, transport, hébergement...) sont déterminées par l'OPCA de branche.

Article 35

CIF déroulement de carrière

Les salariés intérimaires, justifiant de l'ancienneté requise à l'article 34.1 ci-dessus et de 4 500 heures travaillées, continues ou non, au cours des 36 derniers mois dans la branche du travail temporaire, bénéficient d'une priorité dans l'attribution des congés individuels de formation lorsque la formation choisie par l'intérimaire lui permet d'acquérir une qualification supérieure à celle qu'il possède déjà lui assurant une promotion professionnelle ou de se reconverter.

L'OPCA de branche peut prévoir d'affecter à cet usage jusqu'à 40 % des fonds collectés au titre du congé individuel de formation auprès des entreprises de travail temporaire.

Article 36

CIF reconversion

Les salariés intérimaires qui, à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ou d'un accident de trajet survenu au cours d'une mission, sont reconnus définitivement inaptes à occuper un emploi correspondant à leur qualification antérieure, ont droit, sans condition d'ancienneté, à un congé individuel de formation reconversion en vue d'acquérir une nouvelle qualification compatible avec leur aptitude.

La demande doit être effectuée, au plus tard, dans les 6 mois suivant la visite de reprise (fin de l'arrêt maladie). Cette durée ne pourra pas excéder 9 mois après la fin de l'arrêt de travail ou de la reconnaissance de la maladie professionnelle.

La demande de congé est examinée par l'OPCA de branche, après avis du médecin du service médical du travail de l'entreprise de travail temporaire avec laquelle le salarié était sous contrat de mission lorsque l'accident du travail est survenu. Le coût de cette visite est à la charge de cette dernière.

Le congé de formation-reconversion est assorti, si nécessaire, d'un bilan destiné à permettre au salarié de s'assurer de la pertinence des objectifs de formation poursuivis.

Le coût du congé individuel de formation-reconversion et du bilan est imputé, en priorité, sur la quote-part des fonds consacrés au financement des congés individuels de formation, sans préjudice de participations financières d'autres organismes notamment le FAS-TT et l'AGEFIPH.

Section 3

VAE

Article 37

Validation des acquis de l'expérience pour un salarié permanent

Tout salarié permanent d'une entreprise de travail temporaire peut faire reconnaître son expérience en vue d'obtenir un diplôme, une certification de qualification professionnelle ou un titre à finalité professionnelle.

Pour faire valider son expérience, le salarié permanent doit justifier d'activités exercées de façon continue ou non pendant une durée totale d'au moins 3 ans. Les activités exercées doivent être en rapport avec la certification visée.

La démarche est une démarche volontaire du salarié qui peut s'inscrire dans le cadre du droit individuel à la formation après accord de son employeur, ou dans le cadre d'un congé de validation de l'expérience.

L'OPCA de branche proposera les actions nécessaires au développement et à l'accompagnement de la VAE de salariés permanents dans les métiers de la branche du travail temporaire.

Article 38

Actions financées au titre du DIF

Un salarié permanent peut demander à utiliser son DIF dans le cadre d'une démarche de validation des acquis de l'expérience.

Le détail de la prise en charge financière par l'entreprise est précisé par écrit avant le début de l'action.

Article 39

Congé VAE

Un salarié permanent peut demander à bénéficier d'un congé de validation de l'expérience, selon les modalités prévues aux articles L. 6422-1 et suivants du code du travail. La durée du congé correspond à la durée des épreuves de validation et de préparation dans la limite fixée par le code du travail.

L'OPCA de branche prend en charge les demandes de congé selon les modalités définies aux articles L. 6422-6 et suivants du code du travail.

L'OPCA établit annuellement des priorités, communiquées aux demandeurs et aux entreprises, lorsque l'ensemble des demandes reçues simultanément ne peuvent être satisfaites.

En tout état de cause, après 20 ans d'activité professionnelle ou à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié permanent bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'une priorité d'accès au congé VAE.

Le financement des congés de validation de l'expérience est assuré par l'OPCA de branche sous réserve que l'ensemble des congés VAE des salariés expérimentés (permanents et intérimaires) n'exède pas 1 % des fonds collectés au titre des congés individuels de formation.

Article 40

Validation des acquis de l'expérience pour un salarié intérimaire

Tout salarié intérimaire, justifiant de l'expérience requise, peut faire valider les acquis de son expérience en vue d'obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification figurant au répertoire national des certifications professionnelles.

Lorsqu'il est prévu une validation en situation de travail, en ce qui concerne les salariés intérimaires, deux situations sont possibles :

- une évaluation en situation de travail réelle, celle-ci est réalisée en entreprise utilisatrice ;
- une évaluation en situation de travail reconstituée dans un organisme ayant la capacité de l'organiser.

La démarche est une démarche volontaire du salarié qui peut s'inscrire dans le cadre du droit individuel à la formation, après accord de l'entreprise de travail temporaire, ou dans le cadre d'un congé de validation de l'expérience.

Les salariés intérimaires ont également la possibilité d'utiliser leur compte épargne-temps selon les règles prévues par l'accord du 27 mars 2000 relatif à l'application de l'aménagement et de la réduction du temps de travail des intérimaires.

Pour faire valider son expérience, le salarié intérimaire doit justifier d'activités exercées de façon continue ou non pendant une durée totale d'au moins 3 ans. Les activités exercées doivent être en rapport avec la certification visée.

L'OPCA de branche proposera les actions nécessaires au développement et à l'accompagnement de la VAE de salariés intérimaires.

Article 41

Actions financées au titre du DIF

Les salariés intérimaires peuvent demander à utiliser les droits acquis au titre du DIF pour suivre une action de VAE.

Le détail de la prise en charge financière par l'entreprise de travail temporaire est précisé par écrit avant le début de l'action.

Article 42

Congé VAE

Le congé pour validation des acquis de l'expérience a pour but de permettre à tout intérimaire, désirant faire valider son expérience, de participer à des épreuves de validation organisées par un organisme habilité à délivrer un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification.

La durée du congé VAE est celle fixée par le code du travail.

Article 42.1

Conditions d'ouverture des droits

Les salariés intérimaires intéressés par ce dispositif peuvent en faire la demande, soit à tout moment de leur mission auprès de l'entreprise de travail temporaire qui les emploie, soit jusqu'à 3 mois après la fin de la dernière mission.

Si au moment du début de l'action, le bénéficiaire est salarié d'une entreprise extérieure à la profession, il perd le bénéfice du financement accordé par l'OPCA de branche.

Article 42.2

Modalités d'obtention du congé VAE

La demande doit être faite par écrit auprès de l'entreprise de travail temporaire au plus tard 60 jours avant le début des actions de validation ou de préparation de cette validation.

La demande doit préciser le diplôme, le titre, ou le certificat de qualification demandé et indiquer les dates, la nature et la durée des actions de validation ou de préparation de cette validation ainsi que la dénomination de l'autorité ou de l'organisme qui délivre la certification.

La réponse de l'employeur, auprès duquel la demande a été faite, doit intervenir dans un délai maximum de 30 jours suivant la réception de la demande et doit être faite par écrit au salarié.

L'entreprise de travail temporaire, qui répond favorablement à cette demande, signe une autorisation d'absence. Par ailleurs, l'entreprise de travail temporaire signe avec le bénéficiaire du congé VAE, un contrat de mission-formation tel que prévu à l'article L. 1251-57 du code du travail pour la durée des épreuves de validation ou de préparation de cette validation.

Article 42.3

Prise en charge par l'OPCA de branche

Le financement des congés de validation de l'expérience est assuré par l'OPCA de branche sur les fonds collectés au titre du CIF. Une ligne budgétaire est affectée aux financements des congés VAE des salariés expérimentés (permanents et intérimaires) dans la limite de 1 % des fonds collectés.

Lorsque l'ensemble des demandes ne peuvent être satisfaites simultanément, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié intérimaire bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 600 heures travaillées sur les 18 derniers mois dans la branche dont 600 heures dans l'entreprise de travail temporaire auprès de laquelle est formulée la demande, d'une priorité d'accès au congé VAE.

La prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à ce congé est accordée dès lors que l'ensemble des demandes reçues peuvent être simultanément satisfaites, compte tenu des priorités, critères et échéancier définis par l'OPCA de branche.

Pour compléter la prise en charge de l'OPCA de branche, l'intérimaire peut utiliser les droits ouverts au titre du DIF ou les jours épargnés dans un CET.

CHAPITRE IV

CERTIFICATIONS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE (CQP)

Aux termes des dispositions de l'ANI du 5 octobre 2009, les certifications professionnelles ont pour objectif de valider une maîtrise professionnelle à la suite d'un processus de vérification de cette maîtrise. Elles constituent des indicateurs de qualification et participent à la sécurisation des parcours professionnels. Ainsi les parties signataires de cet ANI ont-elles demandé aux branches professionnelles et à leurs CPNE de préciser les modalités d'élaboration et de validation des certificats de qualification professionnelle et, le cas échéant, des autres certifications professionnelles, ainsi que les conditions propres à favoriser l'accès des salariés, dans un cadre collectif ou individuel, incluant la validation des acquis de l'expérience, à ces certifications professionnelles.

Dès le début des années 2000, la branche du travail temporaire a œuvré en collaboration avec les branches professionnelles partenaires de la profession afin de permettre aux salariés intérimaires d'accéder à leurs certificats de qualification professionnelle :

- un accord paritaire du 21 décembre 2000 autorise la délivrance des CQP dans la métallurgie (dénommés CQPM) ;
- un accord paritaire du 16 décembre 2003 autorise la délivrance de CQP du BTP ;
- un accord relatif à l'obtention des CQP est signé le 8 juillet 2004 avec diverses branches de l'industrie agroalimentaire.

Ce processus s'est accentué par l'association de la branche du travail temporaire à la démarche d'élaboration de certificats de qualification professionnelle interbranches (CQPI) mise en place par deux ou plusieurs branches professionnelles : certification professionnelle qui valide des capacités ou compétences professionnelles mises en œuvre dans l'entreprise et qui sont communes à deux ou plusieurs branches professionnelles.

Cette reconnaissance peut permettre aux salariés intérimaires de développer des voies d'accès à des missions dans plusieurs secteurs d'activité sans systématiquement devoir valider un nouveau CQP : un premier accord est signé le 17 septembre 2008 avec l'industrie du textile, et le dernier accord en date est signé le 15 février 2012 avec l'intersecteur papiers-cartons.

Les parties signataires entendent souligner leur pleine adhésion à la reconnaissance par les branches professionnelles qui font appel aux salariés intérimaires de la maîtrise professionnelle développée par ces derniers au moyen de la délivrance d'un certificat de qualification professionnelle : CQP ou CQPI.

En outre, dans la continuité du contrat d'études prospective validé en juin 2011, elles confient à la CPNE l'opportunité d'étudier la mise en place d'un CQP sur un socle commun aux salariés, intérimaires ou permanents, de la branche du travail temporaire, en évaluant, au préalable, les effets de la politique de contractualisation mise en œuvre depuis 2000 sur la sécurisation des parcours professionnels.

TITRE III
**PERMETTRE L'ACCÈS À L'INFORMATION ET À L'ORIENTATION
TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE**

CHAPITRE I^{ER}

ENTRETIEN PROFESSIONNEL ET DE DEUXIÈME PARTIE DE CARRIÈRE

Section 1

Entretien professionnel

Article 43

Bénéficiaires

Tout salarié ayant 2 ans d'ancienneté ou justifiant d'au moins 3 200 heures dans une même entreprise de travail temporaire peut bénéficier, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise, conformément aux dispositions d'un accord d'entreprise ou, à défaut, dans les conditions définies par le chef d'entreprise.

Pour le salarié intérimaire, l'ancienneté s'apprécie toutes missions confondues sur les 36 mois précédant la date de l'entretien. A chaque entretien, il doit justifier de cette condition d'ancienneté.

Article 44

Objectif de l'entretien professionnel

La finalité de l'entretien professionnel sera de permettre à chaque salarié d'élaborer et de mettre en œuvre un projet professionnel à partir de ses souhaits et de ses aptitudes, et en fonction des perspectives d'évolution économique de l'entreprise.

Article 45

Organisation de l'entretien professionnel

Article 45.1

Contenu de l'entretien professionnel

Au cours de l'entretien professionnel seront notamment abordés :

- l'identification des objectifs de professionnalisation qui pourraient être définis au bénéfice du salarié pour lui permettre d'améliorer ses compétences et/ou renforcer sa qualification ;
- l'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus ;
- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés ;
- les conditions de réalisation des actions de formation dans l'entreprise

Article 45.2

Mise en œuvre de l'entretien professionnel

L'entretien professionnel aura lieu, au minimum tous les 2 ans, à l'initiative du salarié, de l'employeur ou de son représentant et, si l'employeur le souhaite, avec un concours technique extérieur.

La périodicité de l'entretien professionnel sera réduite à 1 an pour le salarié intérimaire qui s'est porté volontaire pour exercer des fonctions de tuteur, en application de l'accord sur le tutorat intérimaire du 13 juin 2012.

L'entretien professionnel donnera lieu à une restitution écrite.

L'OPCA de branche mettra en place les moyens nécessaires afin de proposer aux entreprises des outils pour en faciliter la mise en œuvre.

La CPNE examinera les conditions de mise en œuvre de l'entretien professionnel dans la branche du travail temporaire au moyen d'un bilan qualitatif et quantitatif.

Article 45.3

Cas particulier de l'entretien professionnel des salariés intérimaires

L'entretien professionnel proposé à un salarié intérimaire pourra se dérouler, au choix de l'entreprise de travail temporaire, pendant une mission, ou à l'issue de cette dernière.

Il donnera lieu au maintien de la rémunération lorsqu'il est réalisé durant la mission.

Afin de favoriser l'accès à l'entretien professionnel en dehors de la mission, l'entreprise de travail temporaire versera à l'intérimaire une indemnisation forfaitaire globale égale à 1 heure du salaire de base, calculé sur le salaire de la dernière mission. Cette indemnisation sera soumise aux charges sociales.

Section 2

Entretien professionnel de deuxième partie de carrière

Tous les 5 ans au plus, un entretien de deuxième partie de carrière doit être proposé à l'occasion de l'entretien professionnel aux salariés ayant atteint l'âge de 45 ans et justifiant, pour les salariés intérimaires, de 1 600 heures d'ancienneté dans une même entreprise de travail temporaire.

Cette ancienneté s'apprécie toutes missions confondues sur les 24 mois précédant la date de l'entretien. A chaque entretien, le salarié intérimaire doit justifier de cette condition d'ancienneté.

Au cours de cet entretien, seront identifiés les besoins en matière d'actions de formation et d'adaptation personnalisées contribuant à la poursuite de la carrière professionnelle du salarié et favorisant, le cas échéant, la perspective d'évolution vers un autre emploi.

Les dispositions prévues à l'article 45.3 du présent accord s'appliquent.

Par ailleurs, les parties signataires rappellent que l'accord portant mise en œuvre du tutorat intérimaire du 13 juin 2012 prévoit la tenue d'un entretien organisé entre l'entreprise utilisatrice, l'entreprise de travail et le tuteur afin de définir les attentes de chacun et de fixer les objectifs du tutorat, dans les conditions prévues par ledit accord.

CHAPITRE II

BILAN DE COMPÉTENCES

Section 1

Bilan de compétences des salariés permanents

Le bilan de compétences a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et individuelles ainsi que leurs aptitudes et leurs souhaits d'évolution.

Ces actions de bilan contribuent à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel.

Article 46

Bilans de compétences à l'initiative de l'employeur

L'employeur peut proposer à un salarié permanent, sous réserve de son accord, de bénéficier d'une action de bilan de compétences. Cette action relevant du développement des compétences, se déroule pendant le temps de travail.

Les entreprises de travail temporaire prennent en charge les coûts afférents au bilan de compétences (rémunération, coût du bilan, remboursement de frais) sur leur plan de formation.

Article 47

Bilans de compétences à l'initiative du salarié

Article 47.1

Bilans de compétences au titre du DIF

Les salariés permanents peuvent demander à utiliser les droits acquis au titre du DIF pour suivre une action de bilan de compétences.

Article 47.2

Bilans de compétences des salariés expérimentés

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, un salarié permanent en CDI peut bénéficier, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise de travail temporaire qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail. Les conditions d'ancienneté prévues pour le CIF et le congé de bilan de compétences ne s'appliquent pas.

La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée, en priorité et à la demande du salarié, par le dispositif du congé de bilan de compétences prévu à l'article 47.3 de la présente section ou par celui du droit individuel à la formation prévu à la section 1 du chapitre III du titre II.

S'il est pris en charge dans le cadre du congé de bilan de compétences, il est financé par l'OPCA de branche sous réserve que l'ensemble des congés de bilan de compétences des salariés expérimentés (permanents et intérimaires) n'excède pas 1 % des fonds collectés par l'OPCA de branche au titre des congés individuels de formation.

L'OPCA de la branche, dans le cadre de ses missions de conseil et proximité, diffusera l'information nécessaire au développement de ce dispositif auprès des salariés et des entreprises. Les entreprises sont incitées à présenter ce dispositif, notamment lors de l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière.

Article 47.3

Congé de bilan de compétences

Le congé de bilan de compétences a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de participer à une action de bilan de compétences, indépendamment de celles réalisées à l'initiative de l'entreprise ou dans le cadre de son droit individuel à la formation.

Tout salarié permanent titulaire d'un CDI justifiant d'une ancienneté de 5 ans consécutifs ou non en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise de travail temporaire au sein de laquelle est déposée sa demande, peut demander à bénéficier d'un congé bilan de compétences.

Tout salarié permanent titulaire d'un CDD doit justifier d'une ancienneté professionnelle déterminée conformément aux articles R. 6322-20 et D. 6322-21 du code du travail.

Le salarié permanent titulaire d'un CDI ou d'un CDD présente sa demande de prise en charge des dépenses afférentes à ce congé, à l'OPCA de branche.

La prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à ce congé de bilan de compétences est accordée dès lors que :

- l'organisme chargé de l'exécution de ce bilan de compétences figure sur une liste établie par l'OPCA de branche. Cette liste est tenue à disposition des salariés et des entreprises ;
- l'ensemble des demandes reçues peuvent être simultanément satisfaites.

L'OPCA établit annuellement des priorités communiquées aux demandeurs et aux entreprises, lorsque l'ensemble des demandes reçues simultanément ne peuvent être satisfaites.

La prise en charge financière de l'OPCA de branche porte sur les coûts de réalisation de l'action. A défaut de prise en charge totale ou partielle par l'OPCA de branche, le salarié permanent peut utiliser les droits ouverts au titre du DIF ou les jours épargnés dans un compte épargne-temps.

Section 2

Bilan de compétences des salariés intérimaires

Le bilan de compétences a pour objet de permettre aux salariés intérimaires d'analyser leurs compétences professionnelles et individuelles ainsi que leurs aptitudes et leurs souhaits d'évolution.

Ces actions de bilan contribuent à l'élaboration, par le salarié intérimaire concerné, d'un projet professionnel pouvant conduire, le cas échéant, à l'émergence d'un besoin de formation.

Article 48

Bilans de compétences à l'initiative de l'employeur

L'employeur peut proposer à un salarié intérimaire, sous réserve de son accord, de bénéficier d'un bilan de compétences, ce bilan relevant des actions de développement des compétences se déroule pendant le temps de travail.

Les entreprises de travail temporaire prennent en charge les coûts afférents au bilan de compétences (rémunération, coût du bilan, remboursement de frais) sur leur plan de formation.

Article 49

Bilans de compétences à l'initiative du salarié

Article 49.1

Bilans de compétences au titre du DIF

Les salariés intérimaires peuvent demander à utiliser les droits acquis au titre du DIF intérimaire pour suivre une action de bilan de compétences.

Article 49.2

Congés de bilan de compétences des salariés expérimentés

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, un salarié intérimaire peut bénéficier, sous réserve de justifier de 1 600 heures travaillées au cours des 3 dernières années dans l'entreprise de travail temporaire où il dépose sa demande, d'un congé de bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail.

Le salarié intérimaire devra être en mission ou avoir terminé sa mission depuis moins de 3 mois au moment de la demande.

Les conditions d'ancienneté prévues pour le CIF et le congé de bilan de compétences ne s'appliquent pas.

La prise en charge financière du congé de bilan de compétences est assurée, en priorité et à la demande du salarié intérimaire, par le dispositif du congé de bilan de compétences prévu à l'article 49.3 ci-dessous ou par celui du droit individuel à la formation prévu à la section 1 du chapitre III du titre II.

S'il est pris en charge dans le cadre du congé de bilan de compétences, il est financé par l'OPCA de branche sous réserve que l'ensemble des congés de bilan de compétences des salariés expérimentés (permanents et intérimaires) n'excède pas 1 % des fonds collectés par l'OPCA de branche au titre des congés individuels de formation.

L'OPCA de la branche, dans le cadre de ses missions de conseil et proximité, diffusera l'information nécessaire au développement de ce dispositif auprès des salariés et des entreprises. Les

entreprises sont incitées à présenter ce dispositif, notamment lors de l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière.

Article 49.3

Congé de bilan de compétences

Le congé de bilan de compétences a pour objet de permettre à tout salarié intérimaire, au cours de sa vie professionnelle, de participer à une action de bilan de compétences, indépendamment de celles réalisées à l'initiative de l'entreprise ou dans le cadre de son droit individuel à la formation.

Tout salarié intérimaire justifiant de 5 ans, consécutifs ou non, en qualité de salarié, qu'elle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, peut demander à bénéficier d'un congé de bilan de compétences dans une entreprise de travail temporaire. Le salarié doit justifier de 1 600 heures travaillées sur les 18 mois précédant le dépôt de sa demande dans la branche, dont 600 heures dans l'entreprise de travail temporaire auprès de laquelle est formulée la demande.

Autorisation d'absence

La demande d'autorisation d'absence doit être formulée au moins 60 jours avant le début de l'action de bilan de compétences. Elle doit indiquer la date, la désignation et la durée de cette action de bilan de compétences ainsi que le nom de l'organisme qui en est responsable.

Un salarié intérimaire dont le contrat a pris fin et réunissant les conditions requises, peut faire valoir ses droits jusqu'à 3 mois après la fin de son dernier contrat de mission. Dans le mois suivant la réception de la demande, l'entreprise fait connaître par écrit à l'intéressé son accord ou les raisons motivant le rejet ou le report de l'autorisation d'absence.

L'entreprise de travail temporaire peut reporter l'autorisation d'absence, pour des raisons tenant à l'exécution de la mission, jusqu'à l'échéance du contrat de mission.

Délai de franchise

Tout salarié intérimaire ayant bénéficié d'une autorisation d'absence pour suivre une action de bilan de compétences financée sur les fonds collectés au titre du CIF, ne peut prétendre au bénéfice d'une autre autorisation d'absence dans le même but avant l'expiration d'un délai de franchise de 3 ans.

L'autorisation d'absence donnée pour suivre une action de bilan de compétences n'intervient pas dans le calcul du délai de franchise applicable au congé individuel de formation.

Prise en charge par l'OPCA de branche

Le salarié intérimaire présente sa demande de prise en charge, des dépenses afférentes à ce congé, à l'OPCA de branche.

La prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à ce congé de bilan de compétences est accordée dès lors que :

- l'organisme chargé de l'exécution de ce bilan de compétences figure sur une liste établie par l'OPCA de branche. Cette liste est tenue à disposition des salariés et des entreprises ;
- l'ensemble des demandes reçues peuvent être simultanément satisfaites.

L'OPCA établit annuellement des priorités communiquées aux demandeurs et aux entreprises lorsque l'ensemble des demandes reçues simultanément ne peuvent être satisfaites.

La prise en charge financière de l'OPCA de branche porte sur les coûts de réalisation de l'action dans les limites prévues par le code du travail. A défaut de prise en charge totale ou partielle par l'OPCA de la branche, le salarié intérimaire peut utiliser les droits ouverts au titre du DIF ou les jours épargnés dans un compte épargne-temps.

CHAPITRE III

PASSEPORT FORMATION

Le passeport formation est un document personnel et facultatif contenant des déclarations rédigées par son titulaire.

Ce passeport formation peut recenser notamment :

- les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle, y compris celles suivies en période d'inactivité professionnelle ;
- les activités tutorales exercées ;
- le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail, et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois ;
- dans une annexe et avec l'accord du salarié, les décisions en matière de formation qui ont été prises lors ou à l'issue des entretiens professionnels et de bilans de compétences dont il aurait bénéficié ;
- tout ou partie des informations recueillies à l'occasion de l'entretien professionnel, du bilan de compétences, ou encore du bilan d'étape professionnel ;
- les habilitations de personnes.

Les signataires du présent accord favoriseront son utilisation et son développement, notamment afin d'améliorer la lisibilité des parcours professionnels et des compétences transversales acquises par les salariés intérimaires.

L'OPCA de branche mettra en place tout moyen, en lien avec le FPSPP, pour en assurer une large promotion.

Les actions de formation réalisées dans le cadre des dispositifs de branche pourront y être mentionnées en priorité, attestées par les organismes de formation ayant organisé lesdites actions.

CHAPITRE IV

CONGÉ DE FORMATION ÉCONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE

Section 1

Congé de formation économique, sociale et syndicale des salariés permanents

Lorsque le salarié permanent participe à une action de formation dans le cadre du congé de formation économique, sociale et syndicale pendant une période de suspension de son contrat de travail, financée conformément à l'article L. 3142-8 du code du travail, sa rémunération est maintenue dans les limites prévues à cet article.

Section 2

Congé de formation économique, sociale et syndicale des salariés intérimaires

Lorsque le salarié intérimaire participe à une action de formation dans le cadre du congé de formation économique, sociale et syndicale pendant une période de suspension de son contrat de tra-

vail, financée conformément à l'article L. 3142-7 du code du travail, sa rémunération est maintenue dans les limites prévues à cet article.

En dehors d'un contrat de mission les dispositions prévues à l'avant-dernier alinéa de l'article L. 3142-11 du code du travail s'appliquent.

TITRE IV

ACCOMPAGNER LA BRANCHE PAR UNE MOBILISATION EFFICIENTE DES DISPOSITIFS ET UNE VEILLE PROSPECTIVE

CHAPITRE I^{ER}

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE POUR L'EMPLOI (CPNE)

Section 1

Missions de la CPNE

Aux termes des dispositions de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 10 février 1969, réaffirmées par l'ANI du 5 octobre 2009, la CPNE a une attribution générale de promotion de la formation professionnelle dans son champ de compétence en liaison avec l'évolution de l'emploi dans la branche professionnelle.

Article 50

En matière d'emploi

La CPNE a un rôle d'information et d'étude sur l'évolution de l'emploi :

- l'examen de la situation de l'emploi et son évolution, en termes quantitatifs et qualitatifs, notamment dans leurs incidences sur la structure des qualifications et des besoins de formation, ceci afin de permettre l'information réciproque des partenaires sociaux ;
- l'étude et l'analyse de l'emploi et des déséquilibres entre l'offre et la demande et des raisons qui concourent à cette situation durable ;
- l'établissement d'un rapport annuel sur la situation de l'emploi.

La CPNE a également un rôle d'aide et de conseil.

En cas de licenciement collectif d'ordre économique portant sur plus de 10 salariés appartenant au même établissement, la commission peut être saisie dans les conditions suivantes :

D'un commun accord entre le chef d'entreprise et le comité d'entreprise, ou comité central d'entreprise s'il y a lieu, si des difficultés surviennent au sein du comité d'entreprise ou comité central d'entreprise au sujet des mesures sociales d'accompagnement d'un projet de licenciement collectif d'ordre économique, la commission est saisie conjointement par le président et le secrétaire.

La commission reçoit les informations suivantes :

- le nombre de salariés concernés et la nature des emplois supprimés ;
- le calendrier des licenciements ;
- les mesures examinées et décidées pour réduire les conséquences de ces décisions sur l'emploi ;
- le compte rendu ou le procès-verbal de la réunion de comité d'entreprise ayant pris la décision de saisir la commission.

La commission peut concourir à l'établissement du plan social, sans que cette intervention puisse avoir pour effet de prolonger des délais de procédure visés à l'article L. 1233-30 du code du travail.

A cet effet, elle se réunit dans un délai compatible avec le respect de ces exigences et dans tous les cas avant la 3^e réunion du comité d'entreprise.

Les avis, propositions ou recommandations de la CPNE dans ce domaine, sont adoptés à la majorité des membres présents ou représentés.

Article 51

En matière de formation professionnelle

La CPNE a une attribution générale de promotion de la formation professionnelle en évolution avec l'emploi dans la branche. Les missions de la CPNE sont les suivantes :

En ce qui concerne tous les salariés de la branche :

- examiner l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications en tenant compte des travaux réalisés par l'observatoire des métiers et des qualifications de la branche. Les résultats de cet examen et les conclusions qu'elle en tire en matière de formation professionnelle sont mis à la disposition des entreprises, des IRP et de l'OPCA de branche et du FPE-TT ;
- élaborer des recommandations sur l'accès à la formation des salariés âgés de plus de 45 ans et pour les salariés titulaires d'une obligation d'emploi au titre de l'article L. 5212-13 du code du travail.

En ce qui concerne les salariés permanents :

- élaborer des recommandations sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes dans l'accès à la formation professionnelle ;
- déterminer les actions de formation ayant un objectif de professionnalisation ;
- élaborer des certificats de qualification professionnelle ;
- formuler des propositions et donner un avis, dans les conditions fixées par le CPNFP, sur les objectifs et les modalités de mise en œuvre des actions cofinancées par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels qui donneront lieu à contractualisation.

En ce qui concerne les salariés intérimaires :

- examiner le bilan des formations spécifiques mises en place dans le cadre d'une convention avec l'Etat comme prévu à l'article L. 6325-24 du code du travail ;
- rechercher les moyens de développer l'accueil, l'information et l'orientation des intérimaires en vue de la définition de parcours leur permettant d'évoluer professionnellement et d'intégrer le marché du travail dans de meilleures conditions ;
- proposer des recommandations et actions afin de lutter contre l'illettrisme et promouvoir la diffusion de modules de formation aux savoirs de base (français, langues étrangères, calcul, orientation...)

En ce qui concerne l'OPCA de branche :

- examiner le rapport annuel d'activité de l'OPCA de branche ;
- examiner les conditions dans lesquelles sont assurées les actions d'information et de conseil des PME sur les dispositifs de formation ;
- définir des priorités, professionnelles ou territoriales pour les CIF visant un perfectionnement professionnel ou l'accession à un niveau supérieur de qualification ;
- établir la liste des qualifications professionnelles déterminée par les partenaires sociaux dans le cadre de la négociation triennale et pour lesquels les actions de professionnalisation donnent lieu en priorité à une participation financière de l'OPCA de branche ;
- définir les priorités, les critères et l'échéancier au regard desquels l'OPCA de branche examine les demandes de financement présentées par les entreprises dans le cadre des périodes de professionnalisation.

La CPNE peut demander à l'OPCA de branche de diligenter toute étude pour préparer ses décisions.

En ce qui concerne la politique de branche :

- suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de formation et, le cas échéant, mettre en œuvre les actions d'accompagnement au développement de la politique conventionnelle ;

- définir chaque année ou de façon pluriannuelle des objectifs qualitatifs et quantitatifs qui pourront être réajustés en fonction des évolutions du marché de l'emploi et des tensions sur des qualifications ;
- proposer, le cas échéant, des modifications du montant des forfaits horaires des contrats de professionnalisation ou autres dispositifs de professionnalisation ;
- rendre un avis consultatif préalable à la conclusion de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications (CEP) dès lors que sont sollicités des concours financiers de l'Etat ;
- rendre un avis consultatif préalable à la contractualisation entre les pouvoirs publics et la profession relative aux actions de développement de l'emploi et des compétences (ADEC).

Les organismes paritaires de branche (l'OPCA de branche, le FAS-TT...) communiquent tous les éléments de nature statistique dont ils disposent et que la CPNE considère comme nécessaires pour alimenter sa réflexion.

Section 2

Fonctionnement de la CPNE

La commission paritaire professionnelle nationale du travail temporaire (CPPN-TT) exerce, pour ce qui concerne la branche d'activité, les fonctions dévolues aux commissions paritaires nationales de l'emploi par les accords interprofessionnels du 10 février 1969 et du 5 octobre 2009.

La commission tient ses réunions ordinaires, à la suite de la CPPN-TT, une fois tous les 2 mois, pour traiter exclusivement des questions relatives à l'emploi et à la formation professionnelle de la branche du travail temporaire.

Conscient du développement des activités et du rôle de la CPNE, les partenaires sociaux du travail temporaire seront vigilants à ne pas limiter ses possibilités en raison d'un temps trop court consacré aux sujets étudiés dans le cadre de cette instance. Les réunions de la CPNE seront, par conséquent susceptibles, en fonction de l'importance de l'ordre du jour, de se dérouler sur une demi-journée.

Lorsque la CPPN-TT se réunit en formation de commission paritaire de l'emploi, les représentants des organisations syndicales de salariés peuvent se faire assister d'un expert des problèmes de formation professionnelle ou de l'emploi. La délégation patronale peut désigner jusqu'à cinq experts.

Les remboursements de frais de transport et des pertes de salaires relatifs à la participation des représentants des organisations syndicales de salariés aux réunions de la CPNE seront effectués sur le budget de fonctionnement de la CPPN-TT, dans les conditions prévues par l'accord du 8 novembre 1984 relatif à l'indemnisation des délégués des syndicats de salariés à l'occasion des réunions de la commission paritaire professionnelle nationale du travail temporaire.

Le secrétariat de la CPNE est assuré par le secrétariat de la CPPN-TT. Le secrétariat adresse les convocations aux membres de la CPNE selon la même procédure que celle mise en place pour la CPPN-TT avec l'ordre du jour de la réunion, tel qu'il aura pu être défini à l'occasion de la réunion précédente.

L'ordre du jour est établi par la CPNE pour la séance suivante. Il est complété de la liste des affaires qui lui ont été soumises en temps utile et qui sont en état d'être examinées.

CHAPITRE II

OPCA DE BRANCHE

L'OPCA de branche est le FAF-TT créé par l'accord du 22 juin 2011 qui annule et remplace les dispositions prévues par la convention du 9 juin 1983 et ses avenants.

Le FAF-TT est investi des missions suivantes :

- développer une politique incitative d’insertion et de réinsertion professionnelle par les contrats et les périodes de professionnalisation ;
- informer et conseiller les entreprises et les salariés de la branche, et notamment les PME sur la formation professionnelle tout au long de la vie. A ce titre, il répond aux demandes présentées conjointement par le chef d’entreprise et le comité d’entreprise ;
- informer les salariés sur les dispositifs de formation, de validation des acquis de l’expérience et de bilan de compétences, leur proposer un appui à l’élaboration de leur projet et un accompagnement dans le choix de leur orientation professionnelle ;
- procéder aux évaluations, bilans, études et recherches sur la formation professionnelle, nécessaires à la réalisation de ses missions, notamment en vue d’adapter et de développer les moyens de formation aux besoins des salariés des entreprises de travail temporaire ;
- promouvoir des initiatives en vue de développer la formation des salariés les plus fragiles et des demandeurs d’emploi et des dispositions réglementaires ;
- concourir à la réalisation d’interventions expérimentales ou exemplaires intéressant l’emploi et la formation, notamment au niveau des bassins d’emploi et auprès des PME de la branche ;
- collecter les fonds des entreprises ;
- proposer des services de proximité aux entreprises et aux salariés adaptés aux spécificités de la branche et en recherchant une synergie avec les autres institutions de la branche ;
- développer des actions innovantes pour aider les entreprises à optimiser leurs budgets formation ;
- assurer une présence auprès des instances territoriales et nationales en charge des questions relatives à la formation professionnelle et à l’apprentissage ;
- optimiser les fonds de la formation de la branche, notamment par la recherche de partenariats financiers.

CHAPITRE III

OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS

Pour accompagner les entreprises de travail temporaire dans la définition de leurs politiques de formation ainsi que les salariés permanents et les salariés intérimaires dans l’élaboration de leurs projets professionnels, les parties signataires du présent accord décident de confier la mission d’observatoire prospectif des métiers et des qualifications à un observatoire paritaire de la branche du travail temporaire.

Aussi, conviennent-elles de se réunir afin de négocier dans le cadre d’un accord spécifique, les modalités de mise en place de l’observatoire susvisé. Durant la période transitoire nécessaire au bon déroulement du dialogue social, les dispositions ci-après s’appliquent.

Article 52

Objectifs

L’observatoire des métiers et de l’emploi apporte, par ses travaux d’analyse, son concours à l’identification des changements qui affectent ou qui sont susceptibles d’affecter les métiers et les qualifications et par voie de conséquence les besoins de formation des salariés des entreprises de travail temporaire.

L’observatoire concourt :

En ce qui concerne les salariés permanents de la branche :

- à avoir une meilleure connaissance des métiers et des qualifications des salariés de la branche ;
- à assurer un suivi de leur évolution ;
- et à travailler sur les prévisions et les besoins à court, moyen ou long terme.

En ce qui concerne les salariés mis à disposition :

- à avoir une meilleure connaissance des évolutions des métiers et des qualifications dans les branches les plus significatives où ils sont mis à disposition ;
- à assurer un suivi de l'évolution des métiers et pratiques, selon les secteurs, les territoires... ;
- et à travailler sur les prévisions et les besoins à court, moyen ou long terme.

En ce qui concerne les missions générales :

- à avoir une meilleure connaissance des évolutions des métiers et activités de la branche par rapport et dans les autres branches (évolution du volume des emplois, évolution des typologies d'emploi... ;
- à avoir une meilleure connaissance des attentes et perceptions des entreprises et salariés vis-à-vis des activités du travail temporaire (suivi d'une cohorte d'intérimaires...).

Pour mener ses études, l'observatoire s'appuie sur les données disponibles relatives aux métiers et qualifications des salariés intérimaires et des salariés permanents, et mène ses propres études afin d'affiner les données disponibles.

Ses travaux doivent permettre aux entreprises de mettre en place et faire évoluer des outils de gestion prévisionnelle des emplois et des carrières, notamment pour les salariés permanents et d'analyser, dans l'optique de développer les parcours professionnels des salariés intérimaires, l'évolution des métiers.

L'observatoire met ses travaux à la disposition des entreprises et de l'OPCA de branche. Ses travaux peuvent aussi être diffusés à l'extérieur de la branche afin de mieux faire connaître les possibilités d'emploi offertes par les entreprises de travail temporaire dans le cadre des missions en entreprises utilisatrices ainsi que les emplois proposés sur des postes de salariés permanents.

Article 53

Modalités de fonctionnement

L'observatoire des métiers et de l'emploi est régi dans le cadre d'une association loi 1901.

La CPNE de la branche du travail temporaire se réunit au moins 2 fois par an en tant que comité de pilotage de l'observatoire des métiers et de l'emploi. Le comité paritaire de pilotage est chargé de valider le programme de travail, les thèmes et les modalités de réalisation des recherches de l'observatoire. Les travaux de l'observatoire sont présentés au comité de pilotage avant publication.

Les travaux réalisés par le comité de pilotage paritaire de l'observatoire sont distincts de ceux de la CPNE.

Chaque année, l'observatoire présente à la CPNE, réunie en formation de comité de pilotage, sur la base d'un programme de travail annuel un état détaillé de ses besoins de financement pour fonctionner qu'il fait connaître à l'OPCA de branche. En tout état de cause les frais de fonctionnement non utilisés sont reportés l'année suivante et intégrés au besoin de financement de l'année suivante.

Les frais de fonctionnement de l'observatoire sont financés conformément aux dispositions légales en vigueur. Le montant des frais de fonctionnement est déterminé sur proposition de la CPNE par le conseil d'administration de l'OPCA.

L'observatoire recherchera par ailleurs des financements complémentaires notamment auprès des services du ministère de l'emploi, du FPSPP, des régions et au niveau européen.

Des partenariats avec d'autres observatoires de branche nationaux ou régionaux pourront être développés.

Les avis et les recommandations du comité de pilotage paritaire de l'observatoire sont adoptés conformément au fonctionnement habituel de la CPNE. Ces avis et recommandations peuvent être adressés à l'OPCA de branche et aux entreprises.

TITRE V
DISPOSITIONS FINANCIÈRES

CHAPITRE I^{ER}

CONTRIBUTION DES ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE
À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 54

Entreprises employant au minimum 10 salariés

La participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue est égale à 2 % de la masse salariale des entreprises de travail temporaire. L'ensemble de ces sommes doit bénéficier pour 50 % au moins aux salariés intérimaires.

Dans le cadre de cette obligation conventionnelle, les entreprises versent à l'OPCA de branche :

- 0,30 % de leur masse salariale au titre du congé individuel de formation pour assurer les prises en charge suivantes :
 - le coût pédagogique des CIF des salariés intérimaires et des salariés permanents titulaires d'un CDI dans le respect de l'accord de branche et de la réglementation en vigueur ; ainsi que les salaires et les charges sociales ;
 - tout ou partie des frais de transport, d'hébergement et de repas, suivant les règles fixées par l'OPCA de branche ;
- 0,50 % de leur masse salariale pour assurer le financement des priorités de branche définies au présent accord, notamment :
 - les contrats et les périodes de professionnalisation des salariés permanents et des salariés intérimaires sur la base des forfaits fixés par la CPNE de la branche. Ceux-ci sont destinés à couvrir en tout ou partie les frais pédagogiques, les salaires, les charges sociales et les frais annexes ;
 - les contrats spécifiques pour les salariés intérimaires prévus à l'article L. 6325-24 du code du travail sur la base des forfaits fixés par la CPNE de la branche en application de la convention passée avec l'Etat ;
 - les actions de formation et d'exercice de la fonction tutorale selon les modalités fixées par la réglementation, et, le cas échéant, conventionnelles d'éligibilité ;
 - les frais de formation (frais pédagogiques et, le cas échéant, les frais de transport et d'hébergement) liés à la réalisation d'actions de formation prioritaires pour l'exercice du droit individuel à la formation des salariés de la branche professionnelle sous réserve des dispositions réglementaires et, le cas échéant, conventionnelles d'éligibilité ;
 - les frais de formation liés à la réalisation d'actions de formation prioritaires pour l'exercice de la portabilité du droit individuel à la formation des salariés de la branche professionnelle sous réserve des dispositions réglementaires et, le cas échéant, conventionnelles d'éligibilité ;
- s'agissant du solde (1,2 %), les entreprises de travail temporaire effectuent à l'OPCA de branche un versement minimum de 7 % de la contribution prévue au titre du plan de formation ; ainsi que le reliquat de la contribution non utilisée à la date d'échéance légale. Pour les PME de la branche, l'OPCA peut financer sur ces fonds le remplacement de salariés permanents partis en formation selon des modalités définies par la CPNE.

En outre, les entreprises de travail temporaire versent chaque année à l'OPCA de branche 3 % du montant de leur contribution au plan de formation, indépendamment de l'obligation minimale de versement susvisée, pour financer les demandes de leurs salariés intérimaires entrant dans le cadre du droit individuel à la formation prévu par le présent accord. Lorsqu'il subsiste un reliquat, les fonds non utilisés et non engagés au 31 décembre de l'année au titre de la contribution de 3 %

versée au FAF-TT pour le financement des droits individuels à la formation des intérimaires de chaque année, sont mutualisés ;

- 1 % des salaires versés aux titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée au titre CIF CDD.

L'OPCA de branche procède à la répartition des fonds collectés des entreprises de 10 à 49 salariés et de celles qui emploient plus de 50 salariés.

Les dispositions du présent article ne font pas obstacle à l'application des dispositions de l'article L. 6331-14 du code du travail relatives aux entreprises employant de 10 à moins de 20 salariés, ni de celles des articles L. 6331-15 à L. 6331-18 du code du travail, relatives à la prise en compte d'un accroissement d'effectif.

Article 55

Entreprises employant moins de 10 salariés

La participation des entreprises employant moins de 10 salariés est égale à 0,55 % de la masse salariale.

Elle est intégralement versée à l'OPCA de branche et se répartit ainsi :

- 0,15 % pour assurer le financement des priorités de branche définies au présent accord, notamment :
 - les contrats et les périodes de professionnalisation des salariés permanents et des salariés intérimaires sur la base des forfaits fixés par la CPNE de la branche relatifs à ce thème. Ceux-ci sont destinés à couvrir en tout ou partie les frais pédagogiques, les salaires, les charges sociales et les frais annexes ;
 - les contrats spécifiques pour les salariés intérimaires prévus à l'article L. 6325-24 du code du travail sur la base des forfaits fixés par la CPNE de la branche en application de la convention passée avec l'Etat ;
 - les actions de formation et d'exercice de la fonction tutorale selon les modalités fixées par la réglementation, et, le cas échéant, conventionnelles d'éligibilité ;
 - les frais de formation (frais pédagogiques et, le cas échéant, les frais de transport et d'hébergement) liés à la réalisation d'actions de formation prioritaires pour l'exercice du droit individuel à la formation des salariés de la branche professionnelle sous réserve des dispositions réglementaires et, le cas échéant, conventionnelles d'éligibilité ;
 - les frais de formation liés à la réalisation d'actions de formation prioritaires pour l'exercice de la portabilité du droit individuel à la formation des salariés de la branche professionnelle sous réserve des dispositions réglementaires et, le cas échéant, conventionnelles d'éligibilité ;
- le solde des versements (0,4 %) est affecté au financement :
 - des actions réalisées au titre du plan de formation ou du DIF ;
 - de la prise en charge de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions de formation réalisées en dehors du temps de travail ;
 - des actions et moyens visés à l'article 2.2 de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 ;
 - de l'aide financière au remplacement de salariés permanents partis en formation selon des modalités définies par la CPNE ;
- 1 % des salaires versés aux titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée au titre CIF CDD.

Les sommes versées par les entreprises employant moins de 10 salariés à l'OPCA de branche sont mutualisées dès leur réception. L'OPCA de branche met en place une section particulière au sein de laquelle sont assurées la mutualisation et la gestion de ces contributions.

TITRE VI

DISPOSITIONS FINALES

Article 56

Champ d'application

Le présent accord national concerne les entreprises de travail temporaire situées sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer.

Article 57

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 58

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la date d'extension.

Les dispositions des articles 29 à 31 relatives au droit individuel à la formation (DIF) s'appliqueront au 1^{er} janvier 2014.

Article 59

Dispositions abrogées

Sont abrogées à partir de la date d'entrée en vigueur fixée à l'article 58 du présent accord :

- l'accord du 8 juin 2000 relatif à la mise en place d'actions de formation professionnelle dans les entreprises utilisatrices ;
- l'accord du 8 juillet 2004 relatif aux priorités et aux moyens de la formation professionnelle dans le travail temporaire, modifié par avenants du 28 février 2006, du 12 juin 2008 et du 29 janvier 2010 ;
- l'avenant n° 4 du 10 juillet 2009 à l'accord du 8 juillet 2004 relatif aux priorités et aux moyens de la formation professionnelle dans le travail temporaire, modifié par avenants du 28 février 2006, du 12 juin 2008 et du 22 janvier 2009 ;
- l'accord du 29 janvier 2010 relatif aux contrats spécifiques conclus dans le cadre de l'article L. 6325-24 du code du travail ;
- l'avenant n° 5 du 27 août 2010 à l'accord du 8 juillet 2004 relatif aux priorités et aux moyens de la formation professionnelle dans le travail temporaire, révisé par avenants du 28 février 2006, du 12 juin 2008 et du 22 janvier 2009.

Article 60

Sécurisation

Les parties signataires conviennent que le présent accord a une valeur impérative. Il ne peut y être dérogé dans un sens défavorable au salarié par accord d'entreprise, en application de l'article L. 2253-3, dernier alinéa, du code du travail.

Article 61

Modalités de révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 21 septembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

PRISME.

Syndicats de salariés :

FS CFDT ;

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

CGT-FO.

ANNEXE

LISTE DES TRAVAUX CONFÉIÉS À LA CPNE ET À L'OPCA DE BRANCHE

CPNE

Contrat d'apprentissage :

- examen des modalités d'accès au contrat d'apprentissage pour les publics rencontrant des difficultés de maîtrise des savoirs de base ;
- engagement en 2013 d'une réflexion en vue d'organiser le rôle et la place des tuteurs « intérimaires » visés par l'accord de branche du 13 juin 2012 dans le cadre de la mise en œuvre de l'apprentissage par les entreprises de travail temporaire ;

Plan de formation des salariés intérimaires :

- formalisation d'un document type sur les conditions de déroulement de l'action de développement des compétences ;
- élaboration d'un modèle type de clause de partenariat formation.

Périodes de professionnalisation des salariés intérimaires :

- examen annuel des actions menées et des modalités de mise en place au bénéfice des intérimaires de la branche ;

DIF des salariés intérimaires :

- établissement chaque année d'un bilan quantitatif et qualitatif des actions d'information menées par les entreprises de travail temporaire ;

Entretien professionnel :

- établissement d'un bilan qualitatif et quantitatif sur les conditions de mise en œuvre de l'entretien professionnel dans la branche.

OPCA de branche

Contrat de développement professionnel intérimaire (CDPI) :

- présentation d'éléments statistiques et qualitatifs sur l'insertion professionnelle des bénéficiaires de ces contrats lors du bilan annuel de l'accord ;

DIF des salariés intérimaires :

- mise en place de modalités d'information des salariés intérimaires et des entreprises de travail temporaire sur les droits acquis disponibles ;

VAE des salariés permanents et intérimaires :

- mise en place d'actions nécessaires au développement et à l'accompagnement de la VAE ;

Bilan de compétences des salariés permanents et intérimaires :

- diffusion d'information sur le dispositif ;

Passeport formation :

- promotion du dispositif en lien avec le FPSPP.

Brochure n° 3212

Accords nationaux
ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE
(Personnel intérimaire)
(Personnel permanent)

AVENANT DU 2 OCTOBRE 2012

RELATIF AU FAF-TT

NOR : ASET1350049M

Considérant le 3^e alinéa de l'article 10 de l'accord du 22 juin 2011 :

« L'autorisation d'absence des administrateurs salariés pour participer aux délibérations des différentes instances paritaires du FAF-TT est de droit, sous réserve d'une information préalable et motivée de l'entreprise employant lesdits administrateurs, 15 jours avant la tenue de cette réunion. La durée de l'absence peut comprendre le temps nécessaire à la préparation des réunions, dans la limite de 1 journée au-delà du temps de réunion pour les réunions du conseil d'administration et du bureau ; et de 1/2 journée au-delà du temps de réunion en ce qui concerne les réunions des autres instances. »

Considérant le dernier alinéa de l'article 12 des statuts du FAF-TT du 30 juin 2011, annexés à l'accord du 22 juin 2011 :

« Un règlement intérieur est établi par le conseil d'administration. Il précise (...) les conditions d'indemnisation des administrateurs, conformément aux dispositions de l'article R. 6332-43 du code du travail ».

Considérant l'article R. 6332-43 du code du travail :

« Les organismes collecteurs paritaires agréés peuvent rémunérer les missions et services qui sont effectivement accomplis, en vue d'assurer la gestion paritaire des fonds de la formation professionnelle continue, par les organisations signataires des accords portant constitution de ces organismes. Les sommes consacrées à cette rémunération ne peuvent excéder 0,75 % du montant des sommes collectées par ces organismes au titre des agréments qui leur ont été accordés. »

Les parties signataires du présent accord conviennent des dispositions suivantes concernant l'indemnisation des administrateurs du FAF-TT à l'occasion des réunions de l'organisme à gestion paritaire.

Article 1^{er}

L'autorisation d'absence relative à la participation d'un salarié aux instances paritaires du FAF-TT mentionnée à l'article 10 de l'accord du 22 juin 2011 n'entraîne aucune diminution de rémunération pour l'administrateur, le salaire étant maintenu par l'employeur. L'employeur est informé par la production d'une attestation de participation effective à la réunion de l'instance.

Article 2

L'autorisation d'absence pour la préparation par un salarié administrateur des instances paritaires du FAF-TT visées à l'article 1^{er} du présent accord ne doit pas entraîner de perte de rémunération, ou d'indemnisation équivalente, sous réserve de la remise de justificatifs (courrier de convocation et feuille d'émargement) relatifs à la tenue de la réunion de l'instance ayant nécessité la préparation ; dans la limite de durée mentionnée à l'article 10 de l'accord du 22 juin 2011. L'employeur doit maintenir la rémunération du salarié qui atteste (de par la remise de la convocation et la production de la feuille d'émargement) avoir participé à cette préparation.

L'entreprise de travail temporaire peut obtenir le remboursement par le FAF-TT du maintien de rémunération pour une réunion préparatoire d'une organisation syndicale de salariés sur présentation des justificatifs nécessaires ; ce remboursement ne pouvant être imputé sur la somme globale, toutes organisations confondues, versée aux membres du FAF-TT au titre du financement du paritarisme.

Ces dépenses sont financées conformément aux règles en vigueur régissant le fonctionnement des organismes collecteurs paritaires agréés.

Fait à Paris, le 2 octobre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

PRISME.

Syndicats de salariés :

FS CFDT ;

CSFV CFTC ;

FNECS CFE-CGC ;

USI CGT.

Brochure n° 3005-II

Convention collective nationale
IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome II : Ouvriers)

ACCORD DU 4 DÉCEMBRE 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2013
(PACA)

NOR : ASET1350044M
IDCC : 1702

Entre :
La FTP PACA,
D'une part, et
L'UR CFTC BTP ;
La CGT-FO,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Pour 2013, les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics, comme indiqué à l'avenant n° 2 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, sont les suivantes :

(En euros.)

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	MONTANT
I	1	100	18 627
	2	110	19 298
II	1	125	20 074
	2	140	22 158
III	1	150	23 742
	2	165	25 381
IV		180	27 688

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Marseille.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 5

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Marseille, le 4 décembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-III

Convention collective nationale
IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome III : ETAM)

ACCORD DU 4 DÉCEMBRE 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2013
(PACA)

NOR : ASET1350041M
IDCC : 2614

Entre :

La FTP PACA,

D'une part, et

L'UR CFTC-BTP ;

La CGT-FO ;

La CFE-CGC BTP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Pour 2013, les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ETAM des travaux publics, figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, sont les suivantes :

A : 18 627 € ;

B : 19 655 € ;

C : 20 759 € ;

D : 23 298 € ;

E : 25 666 € ;

F : 28 285 € ;

G : 31 896 € ;

H : 33 936 €.

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

Les valeurs prévues à l'article 1^{er} ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

F : 32 528 € ;

G : 36 681 € ;

H : 39 027 €.

Article 3

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 4

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Marseille.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Marseille, le 4 décembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-II

Convention collective nationale
IDCC : 1702. – **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome II : Ouvriers)

Brochure n° 3005-III

Convention collective nationale
IDCC : 2614. – **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome III : ETAM)

ACCORD DU 4 DÉCEMBRE 2012
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS
POUR L'ANNÉE 2013
(PACA)

NOR : ASET1350045M
IDCC : 1702, 2614

Entre :
La FTP PACA,
D'une part, et
L'UR CFTC-BTP ;
La CGT-FO ;
La CFE-CGC BTP,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du chapitre VIII-1 de la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (*Journal officiel* du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers de travaux publics de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur applicables à partir du 1^{er} janvier 2013 sont fixés comme suit :

(En euros.)

ZONE	REPAS	TRAJET	TRANSPORT
1 (0 à 10 km)	10,75	2,38	2,15
2 (10 à 20 km)	10,75	3,53	4,27

ZONE	REPAS	TRAJET	TRANSPORT
3 (20 à 30 km)	10,75	4,76	7,39
4 (30 à 40 km)	10,75	5,57	9,45
5 (40 à 50 km)	10,75	6,72	12,19

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII-2 de la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, étendue le 29 mai 1993.

Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacement prévus au chapitre VII-2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

Article 3

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Marseille.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 5

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Marseille, le 4 décembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3281

Convention collective nationale

**IDCC : 1821. – FABRICATION DU VERRE À LA MAIN
SEMI-AUTOMATIQUE ET MIXTE**

**ACCORD DU 7 DÉCEMBRE 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} DÉCEMBRE 2012**

NOR : ASET1350029M
IDCC : 1821

Entre :

La FCVMM,

D'une part, et

La FCE CFDT ;

La FCMTE CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Salaire minimum garanti (SMG)

Il est entendu qu'aucun salarié n'est classé au coefficient 100, et qu'aucun salaire ne soit au-dessous du Smic.

La valeur du SMG au coefficient 115 est fixée à 1 425,67 € et à 1 431,76 € au coefficient 125, soit respectivement 1,88 % et 1,86 % de hausse par rapport à la recommandation patronale du 2 mars 2012.

Une hausse de 1,5 % par rapport à la recommandation patronale du 2 mars 2012 est appliquée à partir du coefficient 135 et sur toute la grille.

Les parties se sont mis d'accord pour l'application des valeurs suivantes :

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM garanti
100	Aucun salarié
115	1 425,67
125	1 431,76

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM garanti
135	1 444,30
145	1 461,97
160	1 488,48
175	1 514,99
190	1 541,49
205	1 568,00
220	1 594,51
230	1 612,17
245	1 733,36
260	1 860,82
275	1 988,30
290	2 115,77
315	2 328,23
330	2 573,63
345	2 990,30
385	3 052,98
440	3 257,69
490	3 629,37
550	4 042,16
660	4 723,63
770	5 405,03
880	6 086,48

Article 2

Salaire minimum professionnel (SMP)

2.1. Le coefficient de base de la grille de classification est le coefficient 100 étant entendu qu'il s'agit d'un coefficient de référence à partir duquel se fait le calcul des SMP de chaque catégorie. Aucun salarié n'est classé au coefficient 100.

2.2. Pour trouver le SMP horaire d'une position hiérarchique donnée, il convient de multiplier le SMP horaire du coefficient 100 par le coefficient de la position hiérarchique en question divisé par 100.

2.3. Le SMP mensuel équivaut au SMP horaire multiplié par 151,67 heures.

2.4. Sous réserve de dispositions plus favorables, le SMP conventionnel sert au calcul de la prime de panier et des primes d'ancienneté telles que définies dans la convention collective.

2.5. Le SMP horaire est fixé à la date d'application du présent accord à 3,95 €. Ce SMP pourra être revalorisé à l'occasion des négociations salariales annuelles de branche.

(En euros.)

COEFFICIENT	SMP horaire	SMP mensuel
100	3,95	
115	4,54	688,96
125	4,94	748,87
135	5,33	808,78
145	5,73	868,69
160	6,32	958,55
175	6,91	1 048,42
190	7,51	1 138,28
205	8,10	1 228,15
220	8,69	1 318,01
230	9,09	1 377,92
245	9,68	1 467,79
260	10,27	1 557,65
275	10,86	1 647,52
290	11,46	1 737,38
315	12,44	1 887,15
330	13,04	1 977,02
345	13,63	2 066,88
385	15,21	2 306,52
440	17,38	2 636,02
490	19,36	2 935,57
550	21,73	3 295,03
660	26,07	3 954,04
770	30,42	4 613,04
880	34,76	5 272,05

Article 3

Caractère normatif du présent accord et extension de celui-ci

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

Les présentes dispositions entreront en vigueur à partir du 1^{er} décembre 2012 pour les entreprises adhérentes à la fédération des cristalleries verreries à la main et mixtes.

Néanmoins, les présentes dispositions seront applicables à compter de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté portant son extension, pour les entreprises non adhérentes à la fédération des cristalleries verreries à la main et mixtes.

Article 4

Dépôt et publicité

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

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

Le présent accord sera applicable à partir du 1^{er} décembre 2012.

Fait à Paris, le 7 décembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165130020-000113

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
