

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° 2013/21 DU 15 JUIN 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° 21.

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2013/21

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Ameublement (négoce) : accord « Salaires » du 12 avril 2013	4
Animation : avenant n° 147 du 23 avril 2013 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} juillet 2013 et au 1 ^{er} janvier 2014	6
Assainissement (maintenance industrielle) : avenant n° 26 du 18 mars 2013 relatif aux salaires, aux indemnités d'astreinte et à la prime de repas au 1 ^{er} avril 2013	8
Avocats (cabinets [personnel salarié]) : avenant n° 110 du 15 mars 2013 relatif au régime frais de santé.....	11
Banque populaire : accord du 14 mars 2013 relatif à la formation professionnelle	24
Bâtiment (Centre [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) : accord du 18 mars 2013 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} mai 2013	43
Bâtiment (Centre [ETAM]) : accord du 18 mars 2013 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} mai 2013.....	45
Bois de pin maritime (Gascogne) : avenant n° 9 du 1 ^{er} mars 2013 relatif aux salaires minima et à la valeur du point au 1 ^{er} avril 2013	47
Carrières et matériaux (industries [Picardie, ouvriers, ETAM]) : accord du 12 février 2013 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2013	53
Dentaires (laboratoires de prothèses) : accord du 29 mars 2013 relatif à la classification ...	56
Dentaires (laboratoires de prothèses) : accord du 29 mars 2013 relatif au travailleur handicapé.....	59
Désinfection, désinsectisation, dératisation (entreprises) : accord « Salaires » du 25 février 2013.....	60
Fleuristes et animaux familiers : avenant n° 14 du 28 mars 2013 à l'accord du 9 décembre 1997 relatif à la prévoyance	62
Ganterie de peau : accord du 29 novembre 2012 relatif au forfait en jours.....	64
Huissiers de justice (personnel) : avenant n° 44 du 9 avril 2013 relatif à l'allocation de fin de carrière.....	67
Papiers-cartons (production [OEDTAM]) : avenant n° 34 du 25 février 2013 relatif à la prévoyance.....	70
Papiers-cartons (transformation [OEDTAM]) : avenant n° 33 du 25 février 2013 relatif à la prévoyance.....	72

Papiers-cartons (production et transformation) : accord du 25 février 2013 relatif à la prévoyance.....	74
Papiers-cartons (production et transformation [ingénieurs et cadres]) : avenant n° 38 du 25 février 2013 relatif à la prévoyance.....	102
Pétrole (industrie) : accord du 25 mars 2013 relatif à la commission de validation des accords d'entreprise	104
Photographie (professions) : convention collective nationale des professions de la photographie du 13 février 2013	111
Tribunaux de commerce (greffes) : avenant n° 78 du 23 avril 2013 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1 ^{er} mai 2013	144
Vins de Champagne : accord du 15 avril 2013 relatif aux salaires au 1 ^{er} janvier 2013	147

Brochure n° 3056

Convention collective nationale

IDCC : 1880. – NÉGOCE DE L'AMEUBLEMENT

ACCORD « SALAIRES » DU 12 AVRIL 2013

NOR : ASET1350703M

IDCC : 1880

PRÉAMBULE

Les parties au présent accord de salaires entendent également rappeler l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement à celui d'égalité des rémunérations.

Article 1^{er}

Entre les parties signataires de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement, il a été convenu de fixer la grille de salaires minima mensuels ci-après.

Cette grille de minima mensuels correspond à la durée légale du travail actuellement en vigueur.

(En euros.)

GROUPE	NIVEAU	SALAIRE MINIMUM mensuel (base 151,67 heures)
1	Niveau unique	1 437
2	1	1 442
	2	1 446
	3	1 451
3	1	1 464
	2	1 484
	3	1 510
4	1	1 550
	2	1 576
	3	1 601
5	1	1 670
	2	1 705
	3	1 792

GROUPE	NIVEAU	SALAIRE MINIMUM mensuel (base 151,67 heures)
6	1	1 914
	2	1 975
	3	2 036
7	1	2 189
	2	2 525
	3	2 713
8	1	2 871
	2	3 135
9	1	3 673
	2	4 059

Article 2

Cette grille de salaires annule et remplace la grille issue de l'accord du 2 novembre 2011. Elle s'applique à compter du 1^{er} mai 2013 pour les adhérents de la FNAEM et à compter de son extension, à intervenir dans les meilleurs délais, pour les entreprises non adhérentes entrant dans le champ d'application de la convention collective du négoce de l'ameublement.

Article 3

Si le Smic devenait supérieur au salaire minimum conventionnel, les parties ouvriront une négociation au plus tard dans les 3 mois afin d'en mesurer les conséquences sur la grille salariale conventionnelle.

Article 4

Le présent accord sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction des relations du travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et L. 2261-26 du code du travail.

Fait à Paris, le 12 avril 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNAEM.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;

FS CFDT.

Brochure n° 3246

Convention collective nationale

IDCC : 1518. – ANIMATION

**AVENANT N° 147 DU 23 AVRIL 2013
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} JUILLET 2013
ET AU 1^{ER} JANVIER 2014**

NOR : ASET1350721M
IDCC : 1518

Entre :

Le CNEA,

D'une part, et

La CGT ;

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point prévue à l'article 1.7.1 de l'annexe I est fixée à :

– 5,93 € au 1^{er} juillet 2013 ;

– 5,98 € au 1^{er} janvier 2014.

Article 2

Le salaire mensuel brut total de base correspondant au minimum conventionnel, hors ancienneté, des salariés du groupe A et des niveaux I et II, qui auraient refusé la modification de la structure de leur paie, conformément à l'article 1.7.1 de l'annexe I, doit augmenter, au moins, du montant figurant dans le tableau ci-dessous, au prorata de leur temps de travail :

(En euros.)

	NIVEAU I	NIVEAU II	GROUPE A
1 ^{er} juillet 2013	24,50	25,50	24,50
1 ^{er} janvier 2014	12,25	12,75	12,25

Article 3

Il est rappelé aux entreprises de la branche leurs obligations en matière d'égalité professionnelle et de non-discrimination telles qu'elles découlent de l'accord de branche du 17 décembre 2012, et notamment son article 6 « Egalité salariale ».

Article 4

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension.

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

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3309

Convention collective nationale

IDCC : 2272. – **ASSAINISSEMENT ET MAINTENANCE INDUSTRIELLE**

AVENANT N° 26 DU 18 MARS 2013
RELATIF AUX SALAIRES, AUX INDEMNITÉS D'ASTREINTE
ET À LA PRIME DE REPAS AU 1^{ER} AVRIL 2013

NOR : ASET1350716M
IDCC : 2272

Entre :

La FNSA,

D'une part, et

La FNST CGT ;

L'UNCP FO ;

La FGT CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les parties conviennent de rappeler à titre de préambule, conformément à la loi du n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et à l'accord collectif de branche du 31 mars 2008 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la branche de l'assainissement et de la maintenance industrielle, qu'après examen des documents portant sur la situation comparée des femmes et des hommes par catégorie et par tranche de salaires, il appartient aux entreprises de la branche de corriger progressivement les éventuels écarts constatés dans le cadre de leurs négociations respectives.

I. – Salaires minima à compter du 1^{er} avril 2013

Les parties signataires décident de porter, à compter du 1^{er} avril 2013 et pour une durée de travail mensuelle de 151,67 heures (soit 35 heures par semaine), la valeur du point à 3,68 € et la partie fixe à 834,03 €. Toutefois, à titre dérogatoire, les parties conviennent de porter le salaire minimum du coefficient 160 (pour 151,67 heures) à la valeur fixe de 1 430,22 € bruts.

En conséquence, les salaires minima sont fixés comme suit.

Ouvriers, employés

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM mensuel
I		160	1 430,22

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM mensuel
II	1	170	1 459,33
	2	185	1 514,50
III	1	200	1 569,68
	2	210	1 606,46
	3	225	1 661,63
IV	1	260	1 790,37
	2	280	1 863,94

Techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM mensuel
IV	1	260	1 790,37
	2	280	1 863,94
V	1	430	2 415,67
	2	580	2 967,41
VI		760	3 629,49

Cadres

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM mensuel
V	1	430	28 988,06
	2	580	35 608,90
VI		760	43 553,90
VII		1120	59 443,90
VIII		1470	74 892,52

II. – Indemnités d’astreinte et indemnités de repas

1. Indemnités d’astreinte

A compter du 1^{er} avril 2013, les indemnités d’astreinte visées à l’article 5.7, paragraphe B, des clauses générales sont fixées comme suit :

- pendant le repos hebdomadaire (habituellement samedi et dimanche) : 60,33 € ;
- pendant les heures non ouvrées de la semaine civile (7 jours) : 109,76 €.

Cette dernière valeur sera majorée de 15 € bruts si un jour férié tombe un jour de la semaine en dehors du repos hebdomadaire.

2. Indemnités de repas

A compter du 1^{er} avril 2013, les indemnités de repas visées à l'article 4 de l'annexe III sont fixées comme suit :

- indemnité repas : 8,56 € ;
- panier de nuit : 5,27 €.

III. – Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet d'une demande de dépôt ainsi que d'une demande d'extension conformément aux règles en vigueur.

Fait à Paris, le 18 mars 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3078

Conventions collectives nationales

CABINETS D'AVOCATS

IDCC : 1000. – **Personnel salarié**

IDCC : 1850. – **Avocats salariés**

AVENANT N° 110 DU 15 MARS 2013

RELATIF AU RÉGIME FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1350713M

IDCC : 1000

PRÉAMBULE

Les organisations professionnelles parties à la convention collective nationale de travail étendue réglant les rapports entre les avocats et leur personnel conclue le 20 février 1979 (ci-après dénommée « la convention collective nationale de branche ») ont déjà mis en place un régime de protection sociale complémentaire très ambitieux. Il est concrétisé par une garantie de retraite supplémentaire au-delà de la retraite complémentaire obligatoire, par une garantie prévoyance (décès, incapacité temporaire de travail, invalidité), par une garantie indemnité de fin de carrière prenant en compte l'ancienneté dans la profession, par une garantie dépendance.

Leur intention est de compléter, par le présent avenant à la convention collective nationale de branche, ce dispositif en mettant en place une garantie remboursement de frais de santé concernant les dépenses intéressant les salariés mais également leurs ayants droit.

Conformément à ce qui vaut pour les garanties déjà mises en place, les organisations entendent ne pas limiter leur ambition à seulement construire un système de frais de santé, élément de rémunération différée individualisable, mais aussi à bâtir un véritable régime fondé sur un objectif de solidarité se déclinant, outre une cotisation identique quel que soit le risque propre à la population d'un cabinet et à la situation personnelle de chaque salarié, par des droits non contributifs, une action sociale, une politique de prévention permettant à la fois d'améliorer les taux de fréquence et de gravité des sinistres et de contribuer à un droit fondamental à l'intégrité physique et psychique des travailleurs.

A cet effet, et parce que ces droits autres que des prestations contrepartie d'une cotisation individualisable nécessitent une mutualisation des contributions, est rendue obligatoire l'adhésion de tous les cabinets d'avocats à un même organisme d'assurance, ceci en application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale. Le choix des organisations parties à la convention collective nationale de la branche s'est porté naturellement sur la CREPA, institution de prévoyance régie par les articles L. 931-1 et suivants du code de la sécurité sociale, ceci pour deux sortes de raisons objectives convergentes, d'une part, la CREPA est une institution professionnelle dont ne peuvent être adhérents que les cabinets d'avocats et participants leurs salariés ou anciens salariés ; les adhérents et participants sont représentés par des administrateurs désignés par les organisations syndicales de

la branche ; on est donc sur le terrain de la gestion paritaire par les employeurs et leurs salariés ; l'institution confère indirectement, étant elle-même une personne morale, une réelle consistance juridique à la communauté professionnelle nationale de travail et, d'autre part, le groupe CREPA gère l'ensemble des garanties sociales en vigueur dans la profession d'avocat qu'il s'agisse d'un côté de la retraite complémentaire ARRCO et d'un régime de retraite supplémentaire, d'un autre côté de la prévoyance lourde, de la dépendance, des indemnités de fin de carrière. Il y a dès lors une raison sérieuse à ce que la garantie santé soit aussi gérée par la CREPA, car cela facilite la gestion des contraintes administratives des cabinets et l'accès des salariés à l'organisme en même temps que la mise en œuvre de l'objectif de solidarité grâce à l'interdépendance des garanties.

C'est au vu de ces objectifs en considération de la taille généralement modeste des cabinets d'avocats, en termes notamment d'effectifs salariés entrant dans le champ de la convention collective que les parties à celle-ci ont convenu le présent avenant qui la révisé en la complétant.

I. – Mise en œuvre du régime

I.1. Bénéficiaires du régime « Frais de santé »

Sont bénéficiaires du régime « Frais de santé » obligatoire tous les salariés, appelés participants, visés à l'article 1^{er} de la convention collective nationale de branche justifiant d'une ancienneté continue de 3 mois dans le cabinet employeur, appelé adhérent, à l'exception des salariés qui étaient déjà couverts par le régime chez leur précédent employeur.

Ainsi, on entend par bénéficiaires tous les salariés inscrits à l'effectif du cabinet ayant plus de 3 mois d'ancienneté :

- sans distinction du fait qu'ils travaillent à temps plein ou à temps partiel ;
- y compris ceux atteints d'une pathologie ou en arrêt maladie avant la date d'effet de l'avenant.

Pour tous les participants du régime ci-dessus définis, la part salariale des cotisations est obligatoire et précomptée sur le bulletin de paie.

I.2. Dispense d'affiliation des salariés au régime « Frais de santé »

Certains salariés peuvent être dispensés d'affiliation s'ils le souhaitent, dans les cas limitatifs suivants :

- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'affiliation au régime les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- les salariés ayant plusieurs employeurs au sein de la branche sont affiliés au titre de leur contrat de travail le plus ancien en cours et sont dispensés au titre des emplois suivants.

Lors de l'embauche, les salariés seront informés de ce droit et des conséquences de leur non-affiliation éventuelle ; ils devront formuler leur demande par écrit lors de leur prise de fonction en accompagnant celle-ci de tous les justificatifs nécessaires (lors de leur embauche et ensuite chaque année).

Leur affiliation au présent régime redeviendra immédiatement obligatoire, en cas de modification des dispositions réglementaires ou conventionnelles entraînant la remise en cause de ces dispenses.

En tout état de cause, le salarié peut à tout moment demander à être affilié pour l'avenir. L'affiliation sera irrévocable et définitive, pour toute la durée de son contrat de travail.

I.3. Maintien du régime en cas de suspension du contrat de travail

Les garanties sont maintenues aux salariés dont le contrat de travail est suspendu, y compris lorsqu'il l'est déjà à la date d'entrée en vigueur du présent régime, et ce dans les situations et conditions suivantes :

- lorsque la suspension intervient pour cause de maternité, paternité, maladie ou accident (professionnel ou non professionnel) ou pour toute autre cause ouvrant droit soit à maintien (total ou partiel) de salaire par le cabinet, soit à indemnités journalières complémentaires (résultant du

régime de prévoyance), le salarié bénéficie du maintien intégral de ses garanties. Sa quote-part de cotisation continue d'être précomptée sur la rémunération ou l'indemnité, la quote-part du cabinet étant également maintenue ;

- lorsque la suspension intervient pour cause d'invalidité d'origine professionnelle ou non professionnelle ouvrant droit au versement d'une pension d'invalidité au titre du régime de prévoyance institué par la convention collective nationale de branche, le salarié bénéficie du maintien intégral de ses garanties pendant la durée de la suspension du contrat. Seule la quote-part salariale de la cotisation totale est due et est précomptée sur sa pension d'invalidité.

Dans les autres cas de suspension du contrat de travail (notamment congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise...) n'ouvrant pas ou plus droit à maintien de salaire ou à indemnisation, la suspension du contrat de travail emporte suspension de l'obligation de cotiser, donc de l'accès aux prestations.

Toutefois, le salarié peut continuer à bénéficier du régime, sous réserve du versement des cotisations. A cet effet, il peut demander à l'institution désignée le maintien à titre individuel et temporaire de ses garanties, la cotisation totale étant alors à sa charge.

I.4. Ayants droit bénéficiaires des prestations du régime « Frais de santé »

Sont ayants droit au sens du présent avenant :

- les ayants droit à charge du salarié au sens des articles L. 161-14 et L. 313-3 du code de la sécurité sociale ;
- les enfants du participant et/ou de son conjoint, concubin, partenaire du Pacs, jusqu'au 31 décembre qui suit leur 20^e anniversaire,
 - ou jusqu'au 28^e anniversaire s'ils sont étudiants, apprentis, intérimaires, à la recherche d'un emploi, à contrat de travail à durée déterminée ou contrat d'insertion professionnelle ;
 - ou en situation de handicap avec un taux d'incapacité supérieur ou égal à 80 % reconnu par le régime de base d'assurance maladie.

I.5. Cessation de l'affiliation obligatoire des salariés et ayants droit

a) L'affiliation du bénéficiaire et de ses ayants droit et le droit aux garanties cessent de produire effets :

- à l'occasion de la rupture de son contrat de travail, sous réserve des dispositions visées au *b* ci-après ;
- en cas de décès, sous réserve des dispositions visées au *c* ci-après ;
- et, en tout état de cause, à la date de cessation d'effet du présent avenant à la suite d'une dénonciation totale ou partielle de la convention collective.

b) Conditions du maintien de la garantie en cas de rupture du contrat de travail

En cas de rupture de son contrat de travail ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, tout participant bénéficie du maintien de la garantie remboursement des frais de santé sans contrepartie de cotisation.

Ce maintien prend effet le lendemain de la rupture effective du contrat de travail. Ce maintien est limité à la durée correspondant à celle du dernier contrat de travail (appréciée en mois entiers), dans la limite de 12 mois. Il cesse à la date de reprise d'un autre emploi ou d'arrêt de la prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Pour l'application de cette mesure, le participant communique à l'organisme assureur désigné les justificatifs de début et de fin d'indemnisation par l'assurance chômage.

A l'issue de cette période, le participant peut demander à l'organisme assureur désigné dans un délai de 6 mois le maintien de la garantie en vigueur à cette date. L'organisme assureur désigné met au point la procédure permettant d'évaluer la cotisation, entièrement à la charge de l'intéressé, sans

qu'elle puisse excéder les limites fixées par la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et ses décrets d'application.

L'ancien salarié titulaire d'une pension d'incapacité ou d'invalidité, participant du régime au jour de la rupture de son contrat de travail, peut demander à l'organisme assureur désigné dans les 6 mois qui suivent la rupture de son contrat de travail le maintien de la garantie en vigueur à cette date. Seule la quote-part salariale de la cotisation totale est due, entièrement à la charge de l'intéressé.

L'ancien salarié titulaire d'une pension de retraite, participant du régime au jour de la rupture définitive de son contrat de travail, peut demander à l'organisme assureur désigné dans les 6 mois qui suivent la rupture de son contrat de travail le maintien de la garantie en vigueur à cette date. L'institution désignée met au point la procédure permettant d'évaluer la cotisation, entièrement à la charge de l'intéressé, sans qu'elle puisse excéder les limites fixées par la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et ses décrets d'application.

c) Les ayants droit bénéficiaires des garanties du présent régime au jour du décès d'un participant actif continuent d'en bénéficier pendant une durée de 12 mois sans contrepartie de cotisation.

I.6. Cotisation

a) Montant

Le montant de la cotisation due au titre du régime « Frais de santé » est égal à 2,80 % du PASS.

Le versement de la totalité de la cotisation à l'organisme assureur désigné incombe à l'employeur et doit intervenir dans les conditions, notamment de délai, prévues par les statuts et règlements de l'organisme assureur désigné. En cas de retard de paiement, des majorations de retard sont appliquées conformément aux statuts et règlements de l'organisme assureur désigné.

b) Répartition

La cotisation ci-dessus est répartie entre le cabinet adhérent et le salarié participant pour moitié chacun, la quote-part salariale étant retenue mensuellement par prélèvement sur la rémunération brute du salarié et figurant sur le bulletin de paie.

La part employeur pourra être augmentée par accord d'entreprise.

c) Révision

Le montant de la cotisation totale prévue au *a* est fixé jusqu'au 31 décembre 2016 à compter de l'entrée en vigueur du régime. Il pourra toutefois être réévalué au vu de l'évolution de l'environnement législatif ou réglementaire.

A l'issue de cette période, un autre montant pourra être fixé par la commission mixte paritaire de la convention collective en fonction des résultats techniques et financiers du régime d'un côté, des études prospectives conçues à cet effet d'un autre côté, sur proposition de l'organisme assureur.

d) Cessation de l'obligation de cotiser

La cotisation au régime « Frais de santé » cesse d'être due :

- en cas de suspension du contrat de travail dans les conditions prévues à l'article I.3 ;
- lors de la rupture du contrat de travail qui lie le participant à son employeur, sous réserve des cas de maintien des garanties visés à l'article I.5 ;
- en cas de décès ;
- et, en tout état de cause, à la date de cessation d'effet du présent avenant.

I.7. Désignation de l'organisme assureur

Le présent régime est structuré autour de dispositifs répondant à un objectif de solidarité professionnelle, et notamment :

- l'obligation d'adhésion de tous les cabinets ;

- l’affiliation obligatoire de l’ensemble des salariés et de leurs ayants droit quels que soient leur catégorie professionnelle, leur état de santé, leur âge ou leur situation familiale ;
- la prise en compte des situations objectives de fragilité, liées à la maladie ou au chômage notamment ;
- la mise en place de cotisations forfaitaires, donc indépendantes de la réalité du risque individuel ou propre à un cabinet ;
- des prestations déconnectées du niveau des cotisations individuelles et des prestations non contributives ;
- l’accessibilité au fonds social de l’institution ;
- la mise en œuvre d’actions de prévention ;
- le maintien de la couverture en cas de défaillance du cabinet ;
- l’instauration d’un dispositif de solidarité intergénérationnelle.

L’objet du présent avenant étant l’instauration d’un régime « Frais de santé » concrétisé par la poursuite d’un objectif de solidarité, les cotisations dues conventionnellement par les cabinets adhérents et leurs salariés participants doivent nécessairement être mutualisées. Au vu de cet objectif et en conformité avec le contenu de l’article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et avec la jurisprudence de la CJUE, un opérateur unique est désigné pour gérer les garanties collectives, objet du présent avenant à la convention collective.

L’organisme assureur désigné pour gérer les garanties objet du présent avenant est la CREPA, institution de prévoyance régie par les articles L. 931-1 et suivants du code de la sécurité sociale, agréée par arrêté du 25 juin 1993, dont le siège social est 80, rue Saint-Lazare, Paris 9^e. La CREPA est l’institution professionnelle de la profession d’avocat, dont sont adhérents les cabinets et participants leurs salariés et anciens salariés. Elle est administrée par un conseil d’administration paritaire dont les membres sont issus de ce fait exclusivement des employeurs et des salariés ou anciens salariés de la profession d’avocat.

I.8. Adhésion à l’institution désignée

L’adhésion de tous les cabinets d’avocats est indispensable pour que, au travers de la mutualisation, la CREPA, opérateur unique, puisse concrètement servir l’objectif de solidarité professionnelle que s’assignent les parties à la convention collective.

A cet effet, sont obligatoirement affiliés au régime CREPA tous les cabinets, y compris, à compter de la date de publication au *Journal officiel* de l’arrêté d’extension de l’avenant, ceux non adhérents à l’une des organisations patronales signataires de la convention collective ou y ayant par la suite adhéré en totalité et sans réserve.

En application de l’article L. 932-12 du code de la sécurité sociale, les entreprises tenues à l’obligation d’adhérer au présent régime n’ont pas la faculté de dénoncer ou de résilier leur adhésion. De son côté, la CREPA ne peut refuser de verser les prestations aux salariés des cabinets n’ayant pas payé leurs cotisations, ni davantage exclure ces cabinets, et ce conformément avec le cinquième alinéa de l’article L. 932-9 du code de la sécurité sociale.

Notamment du fait de ce qui précède et parce qu’elle assume une mission d’intérêt général économique au nom des parties à la convention collective, la CREPA est habilitée par délégation des parties au présent avenant à contrôler le respect par les cabinets de leurs obligations conventionnelles et à engager toutes les procédures qu’elle estime nécessaires à l’exécution forcée de l’adhésion et plus généralement au respect des obligations nées du présent avenant.

I.9. Fonds social

Dans un souci de solidarité, les partenaires sociaux ont décidé par le présent avenant de créer un fonds social.

Il est prélevé au maximum 1 % des cotisations effectivement encaissées afin d'alimenter ce fonds social. Les partenaires sociaux pourront être amenés à modifier ce taux.

I.10. Suivi du régime

L'institution désignée fournit annuellement un rapport détaillé, comportant notamment l'ensemble des informations prévues par l'article 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et le décret d'application du 30 août 1990. A l'occasion de ce rapport est établi un bilan spécifique relatif aux droits non contributifs. Ce rapport doit être accompagné d'informations précises relatives au nombre de sinistres, aux prestations versées...

L'institution désignée rend compte à la commission mixte paritaire des procédures engagées aux fins de poursuivre le recouvrement des cotisations et des éventuelles difficultés rencontrées.

Elle fait un compte rendu des actions de prévention mises en œuvre assorti d'un bilan financier annexé au rapport prévu au premier alinéa du présent article, ainsi qu'un bilan du fonds social et des sommes allouées à ce titre.

La commission de suivi de l'accord du 1^{er} juillet 2011 relatif à la prévention et à la gestion des risques psychosociaux est associée à la définition et au suivi des actions de prévention développées.

I.11. Réexamen périodique des conditions de mise en œuvre de la mutualisation

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les conditions de mise en œuvre de la mutualisation feront l'objet d'un examen dans le cadre de la commission mixte paritaire au maximum tous les 5 ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent régime.

A cet effet, la commission mixte paritaire se réunira au cours du sixième mois précédant cette échéance. Afin de faciliter le travail d'analyse des membres de la commission mixte paritaire ; l'institution désignée présentera dans un rapport consolidant sur la période de 5 ans considérée les rapports et informations indiquées à l'article I.10, un document retraçant l'évolution du régime en ce qui concerne les cotisations, les prestations et la sinistralité au cours des 5 années précédentes.

Afin d'optimiser la qualité du travail d'analyse, la première partie de la réunion sera consacrée à l'analyse et aux commentaires du rapport prévu ci-dessus. La seconde partie sera consacrée à l'adoption de recommandations visant à une meilleure qualité de gestion du régime par l'institution désignée.

I.12. Effet de l'avenant à l'égard de l'institution désignée

Les dispositions du présent avenant et de ses avenants éventuels ne sont opposables à l'institution désignée qu'après acceptation formelle de celle-ci.

Les adhérents ainsi que les participants peuvent directement se prévaloir des dispositions du présent avenant auprès de l'institution désignée pour poursuivre l'exécution de ses obligations.

De même l'institution désignée peut directement se prévaloir des dispositions du présent avenant auprès des adhérents ainsi que des participants pour poursuivre l'exécution de leurs obligations.

II. – Garanties

II.1. Définition des garanties

La couverture a pour objet d'assurer le remboursement de tout ou partie des frais médicaux, chirurgicaux ou d'hospitalisation. Les garanties sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de l'assurance maladie en vigueur au moment de la conclusion du présent avenant. Elles sont revues, le cas échéant, en cas de changement de ces textes.

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

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

Les garanties respectent en toutes circonstances les exigences du contrat « responsable » en termes d'interdictions et d'obligations minimales de prise en charge, conformément aux articles L. 871-1 et R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale, l'exigence relative aux contrats responsables étant renforcée du fait de la politique de prévention conçue dans la perspective de l'objectif de solidarité.

La grille des prestations en nature fait l'objet d'une annexe spécifique.

II.2. Bénéficiaires des prestations

Bénéficient des prestations du régime le participant du régime pour les dépenses le concernant et ainsi que celles de ses ayants droit.

II.3. Couverture facultative

Le salarié qui le souhaite pourra demander la couverture de son conjoint non à charge. La cotisation facultative « Frais de santé » du conjoint non à charge est prise en charge à 100 % par le salarié.

L'institution désignée proposera, par ailleurs, une couverture complémentaire pour les cabinets qui souhaitent améliorer les prestations du présent régime.

III. – Mise en œuvre de l'avenant

III.1. Entrée en vigueur de l'avenant

Le présent avenant prend effet au 1^{er} janvier 2015 sous réserve de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

III.2. Dépôt et extension

Conformément aux règles conventionnelles, les parties conviennent de demander l'extension auprès de l'autorité administrative compétente.

III.3. Mise en œuvre du régime

a) Cabinets dépourvus de couverture « Frais de santé » à la date de signature de l'avenant

Les cabinets d'avocats sont tenus d'adhérer auprès de l'institution désignée, soit au plus tard dans le mois suivant l'entrée en vigueur de l'avenant, lorsqu'ils ont à cette date des salariés remplissant les conditions pour bénéficier du régime en application de l'article I.1.

b) Cabinets disposant d'une couverture « Frais de santé » à la date de signature du présent avenant

L'adhésion de tous les cabinets au régime « Frais de santé » a un caractère obligatoire à compter de la date d'entrée en vigueur de l'avenant. Ces dispositions s'appliquent pour tous les cabinets, y compris pour les cabinets ayant un contrat « Frais de santé » auprès d'un autre organisme assureur, avec des garanties identiques ou supérieures à celles définies par le présent avenant.

Toutefois, sous réserve de justifier de leur situation, les cabinets disposant à la date de signature du présent avenant d'une couverture « Frais de santé » auront un délai de 1 an à compter de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent avenant pour adhérer à l'institution désignée.

En tout état de cause, le présent avenant ne prendra pas effet avant le 1^{er} janvier 2015.

Durant ce délai, les cabinets ayant une couverture « Frais de santé » ouvriront des négociations pour compléter, le cas échéant, le régime obligatoire CREPA.

A cet effet, l'institution désignée proposera une couverture complémentaire pour les cabinets qui souhaitent améliorer les prestations du présent régime.

c) Pénalité financière

Le cabinet d'avocat qui ne régularise pas spontanément son adhésion à l'institution désignée dans le mois suivant la date fixée au *a* ou *b* ci-dessus est redevable non seulement des majorations de retard prévues par le règlement de l'institution désignée, mais également d'une pénalité financière égale à 100 % du montant des sommes dues au titre des prestations à verser à ses salariés ou à leurs ayants droit pour la période au cours de laquelle le cabinet n'a pas régularisé son adhésion.

III.4. Obligations en matière d'information

Compte tenu de la technicité des questions liées à la prévoyance, les parties considèrent qu'un niveau adapté d'information permanente des bénéficiaires est essentiel à la bonne compréhension de leurs droits et obligations et à la réalisation des objectifs du présent avenant.

Dans ce cadre, l'institution désignée prend l'engagement :

- d'assurer auprès des entreprises concernées et de leur personnel une communication adaptée, sur la base d'une plaquette d'information établie en concertation avec les parties signataires de la convention collective, afin de faciliter la mise en place du régime ;
- d'établir une notice d'information dont l'objet est de détailler les garanties et leurs modalités d'application ; de la transmettre à chaque cabinet adhérent par tous moyens (notamment par la voie dématérialisée, ce qui vaudra notification au sens de l'article L. 932-6 du code de la sécurité sociale) et de la mettre à jour en cas d'évolution des garanties. Toutefois, s'il s'agit de modifications entraînant des rectifications non significatives de la notice initiale, l'information pourra être faite par une fiche rectificative destinée à compléter ou mettre à jour la notice initiale. Les cabinets ont l'obligation de remettre cette notice à chaque membre du personnel en place et au moment de l'entrée en fonction.

En cas de rupture du contrat de travail, et au plus tard le dernier jour de la relation contractuelle, les entreprises doivent informer les salariés du maintien possible des garanties en application de l'article I.5 ci-dessus et des conditions dans lesquelles ils peuvent en bénéficier.

III.5. Révision de l'avenant

La procédure de révision prévue à l'article 2 de la convention collective est déclinée de la manière suivante en ce qui concerne le présent avenant :

- les dispositions du présent avenant pourront à tout moment faire l'objet d'une révision en tout ou partie. La négociation à cet effet a lieu à la demande de l'une des parties signataires ou adhérentes conformément aux dispositions des articles L. 2222-5 et L. 2261-8 du code du travail ;
- toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres parties signataires et adhérentes et comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée. Elle doit être accompagnée ou suivie dans le délai de 1 mois d'un nouveau projet d'avenant sur les points dont la révision est demandée ;
- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 1 mois suivant la réception de cette lettre, la commission mixte paritaire sera réunie à l'initiative de la partie la plus diligente en vue d'une négociation ;
- les dispositions dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant ou, à défaut, seront maintenues ;
- sous réserve des règles de validité des accords collectifs, les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'avenant qu'elles modifient à compter du lendemain du dépôt de l'avenant dans les conditions légales ;

- l’avenant de révision fera l’objet des formalités de publicité légale. Les parties solliciteront l’extension de l’avenant auprès des services compétents.

Fait à Paris, le 15 mars 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CNAE ;
CNADA ;
SAFE ;
ABFP.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;
SPAAC CFE-CGC ;
FEC FO ;
SNPJ CFDT ;
CGT conseil.

ANNEXE

FRAIS DE SANTÉ GARANTIE DITE « RESPONSABLE »

Prestations en vigueur au 4 février 2013

RÉGIME GÉNÉRAL	RÉGIME obligatoire (*) (à titre indicatif)	PRISE EN CHARGE de la complémentaire (*)		TOTAL y compris régime obligatoire (à titre indicatif)
		Au titre du tic- ket modéra- teur et dans la limite de	Au titre des for- faits et dépas- sements dans la limite de	
Soins médicaux et paramédicaux				
Consultations, visites : généralistes et spécialistes ⁽¹⁾	70 %	30 %	+ 170 %	270 %
Auxiliaires médicaux : infirmiers, kinésithérapeutes...	60 %	40 %		100 %
Ambulances, véhicules sanitaires légers...	65 %	35 %		100 %
Pharmacie				
Vignettes orange	15 %	85 %		100 %
Vignettes bleues	30 %	70 %		100 %
Vignettes blanches	65 %	35 %		
Analyses et examens				
Actes médicaux techniques et d'échographie ⁽¹⁾	70 %	30 %	+ 170 %	270 %
Actes d'imagerie dont ostéodensi- tométrie acceptée	70 %	30 %		100 %
Examens de laboratoires	60 %	40 %		100 %
Appareillages et accessoires médicaux				
Orthopédie, appareillages et acces- soires médicaux acceptés par le régime obligatoire	60 %	40 %	+ 160 %	260 %
Prothèses auditives	60 %	40 %	+ 160 %	260 %
Cures thermales				
Frais de cure (surveillance médicale, soins) hors milieu hospitalier	65 % ou 70 %	35 % ou 30 %		100 %
+ Forfait supplémentaire			5 % du PMSS	5 % du PMSS
Hospitalisation médicale – chirurgicale				
Frais de séjour ⁽²⁾	80 % ou 100 %	20 % ou 0 %	+ Frais réels	Frais réels
Soins, honoraires de médecins, actes de chirurgie, d'anesthésie et d'obstétrique (hors maternité)	80 % ou 100 %	20 % ou 0 %	+ 200 %	300 %

RÉGIME GÉNÉRAL	RÉGIME obligatoire (*) (à titre indicatif)	PRISE EN CHARGE de la complémentaire (*)		TOTAL y compris régime obligatoire (à titre indicatif)
		Au titre du tic- ket modéra- teur et dans la limite de	Au titre des for- faits et dépas- sements dans la limite de	
Ambulances, véhicules sanitaires légers...	65 % ou 100 %	35 % ou 0 %		100 %
Forfait journalier hospitalier ⁽³⁾			Frais réels	Frais réels
Chambre particulière ⁽³⁾			2 % du PMSS par jour	2 % du PMSS par jour
Frais d'accompagnement d'un en- fant de moins de 12 ans			1,5 % du PMSS par jour	1,5 % du PMSS par jour
Hospitalisation				
Sur la base des codes DMT (discipline médico-tarifaire), la prise en charge est exclue pour les séjours suivants : – cures médicales en établissements de personnes âgées, – ateliers thérapeutiques, – instituts ou centres médicaux à caractère éducatif, psycho-pédagogique et professionnel, – centres de rééducation professionnelle, – services de longs séjours et établissements pour personnes âgées.				
Maternité				
Soins, honoraires de médecins, actes de chirurgie, d'anesthésie et d'obstétrique	100 %	0 %	+ 200 %	300 %
Chambre particulière			2 % du PMSS par jour	2 % du PMSS par jour
Indemnité de naissance			5 % du PMSS	5 % du PMSS
Indemnité par enfant inscrit à la date de sa naissance, ou de son adop- tion, si déclaration dans les 3 mois suivant cette date				
Optique				
Enfant (moins de 18 ans)	60 %	2 % du PMSS	60 % + 2 % du PMSS	
Monture ⁽⁴⁾				
Par verre ⁽⁵⁾	60 %	2 % du PMSS	60 % + 2 % du PMSS	
Adulte (18 ans et plus)	60 %	5 % du PMSS	60 % + 5 % du PMSS	
Monture ⁽⁴⁾				
Par verre ⁽⁵⁾	60 %	4 % du PMSS	60 % + 4 % du PMSS	
Lentilles	60 % ou 0 %	4 % du PMSS par an	60 % ou 0 % + 4 % du PMSS par an	
Opération de chirurgie réfractive cor- néenne ⁽⁶⁾		15 % du PMSS	15 % du PMSS	

RÉGIME GÉNÉRAL	RÉGIME obligatoire (*) (à titre indicatif)	PRISE EN CHARGE de la complémentaire (*)		TOTAL y compris régime obligatoire (à titre indicatif)
		Au titre du tic- ket modéra- teur et dans la limite de	Au titre des for- faits et dépas- sements dans la limite de	
Dentaire				
Soins	70 %	30 %	+ 70 %	170 %
Prothèses remboursables par le régime obligatoire	70 %	30 %	+ 170 %	+ 270 %
Prothèses non remboursables par le régime obligatoire			200 %	200 %
Orthodontie acceptée par le régime obligatoire	70 % ou 100 %	30 % ou 0 %	+ 200 %	300 %
Implantologie ⁽⁶⁾			200 €	200 €
Forfait par implant				
Limité à 3 implants par année civile et par bénéficiaire				
Médecine douce				
Ostéopathie, chiropractie et micro-kinésithérapie ⁽⁶⁾			100 € par an	100 € par an
25 € maximum par séance				
Contraception féminine				
Pilules, anneaux et patchs contraceptifs non remboursés par le régime obligatoire			50 € par an	50 € par an
(Selon liste sur simple demande à la complémentaire)				
Prévention				
Ostéodensitométrie (dépistage de l'ostéoporose...) ⁽⁶⁾			50 € par an	50 € par an
Equilibre alimentaire. – Diététique ⁽⁶⁾			60 € par an	60 € par an
Prise en charge de 20 € maximum par séance pour des consultations uniquement chez les diététiciens diplômés.				
Vie sans tabac. – Sevrage tabagique			50 € par an	50 € par an
Prise en charge des substituts nicotiniques et/ou consultation cognito-comportementale, sur prescription médicale. Après intervention du régime obligatoire.				
Vaccin anti-grippal ⁽⁶⁾			Frais réels	Frais réels
Autres vaccins ⁽⁶⁾			25 € par an	25 € par an
(Selon liste sur simple demande à la complémentaire)				

RÉGIME GÉNÉRAL	RÉGIME obligatoire (*) (à titre indicatif)	PRISE EN CHARGE de la complémentaire (*)		TOTAL y compris régime obligatoire (à titre indicatif)
		Au titre du tic- ket modéra- teur et dans la limite de	Au titre des for- faits et dépas- sements dans la limite de	
Actes de prévention pris en charge dans le cadre de la loi du 13 août 2004	60 % à 70 %	40 % à 30 %		100 %
Assistance				
Assistance santé et assistance à l'étranger			Oui	Oui
<p>(*) Conditions générales de prise en charge :</p> <p>Les remboursements sont limités aux frais réels et sous réserve de prise en charge par le régime obligatoire (sauf mention contraire).</p> <p>Les taux du régime obligatoire et le total sont donnés à titre indicatif dans le cadre du respect du parcours de soins coordonnés au 1^{er} janvier 2008.</p> <p>Le remboursement du régime obligatoire est énoncé avant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - déduction de la participation forfaitaire (1 € au 1^{er} janvier 2008) ; - déduction des franchises médicales (décret n° 2007-1937 du 26 décembre 2007). <p>Le ticket modérateur défini forfaitairement pour des actes supérieurs à 120 € est pris en charge par la complémentaire.</p> <p>Les pourcentages indiqués s'appliquent au tarif de responsabilité ou à la base de remboursement du régime obligatoire.</p> <p>Pour les praticiens non conventionnés, le remboursement est effectué comme s'ils étaient conventionnés.</p> <p>Les dépassements d'honoraires relatifs aux actes techniques des médecins exerçant une spécialité chirurgicale, obstétricale ou d'anesthésie-réanimation encadrés dans les conditions de l'article 36 de la convention médicale visées à l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale sont pris en charge à hauteur de 50 % de la base de remboursement de la sécurité sociale.</p> <p>(1) Hors parcours de soins coordonnés, pas de prise en charge des dépassements d'honoraires.</p> <p>(2) Etablissements non conventionnés : prise en charge limitée à 90 % des frais réels.</p> <p>(3) Psychiatrie : prise en charge limitée à 60 jours par année civile et par bénéficiaire.</p> <p>(4) Une monture adulte toutes les 2 années civiles par bénéficiaire. Une monture enfant par année civile et par bénéficiaire.</p> <p>(5) Deux verres adulte toutes les 2 années civiles par bénéficiaire. Deux verres enfant par année civile et par bénéficiaire.</p> <p>(6) Non pris en charge par le régime obligatoire (sur présence de l'original de la facture).</p>				

Accord professionnel

BANQUE POPULAIRE

ACCORD DU 14 MARS 2013
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1350704M

PRÉAMBULE

La loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie a conduit les partenaires sociaux à mettre les textes relatifs à la formation professionnelle en conformité avec la loi et les textes réglementaires.

Dans un souci de lisibilité et de clarté, ils ont souhaité regrouper dans un seul accord collectif l'ensemble des dispositions conventionnelles applicables au réseau des banques populaires en matière de formation professionnelle tout au long de la vie et de formation professionnelle en alternance.

En conséquence, les dispositions du présent accord se substituent intégralement aux dispositions suivantes :

- accord AFB du 8 juillet 2005 sur la formation tout au long de la vie dans les banques (dont les dispositions ont été maintenues en application de l'article 5 de la loi n° 2009-715 du 18 juin 2009) ;
- accord relatif à la formation et à l'accompagnement du collaborateur dans son parcours professionnel du 8 novembre 2006 ;
- accord relatif à la formation professionnelle en alternance du 6 septembre 2007.

Enfin, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité rappeler leur attachement à une politique de formation professionnelle innovante et dynamique au service du développement des compétences de l'ensemble des collaborateurs et des entreprises de la branche. Le présent accord s'inscrit en complément de l'accord du 15 décembre 2010 portant constitution d'une commission paritaire nationale de l'emploi et d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans la branche Banque populaire, ainsi que de l'accord GPEC groupe.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises du réseau des Banques populaires mentionné à l'article 5-I de la loi n° 2009-715 du 18 juin 2009 relative à l'organe central des caisses d'épargne et des Banques populaires.

1. ACCÈS ET MAINTIEN À L'EMPLOI

Conscientes de l'intérêt majeur des dispositifs de formation en alternance tant pour les entreprises de la branche dans le cadre de leur politique de recrutement que pour les bénéficiaires de ces dispositifs notamment en termes d'opportunité pour ces publics de découvrir, de conforter une

connaissance des pratiques professionnelles ou d'optimiser des compétences professionnelles, les parties signataires entendent définir ci-après des règles communes aux entreprises de la branche.

En outre, elles ont souhaité rappeler leur attachement aux dispositions relatives au plan de formation qui permet le maintien et le développement des salariés dans leur emploi.

1.1. CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Article 2

Objet et principes du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle dans un emploi et de permettre d'acquérir une des qualifications suivantes :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
- soit reconnue dans les classifications conventionnelles de branche illustrées par les métiers repères ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

Conformément aux dispositions en vigueur, les certificats de qualification professionnelle sont établis par une ou plusieurs commissions paritaires nationales de l'emploi d'une branche professionnelle.

Pour chaque bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation, l'employeur choisit un tuteur, tel que défini à l'article 14 du présent accord, parmi les salariés de l'entreprise, qualifiés et volontaires.

Le contrat de professionnalisation est mis en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance alliant des enseignements théoriques professionnels, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une activité professionnelle en lien avec la ou les qualifications recherchées ;
- un diplôme, un titre, un certificat de qualification professionnelle ou une qualification qui corresponde aux connaissances, compétences ou aptitudes professionnelles acquises ;
- un suivi du bénéficiaire par un salarié de l'entreprise clairement identifié auprès du bénéficiaire.

Article 3

Publics

Ce contrat est ouvert :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ;
- dans les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, aux bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et de l'allocation de parent isolé.

Article 4

Durée et répartition de l'action de professionnalisation

L'action de professionnalisation associe, d'une part, des enseignements généraux, professionnels et technologiques (dénommés actions de formation théoriques dans le présent accord) dispensés par

des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées (dénommées actions de formation pratique dans le présent accord).

Selon le diplôme, le titre, le certificat de qualification professionnelle ou la qualification préparée et selon le niveau initial du bénéficiaire, la durée de l'action de professionnalisation est de 6 à 12 mois.

Elle peut aller jusqu'à 24 mois, pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ou lorsque la nature du titre, du diplôme, du certificat de qualification professionnelle ou de la qualification visé l'exige.

L'action de formation théorique comprend, outre les enseignements cités à l'alinéa 1, du présent article, les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation. En tout état de cause, elle ne peut avoir une durée inférieure ni à 150 heures ni à 15 % de la durée de l'action de professionnalisation.

Selon le diplôme, le titre, le certificat de qualification professionnelle ou la qualification préparée et selon le niveau initial des publics visés, cette durée peut aller jusqu'à 25 % et au-delà, de la durée de l'action de professionnalisation.

Article 5

Rémunération

Les salariés âgés de moins de 26 ans, titulaires du contrat de professionnalisation, perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée un salaire minimum calculé en fonction de leur niveau de formation.

Les partenaires sociaux conviennent que, dans la branche, la rémunération annuelle du collaborateur en contrat de professionnalisation est au minimum calculée selon les bases suivantes :

Pour les moins de 26 ans :

- montant non inférieur à $13 \times 70 \%$ du Smic ;
- ou montant non inférieur à $13 \times 80 \%$ du Smic pour le titulaire d'une qualification au moins égale au baccalauréat professionnel.

Dès l'âge de 26 ans :

- montant non inférieur à $13 \times \text{Smic}$ ni à 85 % du salaire minimal de la branche BP pour un salarié « niveau B ».

Les montants des rémunérations annuelles mentionnés aux alinéas précédents sont calculés *pro rata temporis*. La rémunération annuelle peut être versée en 12 ou 13 mensualités égales selon les usages en vigueur dans l'entreprise.

Les frais annexes à la formation sont pris en charge par l'employeur conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les collaborateurs en contrat de professionnalisation bénéficient des dispositions applicables à l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise, et en particulier de celles relatives à l'intéressement et à la participation.

Article 6

Durée, renouvellement et prolongation du contrat de travail

L'action de professionnalisation s'inscrit dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée.

Lorsqu'il est à durée déterminée, le contrat de travail est conclu conformément aux dispositions du code du travail pour une durée égale à la durée de l'action de professionnalisation.

Lorsque l'action de professionnalisation est renouvelée ou prolongée, le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé dans les mêmes conditions pour la seule durée de renouvellement ou de prolongation de l'action de professionnalisation.

Article 7

Information du salarié

Avant la signature du contrat, le salarié est obligatoirement informé par écrit, par son entreprise ou l'organisme de formation, du programme de la formation et des conditions d'évaluation de ses acquis pendant et à l'issue de l'action de professionnalisation. Il est informé également des orientations possibles à l'issue dudit contrat.

En cas de non-continuation de la relation contractuelle à l'issue du contrat de professionnalisation, le collaborateur peut bénéficier à sa demande d'un entretien assuré par l'entreprise visant à conseiller le bénéficiaire sur les suites possibles de son parcours professionnel.

Au cours de cet entretien le bénéficiaire est notamment informé des modes d'accès et des données figurant sur le site de l'observatoire ⁽¹⁾ de l'AFB et sur le nouveau service public dédié à l'orientation.

1.2. CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Article 8

Objet du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée déterminée en vue de la préparation à l'obtention d'un diplôme correspondant à l'un des cinq niveaux de l'éducation nationale ou d'un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Article 9

Durée du contrat

La durée du contrat de travail est de 1 à 3 ans, en fonction du type de profession et du diplôme préparé.

Toutefois, cette durée peut être réduite jusqu'à un minimum de 6 mois lorsque la formation permet d'acquérir un diplôme ou titre :

- de même niveau et en rapport avec un premier diplôme ou titre obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage ;
- ou de niveau inférieur à un diplôme ou titre déjà obtenu ;
- ou dont une partie a été obtenue par la validation des acquis de l'expérience ;
- ou dont la préparation a été commencée sous un autre statut.

Cette durée peut aussi être augmentée et portée à 4 ans pour les travailleurs handicapés.

Les signataires du présent accord décident que, si le contrat d'apprentissage est suivi d'un contrat à durée indéterminée dans la même entreprise, aucune période d'essai ne peut être prévue.

L'observatoire de l'AFB travaille à la création sur son site d'un espace dédié à l'alternance (apprentissage et professionnalisation)

La durée du contrat d'apprentissage est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté et de la rémunération.

(1) L'observatoire de l'AFB travaille à la création sur son site d'un espace dédié à l'alternance (apprentissage et professionnalisation).

Un contrat de travail à durée indéterminée peut, par accord entre le salarié et l'employeur, être suspendu pendant la durée d'un contrat d'apprentissage, conclu avec le même employeur. La durée de la suspension du contrat de travail est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification professionnelle recherchée.

Article 10

Mise en œuvre de l'apprentissage

Pour permettre à la période d'apprentissage de se dérouler dans des conditions satisfaisantes tant du point de vue de l'apprenti que de l'entreprise, un suivi régulier du collaborateur est organisé.

Postérieurement à l'entretien d'évaluation sur le déroulement de la formation organisé par le CFA dans les 2 mois suivant la conclusion du contrat et auquel participe l'employeur, l'apprenti bénéficie au moins d'un entretien à mi-parcours mené par la DRH, en étroite concertation avec le maître d'apprentissage (désigné selon les règles définies aux articles L. 6223-5 à L. 6223-8 et R. 6223-22 à R. 6223-30 du code du travail) et le manager concernés, afin de s'assurer de la progression des différentes étapes de son intégration.

Article 11

Rémunération

Les parties signataires conviennent que la rémunération mensuelle des collaborateurs d'au moins 18 ans en contrat d'apprentissage est au minimum calculée sur la base du salaire minimal de la branche BP pour un salarié « niveau B » ou du Smic.

En outre, les règles propres à chaque tranche d'âge sont les suivantes :

- 18 ans à moins de 21 ans : application du pourcentage légal correspondant à l'année d'apprentissage, soit :
 - 1^{re} année : 43 % ;
 - 2^e année : 51 % ;
 - 3^e année : 67 %.
- 21 ans et plus : majoration du pourcentage légal correspondant à l'année d'apprentissage avec application des taux suivants :
 - 1^{re} année : 57 % ;
 - 2^e année : 67 % ;
 - 3^e année : 87 %.

Lorsque la durée maximale de l'apprentissage (3 ans) est prolongée pour le collaborateur reconnu travailleur handicapé, il est appliqué une majoration uniforme de 15 points aux pourcentages légaux afférents à la dernière année de la durée du contrat.

Conformément aux modalités retenues pour l'ensemble des collaborateurs dans l'entreprise, la rémunération des collaborateurs en contrat d'apprentissage est versée sur 12 ou 13 mensualités.

Les collaborateurs en contrat d'apprentissage bénéficient des dispositions applicables à l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise et en particulier de celles relatives à l'intéressement et à la participation.

Article 12

Maître d'apprentissage et évaluation

Pendant le contrat d'apprentissage, l'apprenti est guidé par un tuteur dénommé « maître d'apprentissage », l'activité de tuteur peut également être partagée entre plusieurs personnes salariées afin de constituer une équipe tutorale au sein de laquelle doit être désigné un maître d'apprentissage. Dans ce cas, le maître d'apprentissage assure la coordination de l'équipe.

Un entretien d'évaluation du déroulement de la formation est organisé par le centre d'apprentissage dans les 2 mois qui suivent la conclusion du contrat. Il réunit l'employeur, le maître d'apprentissage, l'apprenti (et ses représentants légaux s'il s'agit d'un mineur) et un formateur du centre. L'entretien d'évaluation peut conduire à aménager le déroulement de la formation.

1.3. DISPOSITIONS COMMUNES AU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION ET AU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Article 13

Conditions d'accueil

Conscients que les conditions d'accueil du nouveau collaborateur en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation sont déterminantes pour favoriser son adaptation en milieu professionnel, les partenaires sociaux conviennent que l'intéressé est associé aux sessions d'intégration et aux actions de formation à caractère obligatoire au regard des fonctions exercées organisées par les entreprises de la branche à l'attention de toute nouvelle personne embauchée.

De plus, compte tenu de la spécificité de son contrat dans l'entreprise, le collaborateur rencontre successivement ou conjointement, dès son arrivée, le tuteur ou maître d'apprentissage et le responsable hiérarchique dont il dépend afin de l'informer du programme de la formation et de son organisation, des conditions d'évaluation de ses acquis, ainsi que des orientations professionnelles futures possibles.

Enfin, les objectifs fixés aux collaborateurs seront adaptés à leur situation d'alternant, notamment au regard de leur temps de travail dans l'entreprise.

Article 14

Formation pratique

Par ailleurs, en vue de donner au collaborateur en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation les moyens d'acquérir un véritable savoir-faire professionnel, les entreprises de la branche organisent sa formation pratique de façon à correspondre à l'exercice d'une ou plusieurs activités associé à un accompagnement pédagogique approprié.

Article 15

Accompagnement des projets professionnels

En cas de réussite aux examens et dès lors que les relations contractuelles ne sont pas appelées à se poursuivre dans l'entreprise à l'issue du contrat d'apprentissage ou du contrat de professionnalisation, le collaborateur concerné qui le souhaite rencontre des interlocuteurs de la direction des ressources humaines. A cette occasion, il est conseillé dans l'élaboration de son projet professionnel ou sur les différentes étapes relatives à la recherche d'emploi (rédaction du curriculum vitae, préparation aux entretiens d'embauche, etc.).

Article 16

Tuteur ou maître d'apprentissage et activité tutorale

La branche Banque populaire réaffirme son attachement à l'accompagnement tutoral des bénéficiaires des contrats de professionnalisation et des contrats d'apprentissage (le tuteur étant dénommé dans ce cas « maître d'apprentissage »).

L'activité tutorale qui s'inscrit dans le cadre de l'activité professionnelle a pour objet d'accompagner et de suivre le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage, et tout particulièrement :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le bénéficiaire ;
- de veiller au respect de l'emploi du temps ;
- d'assurer la liaison avec l'organisme ou le service de formation chargé de mettre en œuvre les actions ou les périodes de professionnalisation ;
- de participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Cette activité est assurée pendant le temps de travail.

Le tuteur est nommé parmi les salariés volontaires de l'entreprise. Pour pouvoir être tuteur, il convient de maîtriser le métier visé par les bénéficiaires potentiels, d'avoir des qualités pédagogiques et une disponibilité permettant l'encadrement des tutorés.

L'entreprise s'assure que le tuteur a une disponibilité suffisante pour l'exercice de son activité tutorale. Ce dernier doit être en mesure d'assurer un suivi régulier du collaborateur. Son rôle s'exerce selon des principes permettant de promouvoir le développement du tuteurat :

- la mission du tuteur en complément de celle du responsable hiérarchique est d'accompagner le collaborateur en situation de travail vers un niveau de compétence supérieure en lui apportant son savoir-faire et son expérience ;
- le tuteur assure le suivi et la préparation de l'évaluation professionnelle du tuteuré à travers les supports mis à sa disposition. Il veille également à coordonner la relation avec les autres intervenants dans le dispositif ;
- le tuteur bénéficie d'une formation lui permettant d'appréhender les situations types et de conduire les entretiens avec le tuteuré ;
- l'activité du tuteurat est exercée de façon simultanée au bénéfice de trois collaborateurs en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation au maximum ;
- le temps passé à l'exercice de l'activité de tuteur est pris en compte dans la détermination de la charge liée à l'activité professionnelle habituelle du collaborateur ;
- la mission de tuteur est prise en compte dans l'entretien professionnel au même titre que l'activité professionnelle habituelle du collaborateur.

En outre, une formation adaptée aux conditions concrètes de l'exercice de l'activité tutorale est mise en œuvre.

La relation avec les établissements de scolarisation et les missions plus générales, comme l'accueil dans l'entreprise, ou notamment le suivi administratif de la professionnalisation, peuvent être confiées aux services appropriés ; le tuteur conservant dans tous les cas ses missions essentielles relatives à l'acquisition des savoir-faire professionnels.

Le tuteur garde la fonction de coordination entre la formation théorique et la formation pratique.

1.4. PLAN DE FORMATION

Le plan de formation, en assurant l'entretien et le développement des connaissances et des compétences des collaborateurs, est un outil au service du développement de l'entreprise, de l'évolution professionnelle des collaborateurs et de l'emploi.

Dans ce cadre, les entreprises s'efforcent d'élaborer des programmes individuels ou collectifs de formation pluriannuels.

Le plan de formation se structure en deux catégories :

- les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;
- les actions de développement des compétences du salarié.

Toute action de formation suivie par un salarié pour assurer son adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent, en application d'un accord entre le salarié et l'employeur, se dérouler hors temps de travail dans la limite de 80 heures par an ⁽¹⁾. Dans ce cas, l'employeur informe par écrit le salarié, avant son départ en formation, du programme de la formation, de la durée et des dates de l'action de formation. La formation suivie dans ce cadre est prise en considération par l'employeur dans le cadre de l'évolution professionnelle du salarié.

Le refus du salarié de participer à des actions de formation réalisées « dans les conditions du hors temps de travail » ou la dénonciation dans les 8 jours de l'accord conformément aux dispositions du code du travail ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Dans tous les cas, les frais de formation ainsi que les éventuels frais de transport, d'hébergement et de repas sont à la charge de l'entreprise, suivant ses règles habituelles et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Au titre des actions de formation entreprises dans le cadre du plan de formation d'entreprise, la branche entend apporter une attention à toutes les modalités pédagogiques pouvant faciliter l'efficacité et la qualité des formations. Il s'agit-là de pouvoir mettre à disposition tant que possible autant la formation présentielle que la formation à distance (développement de e-learning et de l'utilisation des technologies de l'information et de la communication).

Article 17

Formation ouverte et à distance

Concernant les formations à distance, la branche préconise les principes suivants :

Modalités pratiques :

- accès à un poste de travail adapté à la bonne réalisation des activités pédagogiques proposées selon les modalités en vigueur dans l'entreprise ;
- temps nécessaire pour la réalisation des activités pédagogiques prescrites ;
- environnement approprié permettant à l'apprenant de suivre son parcours de formation dans des conditions favorables à l'apprentissage de façon que le collaborateur ne soit pas interrompu par la relation clientèle lors de sa formation ;
- documentation pédagogique disponible au moment ou à l'issue de l'action de formation.

Modalités de mise en œuvre :

Durée des séquences : la durée des séquences de formation est adaptée au contenu et à la complexité du sujet traité. Le découpage des séquences doit permettre la flexibilité des temps de formation tout en veillant à la cohérence de chaque période de formation.

Les modalités d'accompagnement :

- organisation de l'accompagnement du salarié en formation (réfèrent pédagogique, réfèrent technique, réfèrent organisationnel). Ces différents accompagnements peuvent être exercés par une ou plusieurs personnes ;
- les modalités d'accompagnement sont définies préalablement afin que le stagiaire en ait connaissance avant son entrée en formation.

Les entreprises classent les différentes actions de leur plan de formation dans les deux catégories. Elles prennent en compte, en fonction de leurs spécificités, les orientations et priorités de formation définies par la branche.

(1) Le salarié peut dénoncer l'accord écrit dans les 8 jours de sa conclusion.

2. SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

2.1. ACCÈS À L'INFORMATION

Pour apprécier au mieux le déroulement de sa carrière et envisager les évolutions liées à ses attentes, chaque collaborateur de la branche doit pouvoir être en mesure de disposer des éléments d'information relatifs à l'évolution de son entreprise. Un plus large accès à l'information permet ainsi d'encourager l'expression des besoins individuels de formation afin de rendre le collaborateur acteur de son projet professionnel.

Ainsi la DRH de chaque entreprise de la branche s'attache, selon ses modalités (intranet, supports papiers, etc.), à permettre à tout collaborateur d'accéder facilement aux données pertinentes concernant les possibilités de parcours professionnels, les actions de formation, les évolutions des métiers en regard de l'environnement (réglementaire, clientèle...) ainsi qu'à une liste, non exhaustive, des titres et diplômes de la profession bancaire.

D'une façon générale, la branche s'attache à rendre accessible aux collaborateurs les outils d'information et de consolidation sur l'évolution des métiers, ainsi que différentes études, aujourd'hui regroupés dans l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications au fur et à mesure de leur élaboration.

Par ailleurs, la DRH de chaque entreprise veille à se tenir disponible pour répondre aux différentes questions des collaborateurs souhaitant enrichir leur connaissance de l'entreprise et des évolutions professionnelles qu'elle est susceptible de leur proposer, y compris sur le périmètre de la branche.

Enfin, outre l'information sur les dispositifs traditionnels que sont le bilan de compétences et le congé individuel de formation, la DRH de chaque entreprise doit également communiquer au collaborateur qui le souhaite les éléments caractéristiques concernant les outils abordés ci-dessous.

Le BP banque, le BTS banque et l'ITB ne peuvent pas faire l'objet d'une clause de dédit formation.

2.2. PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION

Article 18

Définition de la période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi et le développement de salariés en contrat de travail à durée indéterminée, et de salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée ou déterminée.

La période de professionnalisation d'une durée minimum de 70 heures correspondant à des heures d'enseignement théorique auxquelles s'ajoutent des heures de formation pratique peut se dérouler sur 12 mois à compter de la date de début de la formation.

Elle permet, dans le cadre des priorités fixées par le présent accord ou par la CPNE :

- de prévenir les risques d'inadaptation de la qualification du salarié ;
- d'acquérir une des qualifications visées par l'article 2 du présent accord ;
- de participer à une action de formation dont l'objectif est l'acquisition d'une qualification permettant l'accès à un emploi relevant d'un métier repère de la convention collective ;
- de participer au développement des compétences du salarié ;
- de contribuer à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en veillant à l'égalité d'accès à la formation.

La période de professionnalisation associe nécessairement des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés par des organismes publics ou privés de formation ou par l'entreprise, lorsque celle-ci dispose d'un service de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les compétences recherchées. Le parcours de formation du bénéficiaire est personnalisé en fonction de ses connais-

sances et de ses expériences. Lorsque le projet pédagogique le permet, les périodes de professionnalisation s'organisent par la succession d'enseignements théoriques et de mises en application pratique.

Article 19

Détermination des publics pouvant accéder à une période de professionnalisation

La période de professionnalisation est ouverte aux publics suivants (sans ordre préférentiel) :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail. A ce titre, entrent dans cette catégorie :
 - les salariés d'un niveau général inférieur ou égal au baccalauréat, sans diplôme professionnel et disposant d'une ancienneté d'au moins 5 ans au sein de l'entreprise ;
 - les salariés dans le cadre de mobilités professionnelles conduisant à un changement d'emploi requérant de nouvelles compétences qui nécessitent une période d'enseignement général, professionnel ou technologique, et l'acquisition d'un savoir-faire pratique ;
- aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ou un congé d'adoption ;
- aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi conformément aux dispositions du code du travail ;
- aux bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion ;
- aux salariés de retour dans l'entreprise après une absence d'une durée supérieure à 12 mois.

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord de l'employeur, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins 2 salariés.

Article 20

Organisation de la période de professionnalisation

Les actions de période de professionnalisation (de catégorie 2, développement des compétences) peuvent avoir lieu soit à l'initiative du collaborateur dans le cadre du droit individuel à la formation, soit à l'initiative de l'employeur.

Les actions de formation liées à l'évolution des emplois et celles qui participent au maintien du salarié dans son emploi sont mises en œuvre pendant le temps de travail.

Les actions ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent se dérouler en dehors du temps de travail. Dans ce cas, l'employeur définit avec le collaborateur avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du droit individuel à la formation dans la limite de 80 heures sur une même année civile.

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

2.3. VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)

La validation des acquis de l'expérience permet à chaque collaborateur de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience en vue de l'obtention d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un CQP enregistré au RNCP. Elle constitue à ce titre un des outils de la sécurisation des parcours professionnels.

La validation des acquis de l'expérience relève de l'initiative individuelle du collaborateur. La DRH de chaque entreprise de la branche s'engage à mettre à la disposition des collaborateurs une information sur les dispositions légales régissant ce dispositif ainsi qu'une aide pour la constitution administrative du dossier (photocopies).

Pour accompagner l'acquisition de compétences sur les métiers au cœur des enjeux de nos entreprises, et dans un objectif de développement des atouts professionnels des collaborateurs, la branche encourage l'étude de partenariats académiques intégrant des démarches de VAE collectives.

Dans ce cadre, les parcours de formation mis en œuvre selon des formats spécifiques peuvent conduire à l'obtention de diplômes et de titres homologués. S'agissant d'un droit individuel des salariés, la démarche reste proposée aux salariés qui disposent de la faculté de l'accepter ou non.

2.4. CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION

Tout salarié a la possibilité, dans le cadre du congé individuel de formation de s'absenter de l'entreprise pour suivre, à son initiative, une formation de son choix, professionnelle ou non, indépendamment de sa participation aux stages de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

Les entreprises veilleront à informer leurs collaborateurs des conditions d'exercice du droit au congé individuel de formation conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Le salarié peut demander à suivre une formation au titre du CIF en dehors du temps de travail en bénéficiant de la prise en charge de l'OPACIF pour tout ou partie des frais de formation, sous réserve qu'il justifie de 1 an d'ancienneté et que la formation ait une durée minimale de 120 heures. Pendant la formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle.

Conformément aux dispositions légales, tout salarié peut demander à bénéficier d'un congé individuel de formation pour préparer et pour passer un examen pour l'obtention d'un titre ou d'un diplôme enregistré au RNCP.

3. DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION (DIF)

Article 21

Principes généraux

Le droit individuel à la formation (DIF) est mis en œuvre à l'initiative du salarié en accord avec son entreprise. C'est un outil privilégié qui permet au collaborateur qui le souhaite d'être acteur de son évolution professionnelle. Ainsi, cet outil peut trouver son utilisation dans le cadre d'une vision partagée de l'avenir professionnel du salarié.

Article 22

Formations non éligibles

Les actions visant à permettre au collaborateur de réaliser dans les meilleures conditions son adaptation au poste de travail, c'est-à-dire celles nécessaires à la prise du poste de travail relevant de la catégorie 1 « Adaptation au poste de travail » ainsi que celles organisées de façon systématique et collective dans le but de répondre aux différentes obligations réglementaires relèvent du devoir d'adaptation du collaborateur par l'employeur.

Article 23

Formations éligibles

Le salarié choisit une action de formation professionnelle inscrite dans le champ des actions de formation définies dans le code du travail, et dans le champ des orientations soumises à l'information-consultation du comité d'entreprise conformément aux dispositions du code du travail.

L'action de formation professionnelle envisagée dans le cadre du droit individuel à la formation peut s'articuler comme complément d'actions réalisées dans le cadre du plan de formation ou d'une période de professionnalisation. Elle a également vocation à concourir à l'obtention de diplômes, de titres ou de qualifications, de prérequis pour certaines formations, ou de permettre la mise en œuvre d'un bilan de compétences ou d'une action de validation des acquis de l'expérience (VAE).

En cohérence avec son projet professionnel et/ou ses besoins de formation tels qu'identifiés au cours de l'un des entretiens prévus aux articles 29 et 30, le collaborateur a la possibilité de mettre en œuvre son DIF. Cette mise en œuvre intervient en tout ou partie pendant le temps de travail sur la base de l'offre de formation, du plan de formation élaboré par l'entreprise sans que cela ne soit exclusif, et prioritairement pour les actions suivantes :

- en vue de suivre un cursus diplômant intégré dans son projet professionnel ;
- en vue d'acquérir ou de perfectionner les compétences nécessaires à son évolution professionnelle ;
- en vue d'accompagner une démarche permettant de réaliser un développement personnel dans le cadre professionnel actuel.

La CPNE préconise des actions susceptibles de rentrer dans le cadre d'un DIF prioritaire.

Article 24

Bénéficiaires

Conformément aux dispositions du code du travail, à l'exclusion des collaborateurs sous contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, disposant d'une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, et tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée, dès lors qu'il a travaillé au moins 4 mois consécutifs ou non au cours des 12 derniers mois, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation.

Le salarié employé en vertu d'un contrat de travail à durée déterminée peut bénéficier, à son initiative et en accord avec son employeur, à l'issue du délai de 4 mois fixé par les dispositions du code du travail, d'un droit individuel à la formation (DIF) *pro rata temporis*. L'organisme paritaire agréé au titre du CIF dont relève l'entreprise assure la prise en charge des frais de formation, de transport et d'hébergement ainsi que de l'allocation de formation due au salarié en CDD.

Les périodes de contrat d'apprentissage ou de contrat de professionnalisation n'ouvrent pas de droits au DIF.

Les entreprises veillent à l'égalité d'accès des salariés, notamment entre les femmes et les hommes, et à celui des salariés en situation de handicap, au dispositif du droit individuel à la formation (DIF).

Article 25

Droits individuels

Article 25.1

Calcul des droits

Le DIF est calculé et géré en année civile.

Quelle que soit la date d'entrée, le salarié acquiert ses droits annuels au titre du DIF à compter du 1^{er} janvier de l'année suivante.

Le salarié bénéficiant d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein, hors exclusions prévues à l'article 23, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée minimum de 20 heures, cumulable sur 6 ans. Ce droit annuel et les heures non entièrement utilisées dans une année sont cumulables dans la limite d'un plafond de 120 heures.

Pour le salarié bénéficiant d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel, la durée du droit individuel à la formation acquise chaque année est calculée *pro rata temporis* de la durée du travail prévue au contrat de travail. Toutefois, lorsque la durée du travail du salarié est d'au moins 80 % d'un temps plein, le droit est identique à celui d'un salarié à temps plein. Ces droits peuvent être cumulés également dans la limite de 120 heures.

Conformément aux dispositions du code du travail, pour le calcul des droits à DIF, la période d'absence du collaborateur pour congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou de congé parental d'éducation est intégralement prise en compte.

Pour les autres cas de suspension du contrat de travail, et pour autant que le salarié n'acquière pas de droit dans une autre entreprise, il continue à acquérir des droits individuels à la formation (DIF) dans les mêmes conditions qu'il continue à acquérir des droits à ancienneté en application de la loi, d'une disposition conventionnelle de branche ou des règles propres à l'entreprise.

En cas de départ du collaborateur en cours d'année, sauf licenciement pour faute lourde, le droit au DIF est calculé *pro rata temporis*.

Article 25.2

Portabilité des droits

Le dispositif de la portabilité du DIF permet au salarié dont le contrat est rompu ou est arrivé à terme de demander, pendant son préavis ou après la cessation de ce contrat, de bénéficier des heures acquises au titre du DIF et non utilisées, ou de la monétarisation de ces heures, pour suivre une action de formation, de bilan de compétences et de VAE. Ce dispositif n'est pas applicable en cas de départ à la retraite.

Le DIF portable peut être demandé, engagé ou réalisé :

Pendant le préavis :

- quel que soit le type de licenciement, à l'exception de la faute lourde ;
- en cas de démission, l'action de formation doit alors être demandée, acceptée et engagée avant la fin du préavis.

Après la rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage :

- quel que soit le type de licenciement, à l'exception de la faute lourde ;
- démission légitime ;
- fin de contrat ayant un terme (CDD, CDD à objet défini...) ;
- rupture conventionnelle.

Deux situations :

1. La personne est demandeur d'emploi.

Elle peut demander à bénéficier d'une action de formation, d'un bilan de compétences, d'une VAE, pendant sa période d'indemnisation par l'assurance chômage après avis du référent chargé de son accompagnement. Dans ce cas, la SPP Banques populaires assure le financement à hauteur de la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées multiplié par le montant forfaitaire prévu par le code du travail.

2. Le salarié a trouvé un nouvel emploi.

Il dispose alors de 24 mois après son embauche par un nouvel employeur pour demander à suivre une action de formation.

Le salarié demande à bénéficier de la portabilité de son DIF :

- le nouvel employeur est d'accord, la somme (correspondant au solde du nombre d'heures de DIF non utilisées chez l'ancien employeur multiplié par le montant forfaitaire légal) permet de financer en tout ou partie l'action de formation, le bilan de compétences ou la VAE. C'est l'OPCA de la nouvelle entreprise qui doit verser la somme correspondante ;
- le nouvel employeur refuse la demande, le salarié peut, pour bénéficier de la portabilité, suivre une action entrant dans les priorités définies par l'accord de branche ou d'entreprise dont relève le salarié. Cette action se déroule en dehors du temps de travail et l'allocation de formation n'est pas due par le nouvel employeur. C'est l'OPCA de la nouvelle entreprise qui doit verser la somme correspondant au solde du nombre d'heures de DIF non utilisées multiplié par le montant forfaitaire légal.

Dans le cadre d'une bonne lisibilité des droits acquis au titre du DIF par chaque salarié lors d'une mobilité entre les différentes entreprises de la branche, il est convenu que l'intéressé conservera dans l'entreprise d'accueil la totalité des droits acquis et non utilisés précédemment. Les modalités de transfert des droits à DIF en cas de mobilité d'un salarié entre deux entreprises du groupe sont conformes aux dispositifs de l'accord GPEC groupe.

Article 26

Information des salariés et des instances représentatives du personnel

Annuellement, chaque collaborateur est informé par écrit, sur le bulletin de salaire, du total de ses droits acquis au titre du dispositif du droit individuel à la formation.

Les droits acquis par le salarié peuvent lui être rappelés lors de l'entretien d'évaluation.

La branche invite les entreprises à porter une attention particulière à la communication faite aux salariés ayant atteint le plafond légal de 120 heures.

L'entreprise informe le salarié en contrat à durée déterminée, au moment de son embauche, des modalités définies par le code du travail lui permettant d'exercer son droit individuel à la formation (DIF) et précise l'adresse de l'organisme paritaire dont elle relève et auquel il doit s'adresser pour la prise en charge de son droit individuel à la formation (DIF).

L'employeur communique chaque année au comité d'entreprise, dans le cadre de son bilan annuel de la formation, des informations sur le nombre de collaborateurs ayant utilisé en tout ou partie leur droit individuel à la formation (DIF), le nombre d'heures ayant fait l'objet de l'exercice du droit individuel à la formation, leur répartition pendant ou hors du temps de travail, par sexe et en distinguant les techniciens et les cadres.

Conformément aux dispositions légales, l'employeur, lors de la rupture du contrat de travail, informe le salarié :

- dans la lettre de licenciement : du nombre d'heures acquises et non utilisées et possibilité d'en demander le bénéfice durant le préavis, et, le cas échéant, l'utilisation possible du DIF dans le cadre d'une convention de reclassement personnalisée ;
- dans le certificat de travail : mention des droits acquis, non utilisés et ouvrant droit à leur portabilité, et du solde monétaire correspondant, ainsi que les coordonnées de l'OPCA compétent pour financer l'action de formation au cours de la période de chômage.

Article 27

Modalités de mise en œuvre du droit individuel à la formation (DIF)

Article 27.1

Processus de demande et d'acceptation des demandes

La mise en œuvre du droit individuel à la formation (DIF) relève de l'initiative du collaborateur, en accord avec son employeur.

L'employeur assure l'information des salariés et gère les démarches nécessaires à la bonne réalisation de l'action acceptée. Il est tenu de mettre en œuvre le droit individuel à la formation (DIF). Pour cela, il en définit les modalités de mise en œuvre, par exemple les procédures de dépôt des demandes, de planification des actions de formation, de vérification du respect des conditions d'inscription et de choix de l'organisme.

Le salarié doit déposer sa demande de DIF 3 mois avant le début de l'action de formation. Toutefois, l'employeur demeure libre d'accepter une demande formulée dans un délai plus court. Ce délai correspond au temps nécessaire à l'employeur pour analyser la demande et les possibilités de financement et d'anticiper les besoins relatifs à la mise en œuvre. L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse par écrit à compter de la réception de la demande du salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Le choix de l'action de formation est arrêté entre le salarié et son employeur, par accord écrit, sur tout support, selon les règles en vigueur dans l'entreprise. L'employeur a la possibilité de refuser une demande dès lors qu'il n'est pas d'accord sur le choix de l'action de formation (organisme, programme, durée...).

Dans cet esprit, afin d'aider le collaborateur à choisir une action de formation dans le cadre de son droit individuel à la formation (DIF), l'entreprise est invitée à mettre à sa disposition une liste explicitement non exhaustive d'actions éligibles à ce titre. Lorsqu'elle existe, cette liste fait l'objet d'une communication aux instances représentatives du personnel suivant les modalités définies au sein de l'entreprise.

Lorsque le collaborateur souhaite suivre une formation dont la durée excède ses droits acquis, l'employeur peut, s'il le souhaite, prendre en charge le complément au titre du plan de formation.

Article 27.2

Utilisation anticipée des droits

Afin d'assouplir les règles d'utilisation du DIF et en accord exprès avec son responsable hiérarchique et en concertation avec la DRH, le collaborateur qui dispose de 1 an d'ancienneté à la date de sa demande pourra suivre une formation d'une durée deux fois supérieure aux droits acquis lors de sa demande par une prise anticipée de ses droits dans la limite de 120 heures au titre d'un cursus diplômant.

Afin de lui permettre d'être pleinement acteur de son parcours professionnel, lorsqu'une action de formation professionnelle est déterminée en accord avec son employeur lors de l'entretien de deuxième partie de carrière, le collaborateur de plus de 50 ans peut, si nécessaire, la compléter, au moyen de ses droits à DIF, éventuellement par anticipation, selon les modalités définies dans l'entreprise.

Article 28

Déroulement des actions

Les signataires du présent accord décident que :

- par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les actions au titre du droit individuel à la formation (DIF) peuvent être effectuées sur le temps de travail ;

- les actions relevant de la liste des actions prévue à l'article 26.2, dernier alinéa, du présent accord peuvent également être réalisées sur le temps de travail, dans les conditions définies par l'entreprise.

Les heures effectuées pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié.

Dans les autres cas, sont effectuées en dehors du temps de travail les actions de formation, de bilan de compétences, ou de validation des acquis d'expérience, au titre du droit individuel à la formation (DIF).

Les heures effectuées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement d'une allocation telle que définie par le code du travail, soit un montant égal à 50 % de rémunération nette de référence du salarié concerné.

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

Article 29

Financement

En cas de refus de l'employeur :

Si le désaccord persiste pendant deux exercices civils successifs, le collaborateur peut déposer sa demande dans le cadre du congé individuel de formation (CIF) auprès de l'OPACIF dont relève l'entreprise.

Lorsque le collaborateur adresse sa demande à l'OPACIF, cet organisme assure, par priorité, la prise en charge de l'action demandée sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme.

En cas d'acceptation par l'OPACIF, les heures utilisées dans ce cadre seront décomptées des droits acquis et disponibles du salarié.

L'employeur est alors tenu de verser à l'OPACIF, dans la limite des heures acquises au titre du droit individuel à la formation et n'ayant pas été utilisées par l'intéressé, le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du DIF et aux frais de formation, ceux-ci étant calculés sur la base forfaitaire conventionnelle applicable aux contrats de professionnalisation.

En cas de DIF accepté par l'employeur :

- les frais de formation (formation pédagogique et frais annexes), et le cas échéant l'allocation de formation, sont à la charge de l'employeur, ce dernier pouvant les imputer sur sa participation au développement de la formation continue au titre du plan de formation ;
- lorsque le DIF est réalisé hors temps de travail, le salarié ne bénéficie pas de la prise en charge des frais annexes (frais de transport et hébergement).

4. ORIENTATION ET ACTIONS RELATIVES À LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

4.1. BILAN DE COMPÉTENCES

Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle. Elles ont pour objet de permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Un bilan de compétences est conduit par un organisme prestataire tenu d'utiliser, pour le réaliser, des méthodes et des techniques fiables, mises en œuvre par des personnels qualifiés, dans le respect des dispositions du code du travail.

La personne qui a bénéficié d'un bilan de compétences, au sens du code du travail, est seule destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Ils peuvent être communiqués à un tiers avec son accord.

Le collaborateur qui souhaite suivre un bilan de compétences doit répondre aux conditions requises par les dispositions légales et conventionnelles. Il en fait la demande auprès de l'organisme paritaire agréé par l'Etat au titre du congé individuel de formation auquel l'employeur verse sa contribution destinée aux financements des congés individuels de formation.

Toutefois, en cas de refus de prise en charge par ledit organisme, le collaborateur peut alors demander à son employeur de suivre un bilan de compétences au titre du DIF.

4.2. PASSEPORT ORIENTATION ET FORMATION

Le passeport orientation et formation est un outil qui permet au collaborateur de recenser les éléments de sa carrière professionnelle :

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

Chaque salarié peut, à son initiative, établir son passeport orientation et formation sur le support de son choix, qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Eu égard aux possibilités informatiques en matière d'historique, l'entreprise accorde son concours pour faciliter l'établissement du passeport. En particulier, l'entreprise fournit dans la mesure du possible l'historique des formations suivies.

Afin d'accompagner les collaborateurs qui souhaitent établir leur passeport formation, les entreprises mettront à disposition un modèle européen de passeport orientation et formation.

Dans le cadre de chaque formation, une attestation de formation est fournie à la demande du collaborateur, précisant la formation suivie, la durée et les objectifs pédagogiques de celle-ci.

4.3. ENTRETIENS

La formation peut également être traitée dans le cadre des entretiens dont bénéficient les salariés.

Article 30

Entretien d'appréciation des compétences et d'évaluation professionnelle

Cet entretien, proposé au minimum tous les 2 ans, doit permettre notamment d'analyser les besoins en formation.

A l'initiative du collaborateur ou de son responsable hiérarchique, cet entretien peut être prolongé ou complété dans le domaine de la formation et dans le cadre d'un projet professionnel.

Un document type est à la disposition des entreprises de la branche.

Article 31

Entretien de gestion de carrière

Cet entretien réalisé a minima tous les 5 ans est l'occasion de faire un bilan du parcours effectué et de dresser un projet professionnel. Dans ce cadre-là, des besoins de formation peuvent être identifiés.

Cet entretien, suivant le moment de la vie professionnelle du salarié, reprend notamment les caractéristiques définies dans les textes légaux, il s'agit notamment de l'entretien de seconde partie de carrière ou l'entretien professionnel.

5. DISPOSITIONS FINALES

Article 32

Durée de l'accord et date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de sa signature et entrera en vigueur au lendemain du jour de son dépôt auprès des autorités compétentes.

En aucun cas, il ne pourra, à l'échéance, produire ses effets comme un accord à durée indéterminée, les parties décidant de faire expressément échec à la règle prévue à l'article L. 2222-4, alinéa 2, du code du travail.

Les parties conviennent de se réunir pour négocier entre 3 et 6 mois avant l'expiration du présent accord.

A l'occasion de cette négociation, un bilan sera effectué sur deux années d'application du présent accord, avec les indicateurs à disposition, comme par exemple la part des salariés formés, le nombre d'heures de formation rémunérées par salarié formé.

Article 33

Demande de révision

Les signataires de l'accord peuvent demander la révision du présent accord conformément aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution. Dans un délai maximum de 3 mois à compter de la demande de révision, les parties doivent se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

Article 34

Dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord est notifié par l'organe central à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche Banque populaire.

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par l'organe central en double exemplaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par l'organe central au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 14 mars 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

BPCE.

Syndicats de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CGT-FO ;

UNSA.

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

ACCORD DU 18 MARS 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} MAI 2013
(CENTRE)

NOR : ASET1350710M
IDCC : 1597

Entre :

La CAPEB Centre ;

La FFB Centre ;

La FFIE DR Centre,

D'une part, et

La SF FO Centre ;

La fédération BATIMAT-TP CFTC Centre ;

L'UR CFDT Centre,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application des articles 12.8 et 12.9 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990, concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (entreprises de plus de 10 salariés), les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Centre à compter du 1^{er} mai 2013.

Article 2

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

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE mensuel minimal	SALAIRE horaire minimal
Niveau I Ouvriers d'exécution : – position 1	150	1 430,25	9,43

Le barème des coefficients 170 à 270, réévalués selon l'accord du 26 septembre 2012, restent en vigueur.

Article 3

Le présent barème pour le coefficient 150 entrera en application à compter du 1^{er} mai 2013.

Article 4

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

Article 5

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

Fait à Orléans, le 18 mars 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609. – **ETAM**

ACCORD DU 18 MARS 2013

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

(CENTRE)

NOR : ASET1350711M

IDCC : 2609

Entre :

La CAPEB Centre ;

La FFB Centre ;

La FFIE DR Centre,

D'une part, et

La SF FO Centre ;

L'UR CFE-CGC Centre ;

L'UR CFDT Centre ;

La fédération BATIMAT-TP CFTC Centre,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Centre est fixé comme suit à compter du 1^{er} mai 2013 :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM
A	1 460
B	1 542

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM
C	1 657
D	1 765
E	1 956
F	2 244
G	2 460
H	2 674

Article 2

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

Article 3

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

Fait à Orléans, le 18 mars 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective interrégionale

**IDCC : 172. – INDUSTRIE DU BOIS DE PIN MARITIME
EN FORÊT DE GASCOGNE**

(29 mars 1956)

(Etendue par arrêté du 6 septembre 1956,
Journal officiel du 5 octobre 1956)

AVENANT N° 9 DU 1^{ER} MARS 2013

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA ET À LA VALEUR DU POINT

AU 1^{ER} AVRIL 2013

NOR : ASET1350718M

IDCC : 172

Vu l'accord du 16 juin 2000 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail dans les entreprises du bois de pin maritime en forêt de Gascogne (et notamment l'article 18.3 du chapitre II « Modulation des horaires de travail ») ;

Vu l'accord du 10 avril 2002 relatif aux classifications dans l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne ;

Vu l'accord du 4 décembre 2002 relatif à la politique salariale dans l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises relevant des activités listées à l'article 1^{er} « Champ d'application » de la convention collective interrégionale de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne.

Article 2

Prime d'ancienneté

La valeur du point d'ancienneté est fixée à 5,80 € à compter du 1^{er} avril 2013.

Article 3

Salaires minima conventionnels

A compter de la date d'application de cet accord, les salaires minima conventionnels mensuels applicables à l'ensemble des salariés pour 151,67 heures de travail effectif pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, sont repris dans les annexes :

- ouvriers : annexe I ;
- ACT : annexe II ;

- AM : annexe III ;
- cadres : annexe IV.

Article 4

Entrée en vigueur

L'accord entrera en vigueur le 1^{er} avril 2013.

Article 5

Egalité hommes-femmes

Les partenaires sociaux ont engagé les réflexions sur les modalités d'organisation du diagnostic pour pouvoir mettre en œuvre les actions relatives au respect du principe d'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

Article 6

Dépôt et extension

Les parties signataires conviennent d'effectuer le dépôt du présent accord auprès des services compétents du ministère du travail en confiant les démarches aux fédérations d'employeurs signataires.

Les partenaires conviennent de demander l'extension du présent accord, la partie patronale engagera les démarches nécessaires à l'extension dans les meilleurs délais après signature du présent accord.

Fait à Gradignan, le 1^{er} mars 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération des industries du bois d'Aquitaine ;
Union des industries régionales de pin maritime.

Syndicat de salariés :

FNCB CFDT.

ANNEXE I

**Grille de salaires minima mensuels pour 151,67 heures de travail effectif
pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, applicable à compter du 1^{er} avril 2013**

Ouvriers

(En euros.)

NIVEAU	POSITION	SALAIRE MINIMUM
I	1	1 430,22
II	2	1 431,00
	3	1 434,00
III	4	1 441,00
	5	1 460,00
IV	6	1 501,00
	7	1 553,00
V	8	1 664,00
	9	1 758,00

ANNEXE II

**Grille de salaires minima mensuels pour 151,67 heures de travail effectif
pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, applicable à compter du 1^{er} avril 2013**

ACT

(En euros.)

NIVEAU	POSITION	SALAIRE MINIMUM
I	1	1 430,22
II	2	1 431,00
	3	1 434,00
III	4	1 441,00
	5	1 460,00
IV	6	1 542,00
	7	1 584,00
V	8	1 684,00
	9	1 779,00

ANNEXE III

**Grille de salaires minima mensuels pour 151,67 heures de travail effectif
pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, applicable à compter du 1^{er} avril 2013**

Agents de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM
I	1 668
II	1 725
III	1 815
IV	1 930
V	2 036

ANNEXE IV

**Grille de salaires minima mensuels pour 151,67 heures de travail effectif
pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, applicable à compter du 1^{er} avril 2013**

Cadres

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM
I	2 195
II	2 826
III	3 318
IV	3 807

Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales

INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX

IDCC : 87. – **Ouvriers**

IDCC : 135. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**

IDCC : 211. – **Cadres**

ACCORD DU 12 FEVRIER 2013

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

NOR : ASET1350708M

IDCC : 87, 135

Entre :

L'UNICEM Picardie,

D'une part, et

La CGT-FO BTP ;

L'UR CFDT Picardie,

D'autre part,

se référant à la convention collective nationale du 22 avril 1955, à la convention collective nationale du 12 juillet 1955, à l'accord national du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne l'ensemble des industries entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la convention collective nationale des ETAM du 12 juillet 1955 ⁽¹⁾.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Aisne, Oise et Somme.

(1) A l'exception des entreprises procédant à la fabrication de produits en béton.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Cet accord s'applique à compter du 1^{er} janvier 2013 avec un pourcentage à 2,06 % pour le niveau I, échelon 1, et un pourcentage à 1,5 % sur le reste de la grille.

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

NIVEAU	ÉCHELON	AUGMENTATION (en pourcentage)	VALEUR MENSUELLE (en euros)
I	1	2,06	1 435
	2	1,5	1 447
II	1	1,5	1 454
	2	1,5	1 477
	3	1,5	1 520
III	1	1,5	1 529
	2	1,5	1 552
	3	1,5	1 599
IV	1	1,5	1 607
	2	1,5	1 633
	3	1,5	1 691
V	1	1,5	1 696
	2	1,5	1 749
	3	1,5	1 871
VI	1	1,5	1 903
	2	1,5	1 977
	3	1,5	2 135
VII	1	1,5	2 177
	2	1,5	2 309
	3	1,5	2 515

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord national du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti 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 heures supplémentaires ;
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;
- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle ;
- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu, les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail 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 5

Date d'entrée en vigueur

Cet accord s'applique à compter du 1^{er} janvier 2013.

Article 6

Adhésion

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès des services centraux du ministère chargé du travail. Elle devra en aviser par lettre recommandée toutes les organisations syndicales signataires.

Article 7

Dépôt

Le texte du présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire de ce texte sera adressé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Article 8

Délai d'opposition

En application de l'article L. 2231-7 du code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec avis de réception de l'accord signé aux organisations syndicales.

Fait à Dury, le 12 février 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3254

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

ACCORD DU 29 MARS 2013
RELATIF À LA CLASSIFICATION

NOR : ASET1350717M
IDCC : 993

Entre :

L'UNPPD,

D'une part, et

La FNISPAD ;

La CGT ;

La CGT-FO ;

La CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Une actualisation de l'annexe I de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et laboratoires de prothèses dentaires interviendra à la date de parution de l'arrêté ministériel d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 29 mars 2013

(Suivent les signatures.)

« ANNEXE I

Personnels de service

Employé n'ayant pas de fonction directe de production dans le laboratoire, tel que coursier, personnel d'entretien...

Secrétaire administratif. – Aide-comptable

Salarié employé à des tâches de réception, de facturation et à des travaux administratifs simples et/ou salarié qui exécute tous les travaux de comptabilité courants de laboratoire, à l'exception des centralisations des journaux et de l'établissement des bilans.

Comptable

Salarié qui enregistre et traite des informations relatives aux mouvements financiers de l'entreprise. Rend compte en termes monétaires ou financiers de l'activité économique de l'entreprise vis-à-vis de la réglementation fiscale ou de la législation sociale du travail (tenue des livres de paie, journal, compte d'exploitation).

Employé en prothèse dentaire

L'employé en prothèse dentaire est un salarié qui a une fonction directe de production dans le laboratoire ne possédant pas de diplôme professionnel en prothèse dentaire et n'effectuant pas de travaux nécessitant les connaissances d'un technicien en prothèse dentaire.

Cette catégorie de professionnel doit avoir accès à la formation continue dite de promotion sociale.

Ce salarié aura pendant une période de 3 ans maximum cette catégorie professionnelle. Au-delà de 3 ans d'expérience dans cette catégorie, dans une ou plusieurs entreprises, le salarié accédera à la catégorie "Auxiliaire en prothèse dentaire".

Auxiliaire en prothèse dentaire

*Professionnel titulaire du BEP ou titulaire du titre de niveau V
"Auxiliaire en prothèse dentaire" inscrit au RNCP*

Professionnel qui a les connaissances de base qui permettent de modifier, de réaliser sur indications techniques tous les travaux tels que définis dans le référentiel du BEP, à savoir : réalisation de travaux prothétiques en matière plastique et de travaux de préparation et de finition (plâtre, polissage, mise en moufle, mise en revêtement...).

Technicien en prothèse dentaire

Professionnel titulaire du CAP

Professionnel qui a les connaissances de base qui permettent de modifier, de réaliser sur indications techniques tous les travaux tels que définis dans le référentiel du CAP, à savoir : réalisation de travaux prothétiques en matière plastique, métallique ou métalloplastique : couronnes coulées, bridges simples, couronnes à incrustation vestibulaire.

Le titulaire du CAP accédera à l'échelon TQ1 après 3 années d'expérience en tant que technicien en prothèse dentaire.

Technicien qualifié en prothèse dentaire

(Echelons TQ1, TQ2, TQ3)

Echelon TQ1 : professionnel titulaire du bac pro ou du BP

Professionnel capable de concevoir, de réaliser tous les travaux prothétiques de qualité correspondant aux domaines de compétences suivants :

- prothèse amovible résine : PAT bi-maxillaire respectant les critères fonctionnels et esthétiques d'une prothèse totale ;
- prothèse fixée céramique : réalisation d'éléments unitaires ou contiguës dans la limite de 4 éléments, pilier ou inter de bridge avec montage simple, d'après découpes classiques ;
- prothèse mobile métallique : réalisation de châssis métalliques maxillaires ou mandibulaires conventionnels ;
- conception assistée par ordinateur.

Echelon TQ2 : professionnel titulaire du BTM

Professionnel capable de concevoir, de réaliser tous les travaux prothétiques de qualité correspondant aux domaines de compétence de l'échelon TQ1 ainsi qu'au domaine de compétence suivant :

- prothèse combinée (attachement) : restauration prothétique de petite envergure avec attachements pouvant réunir une prothèse fixe et mobile métallique ou totale supra-radulaire.

Le salarié à l'échelon TQ1, titulaire soit du bac pro, soit du BP, deviendra TQ2 après 2 années d'expérience en TQ1.

Echelon TQ3 : professionnel titulaire du BM IV

Le salarié à l'échelon TQ2 deviendra TQ3 après une année d'expérience en TQ2.

Prothésiste dentaire hautement qualifié

(Echelons PHQ1, PHQ2)

Echelon PHQ1 : professionnel titulaire du BTS

Le salarié à l'échelon PHQ1 deviendra PHQ2 après 2 années d'expérience en PHQ1.

Echelon PHQ2 : professionnel titulaire du BTMS ou du BM III

Ce technicien hautement qualifié doit être capable de réaliser tous les travaux de haute technicité demandés à l'examen du BTMS correspondant aux domaines de compétences suivants :

- conception technique ;
- orthopédie dento-faciale (sous réserve que le laboratoire effectue ce domaine de compétence) ;
- prothèse fixée céramique ;
- prothèse combinée ;
- prothèse amovible totale ;
- prothèse sur implant (sous réserve que le laboratoire effectue ce domaine de compétence) ;
- conception et fabrication assistées par ordinateur.

Chef de laboratoire

Professionnel possédant le profil du technicien dentaire hautement qualifié et qui a en plus la responsabilité du laboratoire, dirige le personnel, organise, distribue et contrôle le travail.

En cas d'absence, son remplaçant bénéficiera pendant la durée du remplacement d'une prime au moins égale à la différence du salaire conventionnel des intéressés.

Le chef de laboratoire devra obligatoirement être inscrit à une caisse de retraite des cadres. »

Brochure n° 3254

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

ACCORD DU 29 MARS 2013
RELATIF AU TRAVAILLEUR HANDICAPÉ

NOR : ASET1350719M
IDCC : 993

Entre :

L'UNPPD,

D'une part, et

La CGT ;

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La FNISPAD,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le salarié dont la qualité de travailleur handicapé a été reconnue par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées bénéficie, dans le cadre de ses visites médicales liées à son handicap, d'une journée rémunérée par année civile.

Cet avenant interviendra à la date de parution de l'arrêté ministériel d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 29 mars 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3260

Convention collective nationale

**IDCC : 1605. – ENTREPRISES DE DÉSINFECTION,
DÉSINSECTISATION ET DÉRATISATION (3D)**

ACCORD « SALAIRES » DU 25 FÉVRIER 2013

NOR : *ASET1350707M*

IDCC : 1605

Les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

1. Revalorisation des salaires minima mensuels et des primes d'ancienneté associées, conformément à la grille jointe en annexe.
2. Date d'application : au premier jour du mois suivant la date de l'arrêté d'extension.

Fait à Courbevoie, le 25 février 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CS3D.

Syndicats des salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

FEETS FO ;

CFTC chimie.

ANNEXE

Grille des salaires minima mensuels et des primes d'ancienneté associées

(En euros.)

GROUPE	NIVEAU	DATE D'APPLICATION DES DERNIERS ACCORDS					PRIME D'ANCIENNETÉ					Augmentation 2013	Taux horaire 151,67	
		1 ^{er} juin 2009	1 ^{er} sept. 2009	1 ^{er} août 2010	1 ^{er} mai 2012	NAO 2013	3 à 6 ans 3 %	6 à 9 ans 6 %	9 à 12 ans 9 %	12 à 15 ans 12 %	> 15 ans 15 %			
G1	I	1 325	1 340	1 355	1 423	1 452	Sans objet (passage au niveau II au bout de 2 ans au plus)						1,0204	9,57
	II	1 375	1 390	1 405	1 475	1 505	45,15	90,30	135,45	180,60	225,75	1,0203	9,92	
	III	1 425	1 440	1 455	1 527	1 557	46,71	93,42	140,13	186,84	233,55	1,0196	10,27	
	IV	1 480	1 490	1 507	1 579	1 609	48,27	96,54	144,81	193,08	241,35	1,0190	10,61	
G 2	V	1 590	1 590	1 610	1 679	1 709	51,27	102,54	153,81	205,08	256,35	1,0179	11,27	
	VI	1 760	1 760	1 775	1 850	1 865	55,95	111,00	166,50	222,00	277,50	1,0081	12,30	
	VII	1 970	1 970	1 985	2 069	2 084	62,52	124,14	186,21	248,28	310,35	1,0072	13,74	
	VIII	2 111	2 111	2 125	2 215	2 230	66,90	132,90	199,35	265,80	332,25	1,0068	14,70	
G 3	IX	2 340	2 340	2 355	2 454	2 469	Pas de prime d'ancienneté pour les cadres.						1,0061	16,28
	X	3 010	3 010	3 025	3 151	3 166							1,0048	20,87
	XI	4 330	4 330	4 345	4 520	4 535							1,0033	29,90
	XII	4 995	4 995	5 005	5 190	5 205							1,0029	34,32

Brochure n° 3010

Convention collective nationale
IDCC : 1978. – FLEURISTES, VENTE
ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS

AVENANT N° 14 DU 28 MARS 2013
À L'ACCORD DU 9 DÉCEMBRE 1997 RELATIF À LA PRÉVOYANCE
NOR : ASET1350705M
IDCC : 1978

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux, réunis en commission mixte paritaire le 6 février 2013, sont convenus, dans un souci de simplification pour une meilleure clarté, et sans en changer le sens initial, d'aménager la rédaction des dispositions concernant les prestations afférentes au maintien de salaire.

Ils décident en conséquence de modifier les dispositions conventionnelles concernées, telles que résultant de l'accord du 9 décembre 1997 modifié par les avenants n° 5 du 22 mars 2006 et n° 9 du 22 juin 2010.

Article 1^{er}

Maintien de salaire. – Prestations

Les dispositions conventionnelles relatives au maintien de salaire, telles que définies sous le titre « Prestations » à l'article 2 de l'avenant n° 9 du 22 juin 2010 modifiant l'article 6 de l'avenant n° 5 du 22 mars 2006 à l'accord national de prévoyance du 9 décembre 1997, sont modifiées et remplacées comme suit :

« Prestations

En cas d'interruption de travail totale et continue d'une durée supérieure à 3 jours, le salarié a droit au règlement d'indemnités quotidiennes. Elles complètent celles de la sécurité sociale dans les conditions suivantes.

Cette indemnisation complémentaire est ouverte au salarié ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ou, à défaut de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans la branche.

DURÉE D'INDEMNISATION			FRANCHISE (*)
Ancienneté	A 90 %	A 70 %	
De moins de 1 an dans l'entreprise et au moins 2 ans d'ancienneté dans la branche,	30 jours	30 jours	3 jours
De 1 an à 5 ans inclus dans l'entreprise	30 jours	30 jours	3 jours
De 6 à 10 ans inclus dans l'entreprise	40 jours	40 jours	3 jours

DURÉE D'INDEMNISATION			FRANCHISE (*)
Ancienneté	A 90 %	A 70 %	
De 11 à 15 ans inclus dans l'entreprise	50 jours	50 jours	3 jours
De 16 à 20 ans inclus dans l'entreprise	60 jours	60 jours	3 jours
De 21 à 24 ans inclus dans l'entreprise	70 jours	70 jours	3 jours
De 25 à 29 ans inclus dans l'entreprise	80 jours	80 jours	3 jours
Plus de 30 ans dans l'entreprise	90 jours	90 jours	3 jours
(*) La franchise est supprimée pour tout arrêt consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle.			

Article 2

Durée. – Date d'entrée en vigueur. – Dépôt

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2013.

Les parties signataires conviennent expressément que le présent avenant fera l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail et de l'article 911-3 du code de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 28 mars 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNFF ;
 PRODAF ;
 UNSSAC.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;
 FGTA FO ;
 CSFV CFTC.

Brochure n° 3139

Convention collective nationale
IDCC : 354. – GANTERIE DE PEAU

ACCORD DU 29 NOVEMBRE 2012

RELATIF AU FORFAIT EN JOURS

NOR : ASET1350715M

IDCC : 354

Entre :

La fédération française de la ganterie,

D'une part, et

La FCMTE CFTC ;

La CFE-CGC Agro,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord est conclu dans le cadre de l'article 19 de la loi du 20 août 2008 portant sur les forfaits en jours. Le forfait en jours permet une comptabilisation du temps en jours et non plus en heures pour un certain nombre de salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans leur emploi du temps.

La branche de la ganterie, à travers cet accord, souhaite encadrer et rappeler les obligations qui pèsent sur le chef d'entreprise qui propose des forfaits en jours à ses salariés.

A. – Champ d'application

Cet accord ne s'applique qu'aux entreprises n'ayant pas d'accord d'entreprise en cours de validité sur ce sujet à la date de signature du présent accord.

Le présent accord s'applique en France, y compris dans les DOM, dans les industries de la ganterie relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la ganterie (n° 3139).

B. – Forfait en jours

Principe

Le forfait en jours est institué afin de prendre en compte l'autonomie dans l'organisation de leur temps de travail pour des salariés qui, de fait, ne peuvent être soumis à un horaire collectif.

L'organisation du temps de travail est laissée à l'appréciation du salarié, qui assume la responsabilité du temps consacré à l'accomplissement de sa fonction et s'engage expressément à respecter les dispositions légales en matière de repos quotidien et hebdomadaire.

En application des principes du lissage de la rémunération, la rémunération mensuelle brute versée aux bénéficiaires du forfait en jours est indépendante du nombre de jours travaillés.

Bénéficiaires du forfait en jours

En application de l'article L. 3121-43 du code du travail, cet aménagement peut concerner :

- les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
- les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées et dont le coefficient ne saurait être inférieur au niveau 5 pour les cadres de la convention collective des industries de la ganterie.

Il convient de préciser que les cadres dirigeants auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps et qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome ne sont pas assujettis à ces dispositions.

Modalités

La conclusion d'une convention individuelle de forfait requiert l'accord du salarié. La convention est établie par écrit.

Tous les salariés qui relèvent du champ d'application du présent article voient leur durée du travail calculée sur une base annuelle par l'octroi de jours de repos pris de façon individuelle.

Conformément à la réglementation en vigueur (art. L. 3121-44 du code du travail), le nombre de jours travaillés dans l'année est de 218 jours au maximum.

Le nombre de jours de repos varie en fonction du nombre de jours de congés payés et de jours fériés tombant un jour non ouvré dans l'année.

Un prorata sera donc effectué pour une période annuelle incomplète (entrées ou sorties en cours d'année).

Prise des jours de repos

Les dates de prise de jours de repos sont arrêtées en tenant compte des contraintes de service.

Les parties considèrent que le respect des dispositions contractuelles et légales (notamment de la limite du nombre de jours travaillés et du repos quotidien et hebdomadaire) sera suivi au moyen d'un système déclaratif via un document de contrôle émis par l'employeur pour comptabiliser le nombre de jours de travail accomplis par les salariés en convention de forfait.

En cas de rupture du contrat de travail pour quelque motif que ce soit et quel qu'en soit l'auteur, les jours de repos non pris seront payés sur la base du salaire journalier perçu par le salarié le mois précédant son départ effectif.

C. – Suivi

Le salarié autonome concerné bénéficie chaque année d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel seront évoquées l'organisation du travail dans l'entreprise, la charge de travail de l'intéressé, l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale ainsi que la rémunération de l'intéressé.

Lors de l'entretien périodique, le supérieur hiérarchique devra s'assurer que les objectifs et missions fixés au salarié autonome concerné sont réalisables avec les moyens dont il dispose. Pour ce faire, le supérieur hiérarchique devra s'assurer de la prise des jours de repos et/ou du dépassement

récurrent du forfait annuel, étant précisé que, en l'absence de prise, le supérieur hiérarchique devra en analyser les causes et déterminer les mesures à prendre éventuellement.

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

D. – Validité

Le présent accord à durée indéterminée s'appliquera à compter de sa signature.

E. – Révision

Chaque partie signataire peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités suivantes : en cas de modification des dispositions légales ou conventionnelles relatives au forfait jour, les parties signataires se réuniront, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans un délai de 3 mois à compter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions légales ou conventionnelles, afin d'examiner les aménagements à apporter au présent accord.

F. – Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires après un préavis de 3 mois.

G. – Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de la procédure d'extension.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 29 novembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3037

Convention collective nationale

IDCC : 1921. – PERSONNEL DES HUISSIERS DE JUSTICE

AVENANT N° 44 DU 9 AVRIL 2013
RELATIF À L'ALLOCATION DE FIN DE CARRIÈRE

NOR : ASET1350712M
IDCC : 1921

Entre :

La CNHJ ;

L'UNHJ,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT ;

Le SPAAC CFE-CGC ;

La FEC FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent avenant a pour objet de modifier les dispositions de l'annexe II de la convention collective du personnel des huissiers de justice relative à l'allocation de fin de carrière.

Article 2

L'article 2 de l'annexe II est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 2

Liquidation

Pour la liquidation de l'allocation de fin de carrière, seules les périodes contributives sont prises en compte.

L'allocation est calculée sur la moyenne annuelle de la rémunération effective des 3 meilleures années consécutives de carrière dans la profession, selon les bases suivantes :

- 10 ans à 12 ans et 6 mois : 7 % ;
- 12 ans et 7 mois à 13 ans et 6 mois : 8 % ;
- 13 ans et 7 mois à 14 ans et 6 mois : 11 % ;
- 14 ans et 7 mois à 15 ans et 6 mois : 14 % ;
- 15 ans et 7 mois à 16 ans et 6 mois : 17 % ;

- 16 ans et 7 mois à 17 ans et 6 mois : 20 % ;
- 17 ans et 7 mois à 18 ans et 6 mois : 24 % ;
- 18 ans et 7 mois à 19 ans et 6 mois : 28 % ;
- 19 ans et 7 mois à 20 ans : 32 %.

Au-delà de la 20^e année, ce taux est augmenté de 2 % par année d'affiliation, l'année à retenir étant à décompter à partir du 6^e mois, dans la limite de 45 années d'activité dans la profession.

Le montant maximum de l'allocation versée ne peut excéder l'équivalent de 8 000 fois la valeur du point de la convention collective nationale.

Toutefois, cette indemnité maximum ne doit pas être inférieure à l'indemnité de départ en retraite définie par les textes réglementaires.

L'allocation de fin de carrière est versée au salarié par l'employeur à la date de fin du contrat de travail. »

Article 3

L'article 4 de l'annexe II est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 4

Garantie de la CARCO

La CARCO rembourse à l'employeur les allocations versées au titre des articles 2 et 3 ci-dessus, ainsi que les cotisations et contributions patronales obligatoires y afférentes telles que payées par lui.

Il est procédé à ce remboursement par prélèvement dans le fonds collectif AFC défini à l'article 5 ci-après.

L'employeur, pour les besoins de sa trésorerie, peut solliciter de la CARCO le versement d'une avance sur le montant de l'allocation. Le montant est estimé par la CARCO à partir des références de rémunération et d'ancienneté qui lui sont communiquées.

En tout état de cause l'engagement de la CARCO est limité au montant du fonds collectif déterminé à la date de chaque demande de prestations. »

Article 4

L'article 6 de l'annexe II est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 6

Cotisations

La cotisation est calculée sur la rémunération brute servant de base à la déclaration des traitements et salaires fournis chaque trimestre par l'employeur à la CARCO en y ajoutant éventuellement la partie de salaire déclarée à une caisse de retraite des cadres.

Le montant de la cotisation, à la charge de l'employeur, est fixé à effet du 1^{er} juillet 2013 à 1,15 % du salaire défini à l'alinéa précédent, augmenté du 1^{er} juillet 2013 au 30 juin 2016 d'une contribution supplémentaire fixée à 0,35 % du même salaire.

Il en résulte une cotisation totale pour la période du 1^{er} juillet 2013 au 30 juin 2016 au taux de 1,50 %.

Le taux de cette cotisation peut être modifié sur décision des signataires représentant les employeurs après réunion des parties à la convention collective sans que cette modification puisse entraîner une diminution de l'allocation telle que définie à l'article 2 ci-dessus. Lorsqu'ils modifient le taux de cotisation, lesdits signataires prendront notamment en considération le rapport actuariel mentionné à l'article 7 ci-après.

Les parties réexamineront, au cours du premier trimestre de l'année 2016, la situation financière du régime de l'allocation de fin de carrière au regard notamment des résultats des exercices 2013, 2014 et 2015 des perspectives de résultats pour les années suivantes et du montant du fonds collectif AFC, ce pour en tirer les conséquences sur l'évolution du régime. »

Article 5

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Ses dispositions s'intégreront à la convention collective du personnel des huissiers de justice.

La partie la plus diligente sollicitera du ministère chargé du travail l'extension du présent avenant.

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier adressée par recommandé avec avis de réception et une version sur support électronique, auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) d'Ile-de-France.

Un exemplaire sera également déposé au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3242

Convention collective nationale
IDCC : 1492. – PRODUCTION DES PAPIERS-CARTONS
ET DE CELLULOSES
(OEDTAM)

AVENANT N° 34 DU 25 FÉVRIER 2013

RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1350726M

IDCC : 1492

Entre :

L'UNIDIS,

D'une part, et

La FILPAC CGT ;

La FCE CFDT ;

La FIBOPA CFE-CGC ;

La FFSCEGA CFTC ;

La FG FO bâtiment papiers-cartons,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 26 intitulé « Absences pour maladie ou accident » est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 26

Prévoyance conventionnelle

Il est prévu une garantie conventionnelle de prévoyance visant le risque décès et le risque arrêt de travail. Cette garantie fait l'objet d'un accord annexé à la convention collective. »

Article 2

L'article 40 intitulé « Assurance décès » est annulé.

La suppression de l'article 40 entraîne une modification de cohérence de la numérotation des articles suivants.

Article 3

En cohérence avec un principe conventionnel de garanties de prévoyance visant l'ensemble des collaborateurs salariés quelle que soit leur catégorie professionnelle, il est prévu une suppression de

l'article 5 de l'annexe catégorielle « Ouvriers », de l'article 7 de l'annexe catégorielle « Employés » et de l'article 13 de l'annexe catégorielle « Agents de maîtrise ».

Concomitamment, la numérotation des articles des annexes catégorielles susvisées est modifiée.

Article 4

Le présent avenant entre en vigueur à compter du 1^{er} mars 2013.

Il fait l'objet de la même procédure de dépôt et de publicité que la convention collective elle-même.

La délégation patronale s'emploiera à obtenir son extension.

Fait à Paris, le 25 février 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3250

Convention collective nationale
IDCC : 1495. – TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS
ET INDUSTRIES CONNEXES
(OEDTAM)

AVENANT N° 33 DU 25 FÉVRIER 2013

RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1350725M

IDCC : 1495

Entre :

L'UNIDIS,

D'une part, et

La FILPAC CGT ;

La FCE CFDT ;

La FIBOPA CFE-CGC ;

La FFSCEGA CFTC ;

La FG FO bâtiment papiers-cartons,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 26 intitulé « Absences pour maladie ou accident » est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 26

Prévoyance conventionnelle

Il est prévu une garantie conventionnelle de prévoyance visant le risque décès et le risque arrêt de travail. Cette garantie fait l'objet d'un accord annexé à la convention collective. »

Article 2

L'article 40 intitulé « Assurance décès » est annulé.

La suppression de l'article 40 entraîne une modification de cohérence de la numérotation des articles suivants.

Article 3

En cohérence avec un principe conventionnel de garanties de prévoyance visant l'ensemble des collaborateurs salariés quelle que soit leur catégorie professionnelle, il est prévu une suppression de

l'article 5 de l'annexe catégorielle « Ouvriers », de l'article 7 de l'annexe catégorielle « Employés » et de l'article 13 de l'annexe catégorielle « Agents de maîtrise ».

Concomitamment, la numérotation des articles des annexes catégorielles susvisées est modifiée.

Article 4

Le présent avenant entre en vigueur à compter du 1^{er} mars 2013.

Il fait l'objet de la même procédure de dépôt et de publicité que la convention collective elle-même.

La délégation patronale s'emploiera à obtenir son extension.

Fait à Paris, le 25 février 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3011

Convention collective nationale

IDCC : 700. – **PRODUCTION DES PAPIERS-CARTONS
ET CELLULOSES**
(Ingénieurs et cadres)

Brochure n° 3068

Convention collective nationale

IDCC : 707. – **TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS
ET DE LA PELLICULE CELLULOSIQUE**
(Ingénieurs et cadres)

Brochure n° 3242

Convention collective nationale

IDCC : 1492. – **PRODUCTION DES PAPIERS-CARTONS
ET DE CELLULOSES**
(OEDTAM)

Brochure n° 3250

Convention collective nationale

IDCC : 1495. – **TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS
ET INDUSTRIES CONNEXES**
(OEDTAM)

ACCORD DU 25 FÉVRIER 2013

RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1350714M

PRÉAMBULE

Dans le cadre de la recherche d'un progrès social, le présent accord a pour objet de mettre en place des garanties minimales collectives de prévoyance garantissant l'accès à une protection sociale pour tous les salariés, quelle que soit leur catégorie professionnelle.

Le présent accord a pour objectif de tendre à une plus grande solidarité par une mutualisation au niveau national. Les partenaires sociaux engageront, en ce sens, un partenariat avec un ou plusieurs organismes assureurs, et ce afin d'offrir aux entreprises une garantie de tarifications et de prestations.

L'institution d'un régime de prévoyance conventionnelle constitue un coût assumé par l'entreprise et le salarié. Les parties signataires décident d'un délai de mise en conformité permettant d'éventuelles concertations dans les entreprises.

Enfin, d'une manière plus générale, les parties signataires jugent que l'accès à une protection sociale constitue une opportunité nouvelle pour responsabiliser les entreprises et les salariés, co-financeurs de la prévoyance conventionnelle, sur les risques couverts et leurs impacts financiers.

TITRE I^{ER}

CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD. – OBJET DÉLAI DE MISE EN CONFORMITÉ ET CLAUSES D'APPLICATION

Article 1.1

Champ d'application

Le présent accord est conclu dans le champ d'application de :

- la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la production des papiers, cartons et celluloses du 20 janvier 1988 ;
- la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la transformation des papiers et cartons et des industries connexes du 16 février 1988 ;
- la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la production des papiers, cartons, et celluloses du 4 décembre 1972 ;
- la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la transformation des papiers et cartons et des industries connexes du 21 décembre 1972.

Article 1.2

Objet

Le présent accord a pour objet de mettre en place des garanties minimales collectives de prévoyance garantissant l'accès à une protection sociale pour tous les salariés, quelle que soit leur catégorie professionnelle.

Ces garanties minimales visent les risques décès et arrêt de travail respectivement prévus aux titres II et III du présent accord.

Les salariés sont considérés comme couverts par les garanties de prévoyance mentionnées aux titres II et III à compter du 1^{er} janvier 2013.

Les entreprises ne disposant pas, à compter du 1^{er} mars 2013, d'un organisme assureur pour les risques considérés sont tenues de s'affilier auprès de l'organisme référencé au niveau national (voir annexe II).

TITRE II

GARANTIES RISQUE DÉCÈS

Article 2.1

Garanties décès, double effet, invalidité absolue et définitive et frais d'obsèques

En fonction de leur situation de famille, les salariés, ou les ayants droit à défaut de choix de ces derniers, peuvent opter au sein de la garantie décès pour le versement du capital décès ou pour le versement d'un capital décès minoré accompagné d'une rente éducation.

2.1.1. Capital décès

En cas de décès d'un salarié, il est versé à ses ayants droit un capital en fonction de sa situation de famille et de son salaire annuel brut de référence défini à l'article 5.2 du titre V du présent accord :

- salarié sans enfant : 100 % du salaire annuel brut de référence ;
- majoration par enfant à charge : 20 % du salaire annuel brut de référence.

Exemple :

1. Salarié ayant un enfant : versement d'un capital décès égal à 120 % du salaire annuel brut de référence.
2. Salarié ayant deux enfants à charge : versement d'un capital décès égal à 140 % du salaire annuel brut de référence.

2.1.2. Double effet

Le décès postérieur ou simultané du conjoint ou concubin ou de la personne liée par le pacte civil de solidarité, et alors qu'il reste des enfants à charge de l'assuré, entraîne le versement au profit de ces derniers d'un capital égal à 100 % du capital versé en cas de décès toutes causes.

L'invalidité absolue et définitive est assimilée au décès pour l'attribution de la prestation « Double effet ».

2.1.3. Invalidité absolue et définitive

Le salarié reconnu par la sécurité sociale en invalidité de 3^e catégorie peut demander à bénéficier du capital décès par anticipation. Le versement met fin à la garantie capital décès.

2.1.4. Frais d'obsèques

En cas de décès du salarié, de son conjoint ou d'un enfant à charge (conformément à la définition de l'article 2.3), est versé un capital ayant pour but d'indemniser forfaitairement le bénéficiaire des conséquences du décès. Ce capital est équivalent à 100 % du PMSS (plafond mensuel de la sécurité sociale).

2.1.5. Ayants droit du capital décès

A défaut de désignation de bénéficiaire, le capital sera versé :

- au conjoint non séparé de corps judiciairement, ou à la personne liée par le pacte civil de solidarité (Pacs) ou concubin ;
- à défaut, et par parts égales entre eux, aux enfants du salarié, reconnus ou adoptés ;
- à défaut à ses descendants ;
- à défaut aux ascendants directs, aux pères et mères survivants ;
- à défaut aux autres héritiers.

Le salarié peut, à tout moment, modifier la désignation du ou des bénéficiaires par lettre recommandée adressée à l'organisme assureur, qui en accusera réception.

Article 2.2

Garanties rente éducation

En cas de décès d'un salarié, ce dernier peut avoir opté, au regard de sa situation de famille, pour le versement d'un capital décès minoré à hauteur de 75 % et d'une rente éducation par enfant à charge ; celle-ci varie en fonction de l'âge de l'enfant à charge :

- 5 % de la tranche A du salaire annuel brut jusqu'au 10^e anniversaire ;
- 10 % de la tranche A du salaire annuel brut du 10^e au 16^e anniversaire ;
- 15 % de la tranche A du salaire annuel brut du 17^e au 26^e anniversaire si poursuite d'études.

La rente est doublée pour les orphelins de père et de mère. Elle est viagérée pour les enfants reconnus invalides avant leur 26^e anniversaire.

Son choix prévaut, sous réserve que la situation de famille initiale ayant conditionné son choix n'ait pas changée. Dans le cas contraire, le choix entre la majoration du capital par enfant à charge ou du versement de la rente éducation s'effectue au moment de la survenance du décès du salarié.

Article 2.3

Définition de l'enfant à charge

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

- âgés de moins de 17 ans, sans condition ;
- âgés de 18 à 20 ans, s'ils ont demandé leur rattachement au foyer fiscal de l'assuré quelle que soit leur activité et s'ils ne perçoivent pas une rémunération supérieure à 100 % du Smic ;
- âgés de 21 à 25 ans s'ils ont demandé leur rattachement au foyer fiscal de l'assuré et à condition qu'ils poursuivent des études et ne perçoivent pas en contrepartie d'une éventuelle activité une rémunération supérieure à 100 % du Smic ;
- atteints d'un handicap fiscalement à charge de l'assuré et titulaire d'une carte d'invalidité avant leur 26^e anniversaire.

TITRE III

GARANTIES RISQUE ARRÊTS DE TRAVAIL

Article 3.1

Garantie d'indemnisation relative à l'incapacité temporaire de travail

Il sera versé au salarié en arrêt de travail, consécutif à une maladie ou à un accident, qu'ils soient professionnels ou non et pris en charge par la sécurité sociale, des indemnités journalières complémentaires aux indemnités journalières nettes versées par la sécurité sociale visant à lui garantir 70 % de son salaire brut d'activité.

Cette indemnisation intervient à compter des jours présentés dans le tableau ci-dessous, décomptés en jours d'arrêt de travail discontinu sur une période de 12 mois consécutifs.

TOUTE CATÉGORIE professionnelle	ANCIENNETÉ	PRÉVOYANCE CONVENTIONNELLE Maintien du salaire brut ou 70 % (sous déduction des IJSS)
Maladies Accidents	1 an à 5 ans	A partir du 76 ^e jour jusqu'au 1 095 ^e jour
	5 ans à 10 ans	A partir du 91 ^e jour jusqu'au 1 095 ^e jour
	10 ans à 15 ans	A partir du 106 ^e jour jusqu'au 1 095 ^e jour
	15 ans à 20 ans	A partir du 121 ^e jour jusqu'au 1 095 ^e jour
	20 ans à 25 ans	A partir du 151 ^e jour jusqu'au 1 095 ^e jour
	25 ans à 30 ans	A partir du 181 ^e jour jusqu'au 1 095 ^e jour
	> 30 ans	A partir du 196 ^e jour jusqu'au 1 095 ^e jour

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu (salaire à temps partiel, indemnités chômage...) ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Le service des indemnités journalières complémentaires cesse notamment :

- lors de la reprise du travail ;
- au décès du salarié ;
- lors de la mise en invalidité ;
- à la date possible de liquidation de la pension vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale.

Article 3.2

Garantie rente invalidité

Le salarié reconnu en situation d'invalidité par la sécurité sociale bénéficie d'une rente complémentaire dont le niveau est fonction de la catégorie d'invalidité dans laquelle il a été classé.

Pour une invalidité de 1^{re} catégorie, le montant de la rente est de 42 % du salaire annuel brut de référence, sous déduction des prestations brutes versées par la sécurité sociale.

Pour une invalidité de 2^e ou 3^e catégorie, le montant de la rente est de 70 % du salaire annuel brut de référence, sous déduction des prestations brutes versées par la sécurité sociale.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, salaire à temps partiel ou un quelconque revenu de substitution, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Le service des rentes est maintenu sous réserve du versement des prestations de la sécurité sociale jusqu'à la date de liquidation de la retraite à taux plein au sens du code de la sécurité sociale.

TITRE IV

AMÉNAGEMENT DES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES RELATIVES À L'INDEMNISATION DE L'ARRÊT DE TRAVAIL POUR MALADIES ET ACCIDENTS

Article 4.1

Garanties de ressources en cas de maladies, d'accidents

Le salarié malade ou victime d'un accident bénéficie d'une garantie de ressources versée par l'employeur, sous réserve qu'il ait informé l'entreprise de sa situation, avec le cas échéant les justificatifs idoines.

La garantie de ressources est fonction d'une durée de versement calculée conformément à l'ancienneté du salarié. Elle ne peut au cours de 12 mois consécutifs dépasser les durées fixées ci-dessous :

	ANCIENNETÉ	MAINTIEN DU SALAIRE BRUT (sous déduction des IJSS) à 90 %
Accident du travail	4 mois à 1 an	60 jours
Maladies Accidents	1 an à 5 ans	75 jours
	5 ans à 10 ans	90 jours
	10 ans à 15 ans	105 jours
	15 ans à 20 ans	120 jours
	20 ans à 25 ans	150 jours
	25 ans à 30 ans	180 jours
	> 30 ans	195 jours

La garantie de ressources due par l'employeur est subordonnée au versement des indemnités journalières de sécurité sociale. Elle est atteinte par l'addition des indemnités journalières de sécurité sociale, de la quote-part patronale des indemnités de tout autre régime de prévoyance ou de compensation et d'un versement complémentaire assuré par l'entreprise.

Sous réserve des dispositions légales applicables pour les maladies professionnelles et les accidents du travail et des dispositions particulières en vigueur pour les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, la garantie de ressources due au titre de la maladie est versée par l'entreprise à compter :

- du 2^e jour de l'arrêt de travail pour une première absence sur 12 mois consécutifs ;
- du 3^e jour de l'arrêt de travail hors rechute pour une deuxième absence sur 12 mois consécutifs ;
- du 4^e jour de l'arrêt de travail hors rechute à partir d'une troisième absence sur 12 mois consécutifs.

Ces dispositions ne sont pas applicables en cas d'hospitalisation ou en cas d'actes chirurgicaux.

La garantie de ressources assurée à l'intéressé est égale à 90 % de la rémunération brute qu'aurait perçue le salarié s'il avait continué à travailler. En tout état de cause, cette garantie ne doit pas conduire à verser à l'intéressé un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

L'entreprise est invitée à recourir à la subrogation pour l'application du présent régime d'indemnisation. Les sommes touchées par le salarié et que l'employeur est autorisé à déduire de ses versements doivent lui être déclarées par l'intéressé.

TITRE V

MODALITÉS D'APPLICATION DE L'ACCORD

Article 5.1

Bénéficiaires des garanties

Les bénéficiaires des garanties sont l'ensemble des salariés et ce quelle que soit la nature du contrat de travail.

Le droit à garantie est ouvert pour tout événement survenant pendant la durée du contrat de travail ou pendant la durée de versement d'une prestation au titre du régime mis en œuvre par le présent accord.

Le cas échéant, il appartient au salarié d'informer l'employeur des éventuels changements de situations de famille. Les parties signataires conseillent aux entreprises d'organiser un suivi régulier permettant de tenir compte de ces changements de situation et ce, au moins une fois par an.

Article 5.2

Salaire de référence servant au calcul des prestations de prévoyance

Par salaire de référence pour le calcul des prestations, il faut entendre le salaire brut total, limité à la tranche B, ayant donné lieu à cotisation au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail ou le décès.

Pour les salariés ayant été en arrêt de travail au cours de l'année précédant l'arrêt de travail ou le décès, ou n'ayant pas 12 mois de présence dans l'entreprise employeur, le salaire est reconstitué *pro rata temporis*.

Article 5.3

Répartition des cotisations

Sauf accord d'entreprise ou d'établissement les améliorant, la quote-part salariale du salarié consacrée au financement des garanties de prévoyance prévues dans le présent accord au titre II « Garan-

ties risque décès » et au titre III « Garanties risques arrêts de travail » ne peut globalement excéder 50 %.

Article 5.4

Revalorisation

5.4.1. Revalorisation des garanties invalidité ou incapacité permanente

Les prestations complémentaires d'incapacité temporaire de travail, d'invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle sont revalorisées selon l'évolution du point de retraite AGIRC.

5.4.2. Revalorisations des garanties rentes éducation

Les coefficients et la périodicité des revalorisations à appliquer aux prestations en cours de service sont fixés par le conseil d'administration de l'Union-OCIRP. En cas de résiliation, l'OCIRP assure le paiement des rentes en cours de service et les revalorisations futures sans surcoût, tout en conservant les provisions afférentes.

Article 5.5

Suspension du contrat de travail

Les garanties prévues par le présent régime sont suspendues en cas de suspension du contrat de travail de l'assuré.

Toutefois, les garanties sont maintenues à l'assuré moyennant paiement des cotisations :

- dont le contrat de travail est suspendu pour congé ou absence, dès lors que pendant cette période il bénéficie d'une rémunération partielle ou totale de l'employeur ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur ;
- dont le contrat de travail est suspendu pour maladie ou accident dès lors qu'il bénéficie à ce titre des prestations en espèces de la sécurité sociale.

Dès lors que l'assuré dont le contrat de travail est en vigueur, bénéficie de prestations pour maladie ou accident du régime de prévoyance liées à une incapacité temporaire de travail, une invalidité ou une incapacité permanente de travail, le maintien de garanties intervient sans contrepartie de cotisations à compter du 1^{er} jour d'indemnisation de l'organisme tant que dure l'indemnisation complémentaire de l'assureur. Si l'assuré perçoit un salaire réduit pendant la période d'indemnisation complémentaire, les cotisations patronales et salariales au régime de prévoyance restent dues sur la base du salaire réduit.

Pour les éventuelles absences non indemnisées, l'employeur informera le salarié, par écrit lors de la notification d'autorisation d'absence, des éventuelles possibilités dont il dispose pour continuer à bénéficier des garanties de prévoyance.

Article 5.6

Rupture du contrat de travail

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

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

Ce système dit de « portabilité » est assuré par un système de mutualisation, son coût est intégré à la cotisation versée au titre de la couverture des salariés sous contrat de travail.

Toutefois, le cumul des indemnités journalières servies par le régime général de la sécurité sociale et le régime mis en œuvre dans le cadre du présent accord, sera plafonné au montant net de l'allocation qui aurait été versée par le régime d'assurance chômage au titre de la même période. Par conséquent leur versement prendra fin à la date à laquelle les droits à allocations chômage, que l'intéressé aurait perçus s'il n'avait pas été en arrêt de travail, seront inférieurs aux prestations sécurité sociale.

L'ancien salarié qui refuse le bénéfice de ce dispositif doit le notifier à son ancien employeur dans les 10 jours qui suivent la rupture de son contrat de travail.

Article 5.7

Conséquences d'un changement d'organisme assureur

La résiliation d'un contrat de prévoyance justifié par un changement d'organisme assureur met fin aux garanties.

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, les prestations périodiques, versées sous forme de rente en cours de versement cessent d'être revalorisées par l'organisme assureur quitté et sont maintenues au niveau atteint à la date d'effet de la résiliation.

Le nouvel organisme assureur auquel adhère l'employeur assumera les revalorisations futures.

Conformément aux stipulations de l'article 7.1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 modifiée, les garanties décès sont maintenues par l'organisme de prévoyance, y compris en cas de résiliation ou non-renouvellement du contrat d'assurance, aux salariés en incapacité temporaire ou en invalidité et bénéficiant à ce titre de prestations complémentaires de la part de cet organisme.

Les garanties maintenues en cas de résiliation ou de non-renouvellement du contrat d'assurance sont celles prévues à la date de résiliation du contrat d'assurance.

Les garanties décès sont maintenues tant que le salarié bénéficie des prestations complémentaires (incapacité ou invalidité) de l'organisme de prévoyance, y compris après rupture du contrat de travail.

Article 5.8

Exclusions générales

Ne sont pas garanties dans le cadre du présent accord les conséquences limitativement énumérées ci-après :

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

Le bénéficiaire ayant fait l'objet d'une condamnation pénale pour homicide volontaire ou tentative d'homicide volontaire de l'assuré est déchu de tout droit au capital décès. Le capital est versé aux autres bénéficiaires déterminés selon la dévolution prévue au contrat national de référence, à l'exception de ceux reconnus comme coauteurs ou complices.

Article 5.9

Suivi de l'accord

Une commission paritaire de contrôle et de gestion est créée à l'initiative des partenaires sociaux. La représentation des partenaires sociaux est assumée, d'une part, par un représentant désigné par chacune des organisations syndicales de salariés signataires et, d'autre part, par un nombre égal de

représentant de l'UNIDIS. Chacun de ces représentants pourra se faire assister par un conseiller technique. Le ou les organismes de prévoyance désignés siègent à la commission avec voix consultative.

Les membres de la commission de contrôle et de gestion représentant les organisations signataires sont révocables à tout moment par leur organisation.

La commission de contrôle et de gestion se réunit au moins une fois par an, et exceptionnellement à la demande d'une des parties signataires de la convention d'assurance dans les 45 jours qui suivent la demande. La demande exceptionnelle de réunion devra être accompagnée d'un écrit motivant la cause de cette demande.

La commission de contrôle et de gestion est chargée de suivre et de contrôler l'application du régime de prévoyance et de l'adapter aux modifications législatives ou réglementaires pouvant intervenir. En ce sens, elle est notamment compétente pour :

- l'étude de l'évolution du régime de prévoyance et des modifications éventuelles de garanties ;
- l'examen des comptes de résultats et bilan financier ;
- le contrôle des opérations administratives, financières et techniques du régime ;
- se prononcer sur les partenariats avec les organismes assureurs et/ou de courtage référencé au niveau national ;
- le suivi des éventuelles actions sociales avec le ou les organismes assureurs ;
- la négociation avec le ou les organismes assureurs, notamment sur l'évolution annuelle des cotisations et/ou la révision des prestations ;
- l'étude d'accès des entreprises au régime de mutualisation ;
- la commande d'études statistiques auprès du ou des organismes assureurs ;
- proposer aux représentants en charge de la négociation collective toute mesure visant à améliorer les résultats financiers du régime de prévoyance, notamment en cas de déséquilibres techniques, et/ou à développer les périmètres de garantie ;
- examiner les éventuelles questions relatives à l'application de l'accord.

Le ou les organismes assureurs référencés s'engagent à donner, périodiquement et au moins une fois par an à la commission, un compte rendu sur l'évolution du régime, sur ses résultats, le cas échéant sur les problèmes particuliers qu'il soulève, et, d'une manière générale, à fournir tout renseignement sur ses conditions d'application demandé par les partenaires sociaux.

Article 5.10

Entrée en vigueur de l'accord. – Clauses d'application

L'accord entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2013.

Il annule et remplace l'accord professionnel non étendu du 6 octobre 2011.

Des avenants de cohérence aux conventions collectives sont signés concomitamment à l'occasion de la signature du présent accord. Ils visent à ce que les présentes dispositions concernant la couverture du risque arrêt de travail et décès annulent et remplacent celles des dispositions générales et/ou catégorielles des conventions collectives OETAM et ingénieurs et cadres. Il est entendu que ces avenants perdraient de leur sens en cas de mise en application de la procédure de dénonciation prévue à l'article précédent.

Le présent accord ne remet pas en cause les accords et avantages plus favorables existant dans les entreprises. Ils pourront néanmoins être rediscutés dans le cadre d'accords collectifs y compris pour ce qui concerne la carence maladie visée à l'article 4.1.

Article 5.11

Durée de l'accord. – Révision. – Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, les parties signataires convenant de se revoir dans le courant de l'année 2013 afin d'étudier les possibilités d'intégration des nouvelles mesures interprofessionnelles et/ou législatives issues de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013.

En cas de disposition législative ou réglementaire modifiant les textes et/ou les équilibres ayant permis sa conclusion, les parties conviennent de se réunir afin d'étudier les aménagements utiles dans le cadre d'une commission de suivi réunie à l'initiative de la partie la plus diligente.

L'accord pourra, le cas échéant, être révisé dans le cadre d'une négociation déclenchée à l'initiative d'une des parties par lettre écrite recommandée à l'ensemble des signataires et précisant la motivation tenant à la demande de révision. Ainsi, chaque partie signataire peut demander la révision de tout ou partie de l'accord suivant les modalités suivantes :

- toute demande devra être adressée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres parties signataires et comporter outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, les propositions de remplacement et les motivations qui les justifient ;
- dans le délai maximum de 3 mois, les parties ouvriront une négociation ;
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur, le cas échéant, jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord.

La révision de l'accord s'effectuera en fonction des règles attachées à la négociation collective de branche.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires, après un préavis de 3 mois. Cette décision devra faire l'objet d'une notification par lettre recommandée avec avis de réception aux autres parties et au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. En cas de dénonciation et au cas où un nouvel accord ne pourrait voir le jour, les dispositions générales et catégorielles des conventions collectives applicables au 31 décembre 2012 visant l'indemnisation de la maladie trouveront à s'appliquer.

Article 5.12

Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité prévues par le code du travail.

La délégation patronale s'emploiera à obtenir son extension hors ses annexes I et II.

Fait à Paris, le 25 février 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UNIDIS.

Syndicats de salariés :

FCE CFDT chimie-énergie ;

FFSCEGA CFTC ;

FG FO bâtiment papiers-cartons ;

FILPAC CGT ;

FIBOPA CFE-CGC.

ANNEXES

Les annexes I et II qui suivent sont la reprise intégrale des annexes signées de l'accord du 6 octobre 2011.

ANNEXE I

ORGANISMES PARTENAIRES

Les parties signataires décident de recourir aux services de Mercer Prévoyance et frais de santé.

Mercer Prévoyance et Frais de santé intervient comme intermédiaire afin :

- d'élaborer, de proposer et de mettre en œuvre l'appel d'offre à destination des organismes de prévoyance, de négocier la tarification proposée par les organismes de prévoyance ;
- d'aider les parties signataires dans leur choix final ;
- d'organiser le suivi annuel visé à l'article 7 du chapitre III de l'accord professionnel ;
- d'informer les parties signataires sur l'évolution de la législation et de la réglementation en matière de prévoyance ;
- de préconiser, le cas échéant, les ajustements rendus nécessaires aux vues des équilibres régissant l'accord professionnel ;
- de suggérer les éventuelles améliorations.

La rémunération des services de Mercer Prévoyance et Frais de santé prendra la forme de frais de courtage prélevés directement sur les flux de cotisations. Ces frais de courtage seront versés par l'organisme ou les organismes d'assurance retenus à compter de la mise en place du régime de prévoyance.

La rémunération sous forme d'honoraires est fixée à 28 000 € par an pour les années 2010 et 2011 et à 20 000 € au titre des autres années de partenariat entre l'UNIPAS et l'organisme assureur ci-dessous visé.

En considération des réponses à l'appel d'offres et des prestations et tarifications proposées par les organismes assureurs, les partenaires sociaux ont décidé de référencer les organismes suivants en fonction de critères tenant à la solidité financière, à la dimension sociale et aux fonctions de conseil :

- Vauban Humanis Prévoyance et Aprionis Prévoyance, entités du groupe Humanis ;
- OCIRP pour les garanties rente éducation visées à l'article 2.2 du titre II.

Une convention d'assurance tripartite sera conclue avec l'organisme visé ci-dessus. Celle-ci mentionnera notamment les engagements en matière de tarification pour la couverture des risques considérés.

Les parties signataires devront, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date d'effet de la convention, réexaminer le choix des organismes référencés au niveau national.

ANNEXE II

CONTRAT DE GARANTIES COLLECTIVES PRÉVOYANCE

Le présent contrat est souscrit par :

- l'UNIPAS ;
- la FCE CFDT ;
- la FFSCEGA CFTC ;
- la FG FO papier-carton ;
- la FILPAC CGT ;
- la FIBOPA CFE-CGC,

ci-après dénommés « les partenaires sociaux », auprès de :

- Vauban Humanis Prévoyance, institution de prévoyance relevant du code de la sécurité sociale, siège social : 18, avenue Léon-Gaumont, 75020 Paris ;
- Aprionis Prévoyance, institution de prévoyance relevant du code de la sécurité sociale, siège social : 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff,
- et, pour la garantie rente éducation, l'organisme commun des institutions de rentes et de prévoyance (OCIRP), union d'institutions de prévoyance relevant du code de la sécurité sociale, siège social : 10, rue Cambacérès, 75008 Paris,

ci-après dénommé l'assureur.

Article 1^{er}

Objet du contrat

Par accord collectif en date du 6 octobre 2011, les partenaires sociaux ont défini les modalités de mise en place de garanties minimales d'un régime de prévoyance. Ces dispositions entrent en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2012.

Le présent contrat fixe le modèle du contrat auquel vont adhérer les entreprises relevant de :

- la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la production des papiers, cartons et celluloses du 20 janvier 1988 ;
- la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la transformation des papiers et cartons et des industries connexes du 16 février 1988 ;
- la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la production des papiers, cartons, et celluloses du 4 décembre 1972 ;
- la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la transformation des papiers et cartons et des industries connexes du 21 décembre 1972.

Les entreprises ressortissant à ces conventions collectives nationales sont ci-après désignées sous le terme « adhérentes ».

Le présent contrat a pour objet de couvrir l'ensemble des salariés de l'adhérente, quelle que soit leur catégorie professionnelle, contre les risques décès et arrêt de travail.

L'adhésion de ces salariés, ci-après dénommés les assurés, au contrat d'assurance collective est obligatoire

Article 2

Prise d'effet. – Durée. – Renouvellement du contrat de garanties collectives

Le présent contrat de garanties collectives prend effet le 1^{er} janvier 2012 pour une période de 3 ans.

Il peut être dénoncé par les partenaires sociaux ou l'assureur par lettre recommandée avec avis de réception, moyennant le respect d'un délai de préavis de 3 mois.

Article 3

Formalités d'adhésion

Acquiert la qualité d'adhérente de l'assureur toute personne physique ou morale relevant des conventions collectives nationales définies à l'article 1^{er} qui emploie un ou plusieurs salariés et qui adhère au présent contrat.

L'adhésion est soumise à la signature, par le représentant légal de l'adhérente ou toute personne dûment mandatée par elle, d'un bulletin d'adhésion retourné au siège social de l'assureur. En retour l'assureur émet les dispositions particulières qui précisent les éléments propres à l'adhérente.

Les statuts, le présent contrat de garanties collectives, le bulletin d'adhésion et les dispositions particulières définissent les droits et obligations de l'adhérente, des assurés et de leurs bénéficiaires et de l'assureur.

Article 4

Prise d'effet. – Durée. – Renouvellement de l'adhésion

Pour l'adhérente, les présentes garanties prennent effet à la date indiquée sur les dispositions particulières.

L'adhésion est souscrite à l'origine, pour la période comprise entre la date d'effet et le 31 décembre de l'année en cours ; elle se renouvelle ensuite par tacite reconduction le 1^{er} janvier de chaque année pour une durée de 1 an sauf utilisation par l'une des parties de sa faculté de résiliation.

Par principe, la partie contractante qui prend l'initiative de la résiliation doit le signifier au siège de l'autre partie, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Les procédures de résiliation sont décrites comme suit :

- en cas de résiliation à l'initiative de l'adhérente ou de l'assureur, la résiliation prend effet au 31 décembre minuit de l'année en cours si la demande est envoyée par lettre recommandée avec avis de réception à l'autre partie au moins 2 mois avant cette date. Si l'adhérente prend l'initiative de la résiliation, elle doit en informer préalablement les instances représentatives du personnel de son entreprise ;
- en cas de non-paiement des cotisations par l'adhérente, la résiliation prend effet après la procédure décrite à l'article 23 « Défaut de paiement ».

Article 5

Effets de la résiliation de l'adhésion

La résiliation de l'adhésion met fin aux garanties.

Les prestations en cours de versement sont maintenues au niveau atteint à la date d'effet de la résiliation.

L'assuré indemnisé par l'assureur au titre d'une incapacité temporaire de travail ou d'une invalidité permanente au jour où l'adhésion de l'entreprise prend fin, conserve le droit aux garanties en cas de décès, sans contrepartie de cotisations, tant qu'il perçoit les prestations de l'assureur au titre de la garantie incapacité temporaire de travail ou invalidité permanente.

Article 6

Revalorisation des prestations après résiliation ou non-renouvellement

En cas de résiliation de l'adhésion, les prestations cessent d'être revalorisées par l'assureur et sont maintenues au niveau atteint à la date de résiliation.

Article 7

Prise en charge des risques en cours

Les sinistres en cours à la date d'adhésion et non indemnisés par un autre assureur peuvent être pris en charge par l'assureur sous réserve de l'acceptation contractuelle de ce dernier.

Dans ce cas, l'assureur calculera la prime additionnelle, due par l'adhérente nécessaire à la constitution des provisions correspondantes. Cette cotisation sera à la charge unique de l'adhérente.

La revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès et des rentes d'incapacité, d'invalidité, décès et de rente d'éducation est égale à celle prévue à l'article 20 du présent contrat.

Article 8

Obligations de l'adhérente

L'adhérente s'engage à remettre aux assurés un exemplaire de la notice d'information établie par l'assureur qui définit les garanties prévues par le contrat et leurs modalités d'application.

L'adhérente s'engage également à fournir le document de suivi du régime qui lui sera envoyé annuellement.

L'adhérente doit adresser à l'assureur les pièces suivantes :

1. A la souscription :

- un justificatif de son appartenance à la convention collective de la production des papiers-cartons et celluloses ou à celle de la transformation des papiers et cartons et des industries connexes ;
- un état nominatif du personnel à assurer indiquant notamment pour chaque intéressé :
 - a) son numéro de sécurité sociale ;
 - b) ses nom et prénoms ;
 - c) son sexe ;
 - d) sa date de naissance ;
 - e) sa date d'embauche ;
 - f) sa situation de famille ;
 - g) le salaire servant au calcul des cotisations et tel que figurant à la DADS de l'établissement ;
 - h) sa catégorie socioprofessionnelle (cadre ou non-cadre).

L'état doit préciser, si tel est le cas, ceux d'entre eux qui sont atteints d'incapacité de travail ou d'invalidité, par suite de maladie ou d'accident, ou sont en mi-temps thérapeutique, ou en congé de maternité, ou encore ceux dont le contrat de travail est suspendu.

2. En cours d'exercice :

- entrée des nouveaux assurés : les pièces prévues au paragraphe 1 avec indication de la date d'engagement ;
- sortie des assurés : un état récapitulatif du personnel indiquant les dates et les motifs de départ ;
- modifications de situation de famille : un état récapitulatif du personnel assuré tel que prévu au paragraphe 1 avec l'indication des changements de situation de famille et leur date de survenance ;
- personnes en congé parental ou sans solde.

Ces états doivent être transmis dans les 3 mois suivant l'événement.

3. A chaque renouvellement de l'adhésion :

Avant le 31 janvier de chaque année, un état récapitulatif du personnel assuré (cf. paragraphe 1 ci-dessus).

L'adhérente atteste sur l'honneur la sincérité des indications contenues dans les états mentionnés ci-dessus.

Article 9

Modalités d'affiliation des assurés

Sont immédiatement admis dans l'assurance les salariés sous contrat de travail à la date d'adhésion de l'adhérente qui remplissent les conditions prévues par les conventions collectives pour bénéficier des prestations.

Les salariés en arrêt de travail au jour de la prise d'effet de l'adhésion doivent être déclarés à l'assureur.

Pour les salariés engagés postérieurement, leur adhésion prend effet à la date de leur engagement et ils doivent être déclarés à l'assureur dans les 3 mois suivants et avoir effectivement pris leurs fonctions. Au-delà de ce délai, la garantie ne prend effet qu'au premier jour du mois civil suivant la réception par l'assureur de la déclaration de l'adhérente.

Article 10

Suspension de la garantie

Les garanties prévues par le présent régime sont suspendues en cas de suspension du contrat de travail de l'assuré.

Toutefois, les garanties sont maintenues à l'assuré moyennant paiement des cotisations :

- dont le contrat de travail est suspendu pour congé ou absence, dès lors que pendant cette période il bénéficie d'une rémunération partielle ou totale de l'adhérente ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'adhérente ;
- dont le contrat de travail est suspendu pour maladie ou accident dès lors qu'il bénéficie à ce titre des prestations en espèces de la sécurité sociale.

Pour les éventuelles absences non indemnisées, l'adhérente informera l'assuré, par écrit lors de la notification d'autorisation d'absence, des éventuelles possibilités dont il dispose pour continuer à bénéficier des garanties de prévoyance.

Article 11

Terme des garanties

Les garanties cessent au plus tard :

- à la date à laquelle prend fin l'adhésion de l'adhérente ;
- et, en tout état de cause, à la rupture du contrat de travail du salarié.

Article 12

Portabilité des droits

1. Principes

Sauf s'il a été licencié pour faute lourde, l'assuré dont le contrat de travail est rompu ou prend fin, et qui bénéficie du versement d'allocations par le régime obligatoire d'assurance chômage peut demander à rester affilié au régime de prévoyance décès-incapacité-invalidité dont il bénéficiait dans le cadre de son dernier contrat de travail.

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

2. Date d'effet et durée maximale

Ce maintien prend effet au jour de la rupture ou de la fin du contrat de travail, sauf si l'ancien salarié en exprime expressément le refus par écrit auprès de l'adhérente dans les 10 jours qui suivent cet événement.

En l'absence de refus de la part de l'assuré dans le délai de 10 jours, l'adhérente doit retourner à l'assureur le bulletin individuel d'affiliation dédié à ce dispositif.

Le maintien a lieu pour une durée qui correspond à celle du dernier contrat de travail de l'assuré calculée en mois entiers et de date à date, sans pouvoir excéder 9 mois.

Exemple de durée de portabilité des garanties :

- contrat de travail ayant eu une durée de 15 jours : pas de portabilité ;
- contrat de travail ayant eu une durée de 2,5 mois : 2 mois de portabilité ;
- contrat de travail ayant eu une durée de 36 mois : 9 mois de portabilité.

3. Garanties

Les garanties maintenues sont celles en vigueur dans l'entreprise adhérente pendant la période de portabilité, pour la catégorie de personnel à laquelle appartenait l'assuré avant la rupture ou la fin de son contrat de travail.

Les garanties obéissent aux règles de fonctionnement prévues au présent contrat. En cas de sinistre, l'assureur demandera tous les justificatifs établissant la preuve des droits à portabilité au jour de sa réalisation, notamment les attestations émises par le régime obligatoire d'assurance chômage.

Les prestations sont versées sur la base du dernier salaire de référence, tel que défini à l'article 19 du présent règlement, versé au cours de la période précédant la fin ou la rupture du contrat de travail. Il est rappelé que toutes les sommes ayant pour origine la cessation du contrat de travail ne sont pas prises en compte dans le calcul du salaire de référence.

Dans le cadre de la garantie « incapacité temporaire » définie à l'article 16 du présent règlement, le cumul des sommes versées en cas d'incapacité de travail par les différents intervenants (sécurité sociale, organismes complémentaires, Pôle emploi, etc.) ne saurait en aucun cas conduire l'assuré intéressé à percevoir un revenu de remplacement excédant le montant des allocations chômage qu'il aurait perçues s'il n'avait pas été en « incapacité temporaire ». Dans le cas contraire, l'assureur diminuera sa prestation en conséquence. Si l'assuré est en incapacité de travail lors de la période de carence du régime d'assurance chômage, l'assureur reconstitue le montant futur de son allocation chômage pour déterminer sa limite d'intervention.

4. Cotisations

Le financement du dispositif est assuré par un système de mutualisation. Son coût est intégré à la cotisation versée au titre de la couverture des salariés sous contrat de travail.

5. Fin de la portabilité des droits

Le maintien des garanties prend fin :

- au jour où l'assuré ne bénéficie plus des allocations chômage, notamment s'il trouve un emploi ;
- si l'assuré ne justifie pas mensuellement auprès de l'adhérente du bénéfice des allocations chômage ;
- en tout état de cause, au terme de la période de droit à portabilité telle que définie ci-dessus.

L'adhérente doit notifier par écrit à l'assuré la fin anticipée de la portabilité pour non-présentation des justificatifs mensuels.

Article 13

Objet et montant de la garantie

1. Décès, invalidité absolue et définitive (IAD)

En cas de décès de l'assuré ou d'invalidité absolue et définitive, il est versé aux bénéficiaires tels que définis ci-après un capital égal à 100 % du salaire de référence défini à l'article 19.2.

Ce capital est majoré si l'assuré avait des enfants à charge (cf. les définitions en fin de document) le jour de son décès. Le montant de cette majoration est de 20 % par enfant à charge.

Exemple :

1. Salarié ayant un enfant à charge le jour du sinistre : versement d'un capital décès égal à 120 % du salaire annuel brut de référence.

2. Salarié ayant deux enfants à charge le jour du sinistre : versement d'un capital décès égal à 140 % du salaire annuel brut de référence.

Le versement par anticipation du capital décès au titre de l'IAD met fin à la garantie décès.

Bénéficiaires de la prestation

En cas d'invalidité absolue et définitive, le bénéficiaire des capitaux est l'assuré.

En cas de décès, les bénéficiaires des capitaux dus par les organismes assureurs lors du décès de l'assuré sont la ou les personnes ayant fait l'objet d'une désignation écrite et formelle de la part de l'assuré auprès de l'organisme ayant recueilli son adhésion.

En cas de pluralité de bénéficiaires de même rang et de prédécès de l'un ou de plusieurs d'entre eux, la part du capital leur revenant est répartie entre les autres bénéficiaires au prorata de leur part respective.

En l'absence de désignation expresse ou en cas de prédécès de tous les bénéficiaires, le capital est attribué suivant l'ordre de priorité ci-après :

- au conjoint non séparé de corps judiciairement, ou à la personne liée par le pacte civil de solidarité (Pacs) ;
- à défaut, et par parts égales entre eux, aux enfants de l'assuré, reconnus ou adoptés ;
- à défaut, aux descendants de l'assuré ;
- à défaut, aux ascendants directs de l'assuré, aux pères et mères survivants ;
- à défaut, aux autres héritiers.

Les capitaux sont versés en une seule fois à réception des pièces visées au tableau récapitulatif des pièces à fournir et, sous réserve, le cas échéant pour l'IAD, du contrôle médical prévu à l'article 27.

2. Double effet

Le décès postérieur ou simultané du conjoint non remarié ou concubin non marié ou de la personne liée par le pacte civil de solidarité, et alors qu'il reste des enfants à charge de l'assuré, entraîne le versement au profit de ces derniers d'un capital égal à 100 % du capital versé en cas de décès toutes causes.

L'invalidité absolue et définitive est assimilée au décès pour l'attribution de la prestation « double effet ».

3. Capital décès minoré et rente éducation

En cas de décès de l'assuré, quelle qu'en soit la cause, ou d'invalidité absolue et définitive (3^e catégorie de la sécurité sociale), le bénéficiaire de la prestation peut opter, en lieu et place de l'attribu-

tion du capital prévu au paragraphe 1 ci-dessus, pour le versement d'un capital décès réduit à 75 % du salaire de référence défini à l'article 19.2.

Ce capital ne fait l'objet d'aucune majoration pour enfant à charge. Il est par contre accompagné du versement d'une rente temporaire d'éducation pour chaque enfant à charge, dont le montant annuel est égal à :

- jusqu'au 10^e anniversaire : 5 % du salaire de référence limité à la tranche A ;
- du 10^e au 17^e anniversaire : 10 % du salaire de référence limité à la tranche A.
- du 17^e au 26^e anniversaire : 15 % du salaire de référence limité à la tranche A.

La rente est doublée pour les orphelins de père et de mère.

La rente est viagérée pour les enfants reconnus invalides avant leur 26^e anniversaire.

Le versement des rentes éducation par anticipation en cas d'IAD met fin à la garantie.

Le versement débute le 1^{er} jour du mois civil suivant le décès ou la reconnaissance de l'état d'IAD. Si la demande est présentée plus de 1 an après le décès ou l'IAD, l'indemnisation débute le 1^{er} jour du mois suivant la date de réception de la demande.

Les rentes sont versées trimestriellement et à terme d'avance.

Le versement des rentes éducation cesse à la fin du trimestre au cours duquel l'enfant atteint son 18^e anniversaire et, au plus tard, son 26^e anniversaire s'il est en apprentissage, poursuit des études ou est inscrit auprès de Pôle emploi comme demandeur d'emploi ou effectue un stage préalablement, dans l'un ou l'autre cas, à l'exercice d'un premier emploi rémunéré.

La rente est versée sans limitation de durée en cas d'invalidité reconnue par la sécurité sociale avant le 26^e anniversaire de l'enfant, le mettant dans l'impossibilité de se livrer à une activité professionnelle (justifié par un avis médical et tant que l'enfant bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou demeure titulaire de la carte d'invalidité civile).

Les garanties rente éducation sont assurées par l'organisme commun des institutions de rente et de prévoyance (OCIRP), union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale dont le siège est situé 10, rue Cambacérès, 75008 Paris, qui a confié la gestion de ses garanties à Vauban-Humanis Prévoyance.

L'OCIRP est seul porteur de la présente garantie et est seul responsable de la bonne fin des prestations.

4. Choix entre le capital décès et le capital minoré et la rente d'éducation

Le choix entre le capital décès (art. 1^{er}) et le capital minoré et la rente d'éducation (art. 3) est effectué par le ou les bénéficiaires de la prestation. En cas de pluralité de bénéficiaires, ceux-ci doivent communiquer leur choix commun à l'assureur. En cas de désaccord entre eux, c'est la prestation capital décès (art. 1^{er}) qui est versée.

5. Frais d'obsèques

En cas de décès du salarié, de son conjoint ou d'un enfant à charge (art. 31 « Définitions »), est versé un capital ayant pour but d'indemniser forfaitairement le bénéficiaire des conséquences du décès. Ce capital est équivalent à 100 % du PMSS (plafond mensuel de la sécurité sociale).

INCAPACITÉ TEMPORAIRE TOTALE

Article 14

Objet et montant de la garantie

Il s'agit de faire bénéficier d'indemnités journalières les assurés qui se trouvent momentanément dans l'incapacité totale médicalement constatée d'exercer une activité professionnelle quelconque par suite de maladie ou d'accident.

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident d'ordre professionnel ou non, pris en compte par la sécurité sociale, l'assureur verse des indemnités journalières dans les conditions suivantes :

1. Point de départ de l'indemnisation

Les indemnités journalières sont servies en relais des obligations de maintien de salaire de l'adhérente :

TOUTE CATÉGORIE professionnelle	ANCIENNETÉ de l'assuré dans l'entreprise adhérente	FRANCHISE discontinue
Maladie Accident de travail Accident de trajet	1 an à 5 ans	75 jours
	5 ans à 10 ans	90 jours
	10 ans à 15 ans	105 jours
	15 ans à 20 ans	120 jours
	20 ans à 25 ans	150 jours
	25 ans à 30 ans	180 jours
	> 30 ans	195 jours

La franchise discontinue est appréciée au premier jour d'arrêt de travail en décomptant tous les arrêts intervenus au cours des 12 derniers mois.

Toutefois, dès lors que la franchise est atteinte, tout nouvel arrêt de travail entrant dans le cadre de l'appréciation du crédit d'indemnisation défini ci-dessous fera l'objet d'une indemnisation dès le premier jour d'arrêt.

2. Montant de la prestation

70 % du salaire de référence défini à l'article 19.2, y compris les prestations brutes de CSG et de CRDS de la sécurité sociale.

En tout état de cause, le total perçu par l'assuré (sécurité sociale, éventuel salaire à temps partiel et prestations complémentaires) ne saurait excéder son salaire net d'activité.

2. Terme de l'indemnisation

La prestation cesse d'être versée :

- dès la reprise du travail ;
- à la liquidation de sa pension de retraite ou au jour de son décès ;
- à la date de reconnaissance de l'état d'invalidité ou d'une incapacité permanente professionnelle ;
- et, au plus tard, au 1 095^e jour d'arrêt de travail.

Article 15

Conditions de règlement des prestations

Les demandes d'indemnités journalières doivent être fournies dès réception des décomptes de prestations de la sécurité sociale auprès de l'assureur sur production des justificatifs définis dans le tableau récapitulatif des pièces à fournir (cf. annexe).

Les indemnités journalières sont versées par l'assureur directement à l'adhérente, sauf en cas de rupture du contrat de travail où elles sont versées directement à l'assuré, au fur et à mesure de la présentation des décomptes de prestations en espèces émanant de la sécurité sociale.

Article 16

Objet et montant de la garantie

En cas d'invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle (IPP) d'un taux égal ou supérieur à 33 % de l'assuré cadre ou non cadre, l'assureur verse une rente complémentaire à celle de la sécurité sociale, afin de compenser la perte de salaire.

Le montant de la prestation, y compris les prestations brutes de CSG et de CRDS servies par la sécurité sociale, est défini comme suit :

1. En cas d'invalidité 1^{re} catégorie de la sécurité sociale ou d'IPP d'un taux compris entre 33 % et 66 % : 42 % du salaire de référence défini à l'article 19.2.

2. En cas d'invalidité 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale ou d'IPP d'un taux égal ou supérieur à 66 % : 70 % du salaire de référence défini à l'article 19.2.

Dans tous les cas, le total perçu par le salarié (sécurité sociale, éventuel salaire à temps partiel ou revenu de remplacement et prestations complémentaires) ne saurait excéder son salaire net d'activité.

Article 17

Durée du service des prestations

La prestation cesse d'être versée à compter :

- du jour de l'attribution de la pension de vieillesse ou au jour du décès de l'assuré ;
- du jour où le taux d'incapacité permanente est devenu inférieur à 66 % en ce qui concerne les rentes visées à l'article 16.2 ci-dessus ;
- du jour où le taux d'incapacité permanente est devenu inférieur à 33 % en ce qui concerne les rentes visées à l'article 16.1 ci-dessus ;
- du jour de la reprise à temps complet ;
- du jour de la reprise de travail à temps partiel, sauf si celle-ci est préconisée pour des raisons thérapeutiques.

Le service des rentes, interrompu en application des dispositions prévues ci-dessus, est automatiquement repris dans les limites fixées par le contrat à compter du jour où il a été médicalement constaté que l'incapacité de travail est redevenue supérieure à 66 % (pour les rentes visées à l'article 16.2) ou à 33 % (pour les rentes visées à l'article 16.1).

Article 18

Conditions de règlement des prestations

Les demandes de rentes doivent être effectuées dès réception des décomptes de prestations de la sécurité sociale auprès de l'assureur et sur production des justificatifs définis dans le tableau récapitulatif des pièces à fournir.

Les rentes sont versées par l'assureur à l'assuré à terme échu, mensuellement ou, le cas échéant, selon la même périodicité que le versement par la sécurité sociale des pensions d'invalidité ou des rentes d'incapacité, sur production périodique d'un justificatif attestant de la poursuite du versement de la rente ou de la pension par la sécurité sociale.

Article 19

Mode de calcul

1. Salaire servant de base au calcul des cotisations

Le salaire retenu est composé, dans la limite des tranches indiquées ci-après :

- la tranche A des rémunérations perçues : partie du salaire annuel brut limitée au plafond annuel de la sécurité sociale ;

- la tranche B des rémunérations perçues : partie du salaire annuel brut comprise entre le plafond de la tranche A et 4 fois ce plafond.

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

2. Salaire servant de base au calcul des prestations garanties

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est le salaire fixe brut ayant servi d'assiette aux cotisations au cours des 12 mois civils précédant l'événement ouvrant droit aux prestations. Pour la garantie rente éducation le salaire de référence est limité à la tranche A de la rémunération.

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

Dans le cas où la période d'assurance est inférieure à la durée définie à l'alinéa ci-dessus, le salaire de référence est reconstitué sur la base du salaire du ou des derniers mois civils d'activité ayant donné lieu à cotisation.

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

Article 20

Revalorisation

Les prestations sont revalorisées de la façon suivante :

- les prestations incapacité de travail, invalidité incapacité permanente professionnelle sont revalorisées le 1^{er} juillet de chaque année selon l'évolution du point de retraite AGIRC. Ces revalorisations ne s'appliquent qu'aux arrêts de plus de 6 mois continus ;
- pour la prestation rente éducation, les coefficients et la périodicité des revalorisations à appliquer aux prestations en cours de service sont fixés par le conseil d'administration de l'OCIRP. En cas de résiliation, l'OCIRP assure le paiement des rentes en cours de service et les revalorisations futures sans surcoût, tout en conservant les provisions afférentes.

Article 21

Cotisation due

La cotisation est déterminée en appliquant le taux de cotisation à la base des cotisations.

Le taux de cotisation est de 0,80 % tranches A et B.

La cotisation annuelle est payable par l'adhérente trimestriellement et à terme échu au plus tard dans les 10 jours qui suivent la fin de chaque trimestre civil.

Article 22

Exonération du paiement

Dès lors que l'assuré dont le contrat de travail est en vigueur bénéficie de prestations pour maladie ou accident du régime de prévoyance liées à une incapacité temporaire de travail, une invalidité ou une incapacité permanente de travail, le maintien de garanties intervient sans contrepartie de cotisations à compter du 1^{er} jour d'indemnisation de l'organisme tant que dure l'indemnisation complémentaire de l'assureur. Si l'assuré perçoit un salaire réduit pendant la période d'indemnisation complémentaire, les cotisations patronales et salariales au régime de prévoyance restent dues sur la base du salaire réduit.

Article 23

Défaut de paiement

A défaut de paiement d'une cotisation dans les 10 jours suivant sa date d'exigibilité et indépendamment du droit pour l'assureur d'appliquer des majorations de retard à la charge exclusive de l'adhérente et de poursuivre en justice l'exécution du contrat, la garantie est suspendue 30 jours après la mise en demeure de l'adhérente.

Dans la lettre de mise en demeure qu'il adresse en recommandé avec avis de réception à l'adhérente, l'assureur informe celle-ci des conséquences que ce défaut de paiement est susceptible d'entraîner sur la poursuite de la garantie.

L'assureur a le droit de dénoncer l'adhésion 10 jours après l'expiration du délai de 30 jours mentionné au premier alinéa du présent article.

L'adhésion non dénoncée reprend effet à midi le lendemain du jour où ont été payées les cotisations arriérées et celles venues à échéance pendant la période de suspension ainsi que, éventuellement, les frais de poursuite et de recouvrement.

La pénalité de retard est égale, par mois ou par fraction de mois de retard, à 2 % de la cotisation totale.

Les frais de recouvrement sont mis à la charge de l'adhérente.

Article 24

Versement des prestations

Les prestations garanties par l'assureur sont versées soit directement aux bénéficiaires, soit par l'intermédiaire de l'adhérente, sur production d'une demande de prestation accompagnée des justificatifs requis.

Lorsque le mode de paiement choisi donne lieu à perception de frais ceux-ci sont déduits du montant des prestations.

Les pièces justificatives nécessaires à la constitution du dossier sont à la charge du bénéficiaire.

Article 25

Prescription

Conformément à l'article L. 932-13 du code de la sécurité sociale, toutes les actions dérivant des opérations du présent contrat sont prescrites par 2 ans à compter de l'événement qui y donne naissance. Toutefois, ce délai ne court :

1. En cas de réticence, omission, déclaration fausse ou inexacte sur le risque couru, que du jour où l'assureur en a eu connaissance ;
2. En cas de réalisation du risque, que du jour où les intéressés en ont eu connaissance, s'ils prouvent qu'ils l'ont ignoré jusque-là.

Quand l'action de l'adhérente, de l'assuré, du bénéficiaire ou de l'ayant droit contre l'assureur a pour cause le recours d'un tiers, le délai de la prescription ne court que du jour où ce tiers a exercé une action en justice contre l'adhérente, l'assuré, le bénéficiaire ou l'ayant droit ou a été indemnisé par celui-ci.

La prescription est portée à 5 ans en ce qui concerne l'incapacité de travail.

La prescription est portée à 10 ans lorsque, pour les opérations dépendant de la durée de la vie humaine, le bénéficiaire n'est pas l'assuré.

La prescription est interrompue par une des causes ordinaires d'interruption de la prescription (action en justice, reconnaissance du droit contre celui prescrit).

Article 26

Exclusions

Ne sont pas garanties, dans le cadre du présent contrat, les conséquences limitativement énumérées ci-après :

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

Le bénéficiaire ayant fait l’objet d’une condamnation pénale pour l’homicide volontaire ou la tentative d’homicide volontaire de l’assuré est déchu de tout droit au capital décès. Le capital est versé aux autres bénéficiaires déterminés selon la dévolution prévue au contrat national de référence, à l’exception de ceux reconnus comme coauteurs ou complices.

Article 27

Contrôle et expertise médicale

A toute époque, les médecins missionnés par l’assureur doivent avoir, sous peine de déchéance de garantie et de suspension du paiement de la prestation en cours de service, un libre accès auprès de l’assuré en état d’incapacité ou d’invalidité, à son lieu de traitement ou à son domicile tous les jours ouvrables, afin de pouvoir constater son état de santé. De même, l’assuré doit se rendre aux convocations des médecins missionnés par l’assureur.

Pour l’ensemble des garanties prévues au présent règlement, l’assureur se réserve la possibilité de demander, dans le respect du secret médical, outre les pièces justificatives prévues pour l’ouverture des droits au bénéfice de chaque prestation, des pièces complémentaires ou des examens permettant une juste appréciation de la situation de l’assuré.

Les décisions de l’assureur, notamment le refus, la réduction ou la cessation du versement des prestations, prises en fonction des conclusions du médecin qu’il a missionné, sont notifiées à l’assuré par courrier recommandé.

Elles s’imposent à lui s’il n’en a pas contesté le bien-fondé dans les 30 jours suivant leur envoi, au moyen d’une attestation médicale détaillée.

Cette contestation doit être adressée au service médical de l’assureur par lettre recommandée avec avis de réception.

En cas de désaccord sur l’état de santé de l’assuré, celui-ci et l’assureur choisissent un médecin tiers arbitre pour les départager.

Faute d’entente sur son choix, la désignation en est faite par le président du tribunal de grande instance du domicile de l’assuré.

Dans ce cas, la décision du médecin arbitre s’impose à l’assuré et à l’assureur qui supportent par moitié les frais relatifs à sa nomination.

Tant que cette procédure d’arbitrage n’a pas été menée jusqu’à son terme, les parties s’interdisent d’avoir recours à la voie judiciaire pour le règlement des prestations.

En sus de ce contrôle mené à l’initiative de l’assureur, l’adhérente donne mandat à l’assureur pour diligenter en son nom et pour son compte des contre-visites médicales, à l’encontre d’un assuré, dans le respect des dispositions légales, dans tous les cas où elle estimerait une telle contre-visite médicale nécessaire. Les résultats de la contre-visite seront transmis à l’adhérente.

Article 28

Fausse déclaration

La garantie accordée à l'assuré par l'assureur est nulle en cas de réticence ou de fausse déclaration intentionnelle quand cette réticence ou cette fausse déclaration change l'objet du risque ou en diminue l'opinion pour les organismes assureurs, alors même que le risque omis ou dénaturé par l'assuré a été sans influence sur la réalisation du risque.

Les cotisations acquittées demeurent alors acquises à l'assureur qui a droit au paiement de toutes les cotisations échues à titre de dommages et intérêts.

Article 29

Subrogation

Pour les garanties incapacité temporaire totale, invalidité-incapacité permanente, l'assureur est subrogé de plein droit aux assurés victimes d'un accident dans leur action contre les tiers responsables et dans la limite des dépenses supportées.

Article 30

Autorité de contrôle

Le contrôle de l'assureur est effectué par l'autorité de contrôle prudentiel (ACP), 61, rue Taitbout, 75009 Paris, mentionnée à l'article L. 951-1 du code de la sécurité sociale.

Article 31

Définitions

Chaque fois que les garanties en tiennent compte, il faut entendre par :

Invalidité et incapacité permanente

1. Invalidité

Par invalidité il faut entendre la réduction d'au moins 2/3 de la capacité de travail ou de gain reconnue par la sécurité sociale et entraînant le classement dans l'une des catégories d'invalides visées à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ⁽¹⁾.

2. Incapacité égale ou supérieure à 66 %

Il s'agit de la reconnaissance par la sécurité sociale (en application de l'article L. 434-2, alinéa 1, du code de la sécurité sociale) d'un taux d'incapacité permanente égal ou supérieur à 66 %, entraînant le versement d'une rente au titre des accidents du travail ou des maladies professionnelles (art. L. 434-2 dudit code).

L'incapacité permanente d'un taux égal ou supérieur à 66 % qui résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est assimilée, pour le calcul du montant de la prestation versée, à l'invalidité de 2^e catégorie ou de 3^e catégorie si l'état de l'assuré nécessite l'assistance d'une tierce personne.

3. Incapacité entre 33 % et moins de 66 %

Est visée par le présent paragraphe l'incapacité permanente (au sens de l'article L. 434-2 du code de la sécurité sociale) d'un taux compris entre 33 % et moins de 66 % résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et indemnisée comme telle par la sécurité sociale au titre de

(1) Art. L. 341-4 du code de la sécurité sociale : « En vue de la détermination du montant de la pension, les invalides sont classés comme suit :

1° Invalides capables d'exercer une activité rémunérée ;

2° Invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque ;

3° Invalides qui, étant absolument incapables d'exercer une profession, sont, en outre, dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie. »

l'article L. 434-2. Le montant de la rente d'incapacité permanente partielle est calculé en fonction de la formule $R \times 3N$:

N étant le taux d'incapacité permanente ;

R le montant trimestriel de la rente d'invalidité 2^e catégorie qui serait versé par l'organisme assureur ayant recueilli l'adhésion.

Invalidité absolue et définitive (IAD)

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

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

Accident et accident du travail

On entend par accident toute atteinte corporelle non intentionnelle de la part de l'assuré, provenant de l'action soudaine et imprévisible d'une cause extérieure.

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

Par accident du travail, il faut entendre celui reconnu comme tel par la sécurité sociale.

Enfants à charge

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

- âgés de moins de 17 ans, sans condition ;
- âgés de 18 à 21 ans, s'ils ont demandé leur rattachement au foyer fiscal de l'assuré quelle que soit leur activité et s'ils ne perçoivent pas une rémunération supérieure à 100 % du Smic ;
- âgés de 21 à 25 ans, s'ils ont demandé leur rattachement au foyer fiscal de l'assuré et à condition qu'ils poursuivent des études et ne perçoivent pas en contrepartie d'une éventuelle activité une rémunération supérieure à 100 % du Smic ;
- atteints d'un handicap, fiscalement à charge de l'assuré, titulaire d'une carte d'invalidité et reconnus invalides avant leur 26^e anniversaire ;
- nés dans les 300 jours postérieurement au décès de l'assuré et dont la filiation avec celui-ci est établie.

Conjoint et concubin

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

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

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

ANNEXE

Pièces justificatives à fournir pour toute demande de prestations

L'assureur se réserve le droit de réclamer toute autre pièce nécessaire aux paiements des prestations.

DOCUMENTS À FOURNIR	INCAPACITÉ de travail (IJ)	RENTES (invalidité, IPP)	DÉCÈS IAD Frais d'obsèques	RENTE éducation
Demande d'indemnités journalières, signée de l'entreprise	X			
Décomptes d'indemnités journalières de la sécurité sociale	X			
Photocopie des 3 derniers bulletins de salaire précédant l'arrêt	X			
Demande de rente, signée de l'entreprise		X		
Notification d'attribution de pension d'invalidité ou de la rente d'incapacité permanente professionnelle en cas d'accident du travail, émanant de la sécurité sociale		X		
Attestation sur l'honneur de non activité rémunérée		X	X	
Demande de capital décès signée de l'entreprise			X	
Acte de décès (bulletin de décès)			X	X
Copie du livret de famille du défunt ou un acte de mariage, à défaut, un acte de naissance du défunt			X	
Acte de naissance de chaque enfant bénéficiaire si le livret de famille du défunt n'est pas produit			X	X
Justificatif de la qualité de conjoint ou, à défaut, d'ayant droit ainsi que les numéros de sécurité sociale des ayants droit			X	
Acte de naissance de chaque bénéficiaire lorsque le bénéficiaire est un ascendant de l'assuré ou un bénéficiaire désigné (autre que conjoint et enfants) ou un héritier			X	
Photocopie du dernier avis d'imposition du salarié et, le cas échéant, du concubin ou partenaire			X	X
En présence d'enfants ou de personnes à charge, un certificat de scolarité ou, à défaut, pour les enfants de plus de 18 ans, copie du certificat d'apprentissage...			X	X

DOCUMENTS À FOURNIR	INCAPACITÉ de travail (IJ)	RENTES (invalidité, IPP)	DÉCÈS IAD Frais d'obsèques	RENTE éducation
Si personne infirme à charge, la carte d'invalidé civil ou d'attribution de l'allocation pour adulte handicapé				x
S'il y a lieu, une attestation de concubinage délivrée par la mairie, une photocopie du livret de famille pour les concubins ayant des enfants en commun ou, à défaut, une déclaration sur l'honneur accompagnée d'un justificatif de domicile commun (quittance de loyer aux deux noms, quittance d'électricité, de téléphone...)			x	
S'il y a lieu, une attestation établissant l'engagement dans les liens d'un Pacs, délivrée par le greffe du tribunal d'instance du lieu de naissance (attestation de moins de 3 mois)			x	
Notification de la pension d'invalidité de la sécurité sociale 3 ^e catégorie (ou IPP = 100 %)			x	x
Attestation détaillée du médecin traitant du salarié			x	x
Demande de rente signée de l'entreprise				x
Justificatifs utiles de l'identité, la qualité et l'adresse des bénéficiaires			x	x
Attestation d'inscription à Pôle emploi			x	x
Copie certifiée conforme du jugement de tutelle nommant le représentant légal des orphelins			x	x

Brochure n° 3011

Convention collective nationale

IDCC : 700. – **PRODUCTION DES PAPIERS-CARTONS
ET CELLULOSES**
(Ingénieurs et cadres)

Brochure n° 3068

Convention collective nationale

IDCC : 707. – **TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS
ET DE LA PELLICULE CELLULOSIQUE**
(Ingénieurs et cadres)

AVENANT N° 38 DU 25 FÉVRIER 2013

RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1350723M

IDCC : 700, 707

Entre :

L'UNIDIS,

D'une part, et

La FILPAC CGT ;

La FCE CFDT ;

La FIBOPA CFE-CGC ;

La FFSCEGA CFTC ;

La FG FO bâtiment papiers-cartons,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 32 intitulé « Maladie et accident » est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 32

Prévoyance conventionnelle

Il est prévu une garantie de prévoyance visant le risque décès et le risque arrêt de travail. Cette garantie fait l'objet d'un accord annexé à la convention collective. »

Article 2

Le présent avenant entre en vigueur à compter du 1^{er} mars 2013.

Il fait l'objet de la même procédure de dépôt et de publicité que la convention collective elle-même.

Fait à Paris, le 25 février 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3001

Convention collective nationale
IDCC : 1388. – INDUSTRIE DU PÉTROLE

ACCORD DU 25 MARS 2013
RELATIF À LA COMMISSION DE VALIDATION DES ACCORDS D'ENTREPRISE

NOR : ASET1350720M
IDCC : 1388

Entre :

L'UFIP,

D'une part, et

La FCMTE CFTC ;

Le SPIP CFE-CGC ;

La FNIC CGT ;

La FCE CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 107.1

Introduction

a) Par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale, le législateur stipule que ⁽¹⁾ :

« Dans les entreprises de moins de 200 salariés, en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou dans l'établissement, ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel peuvent négocier et conclure des accords collectifs de travail sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 1233-21 ⁽²⁾. »

b) Il est rappelé que la loi précitée définit comme suit les règles que doit respecter toute négociation entre l'employeur et les élus du personnel ⁽³⁾ :

« 1° Indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;

2° Elaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ;

(1) Cf. art. L. 2232-21 du code du travail (citation partielle de l'article ; les retours à la ligne ne figurent pas dans le texte original).

(2) Il s'agit des accords collectifs dérogeant aux règles légales d'information et de consultation du comité d'entreprise en matière de licenciement économique d'au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours.

(3) Cf. art. L. 2232-27-1 du code du travail (citation partielle de l'article).

3° Concertation avec les salariés ;

4° Faculté de prendre l'attache des organisations syndicales représentatives de la branche. »

c) La loi précitée stipule que « chaque élu titulaire appelé à participer à une négociation en application de l'article L. 2232-21 (du code du travail) dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 10 heures par mois » ⁽¹⁾.

d) Dans la loi précitée, le législateur stipule par ailleurs que ⁽²⁾ « La validité des accords d'entreprise ou d'établissement négociés et conclus conformément à l'article L. 2232-21 (du code du travail) est subordonnée (...) à l'approbation par la commission paritaire de branche. La commission paritaire de branche contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables ».

e) Compte tenu des points ci-dessus, les partenaires sociaux de la branche pétrole, réunis en commission paritaire d'échange de vues le 14 juin 2012, ont décidé d'ouvrir une négociation de branche visant à créer une commission paritaire nationale de validation des accords d'entreprise dans les industries pétrolières (CPNV) ainsi qu'à définir son rôle et ses modalités de fonctionnement, dans le respect des articles L. 2232-21 et L. 2232-22 du code du travail.

f) Cette négociation de branche s'est ouverte le 8 novembre 2012 par la tenue d'une réunion paritaire plénière d'ouverture ⁽³⁾.

Article 107.2

Cadre général d'intervention de la commission

a) La commission paritaire nationale de validation des accords d'entreprise ⁽⁴⁾ (CPNV) se réunit sur convocation de l'UFIP, qui en assure le secrétariat.

b) La validité des accords d'entreprise ou d'établissement négociés et conclus conformément à l'article L. 2232-21 du code du travail est subordonnée ⁽⁵⁾, d'une part, à leur conclusion par des membres titulaires élus au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles, et d'autre part, à l'approbation par la commission paritaire nationale de validation.

c) Si l'une des deux conditions n'est pas remplie, l'accord est réputé non écrit.

d) Conformément à l'article L. 2232-22 du code du travail, la commission paritaire nationale de validation contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

e) Les parties signataires réaffirment leur attachement à la CCNIP ⁽⁶⁾ ; par conséquent, elles soulignent que les accords soumis à la commission pour validation doivent respecter les dispositions de la CCNIP.

f) La commission ne se prononce que sur les accords comportant des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords de méthode mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail.

(1) Cf. art. L. 2232-23 du code du travail (citation partielle de l'article).

(2) Cf. art. L. 2232-22 du code du travail (citation partielle de l'article).

(3) Conformément à l'article 1a de l'accord de branche du 19 novembre 2009 portant sur le processus de négociation des accords de branche dans les industries pétrolières.

(4) Dénommée « commission » dans le reste du texte.

(5) Cf. art. L. 2232-22 du code du travail.

(6) CCNIP : convention collective nationale de l'industrie du pétrole.

g) Le champ de compétence de la commission est identique au champ d'application de la CCNIP ⁽¹⁾.

Article 107.3

Composition de la commission

La commission est composée :

- de deux représentants de chaque organisation syndicale représentative dans la branche ;
- d'un nombre au plus égal de représentants de l'UFIP et des employeurs de la branche, sans que ce nombre soit inférieur au nombre d'organisations syndicales représentatives dans la branche.

Article 107.4

Autorisation d'absence et indemnisation des salariés participant aux réunions de la commission

a) Les salariés désignés par leur organisation syndicale pour siéger comme membre de la commission et participer à ses travaux bénéficient, sur justification et sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins 1 semaine, d'une autorisation d'absence de leur employeur pour participer aux réunions de cette commission ainsi qu'aux réunions préparatoires.

b) Les frais de déplacement afférents à la participation du salarié aux réunions de la commission ainsi qu'à leurs réunions préparatoires sont pris en charge par son entreprise.

Article 107.5

Fonctionnement de la commission

a) Réunions de la commission

1. Le calendrier prévisionnel des réunions de la commission est fixé en début d'année d'un commun accord entre l'UFIP et les organisations syndicales représentatives de la branche, à raison d'une réunion d'une demi-journée par trimestre.

2. Dans le cas où le secrétariat de la commission n'a reçu aucune demande de validation d'accord 15 jours avant la date d'une réunion programmée de la commission, cette réunion est annulée.

3. En cas d'afflux d'accords à valider, les réunions de la commission pourront être étendues à une journée entière et/ou des réunions supplémentaires pourront être fixées.

b) Réunions préparatoires

Les salariés désignés par leur organisation syndicale pour siéger comme membre de la commission bénéficient d'une réunion préparatoire d'une durée égale à celle de la réunion de la commission.

c) Rôle du secrétariat

1. Le secrétariat de la commission, assuré par l'UFIP, transmet aux organisations syndicales représentatives dans la branche l'information préalable de l'employeur sur sa décision d'engager une négociation collective ⁽²⁾.

2. Le secrétariat est chargé de la réception des demandes de validation ; il accuse réception des dossiers et en vérifie le contenu.

3. Si le dossier de demande de validation ne comporte pas l'ensemble des documents nécessaires à la saisine de la commission (cf. ci-après), le secrétariat demande à la partie ayant saisi la commission de compléter le dossier.

(1) Cf. article 101 de la CCNIP.

(2) Cf. art. L. 2232-21, 2^e alinéa, du code du travail.

4. Le secrétariat adresse par messagerie électronique une copie de l'ensemble des dossiers complets reçus à chaque organisation syndicale siégeant à la commission ; cet envoi est fait dans un délai de 15 jours calendaires à compter de la réception de chaque dossier par le secrétariat, et au minimum 15 jours calendaires avant que la commission ne se réunisse.

5. A l'issue de la réunion de la commission, le secrétariat rédige un compte rendu et le soumet à l'approbation de chaque organisation syndicale ayant siégé à la réunion ; il le diffuse, une fois approuvé, à ces mêmes organisations syndicales.

6. Le secrétariat notifie aux parties concernées les décisions prises au cours de la réunion.

d) Conflits d'intérêts

Lorsqu'un membre de la commission fait partie de l'entreprise dans laquelle l'accord collectif a été conclu, ce membre ne peut siéger à la réunion de la commission lors de l'examen de cet accord.

Article 107.6

Procédure de validation des accords

a) Saisine de la commission

1. La commission est saisie par la plus diligente des parties signataires de l'accord à valider.

2. Cette saisine s'effectue par lettre recommandée avec avis de réception adressée à l'UFIP, secrétaire de la commission.

3. La lettre de saisine est accompagnée d'un dossier comportant les documents énumérés à l'article suivant.

b) Processus de validation des accords

1. La validation de l'accord n'est possible que si chaque organisation syndicale représentative dans la branche dispose d'une information préalable sur la décision de l'employeur d'engager une négociation collective.

2. Cette information préalable est adressée par l'employeur, par lettre recommandée avec avis de réception à l'UFIP, au plus tard 15 jours avant l'ouverture de la négociation ; l'UFIP, secrétaire de la commission, transmet la lettre aux organisations syndicales concernées.

3. L'information préalable visée aux deux alinéas précédents contient les éléments suivants :

- nom, adresse et code APE de la société ;
- convention collective applicable (préciser le code IDCC) ;
- nom, fonction et coordonnées (tél., adresse électronique) du dirigeant ;
- effectif de la société à la date de l'information préalable ;
- instance envisagée pour la négociation (comité d'entreprise, délégué du personnel, autre) ;
- objet de la négociation.

4. La validation de l'accord est acquise dès lors qu'une majorité en nombre de suffrages exprimés s'est dégagée à la fois au sein :

- du collège composé par les représentants de l'UFIP et des employeurs ;
- du collège composé par les représentants des organisations syndicales de salariés, chaque organisation syndicale disposant d'une voix au sein de ce collège.

5. Lorsque cette double majorité n'est pas réunie, la demande de validation est considérée comme rejetée.

6. Lorsque la commission n'a pas pris sa décision dans un délai de 4 mois à compter de la réception par le secrétariat de la demande complète de validation, l'accord est réputé avoir été validé.

c) Décisions de la commission

La commission peut prendre trois types de décision :

- une décision d'irrecevabilité si l'activité de l'entreprise n'entre pas dans le champ de compétence de la commission ou si la demande de validation ne comporte pas l'ensemble des documents requis ;
- une décision de validation si l'accord est conforme aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables ;
- une décision de rejet dans le cas inverse au cas précédent.

d) Notification de la décision de la commission

1. La décision de la commission (irrecevabilité, validation, rejet) est notifiée par l'UFIP, secrétaire de la commission, par lettre recommandée avec avis de réception, dans un délai de 15 jours calendaires suivant la réunion.

2. Lorsque la commission a prononcé l'irrecevabilité ou le rejet de la demande, la décision de la commission est motivée dans la lettre de notification.

3. La lettre de notification est adressée à la partie ayant saisi la commission ; la lettre indique au destinataire qu'il doit en adresser une copie à toutes les parties signataires de l'accord.

4. Les organisations syndicales de salariés siégeant à la commission reçoivent copie de la lettre de notification.

e) Possibilité pour les parties signataires d'un accord de présenter une nouvelle demande de validation à la commission

Les parties signataires d'un accord peuvent, à la suite d'une décision d'irrecevabilité ou de rejet de leur demande, saisir à nouveau la commission, soit après avoir complété ou précisé leur dossier de demande de validation, soit après avoir modifié ou complété leur accord.

Article 107.7

Documents nécessaires à la saisine de la commission

Les documents suivants doivent être joints à la lettre demandant la saisine de la commission :

a) Copie de l'information préalable, prévue à l'article L. 2232-21 du code du travail, adressée par l'employeur à l'UFIP, qui le transmet à chacune des organisations syndicales représentatives dans la branche, sur sa décision d'engager une négociation collective ;

b) Document indiquant l'effectif de l'entreprise à la date de la signature de l'accord, calculé selon les règles fixées par l'article L. 1111-2 du code du travail, à savoir :

« 1° Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à plein temps et les travailleurs à domicile sont pris intégralement en compte dans l'effectif de l'entreprise ;

2° Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, y compris les salariés temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise à due proportion de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents. Toutefois, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés mis à la disposition par une entreprise extérieure, y compris les salariés temporaires, sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation ;

3° Les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail. » ;

c) Un exemplaire original de l'accord soumis à validation, en version papier ; si le texte soumis à validation est un avenant, le texte de l'accord complet doit être joint au dossier ;

d) Un exemplaire de l'accord en version numérique, sous forme Word ;

e) Le double du formulaire Cerfa de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord ;

f) Le nom et l'adresse de l'entreprise, la nature et l'adresse de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été signé, le nom des élus de cette instance ayant signé l'accord.

Article 107.8

Bilan et révision de l'accord

a) Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il fera toutefois l'objet d'un réexamen en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles relatives à son contenu.

b) Un bilan du présent accord sera effectué dans un délai de 3 ans à compter de sa date de signature.

Article 107.9

Procédures d'opposition et de demande d'extension

a) Conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera notifié par l'UFIP à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de sa signature.

b) La notification visée à l'alinéa précédent devra être effectuée par lettre recommandée avec avis de réception adressée aux fédérations ou organisations syndicales ayant participé à la négociation. Elle déclenchera l'ouverture du délai d'exercice du droit d'opposition.

c) Conformément aux dispositions du code du travail, le texte du présent accord sera déposé par l'UFIP auprès des services du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

d) Conformément aux dispositions du code du travail, les parties signataires demanderont au ministre chargé du travail de rendre obligatoires les dispositions du présent accord.

Article 107.10

Date de prise d'effet

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

Article 107.11

Diffusion et communication de l'accord

L'UFIP assurera la diffusion de l'accord.

Article 107.12

Codification

a) Le présent article a pour objet de codifier les dispositions des présentes dans la convention collective nationale de l'industrie du pétrole (CCNIP).

b) Les articles 107, 108 et 109 de la CCNIP sont respectivement renumérotés 108, 109 et 110.

c) Il est créé au chapitre I^{er} de la CCNIP (intitulé « Généralités ») un article 107 intitulé « Commission paritaire nationale de validation », dont les dispositions reprennent le contenu des articles 107.1 à 107.11 des présentes, précédé de la mention suivante :

« Cet article de la convention collective nationale de l'industrie du pétrole (CCNIP) reprend les termes des articles 107.1 à 107.11 de l'accord de branche du 25 mars 2013 portant sur la création de la commission paritaire nationale de validation des accords d'entreprise (CPNV) dans les industries pétrolières, étendu par arrêté. »

Fait à Paris, le 25 mars 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3168. – PROFESSIONS DE LA PHOTOGRAPHIE

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU 13 FÉVRIER 2013
DES PROFESSIONS DE LA PHOTOGRAPHIE**

NOR : ASET1350706M

IDCC : 3168

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux ont voulu réviser la convention collective nationale des professions de la photographie du 31 mars 2000, étendue par arrêté du 17 janvier 2001 (*Journal officiel* du 26 janvier 2001), afin de la mettre en conformité avec les nouvelles dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles intervenues depuis.

Au terme d'une nouvelle négociation, et par accord du 13 février 2013, les organisations signataires ont conclu une nouvelle convention qui se substitue de plein droit à la convention collective du 31 mars 2000.

Par ailleurs, l'ensemble des accords, avenants, annexes rattachés à la convention collective nationale des professions de la photographie du 31 mars 2000 sont désormais rattachés à la convention collective nationale des professions de la photographie du 13 février 2013.

CHAPITRE I^{ER}

CLAUSES GÉNÉRALES

Article 1^{er}

Objet de la convention

La présente convention collective est conclue en application des dispositions L. 2221-1 et suivants du code du travail.

Article 2

Champ d'application

La présente convention régit sur l'ensemble du territoire national, y compris dans les départements d'outre-mer et les collectivités territoriales de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, les rapports de travail entre employeurs et salariés dans les entreprises exerçant à titre principal les activités suivantes :

Activités photographiques : 74.20Z

Cette sous-classe comprend :

- la production photographique réalisée à titre commercial ou privé :
- photographies d'identité, photographies de classe, de mariage, etc. ;

- photographies publicitaires, d'édition, de mode, à des fins immobilières ou touristiques ;
- photographie aérienne ;
- réalisation de vidéos pour des événements : mariages, réunions, etc. ;
- le traitement des films :
 - développement, tirage et agrandissement de photos ou de films réalisés par les clients ;
 - laboratoires de développement et tirage de photos et de films ;
 - boutiques photos avec développement en une heure ;
 - montage de diapositives ;
 - copie, restauration et retouche de photographies ;
- activités de photojournalistes indépendants.

Cette sous-classe comprend aussi :

- le micro filmage de documents.

Cette sous-classe ne comprend pas :

- le traitement des films relevant de l'industrie du cinéma et de la télévision (cf. 59.12Z) ;
- l'information cartographique et spatiale (cf. 71.12B) ;
- l'exploitation de cabines fonctionnant en libre-service avec des pièces (cf. 96.09Z).

La convention collective des professions de la photographie a pour vocation de s'appliquer à tous les métiers de la photographie, quel que soit le support utilisé à l'occasion du tirage, du développement et plus généralement de la transposition des photographies sur différents supports.

Les nouveaux procédés et supports de transposition de l'image s'inscrivent dans l'évolution de notre profession et entrent pleinement dans le champ d'application de la convention collective qui tient compte des évolutions technologiques qui ont eu un impact sur les procédés de développement et de tirage des photographies. Ces tirages sont transposés sur de multiples supports en fonction des attentes de la clientèle (papier classique ou papier photo, pouvant être reliés sous forme d'albums ou de livres photo, agrandissements, clefs USB, t-shirts, sous-verres, etc.).

Autres commerces de détail spécialisés divers : 47.78C

Cette sous-classe comprend :

- le commerce de détail de matériel photographique et de matériel de précision.

Article 3

Durée. – Dénonciation

La présente convention ne pourra être dénoncée avant l'expiration d'une période de 1 an à compter de la date de sa signature. Elle se poursuivra ensuite par tacite reconduction pour une période indéterminée.

Article 4

Révision

La dénonciation ou la demande de révision par l'une des parties contractantes devra être portée, par lettre recommandée avec avis de réception, à la connaissance des autres parties contractantes, selon les dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail selon les cas.

La partie demandant la révision partielle devra accompagner sa lettre de notification d'un projet de textes relatifs aux points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans les 30 jours suivant la date d'envoi de la lettre de notification.

En cas de révision, la présente convention restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions.

Sauf accord mutuel, aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les 6 mois suivant la mise en vigueur de cette convention.

Article 5

Mise en harmonie

Les dispositions du précédent article ne peuvent faire obstacle à l'ouverture de discussions pour la mise en harmonie de la convention avec toute nouvelle prescription légale et ne s'appliquant pas aux questions de salaires.

Article 6

Avantages acquis

La présente convention collective ne peut être, en aucun cas, une cause de restriction des avantages individuels acquis antérieurement à sa date d'application par le salarié dans l'entreprise qui l'emploie.

Ces clauses remplaceront les dispositions correspondantes des contrats existants, chaque fois que celles-ci seront moins avantageuses pour les intéressés.

CHAPITRE II

DROIT SYNDICAL ET INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES

Article 7

Liberté d'opinion. – Droit syndical

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement ou de ne pas adhérer à un syndicat professionnel constitué en vertu des dispositions du livre I^{er} du code du travail.

Conformément à l'article L. 2141-1 du code du travail, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment le recrutement, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

Afin de permettre une application équilibrée de ce texte en entreprise, les parties rappellent que l'employeur doit veiller :

- à l'adaptation du poste du salarié élu du personnel ou mandaté par une organisation syndicale. A cette fin, le temps et la charge de travail du salarié seront aménagés en fonction des absences liées à l'exercice du ou des mandats (délégation, réunions, déplacements). De la même manière les objectifs fixés au salarié devront tenir compte des absences liées aux mandats exercés ;
- à l'adaptation de la rémunération du salarié élu du personnel ou désigné par une organisation syndicale. En effet, le temps consacré par l'élu ou le représentant d'une organisation syndicale ne doit entraîner aucune réduction de la rémunération du salarié concerné. L'employeur devra assurer au salarié mandaté une rémunération identique à celle qu'il aurait perçue s'il avait travaillé normalement : lorsque la rémunération comporte une part variable individuelle (commissionnement individuel, rémunération sur objectifs), il sera tenu compte des absences liées à l'exercice des mandats afin de ne pas pénaliser le salarié qui les détient.

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement, aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de sa situation de famille, de son appartenance à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses ou, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail dans le cadre du titre II du livre VI du code du travail, en raison de son état de santé ou de son handicap.

L'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

Chaque entreprise fournira aux salariés disposant d'un mandat syndical d'un accès à un téléphone et un ordinateur par délégué syndical. A cet effet, le local syndical sera équipé d'un téléphone avec une ligne fixe et d'un PC avec une connexion internet. Et pour les salariés itinérants, ils seront dotés d'un téléphone portable avec un forfait de 2 heures de communication et d'un ordinateur portable avec wifi intégré. Ces matériels sont confiés au salarié concerné pendant la durée de son mandat.

Dans chaque entreprise une négociation visant à la mise en place d'un accord relatif à l'exercice des mandats syndicaux et de représentation du personnel doit être ouverte. En cas d'échec, des négociations sur ce même thème devront être ouvertes dans l'année qui suit les élections du comité d'entreprise.

Article 8

Autorisations d'absences

Autorisations d'absences rémunérées

Des autorisations d'absences seront accordées après préavis de 1 mois aux salariés devant assister aux réunions statutaires des organisations syndicales sur présentation d'un document écrit émanant de celles-ci. Ces absences seront autorisées et rémunérées dans la limite de 3 jours par organisation et par an.

Au cas où des salariés participeraient à une commission paritaire décidée entre les organisations signataires et, dans la limite d'un nombre de salariés arrêté d'un commun accord entre ces organisations, le temps passé à ces réunions sera rémunéré comme temps de travail.

Les salariés désignés par leurs organisations syndicales pour participer aux négociations bénéficient d'un droit d'absence de l'entreprise et du maintien de leur salaire par l'employeur. Chaque organisation syndicale représentative au plan national sera représentée au maximum par trois salariés d'entreprise, en plus du permanent syndical.

Les frais de déplacement occasionnés au titre du présent article à raison de deux représentants par organisation syndicale sont pris en charge par l'employeur, sur justificatifs, dans la limite de :

- transport : tarif SNCF, seconde classe (avec éventuel supplément) ;
- repas : 6 fois le minimum garanti ;
- hôtel : 25 fois le minimum garanti.

Des congés seront accordés, dans les conditions prévues par les articles L. 3142-7 et suivants du code du travail, aux salariés désireux de participer à des stages ou sessions exclusivement consacrés à la formation économique, sociale et syndicale.

Dans les entreprises de moins de 10 salariés, ce ou ces congés seront rémunérés à hauteur de 50 %.

Autorisations d'absences non rémunérées

Des autorisations d'absences non rémunérées, telles que définies par les textes légaux, sont accordées après un préavis correspondant aux délais légaux et, à défaut, dès réception de l'avis officiel.

Compte tenu de l'intérêt éventuel que ces absences présenteraient pour la profession, le remboursement du temps de travail perdu pourra faire l'objet d'un examen avec l'employeur. De même, ces absences pourront, après accord de l'employeur, être prolongées pour une durée qui ne pourra excéder la durée initiale.

Ces absences ne viendront pas en déduction des congés annuels. Elles sont assimilées à des périodes de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat.

Dans tous les cas, les salariés s'efforceront de réduire au maximum les inconvénients que leurs absences pourraient apporter à la marche de l'entreprise.

Ils fourniront une attestation justifiant leur participation aux réunions.

Article 9

Panneaux d'affichage

Des panneaux d'affichage seront réservés aux communications des syndicats, des délégués du personnel et des autres institutions représentatives. Chaque section syndicale doit disposer d'un panneau d'affichage dans chacun des établissements de l'entreprise.

L'employeur doit s'assurer du bon affichage des communications syndicales.

Ces panneaux seront placés en des endroits accessibles au personnel, en tout état de cause, dans les passages les plus fréquentés, hors de la vue de la clientèle. Ils seront utilisés selon la législation en vigueur.

Article 10

Délégués du personnel

Toutes les questions relatives aux délégués du personnel sont régies par les textes en vigueur. L'exercice de leur fonction est réglé par les articles L. 2311-1 et suivants du code du travail.

Ils ont notamment pour mission de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise.

Les délégués du personnel informeront leur responsable hiérarchique dès l'instant où ils quitteront leur poste de travail.

Le temps passé par les délégués titulaires et suppléants aux réunions avec l'employeur ou par les représentants des organisations syndicales lorsque ces derniers appartiennent à l'entreprise est payé comme temps de travail. Il n'est pas déduit du crédit d'heures dont disposent les délégués du personnel titulaires.

Article 11

Comité d'entreprise

Toutes les questions relatives aux comités d'entreprise sont régies par les textes en vigueur ainsi que par la présente convention. L'exercice de leur fonction est réglé par les articles L. 2321-1 et suivants du code du travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2325-44 du code du travail, les membres titulaires du comité d'entreprise élus pour la première fois bénéficient d'un stage de formation économique d'une durée maximale de 5 jours. Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non.

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation. Il est imputé sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale.

Le financement de la formation économique est pris en charge sur le budget de fonctionnement du comité d'entreprise.

Les suppléants du comité d'entreprise pourront prétendre à une formation de 5 jours ouvrables à la suite de leur élection. Cette formation sera prise en charge sur le budget de fonctionnement du comité d'entreprise.

Les comités de groupe sont régis par la réglementation en vigueur prévue aux articles L. 2331-1 et suivants du code du travail.

Les comités centraux sont régis par la réglementation en vigueur prévue aux articles L. 2327-2 et suivants du code du travail.

Article 12

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Les CHSCT sont régis par la réglementation en vigueur prévue aux articles L. 4611-1 et suivants du code du travail.

Afin de préserver, dans les meilleures conditions, la santé des salariés occupés dans les différents établissements, les parties contractantes se tiendront en étroite relation pour l'étude et la mise en application de toutes dispositions propres à augmenter la sécurité des salariés, améliorer les conditions d'hygiène du travail et le climat de prévention.

Les employeurs sont tenus d'appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail, ainsi qu'à la médecine du travail.

Dans les établissements occupant habituellement plus de 50 salariés, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doit être constitué dans le cadre de la législation en vigueur.

Dans les établissements occupant 300 salariés et plus, les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leur mission dans les conditions fixées à l'article L. 4614-5 du code du travail. Le financement de cette formation est pris en charge par l'employeur (5 jours). Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leurs mandats pendant 4 ans.

Dans les établissements occupant moins de 300 salariés, chaque représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut bénéficier, à sa demande, à l'occasion de son premier mandat, d'une formation nécessaire à l'exercice de ses missions d'une durée maximale de 5 jours par un organisme choisi conjointement par l'employeur et les représentants du personnel. Cette formation est renouvelée lorsque le représentant a exercé son mandat pendant 4 ans. La durée de cette formation ne peut excéder 3 jours.

Le temps consacré à cette formation, pris sur le temps de travail, est rémunéré comme tel, il est imputé sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale.

Les frais de transport et d'hébergement seront pris en charge par l'employeur dans les conditions fixées dans chaque société.

En plus des inspections prévues à l'article L. 4612-4 du code du travail, chaque membre du CHSCT bénéficie de deux déplacements par an afin de procéder à des visites sur les lieux de travail.

Les membres du CHSCT informent leur responsable hiérarchique, le plus tôt possible, avant de quitter leur poste de travail, sauf circonstances exceptionnelles.

Article 13

Prévention. – Hygiène. – Sécurité

L'employeur devra organiser des actions de formation pratiques et appropriées en matière de sécurité et dispenser une information destinée aux salariés sur les risques pour leur santé et leur sécurité qu'ils encourent du fait de leur activité et sur les mesures prises pour y remédier, conformément à la législation en vigueur.

Notamment, l'employeur devra organiser une formation pratique à la sécurité du poste de travail au bénéfice des nouveaux salariés lors de l'embauche, des salariés qui changent de poste de travail ou de technique, des salariés qui reprennent leur activité après un arrêt de travail lorsque le médecin du travail en fait la demande, des travailleurs temporaires à l'exception de ceux auxquels il fait appel en vue de l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité et déjà dotés de la qualification nécessaire à cette intervention.

Dans tous les cas, la formation dispensée devra tenir compte de la formation, de la qualification et de l'expérience professionnelle du salarié.

Conformément aux articles L. 4131-1 et suivants du code du travail, tout salarié se trouvant dans une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, de même en cas de constatation de défectuosité dans les systèmes de protection, est en droit de se retirer de cette situation et doit, en tout cas, la signaler le plus rapidement à l'employeur.

CHAPITRE III

CONTRAT DE TRAVAIL

Article 14

Embauche

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les futurs employeurs font connaître leurs besoins en personnel à Pôle emploi dont dépend la commune où ils exercent leur activité. Ils peuvent en outre recourir à l'embauche directe.

Conformément à l'article L. 1221-10 du code du travail, l'embauche d'un salarié ne peut intervenir qu'après déclaration nominative accomplie par l'employeur auprès des organismes de protection sociale désignés à cet effet. L'employeur accomplit cette déclaration dans tous les lieux de travail où sont employés des salariés.

Tout futur salarié doit produire, auprès de son employeur, en vue de l'embauche :

- une pièce d'identité ou, pour l'étranger assujéti à l'obligation de détenir un titre valant autorisation de travail, les documents prévus aux articles L. 5221-2 et R. 5221-1 et suivants du code du travail ;
- l'original des diplômes ou certificats dont il se prévaut pour obtenir une qualification professionnelle ;
- sa carte de sécurité sociale ;
- pour les mineurs non émancipés, l'autorisation écrite de leur représentant légal leur permettant de percevoir eux-mêmes leur salaire.

Pour toute modification intervenant dans la situation personnelle du salarié, en relation avec le contrat de travail, postérieurement à son engagement, entraînant modification des obligations de l'employeur, le salarié devra en faire la déclaration et produire toutes les pièces prouvant sa nouvelle situation.

Article 15

Période d'essai

Conformément à l'article L. 1221-19 du code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai dont la durée maximale est :

- pour les employés, de 2 mois ;
- pour les agents de maîtrise et les techniciens, de 3 mois ;
- pour les cadres, de 4 mois.

La période d'essai n'est pas normalement renouvelable, mais à titre exceptionnel les parties pourront convenir d'une période d'essai supplémentaire de :

- 1 mois pour les employés ;
- 1 mois et demi pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- 2 mois pour les cadres.

Un délai de prévenance de 15 jours sera respecté en cas de prolongation de la période d'essai. Le renouvellement implique alors l'accord écrit des parties.

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai définie aux articles L. 1221-19 à L. 1221-24 ou à l'article L. 1242-10 pour les contrats stipulant une période d'essai d'au moins 1 semaine, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

En cas de non-respect du délai de prévenance par l'employeur, ce dernier verse au salarié une indemnité compensatrice correspondant au préavis non effectué.

Article 16

Visites médicales

Les services médicaux du travail sont organisés conformément à la législation en vigueur. Tout salarié fera obligatoirement l'objet d'un examen médical avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauche, et ensuite au moins tous les 24 mois en vue de s'assurer de son aptitude au poste de travail occupé.

Par ailleurs, conformément à l'article R. 4624-22 du code du travail, tout salarié doit bénéficier d'un examen médical de reprise du travail, au plus tard dans un délai de 8 jours, dans les cas suivants :

- après une absence pour cause de maladie professionnelle ;
- après une absence pour cause de congé de maternité ;
- après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, maladie ou d'accident non professionnel.

Article 17

Contrat de travail

Tout engagement est confirmé par un contrat écrit stipulant les conditions d'emploi du salarié. Devront obligatoirement y figurer :

- le poste occupé ;
- la qualification et la classification professionnelle ;
- une information portant sur le nom de cette convention collective et, le cas échéant, celle de l'entreprise ;
- la durée de travail ;
- la rémunération réelle mensuelle brute correspondant à l'horaire de travail effectif ;
- le lieu de travail ;
- la durée de la période d'essai ;
- une information portant sur les coordonnées de la caisse de retraite et l'organisme de prévoyance.

Le contrat de travail peut, en outre, apporter des précisions concernant :

- le descriptif du poste ;
- les conditions de versement des rémunérations accessoires (gratifications, primes, etc.) ;
- tout autre point que les parties souhaiteraient préciser, à condition de ne pas être en contradiction avec la convention collective nationale et le code du travail.

Article 18

Contrats saisonniers

Lorsqu'un employeur a manifestement une activité très forte qui se traduit par une augmentation conséquente en chiffres d'affaires à une ou plusieurs périodes précises et renouvelées chaque année, et qui sont liées à des modes de vie collectifs ou à des saisons touristiques, il peut recourir à la conclusion d'un ou plusieurs contrats de travail à caractère saisonnier :

- du 15 mai au 15 septembre, pour la période dite d'été, et pour tous les contrats conclus dans le cadre d'activités de prises de vues liées aux événements familiaux ;
- du 1^{er} septembre au 20 décembre pour la période de la rentrée scolaire, et pour tous les contrats conclus dans le cadre d'activités de prises de vues de la photographie scolaire.

Et de façon générale, dans les zones touristiques dont l'activité est étroitement liée aux saisons ou dont l'activité est accrue du fait de la saison, les entreprises pourront proposer des contrats saisonniers uniquement dans la filière prise de vues et dans les régions montagneuses pour la période d'hiver et les zones côtières ou à forte affluence touristique pour la période d'été.

Le contrat saisonnier ne peut en aucun cas se substituer aux cas habituels de recours au contrat à durée déterminée.

Il devra spécifier la désignation du poste de travail, le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance et le montant de la rémunération et de ses diverses composantes, y compris les primes et accessoires du salaire.

Cette rémunération ne pourra être inférieure au montant de la rémunération que percevrait dans la même entreprise, après période d'essai, un salarié sous contrat à durée indéterminée de qualification équivalente et occupant les mêmes fonctions.

Le salarié bénéficiera de tous les avantages acquis aux autres salariés de l'entreprise ainsi que ceux de la présente convention qui ne sont pas liés à une condition d'ancienneté.

Au terme du contrat, l'employeur devra verser une indemnité de congés payés qui sera calculée en fonction de sa durée et qui ne pourra être inférieure à 1/10 de la rémunération totale brute due au salarié.

Article 19

Modification du contrat de travail

Le salarié faisant l'objet d'une telle notification disposera d'un délai de 1 mois à compter de la réception de la notification pour faire connaître sa réponse.

L'accord du salarié doit être exprès, il doit y avoir consenti de manière explicite.

En cas de refus du salarié, il appartient à l'employeur soit de renoncer à modifier le contrat, soit de licencier le salarié.

Le licenciement ne pourra intervenir qu'en raison de la cause de ce refus qui rendait impérieuse la modification proposée et refusée.

L'employeur doit alors respecter la procédure de licenciement, le préavis et, le cas échéant, verser des indemnités de licenciement. La lettre de licenciement devra faire état du refus de modification de son contrat par le salarié et du motif objectif ayant conduit l'employeur à proposer cette modification au salarié.

Article 20

Indemnités de déplacement

Le paiement de tous les frais préalablement déterminés par l'employeur et occasionnés par un déplacement est à la charge de l'employeur.

Les voyages par voiture personnelle, qui au terme de la présente convention sont à la charge de l'entreprise, seront indemnisés suivant le barème généralement admis par le ministère des finances dans la limite de 7 CV au plus.

Article 21

Changement de résidence. – Mobilité

Les parties signataires constatent l'intérêt économique et social de la mobilité géographique des salariés mais conscientes de la diversité des situations et des difficultés d'application, expriment leur volonté par la présente convention de définir un nombre d'éléments favorisant sa mise en œuvre.

La mobilité à titre individuel s'entend comme la mutation du fait de l'employeur, d'un établissement à un autre situé en France métropolitaine, appartenant à la même entreprise et entraînant le changement de résidence du salarié.

Cette mobilité constitue dans un certain nombre de cas soit un développement de carrière, soit un élément de maintien de l'emploi dans le cadre de restructuration ou de transfert d'activité.

Si la nature du ou des postes à pourvoir le permet, il sera fait appel en priorité aux volontaires remplissant les conditions requises.

Dans tous les cas, l'employeur tiendra compte du contexte familial des salariés à l'occasion de leur mutation et notamment des situations particulières des intéressés dans les décisions visant un changement de résidence nécessité par les besoins du service.

Pour tout déménagement, il sera soumis au préalable et pour accord un devis à l'employeur.

Le salarié postulant aura droit au remboursement de ses frais de déménagement justifiés ainsi que de ses frais de voyage et ceux de sa famille (conjoint et personnes à charge vivant sous son toit).

Le salarié recevra une attestation préalable de la part de son employeur, précisant la nature et le montant de l'aide qu'il accorde.

Si l'aide de l'employeur est inférieure au montant de la prime versée par la caisse d'allocations familiales, la caisse d'allocations familiales versera la différence au salarié.

D'autre part, en cas de demande de l'employeur de changement de lieu de travail impliquant un changement de résidence, un délai de réflexion de 30 jours est prévu pendant lequel le salarié devra accepter ou refuser la modification notifiée.

Durant ce délai l'intéressé et son conjoint auront la possibilité d'effectuer au lieu de l'affectation envisagée un voyage dont les frais, préalablement déterminés, seront à la charge de l'employeur.

Lorsqu'une mutation est envisagée, il est procédé à une information préalable dans le cadre d'un entretien portant notamment sur le lieu d'affectation proposé, le poste offert et son contenu, la date de prise de fonction, la rémunération, la qualification.

En dehors des cas liés à un développement de carrière, l'entreprise s'efforcera de proposer un poste de même niveau.

Ces éléments feront l'objet d'une confirmation écrite dans les meilleurs délais. Le salarié pourra visiter les locaux de travail.

A cette occasion, une information sera donnée sur l'environnement, notamment les écoles, les transports et le logement.

Dans le cas où la non-acceptation d'un changement de résidence par un salarié entraînerait rupture du contrat, celle-ci ne pourrait être considérée comme étant du fait du salarié.

Les clauses des alinéas ci-dessus ne s'appliquent pas aux salariés appelés à faire un stage préparatoire avant de rejoindre leur affectation précisée à l'engagement ; ceux-ci bénéficient des dispositions sur les déplacements de longue durée.

Dans les cas de changement de lieu de travail sans modification de l'importance des fonctions, les appointements du salarié ne pourront être ni bloqués ni diminués.

Tout salarié qui, après un changement de résidence effectué à la demande de l'employeur, verrait son contrat de travail résilié pour cause de force majeure, de licenciement économique ou de départ à la retraite, dans un délai de 6 mois, ou de 12 mois pour les salariés ayant des personnes à charge, à compter de sa date de changement d'affectation, aura droit au remboursement sur justificatifs de ses frais de retour dans la ville où il résidait précédemment ou dans tout autre lieu dans la limite d'une distance équivalente. Le remboursement porte sur les frais de voyage de l'intéressé et de sa famille (conjoint et personnes à charge vivant sous son toit) ainsi que les frais de déménagement.

En cas de décès de l'intéressé au lieu de sa nouvelle résidence, les frais de rapatriement, comprenant les frais de voyage et le déménagement de sa famille (conjoint et personnes à charge vivant sous son toit), seraient à la charge de l'employeur dans les conditions prévues à l'article précédent intitulé « Indemnités de déplacement », dans le délai de 6 mois à compter de sa date de changement d'affectation.

Article 22

Modification de la situation juridique de l'employeur

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 1224-1 et suivants du code du travail, lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.

1. Tout changement dans le classement ou les attributions de l'intéressé fera l'objet, dans le mois de cette modification, d'une confirmation écrite.

2. Si ce changement comporte une diminution matérielle de la situation, l'intéressé disposera d'un délai de 2 mois pour faire connaître sa réponse.

Article 23

Ancienneté dans l'entreprise

On entend par ancienneté dans une entreprise le temps pendant lequel le salarié a travaillé d'une façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenues dans la nature de celle-ci.

Sont considérés comme temps de présence dans l'entreprise :

- le temps passé au sein de l'entreprise y compris les périodes de travail temporaire et les contrats à durée déterminée, si une embauche en contrat à durée indéterminée est proposée dans les 30 jours qui suivent la fin de ces contrats temporaires ou de ces contrats à durée déterminée.
- les périodes militaires obligatoires ;
- les suspensions pour maladie, accident de trajet et pour longue maladie dans la limite maximale de 3 ans ;
- les suspensions pour accident du travail et maladie professionnelle ;
- les suspensions pour congés de maternité et congés d'adoption ;
- les suspensions pour congé parental d'éducation dans les conditions suivantes :
 - congés à temps partiel : le temps d'absence sera pris en compte à raison de 100 % ;
 - congés à temps complet : le temps d'absence sera pris en compte à raison de 50 % ;
- les suspensions pour congés de formation ;
- lorsque le travail aura été interrompu pour les causes suivantes : démission pour élever un enfant (art. L. 1225-67 du code du travail). En cas de réembauche dans l'année qui suit la rupture de son contrat, l'ancienneté acquise, par le salarié, au moment de son départ, sera maintenue.

Article 24

Prime d'ancienneté

Les salariés de toutes catégories, à l'exception des cadres, bénéficient après 3 années de présence, telle que définie à l'article 23, d'une prime d'ancienneté.

Le montant de la prime d'ancienneté évolue chaque année pour atteindre un plafond de 15 ans.

La prime d'ancienneté de chaque salarié est calculée par l'application de pourcentages sur le salaire minimum conventionnel qui ne peut être inférieur au Smic (pour connaître le montant de la prime d'ancienneté, il convient de se reporter au tableau en annexe).

Les pourcentages à prendre en considération sont ceux tels que prévus par le tableau en annexe qui prévoit une majoration des taux allant de 2 % après 3 ans de présence effective jusqu'à 10 % après 15 ans de présence effective.

Cette prime mensuelle s'ajoute au salaire réel de l'intéressé et doit figurer à part sur le bulletin de salaire.

Elle est calculée au prorata du temps de travail en ce qui concerne les salariés travaillant à temps partiel.

Article 25

Egalité professionnelle des salariés

Afin de réaliser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les employeurs entrant dans le champ d'application de la présente convention collective s'engagent à se conformer aux dispositions des articles L. 1141-1 et suivants du code du travail et aux dispositions de l'accord du 9 décembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les professions de la photographie.

Conformément aux articles L. 3221-1 à L. 3221-7 du code du travail, les entreprises pratiqueront obligatoirement l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale, dans la même catégorie professionnelle.

Les femmes se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le coefficient et le salaire prévus par les annexes et « Classifications » de la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion sans que les absences pour maternité y fassent obstacle.

Article 26

Salaires minima

Le salaire minimum conventionnel est la rémunération mensuelle brute au-dessous de laquelle aucun salarié employé sur la base de la durée légale du travail ne pourra être rémunéré.

Le salaire minimum de chaque coefficient hiérarchique est négocié chaque année par les partenaires sociaux et fait l'objet d'un accord.

Pour vérifier si le salarié a bien la garantie de son salaire minimum, il convient de prendre en considération son salaire de base brut ainsi que les primes directement liées à l'exécution de son travail (par exemple : prime de rendement, de productivité, sur chiffre d'affaires, etc.), à l'exclusion :

- des majorations relatives à la durée du travail ;
- de la prime d'ancienneté, s'il y a lieu ;
- des gratifications exceptionnelles ;
- des indemnités ayant un caractère de remboursement de frais ;
- de la prime annuelle de 13^e mois, s'il y a lieu ;
- de la prime de participation, s'il y a lieu.

Conformément à l'article L. 3312-4 du code du travail, les sommes attribuées aux salariés en application d'un accord d'intéressement n'ont pas le caractère de rémunération et ne rentrent pas dans le calcul du salaire minimum conventionnel.

Les barèmes de salaires s'appliquent indistinctement et en toute égalité aux travailleurs des deux sexes.

Article 27

Bulletin de paie

Conformément aux dispositions des articles L. 3243-2 et R. 3243-1 du code du travail, l'employeur doit remettre ou adresser à chaque salarié un bulletin de paie à l'occasion du règlement de sa rémunération. Avec l'accord exprès du salarié, cette remise peut être effectuée sous forme électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégralité des données.

Le bulletin de paie comporte obligatoirement :

1. Les nom, prénoms et adresse du salarié ;
2. Le nom et l'adresse de l'employeur, et éventuellement la dénomination de l'établissement, son adresse ainsi que le code NAF ;
3. La référence des organismes auxquels l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale, le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées ;
4. L'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié ;
5. Le nom, l'emploi et la position dans la classification conventionnelle du salarié ;
6. La période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire et, s'il y a lieu, les heures faisant l'objet d'une majoration, et le taux horaire ;
7. La nature et le montant des accessoires de salaire soumis à cotisations ;
8. Le montant de la rémunération brute ;
9. Le montant de la contribution sociale généralisée, de la CSG déductible et de la contribution de remboursement de la dette sociale ;
10. La nature et le montant des cotisations salariales ;
11. La nature et le montant des cotisations patronales ;
12. Eventuellement, la nature et le montant des autres déductions ;
13. La nature et le montant des sommes s'ajoutant à la rémunération et non soumis aux cotisations ;
14. Le montant de la somme effectivement reçue par le salarié ;
15. La date du paiement ;
16. Les dates et l'indemnité de congé lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée ;
17. Le montant soumis à imposition ;
18. En caractères apparents, une mention incitant le salarié à conserver sans limitation de durée le bulletin qui lui est remis.

Article 28

Absences

En cas d'absence fortuite, le salarié prévient l'employeur, sauf circonstances exceptionnelles, le jour même de façon à ne pas compromettre l'organisation du travail. Le salarié doit indiquer à l'employeur son absence et, dans la mesure du possible, la durée de celle-ci.

Par ailleurs, toute absence prolongée doit être justifiée et doit donner lieu de la part du salarié à une notification adressée à l'employeur, par courrier, dans les 48 heures sauf circonstances exceptionnelles.

Article 29

Disponibilité de la convention collective

Conformément à l'article L. 2262-6 du code du travail, la présente convention sera remise aux membres du comité d'entreprise ou d'établissement et du comité central d'entreprise, aux délégués du personnel, aux délégués syndicaux.

Un exemplaire sera obligatoirement mis à la disposition de l'ensemble du personnel dans chaque établissement. Un avis est affiché à ce sujet.

La personne recrutée prendra connaissance du règlement intérieur lorsqu'il existe et des consignes de sécurité qui seront affichés.

CHAPITRE IV

EMPLOI ET DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

Article 30

Remplacement temporaire

En cas de remplacement temporaire par un salarié de l'entreprise, l'emploi à une fonction supérieure dans l'entreprise pour une durée de moins de 6 mois ne constitue pas une titularisation. Néanmoins, sa rémunération sera au moins équivalente au minimum du poste occupé.

Article 31

Promotion

Les parties contractantes étant animées du désir de favoriser le plus possible la promotion dans l'entreprise, les employeurs, en cas de poste définitivement vacant, feront appel de préférence aux salariés travaillant dans l'entreprise.

La titularisation à une fonction supérieure dans l'entreprise pourra être soumise à une période probatoire qui ne pourra être supérieure à 5 mois. La période probatoire sera notifiée au salarié par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Pendant cette période, la rémunération ne pourra être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé.

En cas d'arrêt ou de non-poursuite de cette période probatoire à l'initiative du salarié ou de l'employeur, le salarié retrouvera son poste ou un poste équivalent à celui qu'il occupait. L'employeur ou le salarié devra notifier à l'autre partie, par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, l'arrêt ou la non-poursuite de la période probatoire.

Article 32

Emploi des travailleurs handicapés

Préambule

Conformément aux dispositions de l'article 3 de l'avenant du 20 octobre 1989 à l'accord-cadre interprofessionnel du 17 mars 1975 sur l'aménagement des conditions de travail, modifié par l'ave-

nant du 16 octobre 1984, les parties signataires marquent leur volonté commune de susciter une action volontaire pour favoriser l'insertion, la réinsertion et les conditions de travail des travailleurs handicapés.

Dans la perspective du développement de l'évolution technologique, l'objectif de la présente convention est donc d'inciter les entreprises à utiliser les techniques de gestion du personnel et d'ergonomie pour l'adaptation des postes, ainsi que les systèmes de formation ou d'adaptation aux nouvelles technologies tenant compte des salariés handicapés, tant au niveau des postes de production qu'au niveau des postes administratifs.

Tout employeur occupant au moins 20 salariés est soumis à une obligation d'emploi du personnel handicapé ou assimilé.

Toute entreprise entrant par création ou accroissement d'effectifs dans le champ d'application de cette obligation dispose d'un délai de 3 ans maximum pour se mettre en conformité.

Le nombre d'emplois imposés est égal à 6 % des effectifs de l'entreprise, déduction faite des conducteurs routiers, des livreurs et des autres emplois exigeant des conditions d'aptitude particulière.

Les entreprises concernées devront s'efforcer de remplir leurs obligations de préférence par l'emploi d'effectif d'handicapés : si aucun poste ne peut être proposé ou aménagé en ce sens, elles s'acquitteront de la contribution spécifique au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés.

Pour les entreprises à établissements multiples, cette obligation d'emploi s'applique établissement par établissement.

Embauche des travailleurs handicapés

En vue d'améliorer la proportion de salariés handicapés au sein de ses effectifs, chaque entreprise s'engage à examiner, lorsqu'elle lancera une procédure d'embauche, la possibilité de recruter pour le poste concerné, un salarié handicapé.

Dans cette perspective, elle définira la nature des postes proposables aux travailleurs handicapés ainsi que les aménagements qui pourraient se révéler nécessaires selon le cas en lien avec les opérateurs de placement spécialisés et avec les représentants du personnel et le médecin du travail.

Situation du salarié handicapé dans l'entreprise

a) Droits collectifs

Les travailleurs handicapés bénéficient, comme les autres salariés, de l'ensemble des dispositions légales et conventionnelles relatives aux représentants du personnel.

Les salariés handicapés sont soumis dans les mêmes conditions que les autres salariés de l'entreprise aux dispositions spécifiques à celle-ci. Toutefois, des dispositions particulières les concernant peuvent être prévues.

b) Rémunération

Le salaire des travailleurs handicapés employés en milieu ordinaire de travail ne peut être inférieur à celui qui résulte de l'application des dispositions conventionnelles.

Le chef d'entreprise veillera à ce que les salaires réels des handicapés ne soient pas inférieurs, à même niveau et pour un même poste, aux salaires minima pratiqués dans l'entreprise.

L'abattement est fixé par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), dans les limites maximales fixées par les textes en vigueur.

Le salarié handicapé peut bénéficier, notamment en cas de frais supplémentaires entraînés par l'exercice d'une activité professionnelle, de l'allocation compensatrice de l'Etat prévue par les textes en vigueur, et dont le montant est fixé par la CDAPH.

Conditions de travail

a) Aménagement des postes de travail

Les entreprises employant des salariés handicapés veilleront à ce que le poste de travail et les conditions d'accès aux ateliers, bureaux et sanitaires de ceux-ci soient compatibles avec leur handicap.

b) Aménagement des conditions de travail

Les employeurs peuvent faire bénéficier les salariés handicapés d'aménagement spécifiques du temps de travail (horaires plus souples, travail à temps partiel, limitation dans la mesure du possible du recours aux heures supplémentaires pour ces salariés, organisation du travail permettant d'éviter l'isolement des handicapés).

c) Aides financières

L'aménagement des postes de travail et des accès aux lieux de travail des salariés dont la qualité de travailleur est reconnue par la CDAPH peut être susceptible d'une aide financière selon la législation en vigueur :

- soit dans l'hypothèse d'embauche d'un ou plusieurs travailleurs handicapés ;
- soit dans l'hypothèse d'une reprise du travail d'un salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et reconnu comme travailleur handicapé ;
- soit pour permettre à un travailleur handicapé, déjà salarié de l'entreprise et ayant dû interrompre son activité professionnelle en raison de la survenance d'un accident en dehors du travail ou d'une maladie non professionnelle, d'être maintenu à son poste ou d'occuper un nouveau poste de travail.

Maladie

Conformément aux possibilités offertes par les textes en vigueur, les avantages prévus en cas de maladie par la convention collective nationale, et dans les limites de ceux-ci, s'appliquent aux salariés handicapés sauf en cas de rechute de l'affectation invalidante.

Inaptitude au poste de travail

Après constat d'inaptitude au poste de travail par le médecin du travail, les salariés handicapés bénéficient des mêmes règles que l'ensemble des salariés.

Reclassement du salarié

Dans le cas d'inaptitude au poste de travail dûment constatée par le médecin du travail et impossibilité de mutation par l'entreprise dans un poste de qualification et rémunération équivalant à l'ancien emploi, l'employeur peut proposer, le cas échéant, au salarié handicapé un poste de qualification et de rémunération moindres. Dans ce cas, le passage de l'ancien salaire au nouveau se fera par échelons dégressifs par tiers, sur 3 mois, la qualification nouvelle étant cependant appliquée immédiatement.

Préavis

En cas de licenciement, la durée du préavis prévue par la convention collective nationale est doublée pour les handicapés qui comptent pour plus d'une unité dans le décompte du nombre de travailleurs handicapés sans que toutefois cette mesure puisse avoir pour effet de porter au-delà de 4 mois la durée totale du préavis.

La possibilité d'un maximum de 4 mois du préavis n'est ouverte qu'aux salariés handicapés ayant plus de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Chaque entreprise ayant un CHSCT proposera une fois par an une réunion sur les problèmes spécifiques aux travailleurs handicapés.

Formation professionnelle

a) Droit à la formation

Les salariés handicapés peuvent à l'égal des autres salariés bénéficier de toutes les dispositions relatives à la formation professionnelle continue, plan de formation, congé individuel de formation, droit individuel à la formation et autres congés de formation. En matière d'accident du travail et de maladie professionnelle, les dispositions des articles L. 1226-7 et suivants s'appliquent.

b) Formation en alternance

Les contrats de formation en alternance semblent particulièrement adaptés à l'insertion professionnelle des handicapés. Cette formule est donc recommandée aux employeurs à l'égard de ces salariés.

c) Contrat de rééducation en entreprise

Les employeurs peuvent utiliser également le contrat de rééducation en entreprise qui a pour objectif la remise au travail des personnes qui, en raison d'un handicap, sont devenues inaptes à exercer leur fonction ou ne peuvent le faire qu'après une nouvelle adaptation.

d) Contrat d'apprentissage

Les employeurs peuvent former également des apprentis handicapés. Dans cette mesure, ils peuvent selon les dispositions de l'article L. 6222-38 du code du travail, percevoir une prime destinée à compenser les dépenses supplémentaires ou le manque à gagner pouvant en résulter.

Les apprentis handicapés reconnus par la CDAPH bénéficient des dispositions particulières relatives à l'apprentissage (durée, rémunération, formation).

e) Insertion professionnelle

Les handicapés reconnus comme tels par la CDAPH peuvent bénéficier de contrat de retour à l'emploi présentant à côté d'un programme d'embauche et de sous-traitance un programme de formation professionnelle, de contrats individuels d'adaptation professionnelle du FNE, de contrats de rééducation professionnelle de la sécurité sociale, ouverture de stages destinés aux stagiaires des centres de rééducation professionnelle. Des aides financières à la formation professionnelle à l'emploi sont prévues dans le cadre de ces contrats.

Rôle des représentants du personnel

a) Consultation des instances représentatives

Conformément aux textes en vigueur, le comité d'entreprise et le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel sont consultés sur les mesures prises (conditions de l'accueil des handicapés, période d'essai et aménagement des postes de travail), en vue de la remise au travail de ces salariés.

Ces instances seront associées à la réflexion de l'entreprise sur l'emploi des handicapés et les moyens à mettre en œuvre afin de favoriser leur insertion.

Dans les entreprises et les établissements d'au moins 200 salariés, le comité d'entreprise constitue une commission de la formation et de l'emploi, qui est notamment chargée d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des handicapés.

Selon la législation en vigueur, le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, doit donner son avis :

- sur les contrats de programme pluriannuel d'insertion professionnelle et être informé périodiquement de l'application de ces contrats ;
- sur la création par l'entreprise de structures de travail protégé ;
- sur les mesures intervenant au titre de l'aide financière qui peut être accordée par l'Etat à effet de faciliter la mise ou la remise au travail des personnes handicapées en milieu ordinaire de production, ou dans le cadre d'un contrat de sous-traitance et d'embauche progressive de travailleurs handicapés conclu avec un établissement de travail protégé ;
- sur les contrats de mise à disposition des travailleurs handicapés employés en atelier protégé.

Il doit avoir communication de la déclaration annuelle et des contrats d'adaptation du FNE.

Il peut prendre connaissance des contrats passés avec les établissements de travail protégé lorsque ceux-ci prévoient la formation et l'embauche de travailleurs handicapés dans l'entreprise.

Le CHSCT, dans le cadre de l'article L. 4612-3 du code du travail, sera consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de travail et particulièrement avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, des machines notamment, en conséquence de l'emploi des handicapés.

b) Aides financières

Les demandes d'aides financières pour l'aménagement des postes et pour les charges supplémentaires d'encadrement visées doivent être accompagnées de l'avis du CHSCT.

Bilan

Les partenaires sociaux s'engagent à faire le bilan dans la branche photographique des dispositions du présent article dans un délai de 3 ans à compter de la signature de la convention collective nationale.

Article 33

Appel de préparation à la défense

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

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

Article 34

Rétribution des jeunes

Les jeunes gens ayant moins de 18 ans recevront une rétribution ne pouvant être inférieure à :

- 80 % du salaire conventionnel de sa catégorie, ou du Smic s'il est plus favorable, avant 17 ans.
- 90 % du salaire conventionnel de sa catégorie, ou du Smic s'il est plus favorable, entre 17 ans et 18 ans.
- 100 % du salaire conventionnel de sa catégorie, ou du Smic s'il est plus favorable, pour les jeunes salariés justifiant de 2 mois de pratique dans la branche professionnelle dont ils relèvent.

Article 35

Incidences de la maladie et de l'accident sur le contrat de travail

1. Les absences résultant de la maladie ou d'accident de travail ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

2. En cas d'indisponibilité consécutive à une maladie ou à un accident, le salarié prévient l'employeur le jour même, et fait parvenir, sauf en cas de force majeure, dans les 2 jours ouvrables, le certificat médical justifiant l'arrêt de travail et sa durée probable.

3. Les prolongations d'arrêt de travail sont signalées à l'employeur au plus tard le jour initialement prévu pour la reprise.

4. Dans les cas où les absences imposeraient le remplacement provisoire de l'intéressé l'employeur s'efforcera d'avoir recours, en application des articles L. 1242-1 et suivants du code du travail, à des salariés sous contrat à durée déterminée. Le cas échéant, l'employeur pourra faire appel à des entreprises de travail temporaire sous respect des dispositions figurant aux articles L. 1251-1 et suivants du code du travail.

5. Lorsque la durée de l'absence est supérieure à 6 mois et passé ce délai, le remplacement définitif de l'intéressé pourra être envisagé, si la bonne marche de l'entreprise doit en être affectée. Dans ce cas, les procédures légales de licenciement seront appliquées conformément à la loi et ouvriront droit à l'indemnité légale de licenciement.

Mention doit être faite dans sa lettre de licenciement de la priorité de réembauchage prévue au 6^e alinéa du présent article et de ses conditions de mise en œuvre.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux absences, quelle qu'en soit la durée, consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

6. Le salarié dont le contrat se trouvera rompu dans les conditions indiquées ci-dessus bénéficiera, pendant 1 an à compter de la date de consolidation de son état de santé, d'une priorité de réembauchage dans son ancien emploi ou un emploi similaire.

Le salarié informera, dès qu'il ne sera plus en situation d'incapacité temporaire attestée par son médecin traitant, par lettre recommandée avec avis de réception, son ancien employeur de son intention de bénéficier de la priorité de réembauchage, dans un délai maximum de 2 mois suivant la remise du certificat médical.

La priorité ainsi prévue cessera si l'intéressé refuse la première offre de réembauchage qui lui est faite ou ne répond pas à celle-ci dans le délai de 1 mois.

Article 36

Indemnisation du salarié en cas de maladie ou d'accident

1. Après 9 mois de présence continue dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment constaté par un certificat médical et, s'il y a lieu, une contre-visite après 3 jours, le salarié recevra une indemnisation dont sera réduit le montant des indemnités versées par les organismes de sécurité sociale et, le cas échéant, les indemnités versées par un régime de prévoyance.

Dans le cas où le salarié participe au financement du régime de prévoyance, seules les indemnités résultant des versements de l'employeur seront déduites.

2. Les 3 premiers jours calendaires de maladie ne sont pas indemnisés par l'entreprise. Sous cette réserve, l'indemnisation sera versée suivant le régime ci-après :

- 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait gagnée s'il avait continué à travailler, dans la limite de 45 jours.
- 2/3 de la rémunération brute que le salarié aurait gagnée s'il avait continué à travailler, pour les 30 jours suivants.

Le salaire versé au salarié absent, par cumul des indemnités journalières de la sécurité sociale et de l'indemnité conventionnelle ainsi définie, ne peut être supérieur au salaire net qu'aurait perçu l'intéressé s'il avait travaillé pendant la même période.

3. Les temps d'indemnisation seront augmentés de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté en sus de celle requise à l'alinéa 1, sans que chacun d'eux puisse dépasser 90 jours.

9 mois d'ancienneté	45 jours : 90 %	30 jours suivants : 2/3
5 ans d'ancienneté	55 jours	40 jours
10 ans d'ancienneté	65 jours	50 jours
15 ans d'ancienneté	75 jours	60 jours
20 ans d'ancienneté	85 jours	70 jours

4. Les accidents du travail (à l'exclusion des accidents de trajet) et les maladies professionnelles sont indemnisés à 100 % de la rémunération brute, dès le premier jour et sans condition d'ancienneté. Les temps d'indemnisation sont ceux indiqués au point 2.

5. Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, la durée totale d'indemnisation de l'intéressé ne pourra dépasser, au cours de cette même période, la durée à laquelle son ancienneté lui donne droit. Etant cependant précisé que les interruptions pour accidents de travail (à l'exclusion des accidents de trajet) et pour maladies professionnelles ne seront pas comprises dans le décompte des journées indemnisées pour l'application de cette dernière disposition.

CHAPITRE VI

RÉSILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 37

Résiliation du contrat de travail. – Préavis

Le contrat de travail ne pourra être rompu que sous réserve d'un préavis dont la durée sera fixée comme suit :

En cas de licenciement, sauf pour faute grave ou lourde :

- a) 1 mois pour les employés ;
- b) 2 mois pour les techniciens et agents de maîtrise ;
- c) 3 mois pour les cadres.

Toutefois, la durée de préavis sera portée à 2 mois pour les employés ayant au moins 2 ans d'ancienneté.

La résiliation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur sera confirmée obligatoirement par une lettre recommandée avec avis de réception donnant le motif de licenciement.

En application de l'article L. 1232-2 du code du travail, cette lettre sera précédée d'une convocation à un entretien de l'employeur avec le salarié où sera discuté le motif de licenciement.

Conformément à l'article précédemment cité, le salarié pourra se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, lorsqu'il n'y a pas de représentation du personnel dans l'entreprise, par un conseiller extérieur inscrit sur les listes prévues à l'article L. 1232-4 du code du travail.

La démission d'un salarié ne se présume pas. Dans l'intérêt du salarié comme de l'employeur, l'écrit constitue la forme privilégiée de la confirmation d'une démission.

Ainsi, la résiliation du contrat de travail à l'initiative du salarié sera notifiée à l'employeur par une lettre recommandée avec avis de réception. L'écrit devra mentionner la date précise du début du préavis.

Lorsque la démission d'un salarié intervient au-delà de la période d'essai, le préavis dû est fixé comme suit :

- a) 1 mois pour les employés ;
- b) 2 mois pour les techniciens et agents de maîtrise ;
- c) 3 mois pour les cadres.

Les délais s'entendent à compter de la date de la réception par l'employeur de la lettre de démission.

Si la résiliation est notifiée par l'une ou l'autre partie dans la période du congé annuel de l'intéressé, le préavis commencera à courir à la fin de cette période.

Pendant la durée du préavis, le salarié est autorisé à s'absenter 2 heures par jour pour rechercher un nouvel emploi. Les heures où l'absence aura lieu seront fixées par entente entre les intéressés ou, à défaut, alternativement, par chaque partie un jour par l'une, un jour par l'autre.

Ces absences ne donneront pas lieu à réduction de salaire en cas de licenciement. Elles pourront être groupées si les parties y consentent. Le salarié ayant trouvé un emploi ne peut se prévaloir des dispositions du présent alinéa.

En cas de licenciement pour motif économique, le salarié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi avant la fin de la période du préavis sera à sa demande dispensé de l'exécution de son préavis restant à courir. Dans ce cas, le salarié ne percevra son salaire que pour la période de travail effectuée et aucune indemnité ne sera due à l'employeur pour la période correspondante au préavis non effectué. L'employeur sera ainsi dispensé de verser l'indemnité de préavis correspondante.

Article 38

Indemnité de licenciement

Conformément à l'article L. 1234-9 du code du travail, les salariés liés par un contrat de travail à durée indéterminée et qui sont licenciés alors qu'ils comptent 1 année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, au sens de l'article 23 de la présente convention, ont droit, sauf cas de faute grave ou lourde, à une indemnité minimum de licenciement calculée par année de service dans l'entreprise.

Cette indemnité ne peut être inférieure à :

- 20 % de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 5 années ;
- plus 3/20 de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà de 5 ans ;
- au-delà de 10 ans, plus 2/15 de mois de salaire pour les années suivantes.

Le salaire à prendre en considération est le salaire brut moyen des 12 derniers mois précédant le départ ou, selon la formule la plus avantageuse, celui des 3 derniers mois.

Dans le cas de licenciement pour motif économique :

Si le salarié est âgé de 50 ans et plus et justifie d'une ancienneté égale ou supérieure à 10 ans, il recevra en plus une majoration forfaitaire égale à 1 mois de salaire brut.

Article 39

Rupture conventionnelle

Conformément aux articles L. 1237-11 et suivants du code du travail, l'employeur et le salarié peuvent convenir des conditions de la rupture du contrat qui les lie.

La rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat à l'issue d'un ou plusieurs entretiens au cours desquels le salarié peut se faire assister soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, soit, en l'absence d'institution représentative du personnel dans l'entreprise, par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

La convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture qui ne peut être inférieur à celui de l'indemnité conventionnelle.

A compter de la date de la signature de la convention par les deux parties, chacune d'entre elles dispose d'un délai de 15 jours calendaires pour exercer son droit de rétractation. Ce droit est exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie.

L'autorité administrative dispose d'un délai d'instruction de 15 jours ouvrables, à compter de la réception de la demande, pour s'assurer du respect des conditions et de la liberté de consentement des parties. A défaut de notification dans ce délai, l'homologation est réputée acquise et l'autorité administrative est dessaisie.

Article 40

Départ à la retraite

Le salarié ayant au moins 3 années d'ancienneté dans l'entreprise, atteignant l'âge lui permettant de faire liquider sa pension de vieillesse peut décider de rompre son contrat de travail et bénéficier d'une indemnité de départ à la retraite versée par l'employeur.

Il doit, dans ce cas, avertir son employeur et respecter un préavis équivalent à celui prévu en cas de licenciement.

Cette indemnité ne pourra être inférieure à une somme calculée sur la base de 1/10 de mois par année de présence.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le salaire brut moyen des 12 derniers mois précédant le départ ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, celui des 3 derniers mois.

L'employeur appliquera les dispositions légales en vigueur lors de la mise à la retraite d'un salarié.

La mise à la retraite donne droit à une indemnité au moins égale au montant de l'indemnité de licenciement mentionnée à l'article 38.

Article 41

Certificat de travail et reçu pour solde de tout compte Attestation pour Pôle emploi

Toute rupture du contrat de travail, quels qu'en soient l'auteur et le motif, donne lieu à l'établissement d'un certificat de travail.

L'employeur doit, à l'expiration du contrat de travail, délivrer au salarié le certificat de travail contenant exclusivement les mentions suivantes :

- les nom, prénom et adresse du salarié ;
- le nom de l'employeur ou la raison sociale de l'entreprise, le code NAF et l'adresse de l'employeur ou de l'entreprise ;
- la date d'entrée ;
- la date de sortie ;
- la nature de l'emploi ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés, ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus ;
- le solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées ;
- l'OPCA compétent pour financer les actions de formation réalisées dans le cadre de la portabilité du DIF.

Conformément à l'article L. 1234-20 du code du travail, le solde de tout compte, établi par l'employeur et dont le salarié lui donne reçu, fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail.

Le reçu pour solde de tout compte peut être dénoncé dans les 6 mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées.

Conformément à l'article R. 1234-9 du code du travail, l'employeur doit remettre au salarié l'attestation pour Pôle emploi lui permettant de faire valoir ses droits aux prestations d'assurance chômage, au moment de la rupture du contrat de travail. Cette attestation sera remise au moment de la rupture du contrat de travail.

CHAPITRE VII

DURÉE DU TRAVAIL

Article 42

Temps partiel

Il est rappelé que le travail à temps partiel ne peut être un mode de gestion systématique d'embauche. Le travail à temps complet reste la règle. Le travail à temps partiel résulte d'un libre choix du salarié concerné.

Définition et durée du contrat à temps partiel

Le recours au travail à temps partiel, qui permet de pourvoir des emplois répondant à des offres ou à des demandes de travail spécifiques, doit faire l'objet d'un contrat de travail écrit conforme à l'article L. 3123-14 du code du travail.

La durée du contrat de travail à temps partiel doit être inférieure à la durée légale ou conventionnelle du travail de l'entreprise.

Afin que le salarié concerné puisse bénéficier des prestations en nature et en espèces de la sécurité sociale, l'employeur proposera un contrat de travail d'une durée minimale de 22 heures hebdomadaires, sauf accord écrit du salarié pour une durée inférieure.

L'employeur aura préalablement informé le salarié et recueilli par un écrit, autre que le contrat de travail, l'accord de celui-ci d'accepter un contrat de travail à temps partiel d'une durée inférieure à 22 heures hebdomadaires.

Les limites au recours au travail à temps partiel entrent dans le champ d'application de la négociation annuelle obligatoire lorsque les employeurs y sont assujettis.

Répartition de la durée du travail, modification et délai de prévenance

Le contrat de travail est écrit, il mentionne, outre les clauses prévues pour les salariés à temps plein, la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail, la répartition de cette durée entre les jours de la semaine pour les salariés à temps partiel occupés sur une base hebdomadaire, entre les semaines du mois pour les salariés à temps partiel occupés sur une base mensuelle.

Toute modification de la répartition de la durée du travail devra être notifiée au salarié 7 jours au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

Cette modification sera constatée par un avenant écrit au contrat.

Le refus du salarié d'accepter une modification de la répartition des horaires de travail prévus par son contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement lorsque la modification n'est pas compatible avec les cas suivants :

- des obligations familiales impérieuses ;
- le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ;
- une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée.

Recours aux heures complémentaires

Le recours aux heures complémentaires ne peut intervenir que dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les heures complémentaires ne peuvent être imposées par l'entreprise : le salarié peut donc en refuser le principe lors de la négociation de son contrat de travail.

Lorsqu'elles sont prévues au contrat, elles pourront être effectuées dans la limite de 30 % de la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail mentionnée audit contrat.

Cependant, en cas d'absence d'un salarié de l'entreprise pour cause de maladie ou d'accident du travail, ou en cas d'absences prévues à l'article 48 de la présente convention, les heures complémentaires pourront être portées au tiers de la durée initialement prévue au contrat.

Dans tous les cas, les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire effective du travail au niveau de la durée légale ou conventionnelle du travail.

Le refus du salarié d'effectuer des heures complémentaires au-delà de la durée mentionnée ci-dessus ne peut constituer une faute ou un motif de licenciement.

A tout moment, le salarié peut dénoncer par écrit cet accord, en respectant un délai de prévenance de 7 jours et revenir au nombre d'heures complémentaires prévu par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

De même, le refus du salarié à temps partiel d'effectuer des heures complémentaires à l'intérieur des limites fixées par son contrat de travail ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement, si la demande lui est faite moins de 3 jours avant la date prévue pour leur accomplissement.

Chaque heure complémentaire effectuée au-delà de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail fixée au contrat devra donner lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Intégration de l'horaire réel

Si l'horaire moyen réellement effectué par un salarié à temps partiel a dépassé, à la demande de l'employeur, 2 heures au moins par semaine, sur une période consécutive de 12 semaines ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire prévu dans son contrat de travail initial, l'employeur devra modifier le contrat de travail.

Sous réserve d'un délai de 7 jours et de l'acceptation par le salarié, la différence entre l'horaire initialement prévu et l'horaire moyen réellement effectué sera ajouté à l'horaire antérieur.

Le nombre maximum de semaines au cours desquelles des heures complémentaires pourront être effectuées ne pourra être supérieur à 12 semaines sur l'année civile sauf accord écrit du salarié.

Pour la détermination des seuils d'effectif liés à la mise et au fonctionnement des différentes instances représentatives du personnel, il sera tenu compte des heures complémentaires effectuées mensuellement, c'est-à-dire le différentiel entre les heures prévues au contrat et les heures effectivement réalisées.

Coupures dans la journée de travail

La journée de travail ne pourra comporter, outre les temps de pause rémunérée ou non, plus d'une coupure d'une durée maximale de 2 heures.

Il ne pourra être imposé, sauf accord exprès des intéressés, aucun travail effectif en continu d'une durée inférieure à 3 heures.

Chaque salarié bénéficiera d'une pause rémunérée, considérée comme du temps de travail effectif, forfaitisée à raison de 3 minutes par heure travaillée. Elle ne peut être accolée au temps de repas ni avoir pour effet de décaler l'heure d'embauche ou d'anticiper l'heure de débauche.

Pendant cette pause, le salarié reste à la disposition et sous le contrôle de l'employeur. Ce temps de pause rémunéré ne s'ajoute pas au temps de pause déjà institué dans l'entreprise.

Les salariés à temps partiel travaillant dans une entreprise dont l'activité relève de la photographie à caractère événementiel et les salariés à temps partiel employés dans les entreprises de filmage, compte tenu des exigences propres à l'activité exercée, pourront se voir proposer une coupure supérieure à 2 heures entre deux séquences autonomes de travail. En tout état de cause, la coupure ne pourra être d'une durée supérieure à 5 heures.

Chaque salarié à temps partiel se voyant proposer une coupure supérieure à 2 heures entre deux séquences autonomes de travail bénéficiera d'une prime dont la valeur monétaire est équivalente à 3 minutes par heure travaillée.

Pour le calcul de la prime d'ancienneté, il sera également tenu compte des heures complémentaires effectuées mensuellement et qui sont comprises entre les heures prévues au contrat de travail et les heures réellement effectuées.

Garanties individuelles

En application de l'article L. 3123-11, le salarié employé à temps partiel bénéficiera des mêmes droits que ceux reconnus au salarié travaillant à temps complet.

Le travail à temps partiel ne peut en aucune manière entraîner des discriminations, en particulier entre les femmes et les hommes ainsi qu'entre les salariés français et étrangers notamment, dans le domaine des qualifications, rémunérations et du développement de carrière.

Il ne doit pas non plus faire obstacle à la promotion et à la formation professionnelle.

Dans le cadre des dispositions légales, réglementaires ou contractuelles relatives aux jours fériés chômés et payés et à l'indemnisation pour cause de congés payés ou d'arrêt maladie, le salarié travaillant à temps partiel bénéficie des mêmes droits que le salarié travaillant à temps complet.

Toutefois, l'existence d'un droit ou d'une indemnisation particulière applicable à un salarié travaillant à temps partiel est fonction des heures de travail qu'il aurait effectuées à la date à laquelle survient l'événement susceptible d'ouvrir un droit à l'intéressé, soit conformément au contrat de travail, soit conformément au planning.

Le salarié à temps partiel qui souhaite occuper ou reprendre un emploi à temps complet et le salarié à temps complet qui souhaite occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise bénéficiera d'un droit prioritaire pour obtenir un emploi de mêmes caractéristiques.

Sa demande devra être formulée par écrit. Et en cas de refus de l'employeur, celui-ci sera notifié et motivé par écrit dans l'attente d'une autre possibilité.

En cas de mise à la retraite dans le délai de 1 an suivant la date d'effet de la modification de son contrat de travail à temps plein en temps partiel, l'indemnité de départ à la retraite sera calculée, pour cette année sur la base du salaire à temps plein.

Garanties collectives

Compte tenu de la situation actuelle de l'emploi, lorsque l'entreprise offre ses emplois disponibles à temps partiel à des salariés privés d'emploi totalement ou partiellement, elle doit veiller au respect des dispositions de l'article L. 8261-1 du code du travail limitant les cumuls d'emploi au-delà de la durée maximale du travail en vigueur dans la profession.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'entreprise doit afficher une semaine à l'avance les horaires de travail. Cet affichage doit préciser la composition nominative de chaque équipe ou les horaires individuels.

Le comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut les délégués du personnel, délibérera au moins une fois par an sur la politique de l'entreprise à l'égard de l'emploi à temps partiel et ses perspectives d'évolution.

A cet effet, l'entreprise ou l'établissement établira une fois par an, un bilan de la répartition, par catégorie socioprofessionnelle et par sexe, du nombre d'heures travaillées par les salariés à temps partiel par rapport à celles effectuées par les salariés à temps complet.

Ce bilan sera porté à la connaissance du comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut des délégués du personnel, préalablement à cette réunion.

Conformément à l'article L. 2323-51 du code du travail, chaque trimestre dans les entreprises d'au moins 300 salariés et chaque semestre dans les autres, l'employeur informera le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, du nombre de salariés sous contrat à temps partiel.

L'employeur assurera, au fur et à mesure, la publicité des emplois disponibles de façon à permettre au salarié souhaitant obtenir un emploi à temps partiel ou reprendre un emploi à temps complet de pouvoir se porter candidat à ces emplois.

Article 43

Travail de nuit

La rémunération de chaque heure de travail effectuée exceptionnellement la nuit (entre 21 heures et 6 heures) sera majorée de 50 %.

Cette majoration s'ajoutera, le cas échéant, à la majoration pour heures supplémentaires et payée comme telle.

Les employés effectuant au moins 6 heures de travail entre 21 heures et 6 heures bénéficieront d'une indemnité de panier, dont le montant sera au moins égal à trois fois le minimum horaire garanti fixé réglementairement.

Article 44

Travail du dimanche

Les salariés exceptionnellement amenés à travailler le dimanche conformément à l'article L. 3132-27 du code du travail bénéficient d'un repos compensateur équivalent en temps et d'une rémunération au moins égale au double de la rémunération normalement due pour une durée équivalente.

Article 45

Travail des jours fériés

Les jours fériés sont chômés et payés conformément à la législation concernant le 1^{er} Mai.

Toutefois, dans le cas où certains jours fériés seraient travaillés avec l'accord du personnel lors de l'embauche ou 3 jours au préalable, ils seraient compensés par un autre jour, sous réserve de l'application de l'article L. 3121-22.

CHAPITRE VIII

REPOS ET CONGÉS

Article 46

Congés payés

Conformément à l'article L. 3141-3 du code du travail, le salarié a droit à un congé de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur.

La durée totale du congé exigible ne peut excéder 30 jours ouvrables par an.

Etant précisé que si un jour férié tombe un jour de semaine pendant la période de congé, il entraînera la prolongation.

L'indemnité de congés payés est calculée selon le mode le plus favorable pour le salarié, soit la règle du 1/10, soit la règle dite du maintien de salaire.

L'allocation dont bénéficient les travailleurs à domicile au titre des congés payés est fixée à 10 % de leur rémunération.

Pour éviter l'embauchage et le débauchage périodique et ainsi stabiliser l'emploi dans certaines entreprises saisonnières, les congés payés pourront être pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, à condition que cette période ait été fixée et ai reçue l'agrément du salarié. En cas de fractionnement des congés, les dispositions L. 3141-19 du code du travail sont applicables.

Article 47

Autorisations d'absences pour raisons personnelles

Les absences des salariés, motivées par les événements prévus ci-dessous, seront, sur justification, rémunérées comme temps de travail effectif, dans les limites et conditions suivantes, non inclus les jours de repos hebdomadaire :

- mariage du salarié : 5 jours ;
- mariage d'un enfant : 5 jours ;
- congé de naissance : 3 jours de paternité + 11 jours pour chaque naissance survenue au foyer et pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;
- décès du conjoint, d'un enfant : 5 jours ;
- décès du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur, belle-mère, beau-père, belle-sœur et beau-frère : 3 jours ;
- décès des grands-parents : 1 jour.

Eventuellement à ces délais s'ajoutent, sur justification, une durée égale au temps du parcours (durée non rémunérée).

Les salariés ayant conclu un pacte civil de solidarité sont assimilés à des salariés mariés pour le bénéfice de ces dispositions.

Ces jours de congé seront payés dans les conditions prévues par la législation en ce qui concerne la rémunération du 1^{er} Mai.

Un congé non rémunéré de 3 jours est accordé à tout salarié sans condition d'ancienneté ou d'effectif dans l'entreprise en cas de maladie ou d'accident, constaté par un certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans.

La durée du congé peut être portée à 5 jours si l'enfant a moins de 1 an ou si le salarié assure la charge d'au moins 3 enfants de moins de 16 ans. En accord avec l'employeur, le salarié pourra décider d'imputer sur ces congés payés restants la durée des congés pour enfant malade.

Article 48

Travail des femmes. – Maternité. – Adoption

Le statut des femmes en état de grossesse est conforme aux dispositions des articles L. 1225-1 et suivants du code du travail.

Il ne sera procédé à aucun licenciement de la salariée en état de grossesse, sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à l'état de grossesse.

La salariée à qui est confiée un ou plusieurs enfants en vue de leur adoption a droit, sur présentation à l'employeur du document délivré par le service départemental d'aide social à l'enfance ou une œuvre d'adoption autorisée, de suspendre son contrat de travail, conformément à l'article L. 1225-37 du code du travail.

Dans ce cas, la salariée devra avertir son employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend remettre en vigueur son contrat de travail par lettre recommandée avec avis de réception. Lorsque les deux conjoints travaillent, ce droit est ouvert dans les mêmes conditions à l'autre conjoint.

La mère allaitant aura droit pendant 1 an à compter de l'accouchement à s'absenter 1 heure par jour, après présentation d'un certificat médical le constatant.

Dans les entreprises ayant plus de 25 salariés, après 1 an de présence dans l'entreprise, la salariée percevra, au début du congé de maternité, tel qu'il est prévu par la législation de la sécurité sociale, une allocation forfaitaire équivalant à 1 mois de salaire, aucune déduction de prestation de sécurité sociale ou autre n'étant effectuée : les avantages obtenus au moment de son départ en congé de maternité lui demeureront acquis.

A la demande de la salariée ou de l'employeur, après avis conforme du médecin du travail, l'affectation temporaire dans un autre emploi de la salariée en état de grossesse sera possible, à condition que son état de santé médicalement constaté l'exige et si l'organisation du travail et de l'entreprise le permet.

A partir du 4^e mois de grossesse, toute salariée sera autorisée à arriver le matin 1/4 d'heure après son horaire de travail habituel et à sortir le soir 1/4 d'heure avant son horaire de travail habituel, sans perte de salaire. Toutefois, il peut être convenu entre la salariée intéressée et son employeur d'un aménagement différent de cette 1/2 heure rémunérée.

CHAPITRE IX

DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES CADRES

Article 49

Champ d'application

Le présent avenant fixe les dispositions particulières applicables aux cadres commerciaux, administratifs ou de formation technique des entreprises comprises dans le champ d'application territorial et professionnel de la présente convention nationale, et dont le coefficient est égal ou supérieur à 320, à l'exception des cadres dirigeants.

Entrent dans cette catégorie :

- les cadres de commandement dont la fonction est d'exercer par délégation de l'employeur un commandement sur des salariés de toute classification (employés, cadres, maîtrise) ;

- les cadres techniques qui ont une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière acquise par la pratique ou par une formation spéciale sanctionnée ou non par un diplôme et qui occupent dans l'entreprise un poste où ils mettent ces connaissances en œuvre ;
- les dispositions s'appliquent également, compte tenu des aménagements que pourrait prévoir un contrat individuel de travail, aux cadres engagés ou affectés temporairement à un établissement situé dans les départements et territoires d'outre-mer ou à l'étranger.

Article 50

Contrat de travail

Des clauses différentes au moins équivalentes ou plus favorables que celles précisées dans la présente convention peuvent être inscrites dans le contrat de travail d'un cadre.

Le contrat de travail, établi par écrit, précisera notamment la fonction, la qualification, le lieu d'exercice du travail, le coefficient hiérarchique, les éléments constitutifs de la rémunération et la durée du travail du cadre.

Article 51

Période d'essai

La période d'essai prévue à l'article 15 des clauses générales ne pourra excéder 4 mois pour les cadres. Toutefois, cette période pourra être renouvelée une fois, pour une durée totale (période initiale plus renouvellement) au plus égale à 6 mois.

Un délai de prévenance de 15 jours sera respecté en cas de prolongation de la période d'essai.

Ce renouvellement doit faire l'objet d'un avenant signé des deux parties et remis à l'intéressé, au plus tard avant la fin de la période d'essai initiale.

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai définie aux articles L. 1221-19 à L. 1221-24 ou à l'article L. 1242-10 pour les contrats stipulant une période d'essai d'au moins 1 semaine, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Article 52

Rémunération

La rémunération du cadre peut être forfaitaire. Elle tient compte de la durée légale du travail en vigueur et des dépassements éventuels d'horaire inhérents à sa fonction. La rémunération mensuelle doit être au moins égale à celle qui résulterait de l'application du salaire minimum de sa catégorie et des majorations pour heures supplémentaires, sans préjudice de l'application des repos compensateurs.

Si les fonctions d'un cadre l'appellent exceptionnellement à des travaux spéciaux de nuit ou de jours fériés, sa rémunération doit en tenir compte.

Article 53

Changement de résidence. – Mobilité

En cas de mutation ou changement d'affectation, les dispositions de l'article 21 des clauses générales s'appliqueront au personnel d'encadrement.

Toutefois, ces dispositions ne s'appliqueront pas aux cadres appelés occasionnellement à faire des missions temporaires ne dépassant pas 3 mois dans les différents établissements de l'entreprise et/ou ne nécessitant pas de changement de résidence.

Article 54

Indemnisation du fait de maladie

Tout cadre ayant 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise et qui est dans l'incapacité de travailler du fait de maladie reçoit, à compter du 4^e jour d'absence justifiée, une indemnité dont le montant s'ajoute aux prestations versées par ailleurs par la sécurité sociale.

Cette indemnité est calculée de façon à assurer au salarié malade, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise 100 % de son salaire pendant les 45 premiers jours d'arrêt et 75 % pendant les 30 jours suivants.

Les temps d'indemnisation seront augmentés de 10 jours par période entière de 5 ans en sus de celle requise à l'alinéa 1, sans que chacun d'eux puisse dépasser 90 jours.

Le salaire versé au salarié absent, par cumul des indemnités journalières de la sécurité sociale et de l'indemnisation conventionnelle ainsi définie, ne peut être supérieur au salaire net qu'aurait perçu l'intéressé s'il avait travaillé pendant la même période.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, la durée totale d'indemnisation de l'intéressé ne pourra dépasser, au cours de cette même période, la durée à laquelle son ancienneté lui donne droit. Etant cependant précisé que les interruptions pour accidents de travail (à l'exclusion des accidents de trajet) et pour maladies professionnelles ne seront pas comprises dans le décompte des journées indemnisées pour l'application de cette dernière disposition.

Article 55

Régime de prévoyance

En complément de l'adhésion obligatoire de l'entreprise à une institution ou à un organisme d'assurance gérant le régime minimal d'assurance décès institué au profit des cadres par l'accord interprofessionnel du 14 mars 1947 (cotisation minimale de 1,5 % du salaire limité au plafond de la sécurité sociale, à la charge exclusive de l'employeur), les cadres bénéficient d'une couverture spécifique prévue par l'accord du 5 décembre 2002.

Article 56

Accident du travail ou maladie professionnelle

Les dispositions relatives à l'indemnisation du fait de maladie sont applicables aux accidents du travail et aux maladies professionnelles.

Tout cadre qui est dans l'incapacité de travailler du fait d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle reçoit, à compter du premier jour d'absence justifiée, une indemnité dont le montant s'ajoute aux prestations versées par ailleurs par la sécurité sociale.

Cette indemnité est calculée de façon à assurer au salarié accidenté 100 % de son salaire pendant les 60 premiers jours d'arrêt.

Article 57

Préavis

Après la période d'essai, la durée du préavis réciproque est, sauf en cas de faute grave, fixée à 3 mois pour les membres du personnel d'encadrement.

Le préavis part de la date de présentation de la lettre recommandée avec avis de réception.

Pendant la période de préavis réciproque et jusqu'au moment où un nouvel emploi aura été trouvé, le membre du personnel d'encadrement est autorisé à s'absenter chaque jour pendant 2 heures.

Ces absences qui ne donneront pas lieu à réduction de la rémunération en cas de licenciement seront fixées un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du membre du personnel d'encadrement.

D'un commun accord, les heures susvisées pourront être groupées.

Article 58

Indemnité de départ à la retraite

Une indemnité de départ à la retraite est versée dans les conditions fixées à l'article 41 des clauses générales.

Cette indemnité ne pourra être inférieure à une somme calculée sur la base de 3/20 de mois par année de présence.

Article 59

Clause de non-concurrence

Lorsque le contrat de travail comporte une clause de non-concurrence, celle-ci doit être limitée dans le temps et dans l'espace, et faire l'objet d'une contrepartie financière et doit être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise.

Cette clause de non-concurrence n'est pas applicable en cas de licenciement pour motif économique.

CHAPITRE X

DISPOSITIONS FINALES

Article 60

Commission nationale paritaire d'interprétation

Les parties signataires instituent une commission nationale paritaire d'interprétation commune à toutes les parties. Cette commission pourra être saisie par tout salarié ou tout employeur concerné. Toute demande relative à l'interprétation de la présente convention ainsi que tous les différends nés de son application seront soumis par la partie la plus diligente à la commission nationale paritaire.

Cette commission sera composée en nombre égal de représentants, employeurs et de salariés, désignés par chacune des parties signataires de la convention. Les parties contractantes s'efforceront, avant de recourir à toute autre mesure, de soumettre à la procédure d'interprétation, les différends collectifs qui pourraient surgir à l'occasion de l'application de la présente convention.

A cet effet, la commission paritaire est saisie, par la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec avis de réception.

Cette lettre doit exposer succinctement les motifs du différend ou la demande d'interprétation. La commission paritaire se réunit dans un délai qui ne peut excéder 21 jours à partir de la date de réception de la lettre recommandée.

La commission donne aux parties son interprétation sur la ou les dispositions de la présente convention. Les procès-verbaux d'interprétation devront être établis par la commission séance tenante, et seront notifiés sans délai aux parties intéressées.

Article 61

Dispositions finales

Les parties contractantes veilleront à la stricte observation par leurs adhérents des dispositions de la présente convention et prendront toutes les mesures utiles pour en assurer le respect intégral.

Article 62

Dépôt. – Extension

Le texte des présentes dispositions conventionnelles sera déposé à la direction générale du travail, bureau RT2, 39-43, quai André-Citroën, 75015 Paris, et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.

Un exemplaire de la présente convention sera remis à chacune des parties contractantes. Les parties s'engagent à effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension des présentes dispositions conventionnelles, conformément à l'article L. 2261-19 du code du travail.

Fait à Paris, le 13 février 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CFP.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC.

ANNEXE

Tableau prime d'ancienneté

(En pourcentage.)

ANCIENNETÉ dans le contrat	MONTANT PRIME d'ancienneté = % × salaire minimum conventionnel
3 ans	2,00
4 ans	2,50
5 ans	3,50
6 ans	4,00
7 ans	4,50
8 ans	5,00
9 ans	5,50
10 ans	6,50
11 ans	7,00
12 ans	7,50
13 ans	8,00
14 ans	9,00
15 ans	10,00

Convention collective nationale
IDCC : 240. – PERSONNEL DES GREFFES
DES TRIBUNAUX DE COMMERCE
(14 novembre 1957)

AVENANT N° 78 DU 23 AVRIL 2013
RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} MAI 2013

NOR : ASET1350722M
IDCC : 240

Entre :

La CNG,

D'une part, et

La CFDT SNPJ ;

La CFTC ;

La SPAAC CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Valeur du point

La représentante de la CFDT ainsi que la représentante de la CFTC et le représentant de la CFE-CGC demandent une augmentation minimale de 1,8 %.

Les représentantes de la CGT demandent un salaire brut mensuel minimum de 1 700 € (soit un point à 5,66 €) correspondant à une augmentation de 5,67 %.

Après négociation, la délégation patronale accepte une augmentation du point de 1,8 % avec effet au 1^{er} mai 2013.

La délégation syndicale, à l'exception de la CGT, approuve cette proposition.

En conséquence, il est décidé une augmentation de 1,8 % de la valeur du point, ce dernier passant de 4,8374 € à 4,9244 € à compter du 1^{er} mai 2013.

Fait à Paris, le 23 avril 2013.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Tableau des salaires

Smic pour 35 heures au 1^{er} janvier 2013 : 1 430,22 € par mois.

Point au 1^{er} mai 2013 : 4,9244 €.

Plafond sécurité sociale pour 2013 : 3 086 € par mois.

(En euros.)

NIVEAU	CLASSIFICATION	COEFFICIENT	BASE	MINIMUM
I	1	300	1 477,32	1 477,32
	2	310	1 526,56	1 526,56
	3	320	1 575,81	1 575,81
II	1	331	1 629,98	1 629,98
	2	341	1 679,22	1 679,22
	3	351	1 728,46	1 728,46
III	1	372	1 831,88	1 831,88
	2	393	1 935,29	1 935,29
	3	413	2 033,78	2 033,78
IV (cadres)	1	434	2 137,19	2 137,19
	2	475	2 339,09	2 339,09
	3	517	2 545,91	2 545,91
	4 (greffier salarié)	660	3 250,10	3 250,10

Le Smic a été fixé par décret n° 2012-1429 du 19 décembre 2012.

L'augmentation du point de 1,8 % a été signée le 23 avril 2013.

Le plafond de la sécurité sociale a été fixé par arrêté du 12 décembre 2012.

Primes d'ancienneté au 1^{er} mai 2013

(En euros.)

PRIME	MONTANT
Niveau I	
Calcul sur le coefficient minimum catégoriel, soit :	1 477,32
– plus de 3 ans d'ancienneté : 3 %	44,32
– plus de 6 ans d'ancienneté : 6 %	88,64
– plus de 9 ans d'ancienneté : 9 %	132,96
– plus de 12 ans d'ancienneté : 12 %	177,28
– plus de 15 ans d'ancienneté : 15 %	221,60

PRIME	MONTANT
Niveau II	
Calcul sur le coefficient minimum catégoriel, soit :	1 629,98
– plus de 3 ans d’ancienneté : 3 %	48,90
– plus de 6 ans d’ancienneté : 6 %	97,80
– plus de 9 ans d’ancienneté : 9 %	146,70
– plus de 12 ans d’ancienneté : 12 %	195,60
– plus de 15 ans d’ancienneté : 15 %	244,50
Niveau III	
Calcul sur le coefficient minimum catégoriel, soit :	1 831,88
– plus de 3 ans d’ancienneté : 3 %	54,96
– plus de 6 ans d’ancienneté : 6 %	109,91
– plus de 9 ans d’ancienneté : 9 %	164,87
– plus de 12 ans d’ancienneté : 12 %	219,83
– plus de 15 ans d’ancienneté : 15 %	274,78
Niveau IV	
Calcul sur le coefficient minimum catégoriel, soit :	2 137,19
– plus de 3 ans d’ancienneté : 3 %	64,12
– plus de 6 ans d’ancienneté : 6 %	128,23
– plus de 9 ans d’ancienneté : 9 %	192,35
– plus de 12 ans d’ancienneté : 12 %	256,46
– plus de 15 ans d’ancienneté : 15 %	320,58

**Prime complémentaire examen ENAF
ou CNG formation**

(En euros.)

PRIME	MONTANT
De 10 à 12 de moyenne : 5 points	24,62
De 12 à 14 de moyenne : 8 points	39,40
De plus de 14 de moyenne : 12 points	59,09

Convention collective régionale
IDCC : 1384. – VINS DE CHAMPAGNE
(9 juillet 1985)

(Etendue par arrêté du 6 juin 1986,
Journal officiel du 28 juin 1986)

ACCORD DU 15 AVRIL 2013
RELATIF AUX SALAIRES AU 1^{ER} JANVIER 2013

NOR : ASET1350727M
IDCC : 1384

Entre :

L'UMC,

D'une part, et

La CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

1. A compter du 1^{er} janvier 2013, le barème de salaires tripartite est revalorisé de + 1,50 % par rapport au barème applicable au 1^{er} janvier 2012.

Le barème revalorisé figure en annexe au présent accord.

Les partenaires sociaux conviennent de réexaminer le barème de salaires tripartite début 2014. Une réunion de concertation serait toutefois convoquée courant juillet 2013 si la moyenne au 30 juin 2013 de l'indice des prix Insee (hors tabac) des 12 derniers mois était supérieure de + 1,8 % par rapport à la moyenne de la même période de l'année précédente.

2. Le tableau récapitulatif des congés payés figurant à l'article C 11 de la convention collective est modifié comme suit à compter de la date du présent accord.

MOIS DE TRAVAIL RÉALISÉS du 1 ^{er} juin au 30 mai	DROITS À CONGÉS PAYÉS	
	Jours ouvrables (*)	Heures non travaillées
De 1 à 11	2,5 j x (de 1 à 11)	>
Année complète = 12 mois	30	175
1 à 4 ans	30	175
5 à 9 ans	31	180,8
10 à 14 ans	32	186,6
15 à 19 ans	33	192,5
20 à 24 ans	34	198,3

MOIS DE TRAVAIL RÉALISÉS du 1 ^{er} juin au 30 mai	DROITS À CONGÉS PAYÉS	
	Jours ouvrables (*)	Heures non travaillées
25 à 29 ans	35	204,1
30 à 35 ans	36	209,9
> 35 ans	37	215,7
(*) Au sens légal (samedi compris).		

3. L'article C 25.1 de la convention collective du champagne est modifié pour tenir compte de la création d'un échelon supplémentaire de la prime à partir de 40 ans d'ancienneté. Le texte figurant en annexe est applicable à compter de la date du présent accord.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Rémunérations mensuelles garanties pour 35 heures par semaine à effet au 1^{er} janvier 2013

Primes annuelles à ajouter (cf. art. C 23 et C 24)

Valeur du point coefficient 100 : 9,36.

Employés et ouvriers

(En euros.)

COEFFICIENT hiérarchique de la fonction	SALAIRE GARANTI (taux horaire)	MENSUALITÉ : 35 HEURES + MTP + ADAPTATION		
		1 mois (35 heures) (152,25)	De 2 à 6 mois (158,34)	De 7 à 12 mois (162,40)
100	9,36	1 425,17	1 482,18	– (*)
110	9,45	1 438,05	1 495,57	1 533,92
120	9,78	1 489,00	1 548,55	1 588,26
130	10,28	1 565,75	1 628,38	1 670,13
140	10,79	1 642,50	1 708,20	1 752,00
150	11,29	1 719,25	1 788,02	1 833,87
160	11,80	1 796,00	1 867,84	1 915,74
170	12,30	1 872,76	1 947,67	1 997,61
175	12,55	1 911,13	1 987,58	2 038,54
180	12,80	1 949,51	2 027,49	2 079,48
190	13,31	2 026,26	2 107,31	2 161,35
195	13,56	2 064,64	2 147,22	2 202,28
(*) Coefficient d'embauche, pas de salarié au coefficient 100 après 3 mois continus.				

Rémunérations mensuelles incluant les primes MTP + adaptation + évolution de carrière à l'ancienneté

Employés et ouvriers

(En euros.)

COEF.	1 AN à < 3 ans	3 ANS à < 6 ans	6 ANS à < 11 ans	11 ANS à < 16 ans	16 ANS à < 21 ans	21 ANS à < 26 ans	26 ANS à < 30 ans	30 ANS à < 35 ans	35 ANS à < 40 ans	40 ANS et plus
110	1 552,93	1 571,41	1 580,65	1 589,90	1 599,14	1 610,33	1 622,73	1 640,97	1 648,76	1 656,63
120	1 608,09	1 627,20	1 636,76	1 646,31	1 655,87	1 667,57	1 680,47	1 699,35	1 707,47	1 715,32
130	1 690,91	1 710,98	1 721,01	1 731,05	1 741,08	1 753,74	1 766,88	1 786,95	1 795,31	1 803,74
140	1 773,74	1 794,76	1 805,27	1 815,78	1 826,29	1 839,67	1 853,53	1 874,55	1 883,39	1 892,16
150	1 856,56	1 878,54	1 889,53	1 900,52	1 911,51	1 925,60	1 940,18	1 962,15	1 971,47	1 980,58
160	1 939,39	1 962,32	1 973,79	1 985,26	1 996,72	2 011,53	2 026,82	2 049,76	2 059,31	2 069,00

COEF.	1 AN à < 3 ans	3 ANS à < 6 ans	6 ANS à < 11 ans	11 ANS à < 16 ans	16 ANS à < 21 ans	21 ANS à < 26 ans	26 ANS à < 30 ans	30 ANS à < 35 ans	35 ANS à < 40 ans	40 ANS et plus
170	2 022,21	2 046,10	2 058,05	2 069,99	2 082,17	2 097,46	2 113,47	2 137,36	2 147,39	2 157,42
175	2 063,63	2 087,99	2 100,18	2 112,36	2 124,78	2 140,55	2 156,79	2 181,16	2 191,43	2 201,63
180	2 105,06	2 129,92	2 142,30	2 154,78	2 167,45	2 183,53	2 200,10	2 224,96	2 235,44	2 245,83
190	2 187,91	2 213,74	2 226,56	2 239,81	2 252,72	2 269,35	2 286,73	2 312,56	2 323,48	2 334,25
195	2 229,30	2 255,59	2 268,56	2 282,12	2 295,26	2 312,30	2 330,07	2 356,36	2 367,56	2 378,46

Agents d'encadrement

(En euros.)

COEFFICIENT hiérarchique de la fonction	SALAIRE GARANTI (taux horaire)	MENSUALITÉ : 35 HEURES + MTP + ADAPTATION		
		< 2 mois	3 à 6 mois	> 6 mois
200	13,81	2 103,01	2 187,13	2 243,21
210	14,32	2 179,77	2 266,96	2 325,08
220	14,82	2 256,52	2 346,78	2 406,95
225	15,07	2 294,89	2 386,69	2 447,89
230	15,33	2 333,27	2 426,60	2 488,82
240	15,83	2 410,02	2 506,42	2 570,69
245	16,08	2 448,40	2 546,34	2 611,63
250	16,33	2 486,78	2 586,25	2 652,56
270	17,34	2 640,28	2 745,89	2 816,30
295	18,60	2 832,16	2 945,45	3 020,97
300	18,85	2 870,54	2 985,36	3 061,91
325	20,11	3 062,42	3 184,91	3 266,58

Cadres

(En euros.)

POSITION	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ		
		< 3 mois	4 > 6 mois	> 6 mois
I	300 à 349	2 870,54	2 985,36	3 061,91
		93,75 %	97,50 %	100,00 %
		3 246,62	3 376,49	3 463,06
II	350 à 449	3 254,30	3 384,47	3 471,22
		93,75 %	97,50 %	100,00 %
		4 014,15	4 174,71	4 281,76
III a	450 à 599	4 021,82	4 182,69	4 289,94
		93,75 %	97,50 %	100,00 %
		5 165,46	5 372,07	5 509,82

POSITION	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ		
		< 3 mois	4 > 6 mois	> 6 mois
III b	600 à 719	5 173,13	5 380,05	5 518,00
		93,75 %	97,50 %	100,00 %
		6 086,43	6 329,94	6 492,19
1. Durant les 3 premiers mois d'adaptation à la fonction attribuée : 93,75 % du montant prévu au 6 ^e mois. 2. Du 4 ^e au 6 ^e mois : 97,50 % du montant prévu au 6 ^e mois. Le statut cadre inclut les sujétions et les dépassements d'horaires inhérents à la fonction.				

Règles générales d'application

1. Le coefficient hiérarchique est donné par la grille unique de classification des emplois d'employés, ouvriers (caves et vignes), encadrement et cadres.
2. Salaires de cas particuliers : jeunes et contrats spéciaux, vendangeurs, etc. (cf. art. C 26).
3. Tout salaire mensuel supérieur à celui prévu au barème ne justifie pas de majorer le coefficient hiérarchique exclusivement déterminé par l'emploi.
4. Aucun élément de salaire du code du travail (Smic) ou particulier à la maison ne peut se cumuler avec les montants de ce barème (cf. art. A 25).

Congés payés : durée, indemnité, modalités (art. C 11)

1. L'assiette de calcul des droits à congés payés est le nombre de mois de travail effectif réalisé entre le 1^{er} juin et le 30 mai suivant auquel sont ajoutées les périodes d'absence au travail justifiées par :
 - les périodes légales de repos des congés de maternité et de congés payés de l'an passé ;
 - les périodes de suspension du contrat de travail par suite d'accident du travail survenu au service de l'établissement, limitées à une période de 1 an ;
 - les périodes d'absences assimilées au temps de travail prévues à l'article C 13 ci-après ;
 - pour les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté, les périodes de maladie dûment justifiées, dans la limite d'une durée totale de 2 mois.
2. La durée totale des congés est fonction du nombre de mois compris dans l'assiette de calcul et de l'ancienneté dans l'entreprise, par application du tableau ci-dessous.

MOIS DE TRAVAIL RÉALISÉS du 1 ^{er} juin au 30 mai	DROITS À CONGÉS PAYÉS	
	Jours ouvrables (*)	Heures non travaillées
De 1 à 11	2,5 j × (de 1 à 11)	>
Année complète = 12 mois	30	175
1 à 4 ans	30	175
5 à 9 ans	31	180,8
10 à 14 ans	32	186,6
15 à 19 ans	33	192,5
20 à 24 ans	34	198,3
25 à 29 ans	35	204,1
30 à 35 ans	36	209,9
> 35 ans	37	215,7
(*) Au sens légal (samedi compris).		

Le décompte conventionnel en heures n'interdit pas à chaque salarié de pouvoir prétendre à un décompte réalisé sur les bases légales en jours ouvrables. Dans ce cas, seules les dispositions légales lui sont appliquées sans aucun cumul possible conformément aux dispositions prévues à l'article A 25.

Prime mensuelle d'évolution de carrière et d'ancienneté des ouvriers et employés (art. C 25.1)

Objectif : récompenser la fidélité du dynamisme consacré par le salarié à son entreprise, l'amélioration de sa formation, de sa productivité et de la qualité de ses relations de travail surtout en cas de longue ancienneté passée dans l'entreprise, à un même poste de travail. Le présent accord prend forfaitairement en compte l'ancienne prime d'ancienneté à laquelle il a été ajouté une prime forfaitaire supplémentaire nouvelle au titre de l'évolution de carrière. Celle-ci a été calculée variable entre 21 et 35 ans d'ancienneté de + 0,5 % à + 2 % applicable exclusivement aux salaires conventionnels (et non réels) de la fonction effectivement occupée dans l'entreprise.

Bénéficiaires : les ouvriers et employés (coef. 100 à 199) après 12 mois de présence continue.

Modalités : depuis 1991, l'employeur ajoute à la mensualité conventionnelle de chacun de ses employés et ouvriers la prime d'évolution de carrière venant s'ajouter au salaire mensuel conventionnel de la fonction exercée.

Non inhérente à la nature du travail réalisé, cette prime n'a donc aucun effet sur la rémunération horaire, n'est pas prise en compte pour le calcul des heures supplémentaires, ni des primes calculées en heures de travail. Elément accessoire du salaire mensualisé, elle est en fait payée 12 fois dans l'année car elle entre en compte pour le calcul des indemnités de congés payés mais n'est pas prise en compte pour le calcul des primes et gratifications annuelles. Elle est maintenue pendant les arrêts de travail pour maladie ou accident, dans la limite de 9 mois portée à 12 mois s'il s'agit d'un salarié ayant plus de 20 ans d'ancienneté ou d'un accident de travail.

Montant : la prime forfaitaire mensuelle d'évolution de carrière et d'ancienneté des employés et ouvriers s'ajoute au salaire mensuel conventionnel résultant de la valeur du point. Ce montant est variable selon le coefficient hiérarchique de la fonction exercée et de l'ancienneté du salarié. Le barème tripartite des salaires minima conventionnels précise le montant total mensuel attribué au salarié en fonction de son coefficient hiérarchique, d'une part, et de son ancienneté, d'autre part, soit à partir du 1^{er} janvier 2013 :

(En euros.)

COEF.	1 AN < 3 ans	3 ANS < 6 ans	6 ANS < 11 ans	11 ANS < 16 ans	16 ANS < 21 ans	21 ANS < 26 ans	26 ANS < 30 ans	30 ANS < 35 ans	35 ANS < 40 ans	40 ANS et plus
	Mensualité globale 2013 des employés et ouvriers toutes primes mensuelles comprises									
110	1 552,93	1 571,41	1 580,65	1 589,90	1 599,14	1 610,33	1 622,73	1 640,97	1 648,76	1 656,63
120	1 608,09	1 627,20	1 636,76	1 646,31	1 655,87	1 667,57	1 680,47	1 699,35	1 707,47	1 715,32
130	1 690,91	1 710,98	1 721,01	1 731,05	1 741,08	1 753,74	1 766,88	1 786,95	1 795,31	1 803,74
140	1 773,74	1 794,76	1 805,27	1 815,78	1 826,29	1 839,67	1 853,53	1 874,55	1 883,39	1 892,16
150	1 856,56	1 878,54	1 889,53	1 900,52	1 911,51	1 925,60	1 940,18	1 962,15	1 971,47	1 980,58
160	1 939,39	1 962,32	1 973,79	1 985,26	1 996,72	2 011,53	2 026,82	2 049,76	2 059,31	2 069,00
170	2 022,21	2 046,10	2 058,05	2 069,99	2 082,17	2 097,46	2 113,47	2 137,36	2 147,39	2 157,42
175	2 063,63	2 087,99	2 100,18	2 112,36	2 124,78	2 140,55	2 156,79	2 181,16	2 191,43	2 201,63

COEF.	1 AN < 3 ans	3 ANS < 6 ans	6 ANS < 11 ans	11 ANS < 16 ans	16 ANS < 21 ans	21 ANS < 26 ans	26 ANS < 30 ans	30 ANS < 35 ans	35 ANS < 40 ans	40 ANS et plus
Mensualité globale 2013 des employés et ouvriers toutes primes mensuelles comprises										
180	2 105,06	2 129,92	2 142,30	2 154,78	2 167,45	2 183,53	2 200,10	2 224,96	2 235,44	2 245,83
190	2 187,91	2 213,74	2 226,56	2 239,81	2 252,72	2 269,35	2 286,73	2 312,56	2 323,48	2 334,25
195	2 229,30	2 255,59	2 268,56	2 282,12	2 295,26	2 312,30	2 330,07	2 356,36	2 367,56	2 378,46

Règles générales d'application

1. Le coefficient hiérarchique est donné par la grille unique de classification des emplois d'employés, ouvriers (caves et vignes), A-E et cadres.
2. Salaires de cas particuliers : jeunes et contrats spéciaux, vendangeurs, etc. (cf. art. C 26).
3. Tout salaire mensuel supérieur à celui prévu au barème ne justifie pas de majorer le coefficient hiérarchique exclusivement déterminé par l'emploi.
4. Aucun élément de salaire du code du travail (Smic) ou particulier à la maison ne peut se cumuler avec les montants de ce barème (cf. art. A 25).
5. Le salaire minimum conventionnel annuel est égal à 12 mensualités ci-dessus majoré des primes annuelles (fin d'année et vacances).
6. Cette prime forfaitaire mensuelle est révisable dans les mêmes proportions et dates que les salaires conventionnels, comme le total ci-dessus.

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165130210-000513

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
