

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° 2013/30 DU 17 AOÛT 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° 30.

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2013/30

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Analyses médicales (laboratoires extrahospitaliers) : avenant n° 2 du 3 juin 2013 à l'accord du 3 octobre 2005 relatif au financement du paritarisme	4
Assainissement (maintenance industrielle) : adhésion par lettre du 10 juillet 2013 de la FAT UNSA à la convention.....	6
Automobile (services) : adhésion par lettre du 27 juin 2013 de la FPS à la convention	7
Automobile (services) : accord du 18 juin 2013 relatif au RNQSA et au RNCSA pour l'année 2014.....	8
Blanchisserie, laverie, location de linge : accord du 11 avril 2013 relatif au fonds de professionnalisation	43
Bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures (commerces de gros) : avenant n° 46 A du 19 juin 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013	45
Carrières et matériaux (industries [ouvriers, ETAM, cadres]) : accord du 23 mai 2013 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.....	47
Frigorifiques (exploitations) : avenant n° 80 du 12 juin 2013 portant révision de la convention collective	50
Hôtels, cafés, restaurants : adhésion par lettre du 18 juillet 2013 de la FAGIHT à l'avenant n° 1 du 13 juillet 2004 et à l'avenant n° 2 du 5 février 2007 relatifs à l'aménagement du temps de travail	64
Maroquinerie (industries) : accord du 18 avril 2013 relatif à l'affectation d'une partie des fonds de professionnalisation aux centres de formation d'apprentis.....	65
Métallurgie (Aube) : accord du 24 juin 2013 relatif aux salaires minimaux (TEGA et RMH) pour l'année 2013	67
Métallurgie (Deux-Sèvres) : procès-verbal de désaccord du 15 juillet 2013 portant sur les taux effectifs garantis et sur la valeur du point.....	70
Métreurs-vérificateurs (cabinets) : avenant n° 74 du 3 juillet 2013 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2013	72
Papiers-cartons (intersecteur) : avenant n° 1 du 26 avril 2013 à l'accord du 29 avril 2010 et création d'une annexe I.....	74
Papiers-cartons (production [OEDTAM]) : avenant n° 35 du 2 mai 2013 relatif aux indemnités de licenciement, de départ ou de mise à la retraite	104

Papiers-cartons (production et transformation [ingénieurs et cadres]) : avenant n° 39 du 2 mai 2013 relatif aux indemnités de licenciement, de départ ou de mise à la retraite	107
Papiers-cartons (transformation [OEDTAM]) : avenant n° 34 du 2 mai 2013 relatif aux indemnités de licenciement, de départ ou de mise à la retraite	110
Plan-de-Campagne (zone PUCE [Bouches-du-Rhône]) : avenant du 13 juin 2013 à l'accord du 27 novembre 2009 relatif à la dérogation du repos dominical	113
Prévention et sécurité (entreprises) : adhésion par lettre du 2 mai 2013 de la SNEPS CFTC à l'annexe VIII de la convention	115
Restauration rapide : adhésion par lettre du 26 juin 2013 de la CGT commerce, services et distribution à l'avenant n° 42 du 11 mai 2010 relatif au régime de prévoyance.....	116
Thermiques (équipements [OETAM, cadres, ingénieurs et assimilés]) : avenant n° 2 du 10 avril 2013 à l'accord du 8 décembre 2010 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	117
Vins de champagne : avenant du 12 juin 2013 relatif à la mise à jour de la convention.....	120

Brochure n° 3114

Convention collective nationale
IDCC : 959. – LABORATOIRES D'ANALYSES MÉDICALES
EXTRAHOSPITALIERS

AVENANT N° 2 DU 3 JUIN 2013
À L'ACCORD DU 3 OCTOBRE 2005
RELATIF AU FINANCEMENT DU PARITARISME

NOR : ASET1350914M
IDCC : 959

Entre :

Le SDB ;

Le SLBC,

D'une part, et

La FNSS CFDT ;

La FFASS CFE-CGC ;

La FSS CFTC ;

La CGT-FO pharmacie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

A l'article 4 « Recouvrement des cotisations », la référence à l'ancienne adresse de l'OPCA PL qui était : (organisme paritaire collecteur agréé des professions libérales, 52-56, rue Kléber, 92309 Levallois-Perret Cedex) est supprimée et remplacée par la référence à la nouvelle adresse suivante : (organisme paritaire collecteur agréé des professions libérales, 4, rue du Colonel-Driant, 75046 Paris Cedex 1).

Article 2

Le dernier tiret de l'alinéa 1 de l'article 5 de l'accord du 3 octobre 2005 modifié par l'avenant du 2 décembre 2009 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« – les frais de consultation d'experts, portant sur un ou de thèmes précisément définis, qui auront été approuvés par la commission paritaire nationale pour l'emploi après examen d'au moins deux devis, ou par la commission paritaire visée à l'article L. 2261-19 du code du travail, ou encore par la commission paritaire de validation des accords collectifs de travail, dans les conditions prévues au règlement intérieur de l'association de gestion des fonds du paritarisme. ».

Article 3

Le dernier alinéa de l'article 5 de l'accord du 3 octobre 2005 modifié par l'avenant du 2 décembre 2009 est abrogé et remplacé par les dispositions ci-après :

« Dans l'hypothèse où en fin d'année civile le montant des dépenses engagées sur l'année civile de référence (exemple : l'année 2013) serait inférieur au montant de la collecte de cotisations de cette même année (exemple : l'année 2013), les parties conviennent d'affecter la différence comme suit :

- dans la limite d'un montant de 60 000 € :
 - pour moitié au financement d'actions en faveur du développement du paritarisme engagées directement par les organisations syndicales représentatives de salariés au niveau de la branche, cette part étant répartie de manière égale entre elles ;
 - et pour l'autre moitié au financement d'actions en faveur du développement du paritarisme engagées directement par les organisations syndicales représentatives d'employeurs de la branche, cette part étant répartie également de manière égale entre elles ;
- et pour le solde, s'il y a lieu, aux dépenses visées à l'alinéa 1 du présent article de l'année ou des années suivantes.

Il est rappelé que les organisations syndicales représentatives d'employeurs ou de salariés utiliseront les fonds qui leur seront directement affectés pour financer des actions en faveur du développement du paritarisme, ce qui vise notamment :

- les services d'experts auxquels les organisations syndicales représentatives pourraient avoir recours pour mieux préparer les réunions ;
- les frais de promotion des métiers de la branche ;
- les actions d'information et de sensibilisation des salariés ou des entreprises sur les dispositions conventionnelles.

Chaque organisation syndicale représentative devra rendre compte chaque année au plus tard le 31 mars, des dépenses engagées au titre de l'année précédente et devra remettre les justificatifs correspondants au trésorier de l'association de gestion des fonds du paritarisme pour obtenir dans les limites précitées le remboursement des dépenses correspondantes.

Les sommes non utilisées ou non justifiées seront affectées aux dépenses visées à l'alinéa 1 du présent article de l'année ou des années suivantes. »

Article 4

Le présent avenant entrera en vigueur à partir du premier jour suivant la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions légales.

Les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord du 3 octobre 2005 modifié par l'avenant du 2 décembre 2009 qu'elles modifient à compter de leur date d'entrée en vigueur.

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé ou révisé dans les conditions de l'accord collectif de branche du financement du paritarisme du 3 octobre 2005 modifié par l'avenant du 2 décembre 2009.

Fait à Paris, le 3 juin 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3309

Convention collective nationale

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

ADHÉSION PAR LETTRE DU 10 JUILLET 2013
DE LA FAT UNSA À LA CONVENTION

NOR : ASET1350896M
IDCC : 2272

*Fédération autonome des transports UNSA
56, rue du Faubourg-Montmartre
75009 Paris*

Paris, le 9 juillet 2013.

Monsieur le président,

Les récentes mesures de représentativité des organisations syndicales placent l'UNSA au rang des organisations représentatives sur la branche de l'assainissement et de la maintenance industrielle.

Aussi, dans le but de régulariser sa situation, nous vous informons que l'UNSA adhère à la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle (CCNAMI) et ses annexes, ainsi que son adhésion à tous les accords de branche.

Nous vous remercions de votre diligence et vous prions d'agréer, Monsieur le président, nos sincères salutations.

Le secrétaire général.

Brochure n° 3034

Convention collective nationale

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

ADHÉSION PAR LETTRE DU 27 JUIN 2013

DE LA FPS À LA CONVENTION

NOR : ASET1250854Z

IDCC : 1090

Paris, le 27 juin 2013.

La fédération professionnelle des entreprises du sport et des loisirs (FPS), 109, rue du Faubourg-Saint-Honoré, 75008 Paris, au ministère du travail, de la formation professionnelle et du dialogue social, direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Nous vous informons que la fédération professionnelle des entreprises du sport et des loisirs (FPS) a adhéré à la convention collective nationale du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle, des activités connexes, du contrôle technique automobile et de la formation des conducteurs (n° 1090) ainsi qu'à l'ensemble de ses avenants. Cette adhésion ne concerne que ses membres réalisant plus de la moitié de leur chiffre d'affaires avec le commerce et la réparation de cycles.

Des courriers ont été adressés en ce sens à chacune des organisations signataires de la convention collective des services de l'automobile.

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

Le service juridique.

Brochure n° 3034

Convention collective nationale

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

**ACCORD DU 18 JUIN 2013
RELATIF AU RNQSA ET AU RNCSA POUR L'ANNÉE 2014**

NOR : ASET1350920M

IDCC : 1090

Vu les articles 1.23 et 1.23 *bis* de la convention collective ;

Vu l'accord paritaire national du 15 mai 2007 étendu par arrêté ministériel du 23 décembre 2007, notamment ses articles 4, 5, 7, 8 et 17 relatifs aux décisions paritaires d'actualisation du répertoire national des qualifications des services de l'automobile (RNQSA) et du répertoire national des certifications des services de l'automobile (RNCSA) ;

Vu la délibération paritaire n° 2-13 du 24 janvier 2013 ;

Après en avoir délibéré en commission paritaire nationale le 18 juin 2013,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Répertoire des qualifications

Les treize fiches de qualification ci-annexées seront incorporées au RNQSA à la date du 1^{er} janvier 2014. Les modifications apportées sont repérées en caractères italiques gras dans le corps des fiches. Les fiches nouvelles sont repérées par leur intitulé, qui figure en caractères italiques gras.

Article 2

Répertoire des certifications

Le RNCSA ci-annexé entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2014.

Article 3

Procédures

Le présent accord sera notifié puis déposé conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et suivants du code du travail. Son extension dans les meilleurs délais sera sollicitée conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Suresnes, le 18 juin 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CNPA ;
FNCRM ;
UNIDEC ;
Professionnels du pneu ;
GNESA.

Syndicats de salariés :

CFTC ;
CFE-CGC ;
CSNVA ;
FGMM CFDT ;
USM FO.

ANNEXE I

RÉPERTOIRE NATIONAL DES CERTIFICATIONS DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE 2014

SÉRIE 1

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 3.

Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;
- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 3 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.

Il doit être classé sur un échelon supérieur, si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 4 de la fiche ou une activité complémentaire autre.

CAP Maintenance des véhicules automobiles :

- option véhicules particuliers ;
- option véhicules industriels ;
- option motocycles.

CAP Réparation des carrosseries.

CAP Peinture en carrosserie.

CAP Vendeur-magasinier en pièces de rechange et équipements automobiles.

CAP Employé de vente spécialisé, option C : service à la clientèle.

BEP Métiers de la relation aux clients et aux usagers.

BEP Métiers des services administratifs.

BEPECASER.

Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : Peintre en carrosserie.

Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : Carrossier réparateur.

Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : Mécanicien(ne) réparateur(trice) de véhicules industriels.

Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : Mécanicien(ne) réparateur(trice) automobile.

Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : Mécanicien(ne) électricien(ne) automobile.

CQP Opérateur service rapide.

CQP Mécanicien de maintenance automobile.

CQP Mécanicien de maintenance motocycles.

CQP Mécanicien cycles.

CQP Opérateur maintenance pneumatiques véhicules industriels.

CQP Mécanicien collision.

CQP Tôlier terreur.

CQP Peintre préparateur.

CQP Magasinier.
CQP Opérateur préparation véhicules.
CQP Opérateur station-service.
CQP Dépanneur-remorqueur VL.
CQP Démoniteur automobile.
CQP Agent d'opérations location.
CQP Agent d'exploitation de stationnement.
CQP Mécanicien de maintenance véhicules utilitaires et industriels.

SÉRIE 2

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 6.

Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;
- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 3 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.

Il doit être classé sur un échelon supérieur, si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 4 de la fiche ou une activité complémentaire autre.

Certaines certifications inscrites dans une série inférieure à la série 2 permettent également à leur titulaire d'accéder à l'échelon 6 dans les conditions indiquées ci-dessus, si leur obtention a été complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités décrites dans le paragraphe 3 « Contenu de la qualification » de la fiche correspondant à l'emploi occupé. Cette mention figure alors au paragraphe 6 « Modes d'accès à la qualification » de la fiche concernée.

Mention complémentaire au CAP : réalisation de circuits oléohydrauliques et pneumatiques.

Mention complémentaire au CAP : maintenance des moteurs diesel et de leurs équipements.

Mention complémentaire au CAP : maintenance des systèmes embarqués de l'automobile.

Bac professionnel Maintenance des véhicules automobiles, préparé sous statut scolaire :

- option voitures particulières ;
- option véhicules industriels ;
- option motocycles.

Bac professionnel Réparation des carrosseries, préparé sous statut scolaire.

Bac professionnel Vente, préparé sous statut scolaire.

Bac professionnel Gestion-administration, préparé sous statut scolaire.

Bac professionnel Commerce, préparé sous statut scolaire.

BEPECASER avec mention « groupe lourd » ou « deux-roues ».

Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : Contrôleur technique automobile.

Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : Technicien(ne) après-vente automobile.

CQP Démoniteur automobile spécialiste.

CQP Opérateur spécialiste service rapide.

CQP Mécanicien spécialiste automobile.

CQP Mécanicien spécialiste motocycles.

CQP Tôlier spécialiste.

CQP Peintre spécialiste.
 CQP Magasinier vendeur pièces de rechange et accessoires.
 CQP Opérateur spécialiste maintenance pneumatiques véhicules industriels.
 CQP Dépanneur-remorqueur PL.
 CQP Mécanicien spécialiste cycles.
 CQP Rénovateur véhicules d'occasion.
 CQP Agent d'opérations location spécialiste.
 CQP Contrôleur technique VL.
 CQP Contrôleur technique PL.
 CQP Vendeur motocycles.
 CQP Opérateur de stationnement.
 CQP Mécanicien spécialiste véhicules utilitaires et industriels.
 CQP Electricien spécialiste véhicules utilitaires et industriels.
 CQP Metteur en main de véhicule.
 CQP Electricien spécialiste automobile.

SÉRIE 3

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 9.

Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;
- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 3 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.

Il doit être classé sur un échelon supérieur, si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 4 de la fiche ou une activité complémentaire autre.

Certaines certifications inscrites dans une série inférieure à la série 3 permettent également à leur titulaire d'accéder à l'échelon 9 dans les conditions indiquées ci-dessus, si leur obtention a été complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités décrites dans le paragraphe 3 « Contenu de la qualification » de la fiche correspondant à l'emploi occupé. Cette mention figure alors au paragraphe 6 « Modes d'accès à la qualification » de la fiche concernée.

Bac professionnel Maintenance des véhicules automobiles, préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue :

- option voitures particulières ;
- option véhicules industriels ;
- option motocycles.

Bac professionnel Réparation des carrosseries, préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue.

Bac professionnel Vente, préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue.

Bac professionnel Gestion-administration, préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue.

Bac professionnel Commerce, préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue.

Bac professionnel Accueil, relations clients et usagers, préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue.

Titre de l'EPCRA Commercial en automobile.

CQP Technicien électronicien électricien automobile.

CQP Technicien confirmé motocycles.

CQP Conseiller technique cycles.

CQP Tôlier confirmé.

CQP Peintre confirmé.

CQP Magasinier vendeur confirmé pièces de rechange et accessoires.

CQP Vendeur itinérant pièces de rechange et accessoires.

CQP Vendeur.

CQP Démonteur automobile confirmé.

CQP Technicien confirmé mécanique automobile.

CQP Contrôleur technique confirmé VL.

CQP Contrôleur technique confirmé PL.

CQP Technicien confirmé mécanique véhicules utilitaires et industriels.

CQP Technicien confirmé véhicules utilitaires et industriels.

CQP Technicien garantie après-vente.

SÉRIE 4

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 12.

Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;
- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 3 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.

Il doit être classé sur un échelon supérieur, si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 4 de la fiche ou une activité complémentaire autre.

Certaines certifications inscrites dans une série inférieure à la série 4 permettent également à leur titulaire d'accéder à l'échelon 12 dans les conditions indiquées ci-dessus, si leur obtention a été complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités décrites dans le paragraphe 3 « Contenu de la qualification » de la fiche correspondant à l'emploi occupé. Cette mention figure alors au paragraphe 6 « Modes d'accès à la qualification » de la fiche concernée.

CQP Carrossier-peintre.

CQP Technicien expert après-vente automobile.

CQP Technicien expert après-vente véhicules utilitaires et industriels.

CQP Technicien expert après-vente motocycles.

CQP Spécialiste garantie après-vente.

SÉRIE 5

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 17.

Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;
- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 3 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.

Il doit être classé sur un échelon supérieur, si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 4 de la fiche ou une activité complémentaire autre.

CQP Coordinateur préparation de véhicules de location.

CQP Adjoint au responsable d'exploitation de stationnement.

SÉRIE 6

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 20.

Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;
- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 3 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.

Il doit être classé sur un échelon supérieur, si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 4 de la fiche ou une activité complémentaire autre.

Certaines certifications inscrites dans une série inférieure à la série 6 permettent également à leur titulaire d'accéder à l'échelon 20 dans les conditions indiquées ci-dessus, si leur obtention a été complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités décrites dans le paragraphe 3 « Contenu de la qualification » de la fiche correspondant à l'emploi occupé. Cette mention figure alors au paragraphe 6 « Modes d'accès à la qualification » de la fiche concernée.

BTS Après-vente automobile :

- option véhicules particuliers ;
- option véhicules industriels ;
- option motocycle.

BTS Assistant de manager.

BTS Assistant gestion de PME/PMI.

BTS Comptabilité et gestion des organisations.

Titre de PESCRE : Gestionnaire d'unité commerciale spécialisée en automobile.

BTS Négociation et relation client.

BTS Management des unités commerciales.

BTS Ventes et productions touristiques.

DUT Gestion des entreprises et des administrations :

- option finances/comptabilité ;
- option gestion appliquée aux petites et moyennes organisations (GAPMO).

DUT Techniques de commercialisation.

DUT Gestion logistique et transport.

Titre de PESCRE : Gestionnaire d'unité commerciale spécialisée en automobile.

BAFM.

Brevet de maîtrise Carrossier peintre en carrosserie.

Brevet de maîtrise Réparateur-gestionnaire en maintenance automobile.

CQP Vendeur automobile confirmé.

CQP Vendeur confirmé véhicules utilitaires.

CQP Vendeur confirmé véhicules industriels.

CQP Réceptionnaire après-vente.

CQP Chef d'équipe atelier.

CQP Chef d'équipe ventes pièces de rechange et accessoires.

CQP Chef de secteur vente itinérante pièces de rechange et accessoires.

CQP Chef d'équipe préparation livraison.

CQP Chef de station.

CQP Agent de sécurité qualité en démontage automobile.

CQP Chef de centre de contrôle technique VL.

CQP Chef de centre de contrôle technique PL.

CCP Chef de groupe opérationnel.

CQP Responsable d'exploitation de stationnement.

CQP Chef d'équipe motocycles.

CQP Agent de maîtrise atelier.

SÉRIE 7

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 23.

Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;
- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 3 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.

Il doit être classé sur un échelon supérieur, si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 4 de la fiche ou une activité complémentaire autre.

Certaines certifications inscrites dans une série inférieure à la série 7 permettent également à leur titulaire d'accéder à l'échelon 23 dans les conditions indiquées ci-dessus, si leur obtention a été complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités décrites dans le paragraphe 3 « Contenu de la qualification » de la fiche correspondant à l'emploi occupé. Cette mention figure alors au paragraphe 6 « Modes d'accès à la qualification » de la fiche concernée.

CQP Attaché commercial automobile.

CQP Attaché commercial sociétés.

CQP Attaché commercial véhicules utilitaires.

CQP Attaché commercial véhicules industriels.

CQP Gestionnaire ou contremaître d'atelier.

CQP Gestionnaire pièces de rechange et accessoires.

CQP Chef d'agence(s) de location.

SÉRIE 8

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur le niveau I A.

Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur ce niveau dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;
- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 3 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.

Le classement du salarié sur le niveau et le degré de classement appropriés sera effectué conformément aux prescriptions des articles 5.02 et 5.03 de la convention collective.

Certaines certifications inscrites dans une série inférieure à la série 8 permettent également à leur titulaire d'accéder au niveau I A dans les conditions indiquées ci-dessus, si leur obtention a été complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités décrites dans le paragraphe 3 « Contenu de la qualification » de la fiche correspondant à l'emploi occupé. Cette mention figure alors au paragraphe 6 « Modes d'accès à la qualification » de la fiche concernée.

Licence, ou diplôme de niveau équivalent, ou titre homologué au niveau II (de la nomenclature de l'éducation nationale), dans les domaines des sciences et techniques correspondant aux qualifications de branche (niveaux I à IV du RNQSA).

Licence professionnelle Maintenance des systèmes pluritechniques, option « organisation et management des services de l'automobile ».

DCG.

Diplôme d'ingénieur du CNAM Maintenance de véhicules, option automobile.

Titre de l'ISCAM Manager commercial de la distribution automobile.

BADGE ESSCA-GNFA Management de la distribution et des services automobiles.

Master de l'ESSCA Spécialisation management des réseaux automobiles.

CQP Conseiller des ventes automobile.

CQP Conseiller des ventes sociétés.

CQP Conseiller des ventes véhicules utilitaires.

CQP Conseiller des ventes véhicules industriels.

CQP Cadre technique d'atelier.

CQP Cadre technique pièces de rechange et accessoires.

CQP Adjoint au chef après-vente ou responsable d'atelier.

CQP Chef après-vente.

CQP Adjoint au chef des ventes.

CQP Chef des ventes.

CQP Adjoint au chef des ventes pièces de rechange et accessoires ou responsable de magasin.

CQP Chef des ventes pièces de rechange et accessoires.

CQP Responsable d'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et/ou de la conduite.

SÉRIE 9

Les titulaires des anciens diplômes et titres ci-dessous sont classés selon les modalités de la fiche de qualification correspondant à l'emploi occupé, en fonction de la pratique professionnelle qu'ils ont acquise depuis l'obtention de leur certification.

BEP Maintenance des véhicules et des matériels, dominante « véhicules particuliers » ou « véhicules industriels » ou « motocycles ».

BEP Carrosserie.

BEP Vente action marchande.

BEP Métiers du secrétariat.

BEP Métiers de la comptabilité.

Mention complémentaire au BEP Réalisation de circuits oléohydrauliques et pneumatiques.

Mention complémentaire au BEP Maintenance des moteurs diesel et de leurs équipements.

Mention complémentaire au BEP Maintenance des systèmes embarqués de l'automobile.

Bac professionnel Comptabilité, préparé sous statut scolaire.

Bac professionnel Secrétariat, préparé sous statut scolaire.

Titre de l'ANFA : Vendeur automobile.

SIGNIFICATION DES SIGLES

ANFA : Association nationale pour la formation automobile.

BADGE : Bilan d'aptitude délivré par les grandes écoles.

BAFM : Brevet d'aptitude à la formation des moniteurs.

BEP : Brevet d'études professionnelles.

BEPECASER : Brevet pour l'exercice de la profession d'enseignant de la conduite automobile et de la sécurité routière.

BTS : Brevet de technicien supérieur.

CAP : Certificat d'aptitude professionnelle.

CNAM : Conservatoire national des arts et métiers.

CQP : Certificat de qualification professionnelle.

DCG : Diplôme de comptabilité et de gestion.

DUT : Diplôme universitaire de technologie.

EPCRA : Ecole professionnelle du commerce des réseaux automobiles.

ESCRA : Ecole supérieure du commerce des réseaux automobiles.

ESSCA : Ecole supérieure des sciences commerciales d'Angers.

GNFA : Groupement national pour la formation automobile.

ISCAM : Institut supérieur de la communication, des affaires et du management.

ANNEXE II

A.3.5

MÉCANICIEN CYCLES

1. Dénomination de la qualification :

Mécanicien cycles.

2. Objet de la qualification :

Réalisation d'activités de maintenance des cycles.

3. Contenu de la qualification :

A. – *Activités techniques* :

- réalisation de l'ensemble des interventions de maintenance préventive et corrective relevant de l'entretien courant et périodique des cycles. Les opérations de maintenance mentionnées ci-dessus sont réalisées dans le cadre de procédures prédéfinies. Elles peuvent nécessiter l'utilisation d'équipements adaptés ;
- assemblage et réglage des cycles neufs et occasions, visant la préparation à la route ;
- ***réalisation d'interventions d'un premier niveau de complexité portant sur les vélos à assistance électrique (VAE, vélomoteur...).***

B. – *Organisation et gestion de la maintenance* :

B.1. – Organisation de la maintenance :

- utilisation de la documentation technique ;
- agencement et entretien du poste de travail et de l'outillage ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2. – Gestion de la maintenance :

- établissement de tout document d'atelier utile ;
- conseils d'utilisation à la clientèle.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- réalisation d'interventions d'un premier niveau de complexité, portant sur les deux-roues motorisés ;
- vente additionnelle de produits et services.

5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3 ;
- échelons majorés accessibles : 4 et 5 :
 - en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
 - en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la maintenance automobile ou motorcycle :
 - CAP Maintenance des véhicules automobiles, option « motocycles » ;
 - CQP Mécanicien cycles ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au Contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

- mécanicien spécialiste motocycles (fiche A.6.1) ;
- mécanicien spécialiste cycles (fiche A.6.5) ;
- conseiller technique cycles (fiche A.9.5).

Transversale :

Voir panorama.

MÉCANICIEN SPÉCIALISTE CYCLES

1. Dénomination de la qualification:

Mécanicien spécialiste cycles.

2. Objet de la qualification :

Réalisation d'activités de maintenance des cycles incluant le conseil à la clientèle.

3. Contenu de la qualification :

A. – *Activités techniques et commerciales :*

- réalisation de l'ensemble des interventions de maintenance préventive et corrective relevant de l'entretien courant et périodique des cycles. Les opérations de maintenance mentionnées ci-dessus sont réalisées dans le cadre de procédures prédéfinies. Elles peuvent nécessiter l'utilisation d'équipements adaptés ;
- conseils d'utilisation à la clientèle ;
- assemblage et réglage des cycles neufs et occasions, visant la préparation à la route ;
- ***réalisation d'opérations de maintenance et de commercialisation portant sur les vélos à assistance électrique (VAE, vélomoteur...).***

B. – *Organisation et gestion de la maintenance*

B.1. – Organisation de la maintenance :

- utilisation de la documentation technique ;
- agencement et entretien du poste de travail, de l'outillage ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2 – Gestion de la maintenance :

- établissement de tout document d'atelier utile ;
- conseils d'utilisation à la clientèle.

4. Extensions possibles dans la qualification :

Réalisation d'interventions d'un premier niveau de complexité, portant sur les deux-roues motorisés.

5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6 ;
- échelons majorés accessibles : 7 et 8 :
 - en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
 - en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la maintenance automobile ou motocycle :
 - CAP Maintenance des véhicules automobiles, option « motocycles », complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
 - CQP Mécanicien spécialiste cycles ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au Contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Conseiller technique cycles (fiche A.9.5) ;

Transversale :

Voir panorama.

CONSEILLER TECHNIQUE CYCLES

1. Dénomination de la qualification :

Conseiller technique cycles.

2. Objet de la qualification :

Réalisation d'activités de conception de vélos personnalisés, de maintenance ainsi que de commercialisation des cycles, produits et accessoires.

3. Contenu de la qualification :

A. – *Activités techniques et commerciales :*

- définition du produit (route, course, etc.) :
 - choix du cadre, des éléments du groupe et de la périphérie ;
- préparation d'un vélo à la vente : assemblage des composants ;
- réalisation de l'ensemble des interventions de maintenance préventive relevant de l'entretien courant et périodique des cycles ;
- réalisation des interventions de maintenance corrective ;
- ***maintenance et commercialisation des vélos à assistance électrique (VAE, vélomoteur...)*** ;
- commercialisation des produits et accessoires :
 - conseils d'utilisation des produits et accessoires ;
- contribution à la promotion des produits et services de l'entreprise :
 - réalisation de ventes complémentaires, réalisation de ventes à distance.

B. – *Activités relatives à la gestion de la commercialisation et de la maintenance :*

- gestion administrative des activités de commercialisation ;
- mise à jour de la documentation technique et commerciale ;
- facturation, encaissement ;
- agencement et entretien du poste de travail, de l'outillage ;
- planification de l'intervention ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- maintenance et commercialisation des deux-roues motorisés ;
- gestion des stocks, participation aux inventaires ;
- aménagement et animation de lieux de vente, d'exposition... ;
- appui technique et/ou commercial aux collaborateurs ;
- tutorat de jeunes en formation alternée ;
- réalisation d'opérations de maintenance et de commercialisation portant sur les deux-roues motorisés.

5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 9 ;
- échelons majorés accessibles : 10 et 11 :
 - en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
 - en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la maintenance motocycles :
 - CAP Maintenance des véhicules automobiles, option « motocycles » complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
 - CQP Conseiller technique cycles ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au Contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

- technicien expert (fiche Z.12.1), sous appellation d'emploi spécifique d'entreprise ;
- maîtrise technique, chef d'équipe ;
- chef de groupe (fiche Z.20.1), sous appellation d'emploi spécifique d'entreprise.

Transversale :

Voir panorama.

OPÉRATEUR VITRAGE

1. Dénomination de la qualification :

Opérateur vitrage.

2. Objet de la qualification :

L'opérateur vitrage assure le remplacement et les réparations de vitrages sur tous types de véhicules.

3. Contenu de la qualification :

A. – *Activités techniques* :

- réalisation de l'ensemble des interventions courantes de réparation et de remplacement de vitrages telles que la dépose et pose de pare-brise à joint ou collés, le démontage et remontage de vitres latérales, lunettes arrière, toit panoramique, et autres vitrages, la réparation de tous types de pare-brise, le démontage, remontage, réglage des optiques de phares et le cas échéant leur rénovation, ainsi que le gravage de vitrages, la pose de protection de dépannage, le nettoyage des bris de verre dans le véhicule.

Les opérations de réparation et de remplacement de vitrages mentionnées ci-dessus sont réalisées dans le cadre de procédures prédéfinies. Elles peuvent être réglementées et nécessiter l'utilisation d'équipements adaptés ;

- remplacement et réglages d'accessoires liés au vitrage et/ou à la signalisation des véhicules.

B. – *Activités de service* :

- activités en relation avec l'organisation des interventions :
 - utilisation de la documentation technique ;
 - agencement et entretien du poste de travail, de l'outillage et des équipements ;
 - application des procédures qualité et sécurité des personnes et des biens, en vigueur dans l'entreprise ;
- activités en relation avec la gestion des interventions :
 - accueil et conseil de la clientèle ;
 - établissement de tous documents utiles ;
 - vente additionnelle en lien avec l'intervention.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- participation à la gestion des stocks ;
- interventions à l'extérieur par le biais d'unités mobiles, encaissement.

5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3 ;
- échelons majorés accessibles : 4 et 5 :
 - en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
 - en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'une des certifications suivantes :
 - CQP Opérateur vitrage (à créer) ;
 - titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : carrossier réparateur ;
 - CAP Réparation des carrosseries ;

– soit par décision directe du chef d’entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d’évolution professionnelle :

Transversale :

Voir panorama.

DÉBOSSSEUR SANS PEINTURE

1. Dénomination de la qualification :

Débosseleur sans peinture.

2. Objet de la qualification :

Réalisation d'interventions selon les techniques du débosselage sans peinture, sous contrôle direct d'un supérieur hiérarchique, y compris sur sites clients.

3. Contenu de la qualification :

A. – *Activités techniques* :

- démontage et montage des éléments amovibles nécessaires aux interventions ;
- réalisation de tous types d'interventions selon les techniques du débosselage sans peinture.

B. – *Organisation et gestion de l'intervention* :

- utilisation de la documentation technique ;
- établissement de tout document utile à la gestion de l'intervention ;
- agencement et entretien du poste de travail et de l'outillage ;
- application des procédures qualité et sécurité des personnes et des biens, en vigueur dans l'entreprise.

4. Extensions possibles dans la qualification :

Réalisation d'activités complémentaires de rénovation VO.

5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3 ;
- échelons majorés accessibles : 4 et 5 :
 - en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
 - en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention de la certification suivante :
 - CQP Débosseleur sans peinture (en cours de création) ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au Contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Débosseleur sans peinture spécialiste.

Transversale :

Voir panorama.

DÉBOSSSEUR SANS PEINTURE SPÉCIALISTE

1. Dénomination de la qualification :

Débosselaar sans peinture spécialiste.

2. Objet de la qualification :

Réalisation d'interventions d'entretien et de réparation rapide de carrosserie sans peinture selon les techniques du débosselage sans peinture (en autonomie dans l'entreprise ou sur sites clients).

3. Contenu de la qualification :

A. – *Activités techniques* :

- démontage et montage des éléments amovibles nécessaires aux interventions ;
- réalisation de tous types d'interventions selon les techniques du débosselage sans peinture.

B. – *Organisation et gestion de l'intervention* :

B.1. – Organisation de l'intervention :

- planification de l'intervention ;
- agencement et entretien du poste de travail, de l'outillage ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2. – Gestion de l'intervention :

- établissement de tout document utile à l'intervention ;
- appui technique aux salariés ;
- conseils auprès de la clientèle.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- participation à des démarches commerciales (prospection, proposition de forfaits, démonstration...) ;
- réalisation d'activités complémentaires de rénovation VO.

5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6 ;
- échelons majorés accessibles : 7 et 8 :
 - en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
 - en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention de la certification suivante :
 - CQP Débosselaar sans peinture spécialiste (en cours de création) ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au Contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Transversale :

Voir panorama.

**VENDEUR CONFIRMÉ VÉHICULES INDUSTRIELS,
VENDEUR CONFIRMÉ VÉHICULES UTILITAIRES**

1. Dénomination de la qualification :

Vendeur confirmé véhicules industriels.

Vendeur confirmé véhicules utilitaires.

2. Objet de la qualification :

Le vendeur confirmé véhicules industriels réalise l'ensemble des activités concourant à la commercialisation des véhicules ainsi qu'à la vente d'équipements et produits périphériques. Il effectue également la reprise des véhicules d'occasion. Ces activités sont réalisées dans le cadre des directives reçues et sous contrôle direct de la hiérarchie.

Le vendeur confirmé véhicules utilitaires réalise l'ensemble des activités concourant à la commercialisation des véhicules utilitaires. Il conseille le client sur l'aménagement ou la transformation de son véhicule et lui apporte également un conseil fiscal. Enfin, il peut effectuer la reprise des véhicules d'occasion.

Ces activités sont réalisées dans le cadre des directives reçues et sous contrôle direct de la hiérarchie.

3. Contenu de la qualification :

A. – *Activités de commercialisation des produits et services :*

- toutes activités concourant à la réalisation de l'acte de vente des véhicules neufs et occasions :
 - prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;
 - commercialisation des véhicules ;
 - vente de financement, d'équipements et de produits périphériques ;
 - suivi du réseau secondaire et intermédiaire ;
- toutes activités concourant à la reprise des véhicules d'occasion :
 - estimation physique de véhicules d'occasion et détermination de leur valeur ;
 - en fonction des directives reçues et sous contrôle de la hiérarchie : négociation de la valeur de reprise.

B. – *Activités relatives à la gestion de la commercialisation :*

- avec appui de la hiérarchie, ou d'un attaché commercial ou conseiller des ventes : gestion d'une commande globale, incluant la prestation de fournisseurs (carrossiers, équipementiers...) ;
- gestion administrative des activités de commercialisation, ***incluant :***
 - gestion des propositions de service « location longue durée » ;
 - suivi commercial d'un parc véhicules ;
 - suivi des relations avec les services de contrôle ;
- organisation des activités en fonction des objectifs quantitatifs et qualitatifs déterminés par la hiérarchie ;
- établissement de comptes rendus d'activité commerciale ;
- participation à l'élaboration et à la mise en œuvre du plan d'actions commerciales de l'entreprise ;
- tutorat de jeunes en formation alternée ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

Particularités du véhicule industriel :

- ***en participation : réponse à l'appel d'offres.***

Particularités du véhicule utilitaire :

- ***conseil en adaptation et/ou aménagement du véhicule et, le cas échéant, suit ponctuellement la gestion des aménagements (hors carrossage) sous contrôle de la hiérarchie ;***
- ***conseil fiscal auprès du client.***

4. Extensions possibles dans la qualification :

- traitement des réclamations simples ;
- suivi de la livraison du (des) véhicule(s) au client.

5. Classement :

- maîtrise ; échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 20 ;
- échelons majorés accessibles : 21 et 22 :
 - en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
 - en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02 c de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la vente :
 - DUT Techniques de commercialisation, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
 - BTS Négociation et relation client, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
 - BTS Management des unités commerciales, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
 - CQP Vendeur confirmé VI ;
 - ***CQP Vendeur confirmé VU ;***
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au Contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

- attaché commercial VI ;
- ***attaché commercial VU*** (fiche C.23.2) ;
- conseiller des ventes VI ;
- ***conseiller des ventes VU*** (fiche CCI.2) ;
- adjoint au chef des ventes (fiche CCII.1) ;
- chef des ventes (fiche CCIII.1).

Transversale :

Voir panorama.

**ATTACHÉ COMMERCIAL VÉHICULES INDUSTRIELS,
ATTACHÉ COMMERCIAL VÉHICULES UTILITAIRES**

1. Dénomination de la qualification :

Attaché commercial véhicules industriels.

Attaché commercial véhicules utilitaires.

2. Objet de la qualification :

L'attaché commercial véhicules industriels réalise l'ensemble des activités concourant à la commercialisation des véhicules industriels, équipements et produits périphériques ainsi qu'à la reprise des véhicules d'occasion.

Il assure la gestion d'une commande globale, de l'analyse de la demande client à la livraison du véhicule, incluant s'il y a lieu la prestation de fournisseurs (carrossiers, équipementiers...).

Il bénéficie d'une autonomie importante dans la responsabilité de l'organisation du travail.

L'attaché commercial véhicules utilitaires réalise l'ensemble des activités concourant à la commercialisation des véhicules utilitaires.

Il peut effectuer la reprise des véhicules d'occasion.

Il assure la gestion d'une commande globale, de l'analyse de la demande client à la livraison du véhicule, incluant s'il y a lieu la prestation de fournisseurs (carrossiers, équipementiers...).

Il bénéficie d'une autonomie importante dans la responsabilité de l'organisation du travail.

3. Contenu de la qualification :

A. – *Activités de commercialisation des produits et services :*

Toutes activités concourant à la réalisation de l'acte de vente des véhicules neufs et occasions :

- prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;
- commercialisation des véhicules ;
- vente de financement, d'équipements et de produits périphériques ;
- suivi du réseau secondaire et intermédiaire ;
- suivi de la livraison du (des) véhicule(s) au client.

Toutes activités concourant à la reprise des véhicules d'occasion :

- estimation physique de véhicules d'occasion, détermination de leur valeur ;
- négociation de la valeur de reprise.

B. – *Activités relatives à la gestion de la commercialisation :*

- gestion d'une commande globale, incluant la prestation de fournisseurs (carrossiers, équipementiers...) ;
- gestion administrative des activités de commercialisation, incluant :
 - réponse à l'appel d'offres ;
 - gestion des propositions de service « location longue durée » ;
 - suivi commercial d'un parc véhicules ;
 - suivi des relations avec les services de contrôle ;
- organisation des activités en fonction des objectifs quantitatifs et qualitatifs déterminés par la hiérarchie ;
- établissement de comptes rendus d'activité commerciale ;

- participation à l'élaboration et à la mise en œuvre du plan d'actions commerciales de l'entreprise ;
- tutorat de jeunes en formation alternée ;
- traitement des réclamations (dans le cadre de directives reçues) ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

Particularités du véhicule utilitaire :

- ***conseil en adaptation et/ou aménagement du véhicule et, le cas échéant, suit la gestion des aménagements (hors carrossage) ;***
- ***conseil fiscal auprès du client.***

4. Extensions possibles dans la qualification :

- achat externe de VO à marchands ;
- appui technique aux vendeurs VU, VI.

5. Classement :

- maîtrise ; échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 23 ;
- échelons majorés accessibles 24 et 25 :
 - en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
 - en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02 c de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la vente :
 - DUT Techniques de commercialisation ;
 - BTS Négociation et relation client et BTS management des unités commerciales, complétés par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
 - CQP Attaché commercial véhicules industriels ;
 - CQP Attaché commercial véhicules utilitaires ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au Contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

- adjoint chef des ventes (fiche CCII.1) ;
- chef des ventes (fiche CCIII.1).

Transversale :

Voir panorama.

**CONSEILLER DES VENTES VÉHICULES INDUSTRIELS,
CONSEILLER DES VENTES VÉHICULES UTILITAIRES**

1. Dénomination de la qualification :

Conseiller des ventes véhicules industriels.

Conseiller des ventes véhicules utilitaires.

2. Objet de la qualification :

Le conseiller des ventes véhicules industriels réalise l'ensemble des activités concourant à la commercialisation des véhicules industriels, équipements et produits périphériques ainsi qu'à la reprise des véhicules d'occasion.

Il assure la gestion d'une commande globale, de l'analyse de la demande client à la livraison du véhicule, incluant s'il y a lieu la prestation de fournisseurs (carrossiers, équipementiers...).

Il organise librement son emploi du temps.

Le conseiller des ventes véhicules utilitaires réalise l'ensemble des activités concourant à la commercialisation des véhicules utilitaires.

Il peut effectuer la reprise des véhicules d'occasion.

Il assure la gestion d'une commande globale, de l'analyse de la demande client à la livraison du véhicule, incluant s'il y a lieu la prestation de fournisseurs (carrossiers, équipementiers...).

Il organise librement son emploi du temps.

3. Contenu de la qualification :

A. – *Activités de commercialisation des produits et services :*

Toutes activités concourant à la réalisation de l'acte de vente des véhicules neufs et occasions :

- prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;
- commercialisation des véhicules ;
- vente de financement, d'équipements et de produits périphériques ;
- suivi du réseau secondaire et intermédiaire ;
- suivi de la livraison du (des) véhicule(s) au client.

Toutes activités concourant à la reprise des véhicules d'occasion :

- estimation physique de véhicules d'occasion, détermination de leur valeur ;
- négociation de la valeur de reprise.

B. – *Activités relatives à la gestion de la commercialisation :*

- gestion d'une commande globale, incluant la prestation de fournisseurs (carrossiers, équipementiers...) ;
- gestion administrative des activités de commercialisation, incluant :
 - réponse à l'appel d'offres ;
 - gestion des propositions de service « location longue durée » ;
 - suivi commercial d'un parc véhicules ;
 - suivi des relations avec les services de contrôle ;
- organisation des activités en fonction des objectifs quantitatifs et qualitatifs déterminés par la hiérarchie ;

- établissement de comptes rendus d'activité commerciale ;
- participation à l'élaboration et à la mise en œuvre du plan d'actions commerciales de l'entreprise ;
- tutorat de jeunes en formation alternée ;
- traitement des réclamations (dans le cadre de directives reçues) ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

Particularités du véhicule utilitaire :

- ***conseil en adaptation et/ou aménagement du véhicule et, le cas échéant, suit la gestion des aménagements (hors carrossage) ;***
- ***conseil fiscal auprès du client.***

4. Extensions possibles dans la qualification :

Les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise, et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

5. Classement :

Cadre niveau I, sur degré A, B ou C selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la vente :
 - BTS Négociation et relation client, BTS management des unités commerciales, complétés par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
 - CQP Conseiller des ventes véhicules industriels ;
 - CQP Conseiller des ventes véhicules utilitaires ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au Contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

- adjoint chef des ventes (fiche CCII.1) ;
- chef des ventes (fiche CCIII.1).

Transversale :

Voir panorama.

OPÉRATEUR STATION-SERVICE

1. Dénomination de la qualification :

Opérateur(trice) station-service.

2. Objet de la qualification :

L'opérateur station-service assure la distribution des carburants et la vente des produits distribués en station.

3. Contenu de la qualification :

A. – *Activités techniques* :

– distribution de carburant :

- accueil, contrôle de la livraison de carburant et, le cas échéant, commande de celui-ci, sur instruction de la hiérarchie ;
- jaugeage des cuves ;
- le cas échéant, service à la pompe ;
- mise en œuvre des dispositions de sécurité relatives à la sécurité à la livraison et à la vente du carburant ;
- vérification du bon fonctionnement des équipements de la station et signalement des dysfonctionnements ;
- opérations simples d'entretien du véhicule selon les activités de l'entreprise et estimation du prix de ces opérations ;
- entretien de la station (pistes, postes d'encaissement...) ;
- entretien et réapprovisionnement des automates et des appareils de distribution automatique ;
- utilisation de la documentation technique ;
- application des procédures qualité et sécurité des personnes et des biens, en vigueur dans l'entreprise.

B. – *Activités commerciales* :

Accueil des clients, encaissement, information et promotion sur les produits et services annexes.

C. – *Activités de gestion et d'organisation* :

- établissement de factures relatives aux activités visées ci-dessus ;
- vérification du fonds de caisse, encaissement et contrôle de la validité des moyens de paiement ;
- mise en rayon, préparation et/ou réassort des produits vendus dans la station (dans le respect des normes, règles et procédures en vigueur dans l'entreprise) ;
- participation à la réception des marchandises et des produits en contrôlant la conformité de la livraison ;
- participation au comptage des inventaires.

4. Extensions possibles dans la qualification :

Participation au suivi des stocks et à la préparation des commandes.

5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3 ;
- échelons majorés accessibles : 4 et 5 :
 - en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
 - en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'une des certifications suivantes :
 - CAP Vendeur magasinier en pièces de rechange et d'équipements automobiles ;
 - CAP Maintenance automobile ;
 - CAP Employé de vente spécialisé, option C : service à la clientèle ;
 - BEP Métiers de la relation aux clients et aux usagers ;
 - CQP Opérateur station-service ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au Contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Opérateur spécialiste station-service (I.6.1).

Transversale :

Voir panorama.

OPÉRATEUR SPÉCIALISTE STATION-SERVICE

1. Dénomination de la qualification :

Opérateur(trice) spécialiste station-service.

2. Objet de la qualification :

L'opérateur spécialiste station-service assure la commande et la vente des produits distribués en station-service dont les carburants.

3. Contenu de la qualification :

A. – *Activités techniques* :

- distribution de carburant :
 - accueil et contrôle de la livraison de carburant ;
 - commande de carburant ;
 - jaugeage des cuves ;
 - le cas échéant, service à la pompe ;
 - mise en œuvre des dispositions de sécurité relatives à la sécurité à la livraison et à la vente du carburant ;
 - vérification du bon fonctionnement des équipements de la station et signalement des dysfonctionnements ;
- opérations simples d'entretien du véhicule selon les activités de l'entreprise et élaboration de devis ;
- entretien de la station (pistes, postes d'encaissement...) ;
- entretien et réapprovisionnement des automates, des appareils de distribution automatiques ;
- utilisation de la documentation technique ;
- application des procédures qualité et sécurité des personnes et des biens, en vigueur dans l'entreprise.

B. – *Activités commerciales* :

- accueil des clients, encaissement, information et promotion sur les produits et services annexes, participation à la promotion des ventes des produits et des services.

C. – *Activités de gestion et d'organisation* :

- vérification du fonds de caisse, encaissement et contrôle de la validité des moyens de paiement ;
- clôture des caisses de la station et établissement d'un « inventaire » de fin de poste (selon les activités de l'entreprise) ;
- établissement des forfaits et de la facturation des activités techniques ;
- mise en rayon, préparation et/ou réassort des produits vendus dans la station dans le respect des normes, règles et procédures en vigueur dans l'entreprise ;
- suivi de l'état des stocks, identification des besoins en réapprovisionnement et élaboration des commandes et des approvisionnements ;
- réception des marchandises ou produits et contrôle de la conformité de la livraison ;
- participation à la formation au poste de travail des nouveaux salariés.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- préparation ou réalisation de la remise en banque, selon les activités de l'entreprise ;
- enregistrement des bons de livraison et des factures.

5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6 ;
- échelons majorés accessibles : 7 et 8 :
 - en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
 - en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'une des certifications suivantes :
 - bac professionnel Vente ;
 - bac professionnel Commerce ;
 - CQP Opérateur spécialiste station-service (en cours de création) ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au Contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

- chef de station-service ;
- adjoint au responsable de station(s)-service (I.20.1).

Transversale :

Voir panorama.

***CHEF DE STATION-SERVICE
ADJOINT AU RESPONSABLE DE STATION(S)-SERVICE***

1. Dénomination de la qualification :

Chef de station-service.

Adjoint au responsable de station(s)-service.

2. Objet de la qualification :

Le chef de station-service assure les activités concourant à la commercialisation des carburants, accessoires et produits distribués en station-service en appui d'un responsable hiérarchique ou du chef d'entreprise, et assure son remplacement ponctuel en cas d'absence.

Il assure également, en appui de celui-ci, l'encadrement du personnel de la station.

3. Contenu de la qualification :

A. – Activités relatives au management d'une station-service :

- encadrement des employés de la station (affectation, suivi et contrôle des activités) ;
- participation au recrutement des employés de la station ;
- appui aux employés de la station pour la réalisation de toutes activités techniques et commerciales ;
- tutorat de jeunes en formation alternée et formation des collaborateurs ;
- établissement de tableaux de bord d'activité et mise en place de plans d'action ;
- réalisation et/ou encadrement de l'ensemble des activités administratives et comptables relatives au fonctionnement de la station ;
- mise à jour et classement de la documentation professionnelle ;
- mise en œuvre des démarches qualité en vigueur dans l'entreprise.

Il s'assure de l'application des règles, normes et des procédures qui régissent l'activité du site. Il s'assure également de l'application des démarches qualité, des règles du droit du travail, d'hygiène et de sécurité des biens et des personnes, ainsi que des normes réglementaires en vigueur.

Il est également amené à assurer ponctuellement le remplacement des salariés de la station en cas d'absence.

B. – Activités commerciales :

- accueil et conseil à la clientèle ;
- contrôle du prix des carburants dans la zone de chalandise ;
- application de la politique commerciale de l'entreprise (accessoires, produits...) ;
- organisation des transferts de fonds dans le respect des règles de sécurité de l'entreprise ;
- implantation des linéaires et des équipements ;
- mise en œuvre d'actions promotionnelles ;
- règlement d'éventuels litiges.

C. – Activités de gestion et d'organisation :

- réception et contrôle des livraisons en carburant ;
- établissement de relations avec les fournisseurs et autres acteurs ;

- gestion des stocks, commandes et réception de produits et accessoires, réassortiment des linéaires ;
- établissement, transmission et classement de tous documents à caractère administratif et commercial dans le respect des obligations légales ;
- réalisation et analyse des inventaires ;
- contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre de démarches qualité ;
- suivi de la maintenance des équipements de la station.

4. Extensions possibles de la qualification :

- participation à la définition d'actions promotionnelles ;
- recrutement des employés de la station.

5. Classement :

- échelon 20 ;
- échelons majorés accessibles : 21 et 22.

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'une des certifications suivantes :
 - BTS Management des unités commerciales ;
 - BTS Négociation et relation client ;
 - BTS Assistant de gestion PME-PMI ;
 - BTS Assistant de manager ;
 - BTS Maintenance après-vente automobile ;
 - CQP Chef de station-service (en cours de création) ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au Contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Responsable de station(s)-service (II.1).

Transversale :

Voir panorama.

RESPONSABLE DE STATION(S)-SERVICE

1. Dénomination de la qualification :

Responsable de station(s)-service.

Directeur de station(s)-service.

2. Objet de la qualification :

Le responsable de station(s)-service veille à l'optimisation de la gestion d'un ou plusieurs points de vente.

3. Contenu de la qualification :

A. – *Activités relatives au management d'une station-service :*

- recrutement, encadrement et organisation du travail des employés de la station ;
- appui aux employés de la station pour la réalisation de toutes activités techniques et commerciales ;
- tutorat de jeunes en formation alternée et formation des collaborateurs ;
- création et analyse des tableaux de bord d'activité et mise en place de plans d'action ;
- réalisation et/ou encadrement de l'ensemble des activités administratives et comptables relatives au fonctionnement de la station ;
- mise à jour et classement de la documentation professionnelle ;
- mise en œuvre des démarches qualité en vigueur dans l'entreprise.

Il s'assure de l'application des règles, normes et des procédures qui régissent l'activité du site. Il s'assure également de l'application des démarches qualité, des règles du droit du travail, d'hygiène et de sécurité des biens et des personnes, ainsi que des normes réglementaires en vigueur.

B. – *Activités commerciales :*

- accueil et conseil à la clientèle ;
- contrôle du prix des carburants dans la zone de chalandise, définition de la politique tarifaire de la station dans le respect des procédures en vigueur dans l'entreprise ;
- organisation des transferts de fonds dans le respect des règles de sécurité dans l'entreprise ;
- choix de l'implantation des linéaires et des équipements en conformité avec les règles en vigueur dans son entreprise ;
- décision et mise en œuvre d'actions promotionnelles ;
- règlement d'éventuels litiges ;
- développement de la politique commerciale dans le cadre des règles en vigueur dans l'entreprise.

C. – *Activités de gestion et d'organisation :*

- participation aux élaborations budgétaires et à leur mise en œuvre ;
- gestion des relations avec l'ensemble des fournisseurs, et autres acteurs, de la station dans le respect des règles en vigueur dans l'entreprise ;
- réception et contrôle des livraisons en carburant ou autres produits ;
- commandes et réception de produits et accessoires, réassortiment des linéaires ;
- établissement, transmission et classement de tous documents à caractère administratif et commercial dans le respect des obligations légales ;
- organisation, réalisation et analyse des inventaires ;
- contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre de démarches qualité ;
- gestion de la maintenance des équipements de la station ;

- gestion des instances représentatives du personnel ;
- élaboration et suivi du plan de formation.

4. Extensions possibles de la qualification :

Cadre : les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

5. Classement :

Cadre niveau I, sur degré A, B ou C selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes, titres ou CQP suivants :
 - licence professionnelle Maintenance des systèmes pluritechniques, option « organisation et management des services de l'automobile » ;
 - responsable commercial de la distribution automobile (titre ISCAM) ;
 - BADGE management de la distribution et des services automobiles (ESSCA) ;
 - CQP Responsable de station-service (en cours de création) ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au Contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Transversale :

Voir panorama.

Brochure n° 3074

Convention collective interrégionale

**IDCC : 2002. – BLANCHISSERIE, LAVERIE, LOCATION DE LINGE,
NETTOYAGE À SEC, PRESSING ET TEINTURERIE**

ACCORD DU 11 AVRIL 2013
RELATIF AU FONDS DE PROFESSIONNALISATION

NOR : ASET1350913M
IDCC : 2002

Considérant les dispositions du code du travail ;

Considérant les dispositions de l'article 3 de l'accord national du 2 décembre 2004 sur les priorités et les objectifs de la formation professionnelle et de l'apprentissage dans l'entretien et la location des textiles ;

Considérant que le développement des contrats et périodes de professionnalisation dans l'entretien des textiles est un enjeu important ;

Soucieux de contribuer, dans la mesure de leurs possibilités, au financement des centres de formation d'apprentis de la profession,

les parties signataires décident d'affecter au centre de formation d'apprentis IFIR, domicilié, 66, rue Jean-Mermoz, 69351 Lyon Cedex 08, la somme de 35 000 €.

Ce montant sera prélevé sur la collecte de la fraction de 0,5 % de la participation au développement de la formation professionnelle continue, due par les entreprises de l'entretien des textiles occupant 10 salariés ou plus et assujetties à la taxe d'apprentissage, effectuée au 28 février 2013.

Cette affectation sera opérée sous réserve de l'accord du conseil d'administration d'OPCALIA avant le 30 juin 2013 et dans la limite possible du montant de la collecte entretien des textiles au titre du 0,5 % professionnalisation.

Le CFA IFIR présentera au conseil d'administration d'OPCALIA, ou de l'instance paritaire chargée par ledit conseil d'examiner cette question, les justificatifs suivants :

- objectifs poursuivis ;
- effectifs concernés par niveau et par diplôme ;
- montant des frais de fonctionnement ;
- état des sources de financement ;
- délibération de l'instance paritaire du CFA.

La section professionnelle paritaire TMC (textile, mode, cuir) constituée au sein d'OPCALIA sera chargée du suivi des présentes dispositions et de leur exécution.

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

Fait à Paris, le 11 avril 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

GEIST ;

FFPB.

Syndicats de salariés :

FCMTE CFTC ;

CFE-CGC chimie ;

FTHC CGT ;

FEETS FO.

Brochure n° 3148

Convention collective nationale

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

AVENANT N° 46 A DU 19 JUIN 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2013

NOR : ASET1350910M
IDCC : 500

Entre :

La FCJT,

D'une part, et

La CFE-CGC ;

La CSFV CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Barème des salaires minima mensuels applicable à compter du 1^{er} juin 2013
sur l'ensemble du territoire métropolitain et les départements d'outre-mer**

Base : durée hebdomadaire de travail de 35 heures.

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE MINIMUM
Employés	I	1	1 431
		2	1 433
		3	1 435
	II	1	1 438
		2	1 441
		3	1 444
	III	1	1 449
		2	1 459
		3	1 464

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE MINIMUM
	IV	1	1 470
		2	1 480
		3	1 490
	V	1	1 500
		2	1 510
		3	1 522
Agents de maîtrise	VI	1	1 650
		2	1 729
		3	1 837
	VII	Echelon unique	1 975
Cadres	I	1	2 250
		2	2 460
	II	1	2 836
		2	3 367
	III	Echelon unique	3 804
	(1) Salaires minima mensuels, y compris les primes, à l'exception des primes d'ancienneté, de fin d'année et de transport. (2) Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, les employés de niveau I, échelon 1, passent automatiquement au niveau I, échelon 2.		

Fait à Paris, le 19 juin 2013.

(Suivent les signatures.)

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 23 MAI 2013
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : ASET1350903M
IDCC : 87, 135, 211

Entre :
L'UNICEM ;
La FIB,

D'une part, et
La fédération BATIMAT-TP CFTC ;
La FG FO ;
La FNCB CFDT ;
Le SICMA CFE-CGC ;
La FNSCBA CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

En application de l'article 3.6 et de l'article 4.4.4 de l'accord interbranches du 15 septembre 2011 relatif au développement de la formation professionnelle tout au long de la vie, la commission paritaire nationale de l'emploi des industries de carrières et matériaux de construction, réunie en date du 17 mai 2013, a décidé de moduler et réviser le taux des forfaits horaires pour tenir compte du coût réel lié aux spécificités de certaines formations.

Article 1^{er}

Contrat de professionnalisation

A compter du 1^{er} juillet 2013, la participation financière de l'OPCA 3+ est déterminée sur la base des forfaits horaires suivants :

- 22 €, dans la limite du coût réel, pour les contrats conclus en vue de l'obtention d'un CQP ou d'un diplôme défini comme prioritaire par la CPNE de la branche, ou d'un titre professionnel mis en place par la branche ;

- 12 €, dans la limite du coût réel, pour les contrats conclus pour l'exercice d'un emploi de production, maintenance, qualité, sécurité, environnement en cas de formation externe ou interne ;
- 10 €, dans la limite du coût réel, pour les autres contrats.

Article 2

Période de professionnalisation

A compter du 1^{er} juillet 2013, la participation financière de l'OPCA 3+ est déterminée sur la base des forfaits horaires suivants :

- 22 €, pour les actions liées aux emplois de production, maintenance, qualité, sécurité, environnement, ainsi que pour les actions permettant d'accéder à des fonctions nouvelles de chef d'équipe, d'agent de maîtrise ou de cadre ;
- 12 € pour les autres actions de formation.

Article 3

Décision de la CPNE

Les membres de la CPNE émettent, à l'unanimité, un avis favorable à la présente délibération pour la période 1^{er} juillet 2013-30 juin 2014.

Article 4

Champ d'application de la délibération de la CPNE

La présente délibération s'applique à l'ensemble des entreprises et industries de la branche des industries de carrières et matériaux de construction, adhérant à l'OPCA 3+, conformément à la liste figurant en annexe.

Fait à Paris, le 23 mai 2013.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Liste des activités économiques relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et de matériaux de construction

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

Classe 14. – Minéraux divers

Groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie, y compris la silice pour l'industrie.

Classe 15. – Matériaux de construction

Groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

Groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.

Groupe 15.03 : pierres de construction.

Groupe 15.05 : plâtres et produits en plâtre.

Groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Groupe 15.08 : produits en béton.

Groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

Classe 87. – Services divers (marchands)

Groupe 87.05 : pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire).

Brochure n° 3178

Convention collective nationale
IDCC : 200. – EXPLOITATIONS FRIGORIFIQUES

AVENANT N° 80 DU 12 JUIN 2013
PORTANT RÉVISION DE LA CONVENTION COLLECTIVE
NOR : ASET1350912M
IDCC : 200

PRÉAMBULE

Dans un contexte économique de plus en plus difficile, face à l'évolution du marché et des métiers de la branche, les entreprises ont souhaité réviser certaines dispositions conventionnelles.

Les nombreux échanges avec les partenaires sociaux pendant plusieurs mois ont permis d'aboutir aux modifications suivantes à la convention collective des exploitations frigorifiques.

Les dispositions ci-dessous annulent et remplacent les rédactions et dispositions antérieures.

Article 1^{er}

L'article 10 de l'annexe II « Ouvriers et employés » est rédigé comme suit :

« Article 10

Indemnité de licenciement

Le salarié licencié alors qu'il compte, à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, au minimum une année d'ancienneté au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave ou de faute lourde, à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Le montant de l'indemnité de licenciement et ses conditions d'attribution sont fixés comme suit :

- 1/5 de mois du salaire de référence par année d'ancienneté, et ce jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
- auquel s'ajoute 1/3 de mois du salaire de référence au-delà de 10 ans d'ancienneté, et ce jusqu'à 15 ans d'ancienneté ;
- auquel s'ajoute 2/5 de mois du salaire de référence au-delà de 15 ans d'ancienneté.

Le montant de l'indemnité de licenciement peut être synthétisé de la manière suivante, en années pleines d'ancienneté (les années incomplètes donnent lieu à prorata) :

ANCIENNETÉ du salarié	MÉTHODE de calcul	MONTANT DE L'INDEMNITÉ (en nombre de mois du salaire de référence)
1 an	$1/5 \times 1$	0,20
2 ans	$1/5 \times 2$	0,40
3 ans	$1/5 \times 3$	0,60
4 ans	$1/5 \times 4$	0,80

ANCIENNETÉ du salarié	MÉTHODE de calcul	MONTANT DE L'INDEMNITÉ (en nombre de mois du salaire de référence)
5 ans	$1/5 \times 5$	1
6 ans	$1/5 \times 6$	1,20
7 ans	$1/5 \times 7$	1,40
8 ans	$1/5 \times 8$	1,60
9 ans	$1/5 \times 9$	1,80
10 ans	$1/5 \times 10$	2
11 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 1)$	2,33
12 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 2)$	2,67
13 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 3)$	3
14 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 4)$	3,33
15 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5)$	3,67
16 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 1)$	4,07
17 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 2)$	4,47
18 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 3)$	4,87
19 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 4)$	5,27
20 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 5)$	5,67
21 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 6)$	6,07
22 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 7)$	6,47
23 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 8)$	6,87
24 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 9)$	7,27
25 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 10)$	7,67
26 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 11)$	8,07
27 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 12)$	8,47
28 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 13)$	8,87
29 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 14)$	9,27
30 ans et plus	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 15)$	9,67

Ce montant de l'indemnité conventionnelle est majoré de 5 % si le salarié est âgé de 55 ans ou plus à la date d'envoi de la lettre de licenciement.

Le montant de l'indemnité de licenciement est plafonné, hors majoration d'âge, à 9,67 mois.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement ;
- soit 1/3 des 3 derniers mois précédant la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement. Dans ce dernier cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Par dérogation à l'article 46 *bis* de la présente convention, l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est déterminée conformément aux dispositions du code du travail.

L'indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature. »

L'article 1^{er} s'appliquera aux procédures de licenciement qui débiteront à compter du premier jour du mois qui suit celui du dépôt du présent avenant.

Article 2

L'article 8 de l'annexe III « Agents de maîtrise et techniciens assimilés » est rédigé comme suit :

« Article 8

Indemnité de licenciement

Le salarié licencié alors qu'il compte, à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, au minimum 1 année d'ancienneté au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave ou de faute lourde, à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Le montant de l'indemnité de licenciement et ses conditions d'attribution sont fixés comme suit :

- 1/5 de mois du salaire de référence par année d'ancienneté, et ce jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
- auquel s'ajoute 1/3 de mois du salaire de référence au-delà de 10 ans d'ancienneté, et ce jusqu'à 15 ans d'ancienneté ;
- auquel s'ajoute 2/5 de mois du salaire de référence au-delà de 15 ans d'ancienneté.

Le montant de l'indemnité de licenciement peut être synthétisé de la manière suivante, en années pleines d'ancienneté (les années incomplètes donnent lieu à prorata) :

ANCIENNETÉ du salarié	MÉTHODE de calcul	MONTANT DE L'INDEMNITÉ (en nombre de mois du salaire de référence)
1 an	$1/5 \times 1$	0,20
2 ans	$1/5 \times 2$	0,40
3 ans	$1/5 \times 3$	0,60
4 ans	$1/5 \times 4$	0,80
5 ans	$1/5 \times 5$	1
6 ans	$1/5 \times 6$	1,20
7 ans	$1/5 \times 7$	1,40
8 ans	$1/5 \times 8$	1,60
9 ans	$1/5 \times 9$	1,80
10 ans	$1/5 \times 10$	2
11 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 1)$	2,33
12 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 2)$	2,67
13 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 3)$	3
14 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 4)$	3,33
15 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5)$	3,67
16 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 1)$	4,07
17 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 2)$	4,47
18 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 3)$	4,87
19 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 4)$	5,27

ANCIENNETÉ du salarié	MÉTHODE de calcul	MONTANT DE L'INDEMNITÉ (en nombre de mois du salaire de référence)
20 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 5)$	5,67
21 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 6)$	6,07
22 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 7)$	6,47
23 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 8)$	6,87
24 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 9)$	7,27
25 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 10)$	7,67
26 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 11)$	8,07
27 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 12)$	8,47
28 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 13)$	8,87
29 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 14)$	9,27
30 ans et plus	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 15)$	9,67

Ce montant de l'indemnité conventionnelle est majoré de 5 % si le salarié est âgé de 55 ans ou plus à la date d'envoi de la lettre de licenciement.

Le montant de l'indemnité de licenciement est plafonné, hors majoration d'âge, à 9,67 mois.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement ;
- soit 1/3 des 3 derniers mois précédant la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement. Dans ce dernier cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Par dérogation à l'article 46 *bis* de la présente convention, l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est déterminée conformément aux dispositions du code du travail.

L'indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature. »

L'article 2 s'appliquera aux procédures de licenciement qui débiteront à compter du premier jour du mois qui suit celui du dépôt du présent avenant.

Article 3

L'article 12 de l'annexe IV « Cadres » est rédigé comme suit :

« Article 12

Indemnité de licenciement

Le salarié licencié alors qu'il compte, à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, au minimum 1 année d'ancienneté au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave ou de faute lourde, à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Le montant de l'indemnité de licenciement et ses conditions d'attribution sont fixés comme suit :

- 1/5 de mois du salaire de référence par année d'ancienneté, et ce jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
- auquel s'ajoute 1/3 de mois du salaire de référence au-delà de 10 ans d'ancienneté, et ce jusqu'à 15 ans d'ancienneté ;
- auquel s'ajoute 2/5 de mois du salaire de référence au-delà de 15 ans d'ancienneté.

Le montant de l'indemnité de licenciement peut être synthétisé de la manière suivante, en années pleines d'ancienneté (les années incomplètes donnent lieu à prorata) :

ANCIENNETÉ du salarié	MÉTHODE de calcul	MONTANT DE L'INDEMNITÉ (en nombre de mois du salaire de référence)
1 an	$1/5 \times 1$	0,20
2 ans	$1/5 \times 2$	0,40
3 ans	$1/5 \times 3$	0,60
4 ans	$1/5 \times 4$	0,80
5 ans	$1/5 \times 5$	1
6 ans	$1/5 \times 6$	1,20
7 ans	$1/5 \times 7$	1,40
8 ans	$1/5 \times 8$	1,60
9 ans	$1/5 \times 9$	1,80
10 ans	$1/5 \times 10$	2
11 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 1)$	2,33
12 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 2)$	2,67
13 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 3)$	3
14 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 4)$	3,33
15 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5)$	3,67
16 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 1)$	4,07
17 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 2)$	4,47
18 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 3)$	4,87
19 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 4)$	5,27
20 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 5)$	5,67
21 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 6)$	6,07
22 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 7)$	6,47
23 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 8)$	6,87
24 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 9)$	7,27
25 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 10)$	7,67
26 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 11)$	8,07
27 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 12)$	8,47
28 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 13)$	8,87
29 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 14)$	9,27
30 ans et plus	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 15)$	9,67

Ce montant de l'indemnité conventionnelle est majoré de 5 % si le salarié est âgé de 55 ans ou plus à la date d'envoi de la lettre de licenciement.

Le montant de l'indemnité de licenciement est plafonné, hors majoration d'âge, à 9,67 mois.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement ;
- soit 1/3 des 3 derniers mois précédant la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement. Dans ce dernier cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Par dérogation à l'article 46 *bis* de la présente convention, l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est déterminée conformément aux dispositions du code du travail.

L'indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature. »

L'article 3 s'appliquera aux procédures de licenciement qui débiteront à compter du premier jour du mois qui suit celui du dépôt du présent avenant.

Article 4

L'article 11 de l'annexe II « Ouvriers et employés » est rédigé comme suit :

« Article 11

Mise à la retraite

Constitue une mise à la retraite le fait, pour un employeur, de rompre unilatéralement, dans les conditions et sous les réserves prévues par l'article L. 1237-5 du code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié. La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement.

En cas de mise à la retraite, l'employeur respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, lorsque le salarié a une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite ;
- 2 mois, lorsque le salarié a une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite.

La mise à la retraite ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de mise à la retraite, dont les conditions d'attribution et le montant sont identiques à ceux de l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue à l'article 10 de l'annexe II "Ouvriers et employés", hors majoration pour âge.

Par dérogation à l'article 46 *bis* de la présente convention, l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est déterminée conformément aux dispositions du code du travail. »

L'article 4 s'appliquera aux mises à la retraite notifiées par écrit à compter du premier jour du mois qui suit celui du dépôt du présent avenant.

Article 5

Il est créé un article 12 à l'annexe II « Ouvriers et employés » rédigé comme suit :

« Article 12

Départ volontaire à la retraite

Constitue un départ volontaire à la retraite le fait, pour un salarié en âge de liquider ses droits à la retraite, de rompre unilatéralement son contrat de travail à durée indéterminée pour bénéficier d'une pension de vieillesse. Le départ volontaire à la retraite ne constitue pas une démission.

Le salarié devra notifier à l'entreprise son départ volontaire à la retraite par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en mains propres contre décharge.

En cas de départ volontaire à la retraite, le salarié respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, lorsque le salarié a une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification du départ à la retraite ;
- 2 mois, lorsque le salarié a une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification du départ à la retraite.

Le départ volontaire à la retraite ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de départ à la retraite, calculée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise et qui ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 0,25 mois du salaire de référence après 5 ans d'ancienneté ;
- 0,5 mois du salaire de référence après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois du salaire de référence après 15 ans d'ancienneté ;
- 1,5 mois du salaire de référence après 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mois du salaire de référence après 25 ans d'ancienneté ;
- 2,5 mois du salaire de référence après 28 ans d'ancienneté ;
- 3 mois du salaire de référence après 31 ans d'ancienneté ;
- 3,5 mois du salaire de référence après 34 ans d'ancienneté ;
- 4 mois du salaire de référence après 35 ans d'ancienneté.

L'indemnité de départ à la retraite est calculée sur la moyenne mensuelle des salaires ainsi que des avantages et gratifications contractuels, dont le salarié a bénéficié au cours de ses 12 derniers mois de présence dans l'entreprise avant la notification de son départ volontaire à la retraite ou, si cette formule est plus avantageuse pour le salarié, l'indemnité de départ à la retraite sera calculée sur la moyenne des 3 derniers mois de salaire perçus avant la notification de son départ volontaire à la retraite. Dans cette hypothèse, toute prime ou gratification à périodicité supérieure au mois versée pendant cette période au salarié ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Par dérogation à l'article 46 *bis* de la présente convention, l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est déterminée conformément aux dispositions du code du travail.

Cette indemnité de départ en retraite ne peut se cumuler ni avec toute autre indemnité de même nature, ni avec les primes ou gratifications versées par les entreprises à l'occasion du départ d'un salarié en retraite en application d'un règlement intérieur ou du contrat de travail individuel. »

L'article 5 s'appliquera à tout départ à la retraite notifié par écrit à compter du 1^{er} janvier 2020.

Les parties conviennent qu'au cours de la période transitoire, courant de la date de signature du présent avenant jusqu'au 31 décembre 2019, le calcul de l'indemnité de départ à la retraite s'effectue conformément aux dispositions de la convention collective en vigueur antérieurement à la date de signature du présent avenant, à savoir :

- pour la tranche de 1 à 15 ans de présence continue : 1/10 de mois par année complète à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- pour la tranche au-dessus de 15 ans de présence continue : 2/10 de mois par année complète à compter de la 16^e année.

Le montant de l'indemnité de départ à la retraite ne peut excéder 4,5 mois de salaire moyen mensuel.

Article 6

L'article 8 *bis* de l'annexe III « Agents de maîtrise et techniciens assimilés » est rédigé comme suit.

« Article 8 bis

Mise à la retraite

Constitue une mise à la retraite le fait, pour un employeur, de rompre unilatéralement, dans les conditions et sous les réserves prévues par l'article L. 1237-5 du code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié. La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement.

En cas de mise à la retraite, l'employeur respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, lorsque le salarié a une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite ;
- 2 mois, lorsque le salarié a une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite.

La mise à la retraite ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de mise à la retraite, dont les conditions d'attribution et le montant sont identiques à ceux de l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue à l'article 8 de l'annexe III "Agents de maîtrise et techniciens assimilés", hors majoration pour âge.

L'ancienneté du salarié dans l'entreprise est déterminée conformément aux dispositions du code du travail. »

L'article 6 s'appliquera aux mises à la retraite notifiées par écrit à compter du premier jour du mois qui suit celui du dépôt du présent avenant.

Article 7

Il est créé un article 10 à l'annexe III « Agents de maîtrise et techniciens assimilés » rédigé comme suit :

« Article 10

Départ volontaire à la retraite

Constitue un départ volontaire à la retraite le fait, pour un salarié en âge de liquider ses droits à la retraite, de rompre unilatéralement son contrat de travail à durée indéterminée pour bénéficier d'une pension de vieillesse. Le départ volontaire à la retraite ne constitue pas une démission.

Le salarié devra notifier à l'entreprise son départ volontaire à la retraite par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en mains propres contre décharge.

En cas de départ volontaire à la retraite, le salarié respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, lorsque le salarié a une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification du départ à la retraite ;
- 2 mois, lorsque le salarié a une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification du départ à la retraite.

Compte tenu des responsabilités particulières assumées dans l'entreprise par le salarié relevant du statut agent de maîtrise ou technicien, le départ volontaire à la retraite ouvrira droit, pour le salarié, à une indemnité de départ à la retraite, calculée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise et qui ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 0,25 mois du salaire de référence après 5 ans d'ancienneté ;
- 0,5 mois du salaire de référence après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois du salaire de référence après 15 ans d'ancienneté ;
- 1,5 mois du salaire de référence après 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mois du salaire de référence après 25 ans d'ancienneté ;
- 2,5 mois du salaire de référence après 28 ans d'ancienneté ;
- 3 mois du salaire de référence après 31 ans d'ancienneté ;
- 3,5 mois du salaire de référence après 33 ans d'ancienneté ;

- 4 mois du salaire de référence après 34 ans d’ancienneté ;
- 4,5 mois du salaire de référence après 35 ans d’ancienneté.

L’indemnité de départ à la retraite est calculée sur la moyenne mensuelle des salaires ainsi que des avantages et gratifications contractuels, dont le salarié a bénéficié au cours de ses 12 derniers mois de présence dans l’entreprise avant la notification de son départ volontaire à la retraite ou, si cette formule est plus avantageuse pour le salarié, l’indemnité de départ à la retraite sera calculée sur la moyenne des 3 derniers mois de salaire perçus avant la notification de son départ volontaire à la retraite. Dans cette hypothèse, toute prime ou gratification à périodicité supérieure au mois versée pendant cette période au salarié ne sera prise en compte que dans la limite d’un montant calculé à due proportion.

L’ancienneté du salarié dans l’entreprise est déterminée conformément aux dispositions du code du travail.

Cette indemnité de départ en retraite ne peut se cumuler ni avec toute autre indemnité de même nature, ni avec les primes ou gratifications versées par les entreprises à l’occasion du départ d’un salarié en retraite en application d’un règlement intérieur ou du contrat de travail individuel. »

L’article 7 s’appliquera à tout départ à la retraite notifié par écrit à compter du 1^{er} janvier 2020.

Les parties conviennent qu’au cours de la période transitoire, courant de la date de signature du présent avenant jusqu’au 31 décembre 2019, le calcul de l’indemnité de départ à la retraite s’effectue conformément aux dispositions de la convention collective en vigueur antérieurement à la date de signature du présent avenant, à savoir :

- pour la tranche de 1 à 15 ans de présence continue : 1/10 de mois par année complète à compter de la date d’entrée dans l’entreprise ;
- pour la tranche au-dessus de 15 ans de présence continue : 2/10 de mois par année complète à compter de la 16^e année.

Le montant de l’indemnité de départ à la retraite ne peut excéder 5,5 mois de salaire moyen mensuel.

Article 8

L’article 13 *bis* de l’annexe IV « Cadres » est rédigé comme suit :

« Article 13 *bis*

Mise à la retraite

Constitue une mise à la retraite le fait, pour un employeur, de rompre unilatéralement, dans les conditions et sous les réserves prévues par l’article L. 1237-5 du code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée d’un salarié. La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement.

En cas de mise à la retraite, l’employeur respecte un délai de prévenance d’une durée de :

- 1 mois, lorsque le salarié a une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite ;
- 2 mois, lorsque le salarié a une ancienneté d’au moins 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite.

La mise à la retraite ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de mise à la retraite, dont les conditions d’attribution et le montant sont identiques à ceux de l’indemnité conventionnelle de licenciement prévue à l’article 12 de l’annexe IV “Cadres”, hors majoration pour âge.

L’ancienneté du salarié dans l’entreprise est déterminée conformément aux dispositions du code du travail. »

L’article 8 s’appliquera aux mises à la retraite notifiées par écrit à compter du premier jour du mois qui suit celui du dépôt du présent avenant.

Article 9

Il est créé un article 15 à l'annexe IV « Cadres » rédigé comme suit :

« Article 15

Départ volontaire à la retraite

Constitue un départ volontaire à la retraite le fait, pour un salarié en âge de liquider ses droits à la retraite, de rompre unilatéralement son contrat de travail à durée indéterminée pour bénéficier d'une pension de vieillesse. Le départ volontaire à la retraite ne constitue pas une démission.

Le salarié devra notifier à l'entreprise son départ volontaire à la retraite par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en mains propres contre décharge.

En cas de départ volontaire à la retraite, le salarié respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, lorsque le salarié a une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification du départ à la retraite ;
- 2 mois, lorsque le salarié a une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification du départ à la retraite.

Dans la mesure où la mobilité professionnelle des cadres est plus importante que celle des salariés ayant un autre statut dans l'entreprise et que les cadres acquièrent, en règle générale, une ancienneté moins importante dans l'entreprise que les autres salariés, le départ volontaire à la retraite ouvrira droit, pour le salarié cadre, à une indemnité de départ à la retraite, calculée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise et qui ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 0,25 mois du salaire de référence après 5 ans d'ancienneté ;
- 0,5 mois du salaire de référence après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois du salaire de référence après 15 ans d'ancienneté ;
- 1,5 mois du salaire de référence après 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mois du salaire de référence après 25 ans d'ancienneté ;
- 2,5 mois du salaire de référence après 27 ans d'ancienneté ;
- 3 mois du salaire de référence après 29 ans d'ancienneté ;
- 3,5 mois du salaire de référence après 31 ans d'ancienneté ;
- 4 mois du salaire de référence après 33 ans d'ancienneté ;
- 5 mois du salaire de référence après 34 ans d'ancienneté ;
- 6 mois du salaire de référence après 35 ans d'ancienneté.

L'indemnité de départ à la retraite est calculée sur la moyenne mensuelle des salaires ainsi que des avantages et gratifications contractuels, dont le salarié a bénéficié au cours de ses 12 derniers mois de présence dans l'entreprise avant la notification de son départ volontaire à la retraite ou, si cette formule est plus avantageuse pour le salarié, l'indemnité de départ à la retraite sera calculée sur la moyenne des 3 derniers mois de salaire perçus avant la notification de son départ volontaire à la retraite. Dans cette hypothèse, toute prime ou gratification à périodicité supérieure au mois versée pendant cette période au salarié ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

L'ancienneté du salarié dans l'entreprise est déterminée conformément aux dispositions du code du travail.

Cette indemnité de départ en retraite ne peut se cumuler ni avec toute autre indemnité de même nature, ni avec les primes ou gratifications versées par les entreprises à l'occasion du départ d'un salarié en retraite en application d'un règlement intérieur ou du contrat de travail individuel. »

L'article 9 s'appliquera à tout départ à la retraite notifié par écrit à compter du 1^{er} janvier 2020.

Les parties conviennent qu'au cours de la période transitoire, courant de la date de signature du présent avenant jusqu'au 31 décembre 2019, le calcul de l'indemnité de départ à la retraite s'effectue conformément aux dispositions de la convention collective en vigueur antérieurement à la date de signature du présent avenant, à savoir :

- pour la tranche de 2 à 15 ans de présence continue : 2/10 de mois par année complète à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- pour la tranche au-dessus de 15 ans de présence continue : 3/10 de mois par année complète à compter de la 16^e année.

Le montant de l'indemnité de départ à la retraite ne peut excéder 7,5 mois de salaire moyen mensuel.

Article 10

L'article 10 de l'annexe IV « Cadres » est abrogé à compter du premier jour du mois qui suit celui du dépôt du présent avenant.

Article 11

L'article 64 de la convention collective est rédigé comme suit :

« Article 64

Chaque salarié bénéficiant des dispositions de la présente convention collective a droit à un congé annuel dont la durée est déterminée à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif dans l'entreprise.

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables. Lorsqu'il y a fractionnement de cette période, les dispositions des articles L. 3141-17 et suivants du code du travail s'appliquent.

Des jours de congés supplémentaires pour ancienneté sont attribués dans les conditions suivantes aux salariés cadres et non cadres :

- 1 jour ouvré après 10 ans d'ancienneté ;
- 2 jours ouvrés après 15 ans d'ancienneté ;
- 3 jours ouvrés après 20 ans d'ancienneté ;
- 4 jours ouvrés après 28 ans d'ancienneté ;
- 5 jours ouvrés après 35 ans d'ancienneté.

Le droit à jours de congés pour ancienneté du salarié s'ouvre à la date d'expiration de la période de référence en vigueur dans l'entreprise pour apprécier le droit à congés payés.

La période durant laquelle les congés supplémentaires pour ancienneté doivent être pris expire le 31 mai de l'année suivant celle de l'ouverture des droits sans possibilité de report.

Les droits à congés existant dans les entreprises à la date d'entrée en vigueur du présent avenant seront maintenus. »

L'article 11 du présent avenant s'appliquera à compter du premier jour du mois qui suit celui du dépôt du présent avenant.

Article 12

L'article 2 de l'avenant n° 78 du 8 avril 2011 relatif aux salaires minima et aux primes au 1^{er} janvier 2011 est abrogé ainsi que toutes les dispositions de la convention collective portant sur la prime de froid.

De même, l'article intitulé « Prime de froid » figurant dans l'annexe I « Salaires » est abrogé.

L'article 12 s'appliquera à compter du premier jour du mois qui suit celui du dépôt du présent avenant.

Article 13

Au sein de l'annexe II « Ouvriers et employés », il est créé un article 13 ainsi rédigé :

« Article 13

Prime de froid

Une prime dite “de froid” est versée au personnel ouvriers, employés, réalisant des travaux au froid, dans les conditions exposées ci-après.

1. Travail habituel au froid

Le personnel ouvrier/employé travaillant au froid au moins 3,5 heures par jour et ce, au moins 8 jours par mois, ces conditions étant cumulatives, bénéficie d'une prime de froid fixée comme suit :

- tout travail réalisé dans une atmosphère dont la température artificielle ambiante est habituellement comprise entre – 5 °C et + 2 °C ouvre droit à une prime forfaitaire d'un montant de 35 € ;
- tout travail réalisé dans une atmosphère dont la température artificielle ambiante est habituellement inférieure à – 5 °C ouvre droit à une prime forfaitaire d'un montant de 75 €.

2. Travail occasionnel au froid

Le personnel ouvrier travaillant au froid au moins 3 heures et demie par jour et moins de 8 jours par mois bénéficie d'une prime de froid fixée comme suit :

- tout travail réalisé dans une atmosphère dont la température artificielle ambiante est habituellement inférieure à – 5 °C ouvre droit à une prime forfaitaire d'un montant de 3,46 € par jour travaillé au froid.

3. Dispositions communes

Cette prime de froid ne peut se cumuler avec tout autre avantage versé au sein de l'entreprise dès lors que ce dernier a le même objet. »

L'article 13 s'appliquera à compter du premier jour du mois qui suit celui du dépôt du présent avenant.

Article 14

L'article 72 de la convention collective est rédigé comme suit :

« Des autorisations d'absence ne donnant lieu à aucune retenue de salaire sont accordées dans les conditions suivantes, aux salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise :

- 5 jours pour le mariage du salarié ou la conclusion par le salarié d'un pacte civil de solidarité.

Le salarié ayant bénéficié dans l'entreprise des jours de congé accordés au titre de la conclusion d'un pacte civil de solidarité ne peut pas en bénéficier de nouveau s'il se marie avec le partenaire avec lequel avait été conclu le pacte civil de solidarité ;

- 1 jour pour le mariage d'un enfant du salarié ou la conclusion par un enfant du salarié d'un pacte civil de solidarité.

Le salarié ayant bénéficié dans l'entreprise des jours de congé accordés au titre de la conclusion d'un pacte civil de solidarité par un de ses enfants ne pourra pas en bénéficier de nouveau si ce dernier se marie avec le partenaire avec lequel avait été conclu le pacte civil de solidarité ;

- 5 jours pour le décès du conjoint du salarié ou du partenaire avec lequel le salarié a conclu un pacte civil de solidarité ;
- 5 jours pour le décès d'un enfant du salarié ;
- 3 jours pour le décès d'un ascendant au premier degré du salarié ;
- 1 jour pour le décès d'un frère ou d'une sœur du salarié ;

- 1 jour pour le décès d'un ascendant par alliance au premier degré du salarié ;
- 3 jours pour l'adoption d'un enfant. »

L'article 14 s'appliquera à compter du premier jour du mois qui suit celui du dépôt du présent avenant.

Article 15

Il est créé un article 6 *bis* dans la convention collective rédigé comme suit :

« Conformément aux dispositions de l'article L. 2142-1-1 du code du travail, chaque syndicat qui constitue une section syndicale au sein de l'entreprise ou de l'établissement d'au moins 50 salariés peut, s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, désigner un représentant de section syndicale, pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

Le représentant de section syndicale bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier les accords collectifs. »

L'article 15 s'appliquera à compter du premier jour du mois qui suit celui du dépôt du présent avenant.

Article 16

Il est ajouté un quatrième alinéa à l'article 7 de la convention collective, rédigé comme suit :

« Par ailleurs, les salariés mandatés par les fédérations nationales signataires pour participer aux commissions paritaires de la branche bénéficient, outre le temps de participation auxdites réunions, d'un crédit d'heures de 4 heures, par réunion de la commission paritaire, à la charge des employeurs des salariés mandatés, aux fins de préparer ladite réunion et en restituer les débats. »

L'article 16 s'appliquera à compter du premier jour du mois qui suit celui du dépôt du présent avenant.

Article 17

L'alinéa 7 de l'article 1.2 du I « Droit individuel à la formation » de l'accord du 28 avril 2005 sur la formation professionnelle est abrogé.

L'article 17 s'appliquera à compter du premier jour du mois qui suit celui du dépôt du présent avenant.

Article 18

Le présent avenant s'appliquera à compter du premier jour du mois qui suit celui de son dépôt dans les conditions prévues par le code du travail, excepté pour les articles pour lesquels il est expressément prévu une date d'entrée en vigueur différente.

Il fera l'objet d'une demande d'extension conformément aux dispositions légales.

Article 19

Le présent avenant a été établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

Fait à Paris, le 12 juin 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

USNEF.

Syndicats de salariés :

CFE-CGC Agro ;

FGT CFTC.

Brochure n° 3292

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

ADHÉSION PAR LETTRE DU 18 JUILLET 2013
DE LA FAGIHT À L'AVENANT N° 1 DU 13 JUILLET 2004
ET À L'AVENANT N° 2 DU 5 FÉVRIER 2007
RELATIFS À L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

NOR : ASET1350916M
IDCC : 1979

Chambéry, le 18 juillet 2013.

La fédération autonome générale de l'industrie hôtelière touristique (FAGIHT), 221, avenue de Lyon, BP 448, 73004 Chambéry Cedex, au ministère du travail, de la formation professionnelle et du dialogue social, direction générale du travail, bureau RT 2, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le directeur,

En application de l'article L. 2261-3 du code du travail, nous vous informons de l'adhésion de la FAGIHT à l'avenant n° 1 du 13 juillet 2004 et à l'avenant n° 2 du 5 février 2007 relatifs à l'aménagement du temps de travail, de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants.

Vous trouverez ci-joint copie des courriers et accusés de réception informant les représentants des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés de la branche (CPIH, GNC, SNRTC, SYNHORCAT, UMIH, CFDT, CFTC, CGC, CGT et FO) de cette adhésion.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, nos salutations distinguées.

Le président.

Brochure n° 3157

Convention collective nationale

**IDCC : 2528. – INDUSTRIES DE LA MAROQUINERIE,
ARTICLES DE VOYAGE, CHASSE-SELLERIE,
GAINERIE, BRACELETS EN CUIR**

ACCORD DU 18 AVRIL 2013

RELATIF À L'AFFECTATION D'UNE PARTIE DES FONDS DE PROFESSIONNALISATION
AUX CENTRES DE FORMATION D'APPRENTIS

NOR : ASET1350919M

Le présent accord a pour objet de déterminer les conditions et modalités de prises en charge par l'OPCA de la maroquinerie OPCALIA.

Considérant l'article 17 de l'accord sur la formation professionnelle en maroquinerie du 22 décembre 2011 ;

Considérant les dispositions de la loi du 4 mai 2004, modifiant l'article L. 6332-16 du code du travail, et de l'article R. 6332-78 du code du travail ;

Considérant la nécessité d'assurer aux centres de formation d'apprentis de la profession les moyens propres à répondre à cet objectif ;

les parties signataires décident :

I. – De poursuivre l'effort de développement de l'apprentissage dans les industries de la maroquinerie.

II. – D'affecter aux centres de formation d'apprentis suivants :

- école Grégoire-Ferrandi, 28, rue de l'Abbé-Grégoire, 75006 Paris, un montant de 400 000 € ;
- CFA Académique, 25, avenue du Commandant-Marceau, BP 1635, 25010 Besançon, un montant de 45 000 € ;
- CFA EN 49 de Narcé, Route de Narcé, CS 50015, 49605 Brain-sur-l'Authion, un montant de 49 500 € ;
- CFA Le Vigean, 2, rue du Collège-Technique, CS 6006, 33327 Eysines Cedex, un montant de 7 500 € ;
- CFA du Tarn, 46, boulevard Magenta, BP 70182, 81104 Castres, un montant de 39 577 €.

Ces montants seront prélevés sur la collecte de la participation au développement de la formation professionnelle continue due par les entreprises des secteurs de la maroquinerie, cette collecte étant effectuée au 28 février 2013 sur la base de la masse salariale 2012.

Cette affectation correspond au respect de la limite de 30 % du fonds de professionnalisation.

III. – Que les centres de formation d'apprentis, destinataires des fonds, présenteront au conseil d'administration d'OPCALIA, ou de l'instance paritaire chargée par ledit conseil d'examiner cette question, les justificatifs suivants :

- objectifs poursuivis ;
- effectifs concernés par niveau et par diplôme ;

- montant des frais de fonctionnement ;
- état des ressources de financement ;
- délibération du conseil d'administration paritaire du CFA pour les demandes supérieures à 50 K€.

La section professionnelle paritaire de la maroquinerie-OPCALIA sera chargée du suivi des présentes dispositions et de leur exécution.

IV. – De conclure le présent accord pour une durée déterminée de 1 an.

Fait à Paris, le 18 avril 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FFM.

Syndicats de salariés :

FNAA CFE-CGC ;

FS CFDT ;

FNP FO ;

FTHC CGT ;

FCMTE CFTC.

Convention collective départementale

IDCC : 2294. – **INDUSTRIES ET MÉTIERS DE LA MÉTALLURGIE**
(Aube)
(5 juin 2002)

(Bulletin officiel n° 2002-11 bis)
(Etendue par arrêté du 14 juin 2004,
Journal officiel du 23 juin 2004)

ACCORD DU 24 JUIN 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX (TEGA ET RMH)
POUR L'ANNÉE 2013

NOR : ASET1350898M
IDCC : 2294

Entre :

L'UIMM de l'Aube,

D'une part, et

Le syndicat départemental des métaux CGT ;

Le syndicat départemental des métaux FO ;

Le syndicat départemental CFDT de la métallurgie ;

Le syndicat départemental CFE-CGC de la métallurgie ;

Le syndicat départemental CFTC de la métallurgie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

TITRE I^{ER}

BARÈME DES SALAIRES MINIMAUX EFFECTIFS GARANTIS

Article 1^{er}

Il est institué un barème des salaires minimaux effectifs garantis (SMEG), fixé à l'article 4 du présent accord, s'appliquant aux agents de maîtrise, aux agents administratifs, techniciens, et aux ouvriers occupant des fonctions définies par l'accord national sur la classification du 21 juillet 1975, et employés dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective de l'union des industries et des métiers de la métallurgie de l'Aube.

Article 2

Les salaires sont arrêtés pour un horaire mensuel de 151,67 heures, compensation pour réduction d'horaires incluse. Ayant le caractère de salaire, ils n'ont pas à supporter la majoration de 5 % à 7 % résultant des accords nationaux du 30 janvier 1980 et du 13 janvier 1983 modifiés, et n'ont pas à être pris comme base de calcul de la prime d'ancienneté.

Article 3

Pour la compensation annuelle des sommes réellement perçues par les salariés, avec le présent barème, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, y compris l'ensemble des compensations pour réduction d'horaire, à l'exception de la prime d'ancienneté prévue par la convention collective de la métallurgie de l'Aube, des sommes versées au titre de l'intéressement des salariés et de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise, des sommes ayant le caractère d'un remboursement de frais et des primes ou indemnités prévues par la convention collective de la métallurgie de l'Aube dues au titre du travail exceptionnel la nuit ou le dimanche ou un jour férié légal, au titre du travail continu en équipes successives et enfin des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

Article 4

A compter du 1^{er} janvier 2013, le barème des salaires minimaux effectifs garantis applicable aux personnels s'établit de la façon suivante :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MONTANT
I	1	140	17 163
	2	145	17 207
	3	155	17 256
II	1	170	17 850
	2	180	17 850
	3	190	18 070
III	1	215	18 155
	2	225	18 165
	3	240	18 220
IV	1	255	19 235
	2	270	19 800
	3	285	20 740
V	1	305	22 330
	2	335	24 375
	3	365	26 830
	4	395	29 290

Article 5

Ces barèmes sont adaptés à l'horaire effectif de travail de chaque salarié. Ils supportent, le cas échéant, les majorations légales pour heures supplémentaires. Ils sont adaptés, le cas échéant, en cas d'absence du salarié pour quelque cause que ce soit, et en cas d'entrée ou de départ du salarié en cours d'année.

Article 6

Les salaires minimaux effectifs garantis n'ont aucune incidence sur les rémunérations minimales hiérarchiques qui restent applicables, notamment pour le calcul de la prime d'ancienneté.

TITRE II

BARÈME DES RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES

Article 7

Les dispositions du présent titre s'appliquent aux personnels ouvriers, administratifs et techniciens, agents de maîtrise, agents de maîtrise d'atelier.

Article 8

Les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) servent exclusivement de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue par la convention collective des industries et des métiers de la métallurgie de l'Aube.

Article 9

Les parties signataires sont convenues d'actualiser comme suit le barème des rémunérations minimales hiérarchiques. La valeur du point est revalorisée à 4,44 €.

Article 10

Les rémunérations minimales hiérarchiques ci-après définies sont établies sur la base de la durée légale du travail en vigueur et comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée de travail. Le barème doit être adapté en fonction de l'horaire de travail effectif réellement pratiqué.

Article 11

Le barème établi sur ces valeurs du point prend effet à compter du 1^{er} septembre 2013.

Article 12

L'UIMM Aube s'engage à ne pas creuser l'écart avec la moyenne régionale de la valeur du point à l'avenir. Cette moyenne régionale est au 24 juin 2013 d'un montant de 4,74 €. Pour mémoire, elle fut de l'ordre de 4,68 €, soit une augmentation de 0,06 €.

Les valeurs au 24 juin 2013 étant pour :

- les Ardennes, de 4,66 € (accord du 11 juillet 2011) ;
- la Haute-Marne, de 5 € (accord du 31 mai 2012) ;
- la Marne, de 4,90 € (accord du 26 avril 2013) ;
- l'Aube, de 4,38 € (accord du 9 juillet 2012).

Ceci implique que toutes propositions de l'UIMM Aube qui respectent scrupuleusement l'article 12 fassent l'objet d'un accord des partenaires sociaux afin de ne pas remettre en cause l'engagement de l'UIMM Aube relatif à cet article.

Article 13

Le présent accord, établi conformément à l'article L. 2221-2 du code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles D. 2231-2 et R. 2231-9 du code du travail.

Fait à Rosières-près-Troyes, le 24 juin 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 1628. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
(Deux-Sèvres)
(1^{er} juillet 1991)**

(Bulletin officiel n° 1992-10 bis)
(Etendue par arrêté du 31 juillet 1992,
Journal officiel du 12 août 1992)

**PROCÈS-VERBAL DE DÉSACCORD DU 15 JUILLET 2013
PORTANT SUR LES TAUX EFFECTIFS GARANTIS ET SUR LA VALEUR DU POINT**

NOR : ASET1350909M
IDCC : 1628

Entre :

L'UIMM Deux-Sèvres,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Au terme de deux réunions de négociations paritaires sur les taux effectifs garantis pour l'année 2013 et sur la valeur du point qui se sont tenues les 3 mai et 18 juin, les représentants des employeurs et des salariés constatent qu'au terme du délai de réflexion qu'ils s'étaient donnés (jusqu'au 12 juillet 2013), ils n'ont pu trouver d'accord sur ces points.

En conséquence, les dispositions précédentes continueront de s'appliquer à savoir : accord du 7 septembre 2012 sur les taux effectifs garantis et la valeur du point.

Par ailleurs, l'UIMM Deux-Sèvres fera une recommandation pour les taux effectifs garantis à ses adhérents ; cette recommandation sera fidèle à la dernière proposition faite le 18 juin.

Pour mémoire, les dernières propositions étaient les suivantes :

- CFDT : 2 % pour les coefficients 140 à 225 et 1,5 % au-delà ; valeur du point à 5,15 € ; exclusion de toutes les primes des minima conventionnels ;
- CFTC : 2 % pour les coefficients 140 à 225 et 1,80 % au-delà ; valeur du point à 5,20 € ;
- CGT : entre 20 % et 64 % selon les coefficients ; valeur du point à 8,50 ; salaire minimal mensuel à 1 700 € ;
- FO : pas de proposition écrite ; proposition en séance à 2 % sur toute la grille ;

- CFE-CGC : accord de signature sur la proposition patronale à 1,5 % sur toute la grille et valeur du point à 5,15 € ;
- UIMM Deux-Sèvres : 1,5 % sur toute la grille et valeur du point à 5,15 € au 1^{er} janvier 2014.

Le présent procès-verbal de désaccord fera l'objet d'un dépôt à la direction des relations du travail à Paris et du conseil des prud'hommes de Niort.

Fait à Niort, le 15 juillet 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3169

Convention collective nationale

IDCC : 1726. – **CABINETS D'ÉCONOMISTES
DE LA CONSTRUCTION
ET DE MÉTREURS-VÉRIFICATEURS
(Collaborateurs salariés)**

AVENANT N° 74 DU 3 JUILLET 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2013

NOR : ASET1350918M

IDCC : 1726

Entre :

L'UNTEC,

D'une part, et

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La FG FO ;

La CFE-CGC BTP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les signataires du présent accord, prenant acte des propositions de la commission nationale paritaire réunie le 3 juillet 2013 à Paris, décident de fixer les valeurs de salaires minimaux par niveau selon le tableau ci-après :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMAL MENSUEL national	SALAIRE MINIMAL MENSUEL région Ile-de-France
ETAM		
A1	1 506	1 570
A2	1 626	1 733
B	1 854	1 949
C	2 062	2 166
D	2 342	2 458
E	2 548	2 685
F	2 828	2 987

NIVEAU	SALAIRE MINIMAL MENSUEL national	SALAIRE MINIMAL MENSUEL région Ile-de-France
Cadres		
G	3 146	3 363
H	3 315	3 533
I	3 912	4 129

Le présent accord est applicable à compter du 1^{er} juillet 2013 et pourra être révisé à la demande de l'une des parties en fonction de l'évolution des salaires, et au minimum deux fois par an.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée entre hommes et femmes.

Les parties signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

Fait à Paris, le 3 juillet 2013.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

**PAPIERS-CARTONS
(Intersecteur)**

AVENANT N° 1 DU 26 AVRIL 2013
À L'ACCORD DU 29 AVRIL 2010 ET CRÉATION D'UNE ANNEXE I
NOR : ASET1350917M

PRÉAMBULE

Prenant acte des récentes dispositions législatives visant la prévention des risques professionnels et soucieux de répondre aux engagements inscrits dans l'accord du 29 avril 2010, les parties signataires décident du présent avenant.

Ce texte est la marque de l'attachement des parties signataires à une politique de prévention des risques professionnels intégrant le risque pénibilité tel que défini par le code du travail.

Il constitue une opportunité nouvelle pour dynamiser la logique d'accompagnement des entreprises et des salariés au niveau intersecteur papiers-cartons.

Cet avenant introduit des ajouts de cohérence dans l'accord initial ainsi qu'une annexe intitulée « Plan d'actions triennal » dont la durée est limitée.

Article 1^{er}

Modification du préambule

L'alinéa 1 du préambule est complété par la phrase suivante :

« L'enjeu est de permettre aux salariés de poursuivre leur activité tout en préservant leur santé tout au long de leur vie professionnelle. »

L'alinéa 3 « Les parties signataires soulignent (...) du progrès économique et social. » devient par cohérence de lecture l'alinéa 2.

L'alinéa suivant (ex-alinéa 2, devenu 3) est complété d'une phrase rédigé comme suit :

« Cet objectif inclut également la poursuite des actions visant l'amélioration des conditions de travail. Il impose en tout état de cause d'identifier les formes de pénibilité que peuvent revêtir certains métiers de l'intersecteur papiers-cartons et de leur apporter des réponses concrètes dans le cadre de la démarche générale de prévention des risques professionnels. »

L'alinéa suivant est complété dans son énumération d'un dernier tiret, rédigé comme suit :

« – favoriser, au niveau national professionnel, le partage des bonnes pratiques et la capitalisation des expériences terrain. ».

L'alinéa 5 est complété de la manière suivante, après le mot « entreprises » il est ajouté « de toutes tailles ».

L'alinéa 7 est complété par les mots suivants : « dont notamment ceux liés à la pénibilité du travail ».

L'alinéa 9 est complété par les mots suivants : « à l'absentéisme et/ou à certaines formes de démotivation ».

Le dernier alinéa est complété de la manière suivante : il est ajouté après le mot « redynamiser » les mots suivants : « dans le cadre des objectifs de performance globale ».

Article 2

Modification de l'article 2.2.2

La phase 3 « estimer les risques » est précisée comme suit concernant la fin de son premier alinéa : « dont notamment ceux liés à la pénibilité du parcours professionnel ».

L'alinéa 5 de la phase 4 est précisé comme suit : il est ajouté après le premier mot « fiche » les mots suivants : « de prévention des expositions à la pénibilité ».

Article 3

Modification de l'article 2.2.3

L'alinéa 2 est précisé dans la première sous-énumération de son énumération comme suit : avant les mots « suppression des risques », il est ajouté les mots suivants : « mesures correctives et/ou ».

Article 4

Introduction d'un nouvel article 2.7

Il est introduit après l'article 2.6 un article 2.7 rédigé comme suit :

« 2.7. Dispositions particulières visant la prévention de la pénibilité du parcours professionnel

Les dispositions contenues dans le présent accord ont vocation à contribuer à l'amélioration pérenne des conditions de travail des salariés tout au long de leur vie professionnelle afin que ces derniers puissent rester dans l'emploi et continuer à exercer avec motivation leur métier aussi longtemps qu'ils le souhaitent. Elles visent à réduire la pénibilité qui peut être induite par certaines formes de travail, et qui se manifeste comme la conséquence de l'exposition du salarié à certaines caractéristiques du travail et résultant de sollicitations physiques professionnelles qui altèrent de manière durable, identifiable et irréversible ses aptitudes et ses facultés.

La prévention de la pénibilité du parcours professionnel s'inscrit dans le principe de dynamique d'amélioration continue de la prévention des risques professionnels, visés dans le présent titre.

Pour ce faire, les parties signataires s'entendent, dans le cadre d'un plan spécifique d'actions, sur des mesures adaptées et concrètes de prévention de la pénibilité, et d'accompagnement des entreprises. Le plan d'actions est annexé au présent accord.

En tout état de cause, les parties signataires se fixent un rôle d'accompagnement et de suivi dont l'objet est :

- de sensibiliser les acteurs de l'entreprise sur les enjeux d'une prévention intégrant le risque pénibilité ;
- d'identifier les formes de pénibilité qui peuvent être objectivement identifiées et plus particulièrement pour les personnels concernés par les manutentions manuelles de charge, les postures pénibles définies comme position forcée des articulations, le bruit, les rythmes de travail répétitif, de nuit et/ou en équipe successive alternante, et les températures extrêmes, les vibrations mécaniques, les agents chimiques dangereux ;
- de promouvoir des actions particulières collectives de prévention ;
- de capitaliser les pratiques observées et d'un intérêt pour l'amélioration des conditions de travail et/ou le maintien de la santé des collaborateurs ;

- enfin, d’apporter un soutien méthodologique dans l’élaboration des plans d’action et/ou des accords d’entreprise.

Elles notent également qu’au-delà des réflexions et actions déjà engagées sur les diverses possibilités visant à améliorer la qualité du travail, notamment en termes d’organisation ou de gestion des parcours professionnels, les entreprises ont souvent mis en place, sur la base ou non des conventions collectives, des compensations financières prenant la forme de prime ou d’avantages pécuniaires. Elles rappellent à ce sujet que ces compensations ne peuvent exonérer les acteurs de l’entreprise de leur responsabilité en matière de prévention de la pénibilité et tout particulièrement les obligations générales visées à l’article 1.1. Elles appellent à ce que les mesures correctives portant sur les contraintes physiques marquées, des environnements physiques et agressifs et/ou sur certains rythmes de travail, prennent dorénavant le pas sur les mesures de compensation financière. »

Article 5

Introduction d’une annexe I

Une annexe I est ajoutée à l’accord, elle est rédigée comme suit :

« ANNEXE I

Plan d’actions triennal visant la prévention et la réduction de la pénibilité des parcours professionnels dans l’intersecteur papiers-cartons

Conformément aux engagements inscrits dans l’accord du 29 avril 2010 relatif à la santé et à la sécurité les parties signataires décident du présent plan d’actions pour la période 2013-2015. Elles s’assignent un rôle d’appui technique et financier dont l’objet est de favoriser l’émergence, le recensement et la mise en œuvre d’actions concrètes de prévention et/ou d’actions correctives visant la pénibilité de certaines formes de travail.

Le présent plan fait également suite au constat d’échec sur la négociation pénibilité qui s’est ouverte en 2011.

Il n’a pas pour objet de se substituer à cette négociation ni à celle ouverte en parallèle sur le travail de nuit et le projet de dispositif d’épargne en faveur de l’aménagement temporel des parcours professionnels. Il conforte une dynamique d’actions reposant, premièrement, sur une capacité des entreprises à agir en matière de prévention et de réduction de la pénibilité et, deuxièmement, sur une ambition de capitalisation des expériences terrain et des bonnes pratiques au niveau national. Il importe en effet de tenir compte d’une telle temporalité dans la mesure où il apparaît difficile d’arrêter au niveau national des préconisations applicables à l’ensemble des situations et contextes d’entreprises. Il est d’ailleurs rappelé que la démarche de prévention repose prioritairement sur une phase de diagnostic préalable qui incombe à l’entreprise.

Dans ce cadre, le plan d’actions doit permettre individuellement à chaque entreprise de pouvoir recourir à l’aide financière du fonds national de soutien relatif à la pénibilité visé par la loi du 9 novembre 2010. Il est entendu qu’il ne dispense pas les entreprises de répondre aux conditions posées par la loi en matière de négociation et/ou de concertation sur la pénibilité. La priorité sera donnée aux projets portant sur la réduction des contraintes liées au rythme de travail des salariés postés et/ou de nuit, à la réduction des contraintes physiques marquées source de trouble musculo-squelettiques et d’une mesure générale aux projets portant sur le maintien dans l’emploi des salariés âgés. Les parties signataires appellent à des solutions innovantes et s’engagent à lever tout frein conventionnel et/ou idéologique sur ces sujets.

Les entreprises qui recourront au fonds susvisé s’engagent à transmettre leurs diagnostics, plans d’actions au niveau national à la commission de suivi de l’accord santé-sécurité (maison des industries papiers-cartons, UNIDIS, 23-25, rue d’Aumale, 75009 Paris).

A ce stade, par la signature du présent avenant, les parties signataires s’engagent concrètement dans le programme de travail 2013-2015 développé ci-après.

Article 1^{er}

Cartographie des situations dites de pénibilité

Il est rappelé que toutes les entreprises de l'intersecteur papiers-cartons doivent réaliser avant le 31 décembre 2013 une cartographie des postes considérés comme pénibles au regard des définitions retenues par le code du travail.

L'UNIDIS s'engage à rassembler les informations sur les populations, les risques, la sinistralité des secteurs professionnels, pour mieux circonscrire le sujet, mieux identifier les cibles et mieux énumérer les situations de travail particulièrement exposées au risque pénibilité. Cet engagement ne pourra être réalisé sans le concours des entreprises. Celles-ci doivent s'engager, dans leur propre plan d'actions, à remonter leurs bonnes pratiques au niveau national, à la maison des industries des papiers-cartons, UNIDIS, commission santé-sécurité, 23-25, rue d'Aumale, 75009 Paris. Le but est ici de permettre l'émergence de principes, de cultures, de démarches et de méthodes communes à l'ensemble des professions de l'intersecteur papiers-cartons favorisant des pratiques de travail préservant la santé des salariés.

Le processus d'identification des facteurs de risques et contraintes de travail caractéristiques à l'intersecteur papiers-cartons alimentera un site internet public dédié avec une clef d'entrée par type de pénibilité au regard de facteurs qu'il conviendra de préciser paritairement. Y sera également répertorié l'ensemble des bonnes pratiques et actions, avec un référencement de préconisations si possible par métier ou famille de métiers.

Les partenaires sociaux solliciteront le fonds national de soutien relatif à la pénibilité afin d'aider à la réalisation d'une plate-forme internet interactive d'échange et de capitalisation des bonnes pratiques centrée sur les métiers de l'intersecteur papiers-cartons.

Article 2

Identification et promotion d'un réseau d'experts

Une liste de cabinets et/ou des conseillers prompts à accompagner les entreprises dans les phases de diagnostic et de plan d'actions sera référencée au niveau national. Dans tous les cas, le référencement sera accompagné d'une obligation de remontée d'expérience et de capitalisation au niveau national des bonnes pratiques portant tout particulièrement sur les dispositifs d'allègement ou de compensation de la charge de travail des collaborateurs occupés à des travaux considérés comme pénibles.

Article 3

Levier formation professionnelle

Il est rappelé que dans le cadre de l'accord du 30 novembre 2011, les partenaires sociaux de l'intersecteur papiers-cartons ont décidé d'œuvrer pour une sécurisation des parcours professionnels intégrant les exigences de santé et de sécurité au travail, et notamment les problématiques de pénibilité et de gestion des âges. La formation professionnelle constitue en effet un levier important aidant tant à la sensibilisation qu'à la concrétisation de mesures visant la réduction de la pénibilité du travail.

En outre, il est rappelé qu'à compter de son 45^e anniversaire, puis au moins tous les 5 ans, chaque salarié bénéficie d'un entretien spécifique de carrière destiné à identifier ses perspectives d'emploi, au vu de l'évolution de ses compétences, de son état de santé au regard tout particulièrement des situations de pénibilité du parcours professionnel visée à l'article L. 4121-3-1 du code du travail, des contraintes organisationnelles affectant son poste de travail, de ses attentes et des perspectives offertes par l'entreprise.

Enfin, il est également rappelé que les partenaires sociaux se sont mobilisés pour des financements prioritaires OPCA 3+ « Professionnalisation » en faveur des salariés en recherche de mobilité professionnelle pour des raisons tenant notamment à leur état de santé et/ou à leur âge, et ce tout

particulièrement pour ceux dont le parcours professionnel peut être considéré comme pénible au sens du code du travail.

Article 4

Tutorat

Conformément au souhait exprimé par le législateur, les parties signataires rappellent qu'elles se sont engagées unanimement dans l'accord du 30 novembre 2011 à favoriser la promotion du tutorat et des missions d'intégration à destination des jeunes collaborateurs. Elles insistent aujourd'hui pour que le transfert des savoirs intègre, au plus près du poste de travail, les bonnes pratiques et/ou conseils en matière de prévention des risques professionnels.

Il est entendu que le référentiel de formation visant le parcours "tuteur" a été rédigé en ce sens.

Article 5

Dispositif innovant en faveur de l'aménagement temporel des parcours professionnels

Les parties signataires s'engagent à poursuivre les échanges paritaires dans le cadre d'une négociation spécifique visant à la création d'un dispositif professionnel d'épargne-temps visant soit à des aménagements temporels de milieu de carrière favorables à une mobilité professionnelle, soit à des aménagements temporels de fin de carrière permettant la mise en place de travail à temps partiel ou de disponibilité totale de temps avant l'âge de liquidation de la retraite.

La réglementation actuelle ainsi que le caractère novateur du dispositif envisagé invitent à des précisions et/ou des évolutions réglementaires futures.

Pour autant, les parties signataires s'entendent aujourd'hui pour que ce dispositif :

- soit ouvert sur la base du volontariat ;
- puisse permettre d'épargner notamment une partie des avantages existants au titre des compensations financières visées au présent article précédent ;
- puisse faire l'objet d'abondements socialement exonérés de l'entreprise au même titre que le plan d'épargne retraite collectif ;
- fasse l'objet d'un système d'épargne collectif garanti hors de l'entreprise ;
- puisse faire l'objet d'une aide financière de l'Etat dans le cadre du fonds pénibilité, tout particulièrement pour les salariés les plus âgés et dont les droits liés au principe d'épargne seront les plus faibles.

Consciente que ce dispositif suppose une épargne dans la durée et, de fait, une mutualisation hors de l'entreprise, la délégation patronale s'est rapprochée d'organismes assureurs afin d'examiner la faisabilité, l'opportunité et les modalités de réalisation de la mise en œuvre d'un tel dispositif.

Elle tiendra régulièrement informées les organisations syndicales de salariés de l'avancement des travaux.

Article 6

Commission paritaire de prévention des risques professionnels

Le présent plan invite à une coordination des ambitions et des moyens entre les différents acteurs au niveau national.

Les parties signataires décident de confier à la commission prévue au titre IV de l'accord du 29 avril 2010 le suivi du présent plan d'actions. Ainsi, la commission a pour mission complémentaire concrète de :

- faire le suivi et l'évaluation de l'application des présentes dispositions ;
- d'examiner, à partir des éléments transmis par les entreprises, les CHSCT, le réseau de consultants et le cas échéant les services de prévention et de santé au travail, les réalisations et actions

- positives en matière d'amélioration et de réduction des situations dites de pénibilité des conditions de travail et de réduction des situations dites de pénibilité ;
- d'étudier les moyens de sensibiliser, d'informer notamment via le site internet et d'inciter les employeurs et les salariés à agir en retenant prioritairement les réalisations et actions positives visées ci-dessus ;
 - de suggérer au service de prévention, aux services de santé au travail, aux entreprises, aux groupes de travail patronaux, aux CHSCT les études actions et/ou préconisations pouvant contribuer à l'amélioration des conditions de travail et à la préservation de la santé des collaborateurs ;
 - d'orienter le programme de travail de la commission papiers-cartons du CTNF et d'inspirer le cas échéant les conventions d'objectifs et de moyens et tous les partenariats institutionnels en faveur de la prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail (ANACT, par exemple).

La commission est composée de deux représentants de chaque organisation syndicale de salariés signataire représentative au niveau national et d'un nombre équivalent de représentants de l'UNIDIS.

La commission se réunit au moins deux fois par an.

Elle peut s'adjoindre des compétences techniques extérieures afin d'évaluer la pertinence de certaines mesures ou actions remontant du terrain dans le but d'une capitalisation au niveau national la plus large possible. Un appui financier pourra s'avérer nécessaire et les parties signataires étudieront les possibilités de partenariat financier pour ce faire notamment auprès du fonds national de soutien relatif à la pénibilité.

Article 7

Dispositif d'aide à l'investissement dans l'amélioration des conditions de travail

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

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

Les parties signataires s'entendent pour aider en ce sens les entreprises. Elles demandent à ce que les textes et les procédures de partenariat visant notamment les conventions d'objectifs et de moyens ainsi que celles liées à la mobilisation du fonds national de soutien relatif à la pénibilité soient adaptés aux circonstances du présent plan.

En tout état de cause, les représentants des parties signataires au sein du CTNF agiront en conformité avec les présentes dispositions.

Elles souhaitent enfin s'associer à la réflexion menée par les industries du bois et de l'importation des bois sur l'élaboration de démarche de prévention adaptée aux petites entreprises du secteur de la transformation des papiers et cartons.

Article 8

Mobilisation de l'OPCA 3+

La santé et la sécurité sont des éléments de performance de l'entreprise.

Aussi, indépendamment des missions traditionnelles visées dans les articles 3 et 4, il est demandé à l'OPCA 3+ de participer à la déclinaison du présent plan d'actions. Les délégués à l'action

territoriale, véritable relais de la politique conventionnelle sur le terrain, participeront ainsi à la sensibilisation des entreprises sur les enjeux et les objectifs contenus dans le présent plan. »

Article 9

Dispositions générales concernant l'application du présent plan

Le présent plan a valeur d'avenant conventionnel à l'accord du 29 avril 2010. Il en épouse le champ professionnel et les conditions de publicité.

Il est en revanche conclu pour une durée déterminée de 3 ans et prendra fin en tout état de cause le 31 décembre 2015. Les partenaires sociaux sont convenus de se réunir au minimum 3 mois avant cette date afin d'étudier les conditions éventuelles de son renouvellement. »

Article 6

Modalités d'application de l'avenant

Le présent avenant obéit aux mêmes conditions de publicité que l'accord initial.

Les articles 1 à 4 épousent sa condition de durée indéterminée, l'article 7 visant la nouvelle annexe I étant, lui, soumis à une durée déterminée.

Une version consolidée de l'accord modifié du 29 avril 2010 intégrant sa nouvelle annexe I est reproduite en annexe du présent avenant.

Fait à Paris, le 26 avril 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FFC ;
AFDPE ;
UNIDIS.

Syndicats de salariés :

FIBOPA CFE-CGC ;
FFSCEGA CFTC ;
FG FO papiers-cartons.

ANNEXE

Accord du 29 avril 2010 modifié

PRÉAMBULE

La promotion de la qualité de l'emploi salarié est un axe prioritaire de la politique sociale de l'intersecteur papiers-cartons. L'enjeu est de permettre aux salariés de poursuivre leur activité tout en préservant leur santé tout au long de leur vie professionnelle.

Les parties signataires soulignent l'existence de liens entre la performance économique, l'emploi et la santé, sécurité au travail et considèrent que le bien-être des salariés participe directement à la performance de l'organisation du travail et de l'entreprise. Au-delà, dans un contexte de vieillissement programmé de la population salariée et de mutations profondes du monde du travail, elles rappellent que la préservation du capital humain et son maintien en bonne santé physique et morale tout au long de la vie professionnelle constitue un enjeu de santé publique et une condition du progrès économique et social.

Dans la continuité de l'article 2 du titre III de l'accord professionnel intersecteur papiers-cartons du 11 mars 2008 relatif à l'emploi des seniors et à la valorisation du capital humain, les parties signataires souhaitent instituer un cadre conventionnel rappelant et précisant les règles fondamentales applicables en matière de santé, sécurité au travail. Elles entendent y apporter des améliorations. L'objectif général recherché vise à protéger les salariés des dangers afin d'éliminer les lésions, les dégradations physiques et mentales de la santé, ainsi que les maladies, les accidents et les décès liés au travail. Cet objectif inclut également la poursuite des actions visant l'amélioration des conditions de travail. Il impose en tout état de cause d'identifier les formes de pénibilité que peuvent revêtir certains métiers de l'intersecteur papiers-cartons et de leur apporter des réponses concrètes dans le cadre de la démarche générale de prévention des risques professionnels.

Concrètement, les parties signataires s'entendent pour :

- instituer un cadre conventionnel favorisant la mise en place de systèmes de prévention et de gestion de la santé, sécurité au travail au regard de la législation, de la réglementation et des éventuelles préconisations et/ou recommandations professionnelles ;
- aider les acteurs de la santé, sécurité au travail à élaborer des mécanismes volontaires visant à renforcer le respect des réglementations et des normes applicables en vue de l'amélioration continue et de l'efficacité en matière de santé, sécurité au travail ;
- aider à élaborer des principes directeurs spécifiques pour les systèmes de gestion de la santé et de la sécurité au travail afin de répondre, de façon appropriée, aux besoins des entreprises en fonction de leur taille et de la nature de leurs activités ;
- favoriser, au niveau national professionnel, le partage des bonnes pratiques et la capitalisation des expériences terrain.

Dans ce cadre, les parties signataires demandent aux entreprises de toutes tailles de formaliser et de mettre en place une politique globale en matière de santé et de sécurité au travail visant à la protection de la santé et de la sécurité de l'ensemble des personnes intervenant dans l'entreprise.

Elles insistent tout particulièrement sur la nécessité de mettre en place la démarche de prévention des risques professionnels et de l'inscrire dans une dynamique d'amélioration continue.

Elles demandent enfin aux entreprises de favoriser les collaborations entre les différents acteurs de la santé et de la sécurité au travail au sein de l'entreprise pour notamment privilégier les appuis mutuels et insistent sur l'importance de la participation des salariés et des institutions représen-

tatives du personnel au niveau de l'entreprise, le dialogue étant la garantie d'une meilleure compréhension et d'un traitement efficace des risques professionnels dont notamment ceux liés à la pénibilité du travail.

Le présent accord constitue une première étape, gage d'une action collective, en vue d'améliorer durablement la prévention des risques professionnels.

Le but visé par l'accord consiste à réduire et/ou éliminer les risques professionnels, sources potentielles de drames humains. Il encourage à la diffusion d'une véritable culture de prévention dans toutes les entreprises de l'intersecteur papiers-cartons. Il ambitionne de rassembler les énergies et de fédérer l'ensemble des acteurs au niveau professionnel autour de cet objectif commun. Il appelle à des actions sur le long terme. L'accord tend également à réduire, voire à atténuer, les coûts inhérents aux accidents du travail, aux maladies professionnelles, à l'absentéisme et/ou à certaines formes de démotivation.

L'accord vise toutes les entreprises quels que soient leur taille et leur degré d'appropriation de la thématique santé et sécurité au travail, les parties signataires rappelant qu'il constitue, dans tous les cas, une opportunité pour réinterroger et/ou redynamiser, dans le cadre des objectifs de performance globale, les politiques de santé et de sécurité au travail existantes dans les entreprises.

TITRE I^{ER}

ADOPTER UNE POLITIQUE GLOBALE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Les parties signataires demandent aux entreprises de traduire l'objectif général de réduction ou d'élimination des risques professionnels dans le cadre d'une politique de santé et de sécurité au travail globale, inscrite au cœur de la stratégie de l'entreprise. Dans la perspective d'assurer l'efficacité de cette politique et de lui conférer un caractère volontariste, elles insistent sur l'intérêt de l'institutionnaliser, et ce pour permettre un engagement ferme et massif de l'ensemble des acteurs de la santé et de la sécurité au travail.

A leur niveau, les parties signataires s'entendent pour intégrer la culture prévention des risques professionnels dans l'ensemble de leurs réflexions conventionnelles. A ce titre, afin de parfaire leurs connaissances et d'apporter une dimension qualitative à leurs actions, elles s'engagent à renforcer les liens existant avec la caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) et plus particulièrement ses ingénieurs-conseils.

Article 1.1

Obligations générales

Les parties signataires rappellent que le chef d'entreprise ⁽¹⁾ est tenu, par les dispositions légales, de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de tous les travailleurs visant à :

- des actions de prévention des risques professionnels ;
- des actions d'information et de formation ;
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Elles rappellent également que le chef d'entreprise veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Elles précisent enfin que le chef d'entreprise met en œuvre les mesures visées ci-dessus sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

- adapter le travail à l'homme (et non l'inverse), en particulier pour la conception et l'organisation méthodique des postes de travail, le choix des équipements de travail, les méthodes de travail

(1) Le terme de chef d'entreprise, interprété largement, recouvre la notion de chef d'établissement ou de la personne physique qui détient la plénitude des pouvoirs de direction sur le personnel.

- et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- éviter les risques et identifier et évaluer ceux qui ne peuvent l’être ;
 - combattre les risques à la source en remplaçant ce qui est dangereux par ce qui ne l’est pas ou par ce qui l’est moins en priorisant la suppression du danger par rapport à sa réduction ;
 - planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l’organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l’influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés aux différentes formes de harcèlement, telles que prévues dans le code du travail ;
 - prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
 - donner les instructions appropriées à tous les salariés et intervenants ;
 - tenir compte de l’évolution technologique.

Article 1.2

Politique globale de santé et de sécurité au travail

En réponse aux obligations générales rappelées à l’article 1.1 du présent titre, les parties signataires demandent aux entreprises de définir et d’établir, en concertation avec les institutions représentatives du personnel et les salariés, une politique de santé et de sécurité au travail.

En outre, les parties signataires jugent indispensable :

- que cette politique figure dans un document daté et validé par la signature du chef d’entreprise, propre à l’entreprise et en rapport avec sa taille et la nature de ses activités ;
- qu’elle y soit déclinée de façon claire et concise ;
- que le document unique soit communiqué et facilement accessible à toutes les personnes sur le lieu de travail comme à certaines personnes extérieures (inspecteur du travail, médecin du travail, contrôleur de la CRAM) ;
- que la politique soit revue régulièrement afin d’en garantir la pertinence.

Elles précisent qu’une politique de santé et de sécurité au travail prévoit, au minimum, les principes et les objectifs essentiels que l’entreprise s’est engagée à respecter, c’est-à-dire :

- protéger la santé de l’ensemble des personnes intervenant dans l’entreprise en prévenant les lésions, la dégradation de la santé, les maladies et les incidents ;
- respecter les dispositions de la législation et de la réglementation relatives à la sécurité et à la santé au travail, ainsi que les recommandations nationales (CNAMTS, par exemple), les dispositions conventionnelles en matière de sécurité et de santé au travail et les autres engagements auxquels l’entreprise souscrit (normalisation, par exemple) ;
- veiller à ce que les salariés et leurs représentants soient consultés et encouragés à participer activement à tous les aspects du système de gestion de la santé et de la sécurité au travail ;
- améliorer continuellement l’efficacité du système de gestion de la santé et de la sécurité au travail.

Les parties signataires insistent sur le fait que la politique de sécurité et de santé au travail doit être intégrée à la stratégie globale de l’entreprise et, par voie de conséquence, être prise en considération dans l’ensemble des politiques de gestion de l’entreprise.

Elles soulignent que l’investissement dans la santé, la sécurité et la prévention, intégré le plus en amont possible, a des conséquences économiques positives pour l’entreprise :

- gains de productivité par l’optimisation de l’utilisation et de la maintenance des équipements, l’amélioration des postes de travail et de leur accessibilité, une meilleure transmission des informations, la réduction des nuisances, des dysfonctionnements et de la pénibilité des tâches... ;

- diminution du coût direct des accidents du travail et des maladies professionnelles (dépenses visant à réparer les dommages subis par les victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles) ;
- diminution des pertes ou du manque à gagner pour l'entreprise : coût de l'absentéisme suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, charges liées au turn-over (coûts liés à la perte de qualification, au recrutement et à la formation du personnel remplaçant...), dépenses pour la remise en état du matériel endommagé ou détruit, pertes de productivité, diminution de la qualité... Il est communément admis que le rapport des coûts indirects est de 1 à 3 par rapport aux coûts directs.

Les parties signataires rappellent enfin que la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail qui peut en résulter participent à la valorisation des métiers et au maintien d'emplois de qualité. Elle procède d'une démarche active et volontaire qui facilite l'accès et le maintien dans l'emploi, qui augmente la protection individuelle et collective et qui améliore, au final, la performance globale de l'entreprise.

TITRE II

PRÉVENIR LES RISQUES PROFESSIONNELS

La prévention des risques professionnels correspond à l'ensemble des dispositions à mettre en œuvre pour contribuer à protéger les salariés des dangers et éliminer les lésions, les dégradations de la santé, les maladies, les accidents et les décès liés au travail.

Concrètement, elle consiste à évaluer les situations de risques pour mieux les prévenir, les connaître, les éliminer et/ou les maîtriser.

Elle s'inscrit dans une logique de responsabilité sociale de toutes les entreprises quelle que soit leur taille. Elle vise à anticiper et à limiter les conséquences humaines, sociales et économiques des accidents du travail et des maladies professionnelles. Elle se traduit par des enjeux, un engagement et une volonté politique au sein de l'entreprise. Elle repose sur des principes, des méthodes et des outils qui imposent le partage, dans l'entreprise, d'une culture de prévention.

Article 2.1

Principes généraux

Les parties signataires rappellent que l'action en matière de prévention rend indispensable :

- la réalisation d'une évaluation des risques professionnels, c'est-à-dire la réalisation d'un diagnostic des risques en entreprise ;
- la mise en œuvre de mesures de prévention, c'est-à-dire la mise en action de choix et de priorités inscrites dans un plan dédié.

Elles soulignent que les deux phases sont indissociablement liées au sein d'une démarche globale, l'évaluation n'ayant aucun intérêt si elle ne conduit pas à la mise en œuvre de mesures de prévention.

En outre, elles incitent les entreprises à faire coopérer les approches médicale, technique et organisationnelle afin d'assurer une meilleure compréhension et un traitement efficace des risques professionnels.

Huit « bonnes pratiques » sont conseillées pour une plus grande efficacité de la démarche de prévention :

- intégrer la gestion de la santé et de la sécurité au travail dans toutes les fonctions de l'entreprise (achat, production, logistique, ressources humaines...) ;
- harmoniser la politique de santé, sécurité au travail avec les autres politiques de l'entreprise (ressources humaines, qualité, environnement, production, gestion financière...) ;
- développer l'autonomie de l'entreprise en matière de prévention ;

- favoriser une approche pluridisciplinaire (technique, humaine et organisationnelle) ;
- faire de l'identification et de l'évaluation *a priori* des risques un élément majeur de la politique de santé et de sécurité au travail ;
- intégrer la prévention dès la conception des lieux, des équipements, des postes et des méthodes de travail ;
- analyser, pour les éliminer, les accidents du travail et les maladies professionnelles en remontant aux causes les plus en amont en tenant compte des facteurs de multi-causalité ;
- améliorer la politique de maîtrise des risques et faire évoluer les valeurs de base de l'entreprise.

Article 2.2

Démarche de prévention des risques professionnels

Compte tenu des spécificités de chaque entreprise et dans l'objectif de garantir la prévention effective des risques, les parties signataires demandent aux entreprises d'adopter des démarches de prévention adaptées à leur taille et à leurs activités. Aussi proposent-elles à titre d'exemple une démarche communément acceptée par les acteurs institutionnels de la santé et de la sécurité au travail. Celle-ci se décline en six étapes, dont la dernière concrétise le principe dynamique d'amélioration.

2.2.1. Préparation de la démarche de prévention

Afin d'en assurer le succès, les parties signataires préconisent aux entreprises la mise en œuvre d'une démarche de prévention consistant à :

- élaborer une stratégie en matière de santé et de sécurité au travail intégrée à l'activité de l'entreprise en fixant des objectifs et en définissant une organisation adaptée ;
- recenser les analyses effectuées, les données produites et les mesures déjà prises en matière de prévention des risques professionnels ;
- préciser les modalités de participation des acteurs internes à l'entreprise (institutions représentatives du personnel, salariés...) en associant le plus en amont le CHSCT, ainsi que les modalités de recours à des compétences externes à l'entreprise dans le cadre, par exemple, de groupes de travail ;
- planifier la démarche (calendrier, ressources, modalités de définition des unités de travail, méthodes d'analyse des risques...).

2.2.2. Evaluer les risques professionnels

L'évaluation des risques consiste à comprendre et à estimer les risques pour la sécurité et la santé des salariés dans tous les aspects liés au travail et à l'entreprise.

L'évaluation implique que l'entreprise dresse, pour chaque unité de travail, un inventaire des risques identifiés.

Les parties signataires rappellent que le chef d'entreprise a la responsabilité d'initier et d'organiser l'évaluation des risques et qu'il doit assurer sa mise à jour annuelle, sous réserve des dispositions de l'article 2.2.5 du présent titre.

L'étape d'évaluation peut se décomposer en quatre phases :

- définir les unités de travail ;
- réaliser un inventaire des risques ;
- estimer les risques ;
- rédiger le document unique.

Phase 1 : définir les unités de travail

Les parties signataires rappellent que le risque professionnel est la combinaison de la probabilité de la manifestation d'un événement dangereux et de l'atteinte à la santé du salarié causée par cet événement.

Il leur apparaît ainsi indispensable que l'analyse des risques se pratique au plus près de l'action de travail.

L'identification des unités de travail constitue la clef de voûte pour mener à bien l'analyse des risques.

Elle nécessite une concertation entre le chef d'entreprise, les salariés et les représentants du personnel lorsqu'ils existent. L'activité réelle du salarié ou d'un collectif de travail sert d'ancrage pour opérer ce découpage. Afin de tenir compte des situations très diverses d'organisation du travail, il revient à chaque entreprise de procéder à un tel découpage selon son organisation, son activité, ses ressources et ses moyens techniques.

Phase 2 : réaliser un inventaire des risques

La réalisation de l'inventaire des risques consiste :

- dans un premier temps, à repérer la propriété ou la capacité intrinsèque d'un lieu, d'un équipement, d'une substance, d'un procédé, d'une méthode ou d'une organisation du travail de causer un dommage pour la santé des salariés ;
- dans un second temps, à étudier les conditions concrètes d'exposition des salariés à ces dangers ou à des facteurs de risques (par exemple : utilisation de machines potentiellement dangereuses, utilisation de produits chimiques potentiellement dangereux pour la santé, situation de bruit excessif, gestes répétitifs contribuant à l'apparition de troubles musculo-squelettiques, situation de stress...).

Conformément à l'accord interprofessionnel national du 26 mars 2010, cette évaluation doit également porter sur les situations possibles de harcèlement moral ou sexuel ou de violence au travail.

Phase 3 : estimer les risques

Cette phase consiste à définir des critères d'appréciation propres à l'entreprise, issus notamment de l'analyse des conditions d'exposition aux risques, dont notamment ceux liés à la pénibilité du parcours professionnel.

Il peut s'agir notamment de :

- la fréquence d'exposition ;
- la gravité envisageable des conséquences ;
- la probabilité d'occurrence des risques (permanents ou occasionnels) ;
- le nombre de salariés concernés ;
- la perception du risque par les salariés...

Les parties signataires estiment que ces critères doivent être discutés entre les acteurs internes à l'entreprise en s'assurant qu'aucun risque ne soit oublié. Ces critères serviront en outre d'outils d'aide à la décision.

Phase 4 : rédiger le document unique

Le document unique est le support écrit transcrivant les résultats de l'évaluation des risques.

Les parties signataires rappellent son caractère obligatoire.

Elles insistent sur le fait que celui-ci ne doit en aucun cas se réduire à un document-type, ni à une check-list ou à une simple grille énumérative.

Il convient d'adapter la forme de ce document aux particularités de l'entreprise afin de le rendre opérationnel en tant qu'outil d'aide à la décision.

Les données (fiches de prévention des expositions à la pénibilité, mesures, fiches des données de sécurité...) contribuant à l'évaluation des risques ainsi que la méthode utilisée figurent en annexe du document unique.

Une fois réalisé, le document unique doit être vécu comme un outil de :

- dialogue social, en étant consulté par les acteurs internes et externes à l'entreprise ;
- pérennisation de la démarche de prévention, par sa mise à jour régulière et son exploitation dans un programme d'actions.

2.2.3. Elaborer un programme d'actions

Les priorités d'actions de prévention sont déterminées sur la base de l'estimation des risques.

Les parties signataires demandent aux entreprises de définir l'ordre des priorités et de rechercher des solutions permettant de mettre au point une stratégie et un ou des programmes d'actions :

- en respectant les obligations spécifiques du code du travail ;
- en respectant les principes généraux de prévention :
 - mesures correctives et/ou suppression des risques ;
 - mise en œuvre des mesures de protection collective ;
 - prise de mesures de protection individuelle ;
- en tenant compte, à la fois, des facteurs organisationnels, techniques et humains ;
- en définissant les moyens nécessaires ;
- en fixant un calendrier précis, selon les priorités issues de l'évaluation des risques.

Lorsque les dangers et les risques ne peuvent pas être supprimés immédiatement, les parties signataires demandent aux entreprises de prendre des mesures, pour assurer la protection des salariés, qui doivent être limitées dans le temps. Ces décisions doivent garantir une protection suffisante dans l'attente de la mise en œuvre de moyens techniques et financiers susceptibles d'éliminer ces risques.

Dans cet esprit, grâce à un dialogue social permanent, le programme d'actions devient un véritable instrument de pilotage et de suivi de la prévention au sein de l'entreprise.

2.2.4. Mettre en œuvre les actions

Quelle que soit l'action envisagée, les parties signataires recommandent de :

- désigner une personne chargée de son suivi ;
- disposer d'outils de pilotage permettant d'ajuster les choix, de contrôler l'efficacité des mesures et de respecter les délais (tableaux de bord, indicateurs...).

2.2.5. Evaluer la démarche de prévention

Cette phase dynamique consiste à assurer le suivi :

- des mesures réalisées dans le cadre du plan d'actions ;
- des méthodes utilisées (définition des unités de travail, modalités de concertation, appréciation des moyens engagés...) ;
- de l'évaluation des risques professionnels et tout particulièrement de la mise à jour annuelle du document unique.

Elle permet également de dresser un bilan périodique qui conduit à :

- valider les actions et méthodes mises en œuvre ;
- corriger les actions réalisées lorsqu'elles conduisent à des changements techniques et organisationnels dans les situations de travail susceptibles de générer de nouveaux risques ;
- relancer la démarche de prévention, conformément aux obligations du chef d'entreprise en matière d'évaluation des risques, au moins une fois par an, lors d'aménagements importants ayant un impact sur la santé et la sécurité au travail des salariés, lorsque toute nouvelle information nécessite une évaluation des risques et lors de toute réorganisation de l'entreprise.

Les parties signataires rappellent que les enseignements tirés des actions et méthodes utilisées enrichissent la démarche de prévention et contribuent au développement d'une culture de prévention dans l'entreprise.

2.2.6. Suivi de la démarche de prévention

La prévention des risques professionnels ne peut être envisagée de manière statique et définitive, mais doit être construite en tenant compte de l'évolution dans l'entreprise, des facteurs humains, techniques et organisationnels tels que l'embauche de nouveaux salariés, l'acquisition d'équipements, la conception de machines, l'adoption de nouvelles méthodes de travail ou encore les changements de poste.

Les parties signataires rappellent que le chef d'entreprise a l'obligation de mettre à jour le document d'évaluation des risques au moins une fois par an, lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de sécurité et de santé au travail et lorsque toute information complémentaire intéressant l'évaluation d'un risque est recueillie.

Elles invitent le chef d'entreprise à utiliser le document unique pour établir un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail ou pour préciser la politique globale de santé et de sécurité au travail précisée au titre I^{er} du présent accord.

Elles rappellent que le document unique est également un support servant à l'élaboration du rapport écrit que le chef d'entreprise doit présenter au CHSCT et traçant le bilan de la situation générale dans l'entreprise en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail et concernant les actions prises en ce domaine durant l'année écoulée.

La démarche de prévention s'inscrit dans la durée et doit prendre en considération l'évolution des parcours professionnels, ce qui suppose de développer leur suivi. A cette fin, dans le cadre des règles légales, les entreprises établissent et conservent les fiches d'exposition et la liste des salariés exposés aux risques chimiques, cancérogènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction. En outre, elles établissent et conservent la liste des salariés soumis à une surveillance médicale renforcée.

Article 2.3

Système de management de la santé et/ou de la sécurité au travail

Le progrès technique et le contexte socio-économique induisent des modifications rapides des conditions et procédés de travail ainsi que de l'organisation du travail.

Les entreprises doivent être en mesure non seulement de lutter, dans le cadre de la démarche de prévention des risques professionnels, contre les problèmes qui se posent en matière de santé et de sécurité au travail, mais doivent également être capables de faire face aux changements en intégrant des dynamiques d'amélioration continue.

Pour ce faire, les parties signataires invitent les entreprises à la mise en place d'un système de management de la sécurité et/ou de la santé (SMS) permettant d'intégrer au système de management global de l'entreprise les résultats du document unique dans un cadre formalisé et dynamique qui, le cas échéant, pourra faire l'objet d'une certification.

La mise en place d'un système de management de la sécurité et/ou de la santé suppose la détermination d'un référentiel, support à la démarche. Les parties signataires indiquent qu'il existe, à ce jour, plusieurs référentiels en matière de santé et de sécurité au travail. Elles invitent les entreprises à s'y référer et leur laissent toute latitude pour sélectionner, le cas échéant, celui qu'elles considèrent le plus approprié, rappelant toutefois que la réalisation d'un référentiel propre à l'entreprise constitue un gage de réussite supplémentaire.

Les parties signataires considèrent que l'instauration d'un système de management de la sécurité et/ou de la santé dans les entreprises s'inscrit dans le prolongement de la démarche de prévention des risques professionnels inscrite dans le présent titre ainsi que dans la continuité de leur souhait de

voir mis en œuvre des dispositifs de gestion en matière de santé et de sécurité au travail combinant en permanence, politiques, moyens et personnes à tous les niveaux de l'entreprise.

En conséquence, elles appellent à la mise en œuvre d'actions fortes et durables des directions d'entreprises, traduites notamment par l'engagement de moyens (disponibilité des personnes, budgets, programmes de formations, communication...). Elles soulignent que le système de management de la sécurité et/ou de la santé est un outil qui vise à améliorer les performances de l'entreprise en matière de santé et sécurité au travail et qui peut permettre, en conséquence, de renforcer sa compétitivité et d'améliorer, le cas échéant, son image de marque et son attractivité.

Les délégations patronales de l'intersecteur papiers-cartons s'engagent à sensibiliser les entreprises sur la nécessité de formaliser la démarche de prévention des risques professionnels dans le cadre d'un système de management de la sécurité et/ ou de la santé. Elles œuvreront pour un partage des bonnes pratiques en la matière.

Article 2.4

Dispositions concernant les entreprises extérieures

Les parties signataires rappellent que les mesures de prévention doivent couvrir l'ensemble des salariés de l'entreprise ainsi que les personnes extérieures intervenant dans l'entreprise notamment dans le cadre de co-activités, et ce indépendamment du régime contractuel couvrant ces personnes (salariés, apprentis, intérimaires, stagiaires...).

Les interventions d'entreprises extérieures peuvent générer des situations spécifiques quant à la sécurité de l'ensemble des salariés. Ces situations imposent, au préalable, de clairement identifier les tâches confiées à l'entreprise extérieure.

Les entreprises concernées doivent coordonner leur politique de prévention des risques professionnels, en y associant les représentants du CHSCT lorsqu'ils existent, afin de prévenir les risques liés à l'interférence entre les activités, les installations et matériels des différentes entreprises présentes, notamment à travers le plan de prévention.

Elles doivent notamment communiquer sur l'identité des intervenants, la durée de l'intervention, les facteurs de risques, les consignes de sécurité applicables et doivent procéder à une inspection commune des lieux ainsi qu'à une analyse commune des risques liés à l'interférence de leurs activités.

L'entreprise utilisatrice doit également fournir à l'entreprise extérieure des informations de type pratique telles que par exemple les zones considérées comme dangereuses et les documents nécessaires afin que l'entreprise extérieure ait une connaissance suffisante des risques propres à l'entreprise utilisatrice.

La coordination générale des mesures de prévention prises par l'entreprise utilisatrice et par l'entreprise extérieure est assurée par le chef d'entreprise de l'entreprise utilisatrice.

Les parties signataires rappellent enfin que le chef d'entreprise de l'entreprise utilisatrice doit délivrer une formation pratique et appropriée aux salariés de l'entreprise extérieure sur les risques particuliers que leur intervention peut présenter.

Article 2.5

Dispositions concernant les nouveaux embauchés et les salariés changeant de poste ou se reconvertissant

Les présentes dispositions visent tout salarié récemment embauché, que ce soit sous contrat à durée déterminée ou indéterminée, mais également les stagiaires, les remplaçants, les intérimaires, ainsi que les personnes reprenant le travail après une absence de longue durée au cours de laquelle il y a eu des modifications techniques ou organisationnelles ou les salariés changeant de poste ou se reconvertissant.

Il est statistiquement observé que ces salariés sont plus exposés aux accidents professionnels et aux maladies professionnelles dans la mesure où ils manquent d'expérience, de repères et ont tendance à méconnaître les dangers. Cette situation impose qu'ils soient intégrés dans la démarche de prévention des risques professionnels.

Les parties signataires demandent aux entreprises de définir et de mettre en place une démarche d'intégration de ces salariés afin de les sensibiliser à la politique générale de santé et de sécurité au travail. Elles les incitent à prévoir une procédure d'accueil reposant sur la présence d'une personne compétente et disponible pour accompagner ces salariés. Ces derniers devront notamment être informés de l'accès au poste de travail (plan de circulation...), des risques professionnels inhérents au poste de travail, des procédures et consignes de sécurité à respecter, de l'obligation de porter des équipements de protection individuelle fournis par l'entreprise... Pour les nouveaux entrants, la remise d'un livret d'accueil ou de tout autre document équivalent doit en outre être prévue.

Les parties signataires rappellent que le moment de la prise de poste nécessite une présentation concrète du travail, l'objectif étant de faire comprendre aux salariés leurs tâches ainsi que les limites de ce qu'ils peuvent et de ce qu'ils doivent faire. Une démonstration lente suivie d'une pratique supervisée est conseillée car beaucoup plus efficace qu'une simple explication orale. Il sera en outre utile de les informer des dysfonctionnements les plus fréquents et des moyens pour y remédier.

Article 2.6

Guide pratique intersecteur papiers-cartons

Les parties signataires conviennent d'accompagner les petites et moyennes entreprises dans la mise en place de la démarche de prévention des risques professionnels en développant une politique de prévention active contre des risques clairement identifiés.

Elles rechercheront et engageront, dans la mesure du possible, des partenariats leur offrant les soutiens financiers et techniques nécessaires à l'aboutissement de leur projet.

Il est ainsi prévu la rédaction d'un guide pratique rappelant les enjeux de la démarche de prévention des risques professionnels au regard notamment des dispositions légales et réglementaires et précisant les phases de la démarche de prévention inscrites au présent titre.

Les parties signataires se fixent pour objectif d'y inscrire, en outre, l'identification des dangers et des facteurs de risques inhérents à certains métiers de l'intersecteur papiers-cartons. Cette identification sera réalisée sur la base des recommandations de la CNAMTS.

L'objectif consistant à se rapprocher le plus possible d'un objectif de 100 % de mise en place du document unique dans les entreprises doit être suivi. En ce sens, les parties signataires conviennent d'annexer au projet de guide pratique un exemple de document unique.

Y seront également annexés un exemple de livret d'accueil ainsi qu'une liste d'indicateurs permettant le suivi de la démarche de prévention.

Les parties signataires estiment que ce guide pourrait constituer un outil d'accompagnement pour les entreprises, les salariés et leurs représentants. Par conséquent, elles œuvreront pour que ce document, ayant une coloration plus opérationnelle et complétant le présent accord, voit le jour d'ici à la fin de l'année 2011.

Article 2.7

Dispositions particulières visant la prévention de la pénibilité du parcours professionnel

Les dispositions contenues dans le présent accord ont vocation à contribuer à l'amélioration pérenne des conditions de travail des salariés tout au long de leur vie professionnelle afin que ces derniers puissent rester dans l'emploi et continuer à exercer avec motivation leur métier aussi longtemps qu'ils le souhaitent. Elles visent à réduire la pénibilité qui peut être induite par certaines

formes de travail, et qui se manifeste comme la conséquence de l'exposition du salarié à certaines caractéristiques du travail et résultant de sollicitations physiques professionnelles qui altèrent de manière durable, identifiable et irréversible ses aptitudes et ses facultés.

La prévention de la pénibilité du parcours professionnel s'inscrit dans le principe de dynamique d'amélioration continue de la prévention des risques professionnels, visés dans le présent titre.

Pour ce faire, les parties signataires s'entendent, dans le cadre d'un plan spécifique d'actions, sur des mesures adaptées et concrètes de prévention de la pénibilité, et d'accompagnement des entreprises. Le plan d'actions est annexé au présent accord.

En tout état de cause les parties signataires se fixent un rôle d'accompagnement et de suivi dont l'objet est :

- de sensibiliser les acteurs de l'entreprise sur les enjeux d'une prévention intégrant le risque pénibilité ;
- d'identifier les formes de pénibilité qui peuvent être objectivement identifiées et plus particulièrement pour les personnels concernés par : les manutentions manuelles de charge, les postures pénibles définies comme position forcée des articulations, le bruit, les rythmes de travail répétitif, de nuit et/ou en équipes successives alternantes, et les températures extrêmes, les vibrations mécaniques, les agents chimiques dangereux ;
- de promouvoir des actions particulières collectives de prévention ;
- de capitaliser les pratiques observées et d'un intérêt pour l'amélioration des conditions de travail et/ou le maintien de la santé des collaborateurs ;
- enfin, d'apporter un soutien méthodologique dans l'élaboration des plans d'action et/ou des accords d'entreprise ;

Elles notent également qu'au-delà des réflexions et actions déjà engagées sur les diverses possibilités visant à améliorer la qualité du travail, notamment en termes d'organisation ou de gestion des parcours professionnels, les entreprises ont souvent mis en place, sur la base ou non des conventions collectives, des compensations financières prenant la forme de primes ou d'avantages pécuniaires. Elles rappellent à ce sujet que ces compensations ne peuvent exonérer les acteurs de l'entreprise de leur responsabilité en matière de prévention de la pénibilité et tout particulièrement les obligations générales visées à l'article 1.1. Elles appellent à ce que les mesures correctives portant sur les contraintes physiques marquées, des environnements physiques et agressifs et/ou sur certains rythmes de travail, prennent dorénavant le pas sur les mesures de compensation financière.

TITRE III

ACTEURS DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Les parties signataires rappellent que le travail, la communication et le dialogue entre les acteurs au sein d'une entreprise ou d'un établissement est un gage de réussite et d'efficacité de la démarche de prévention des risques professionnels.

Elles soulignent que des écarts dans la perception des risques, des divergences portées sur les diagnostics et des avis différents sur les solutions à apporter peuvent être présents. En conséquence, elles demandent aux entreprises de mettre en œuvre les moyens permettant un travail collectif, participatif et constructif de l'ensemble des acteurs visés dans le présent titre.

Article 3.1

Chef d'entreprise

Conformément aux principes généraux inscrits dans le code du travail en matière de santé et de sécurité au travail, le chef d'entreprise est garant et responsable de la politique de santé et de sécurité au travail.

Il doit définir et organiser le déploiement de la politique de prévention de l'entreprise ou de l'établissement, prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés et veiller à la stricte et constante application des dispositions législatives et réglementaires prises au titre de la santé, sécurité au travail.

Pour élaborer sa politique de prévention, le chef d'entreprise doit s'inspirer des principes généraux de prévention et d'évaluation des risques professionnels visés dans le titre II du présent accord. Pour conférer à celle-ci toute sa portée et sa pertinence, il doit l'intégrer au sein de toutes les activités de l'entreprise ou de l'établissement.

Les parties signataires rappellent que tous les acteurs de la politique de santé et de sécurité au travail doivent être impliqués. A ce titre, le chef d'entreprise organise la participation des acteurs internes (responsables du service sécurité, encadrement, salariés, représentant(s) de ces derniers, services de santé intégrés...) et externes (services de santé externes, réseau des acteurs de la prévention).

La réalisation de cet objectif participatif implique un dialogue social loyal et sérieux et le respect des prérogatives de chacun.

Dans ce cadre, les parties signataires rappellent que le chef d'entreprise remet notamment au CHSCT, pour avis :

- le rapport écrit faisant le bilan de la situation générale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail ;
- le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, qui fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir et qui précise pour, chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût.

Idéalement, ces documents doivent être présentés lors de deux réunions distinctes espacées d'un délai suffisant permettant la prise en compte des données du bilan dans la définition du programme annuel de prévention.

Ces documents, accompagnés de l'avis du CHSCT, sont ensuite transmis, pour information, au comité d'entreprise, à l'inspecteur du travail et au médecin du travail.

Les parties signataires rappellent également que le chef d'entreprise doit prévoir au règlement intérieur visé par le code du travail les mesures d'application des dispositions législatives ou réglementaires obligatoires en matière d'hygiène et de sécurité.

Elles rappellent enfin que le chef d'entreprise est tenu de donner aux travailleurs des instructions claires, précises, sans équivoque et, en tout état de cause, réalisables, notamment par le biais de consignes de sécurité, d'instructions contenues dans le règlement intérieur ou délivrées au cours de leur information ou formation à la sécurité. L'objectif visé est d'informer ces derniers, de leur rappeler l'existence de risques pour la sécurité et la santé qui n'ont pu être totalement éliminés par une mesure technique ou d'organisation du travail et de favoriser l'appropriation d'une conduite adaptée pour prévenir les risques professionnels et assurer leur propre sécurité ainsi que celle des autres.

De manière pragmatique, les parties signataires demandent que le chef d'entreprise définisse clairement les responsabilités, obligations et pouvoirs des personnes chargées d'élaborer, de mettre en œuvre, de réaliser les objectifs et de garantir l'efficacité de la politique de santé et de sécurité au travail.

Elles encouragent le chef d'entreprise à définir des structures et procédures aux fins suivantes :

- veiller à ce que la sécurité et la santé au travail soit une responsabilité connue et acceptée à tous les niveaux de la hiérarchie ;
- définir et communiquer à tous les acteurs de la politique de santé et de sécurité les responsabilités, obligations et pouvoirs des personnes en charge d'identifier, d'évaluer et de maîtriser les dangers et risques ;

- organiser des formations ayant pour objet de permettre aux salariés d’assurer leur propre sécurité et, le cas échéant, celle des autres personnes présentes dans l’établissement ;
- promouvoir la collaboration et la communication entre les différents acteurs de la politique de santé, sécurité au travail ;
- veiller à la mise en place de mesures efficaces pour la participation des salariés et de leurs représentants ;
- prévenir les risques liés aux interférences générées par l’intervention d’entreprises extérieures, notamment dans le cadre de la sous-traitance.

Elles recommandent que le chef d’entreprise s’implique directement, au-delà des éventuelles délégations de pouvoir, dans la définition et le suivi des actions en matière de santé et de sécurité au travail en respectant notamment, à titre individuel, toutes les dispositions et mesures prises dans le cadre de la politique de l’entreprise en matière de santé et de sécurité.

Article 3.2

Encadrement. – Management de proximité

Les parties signataires rappellent que le personnel ayant une fonction d’encadrement ou de chef d’équipe a pour rôle d’appliquer et de faire appliquer la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail.

En outre, elles réaffirment que ce personnel est un acteur important de la politique de santé et de sécurité au travail qui participe activement dans la chaîne de communication à l’appropriation, au suivi et au développement de la culture de prévention au sein de l’entreprise.

Article 3.3

Salariés

Les salariés sont responsables de leur sécurité et concourent à la prévention des risques professionnels en respectant les instructions et consignes qu’ils reçoivent.

Les salariés sont tenus de signaler immédiatement toute situation dont ils ont un motif raisonnable de penser qu’elle représente un danger grave et imminent pour leur sécurité et/ou leur santé et peuvent, le cas échéant, se retirer, en application du code du travail, de certaines situations qu’ils jugent dangereuses.

Lorsqu’un représentant du personnel au CHSCT constate une telle situation ou en est informé notamment par l’intermédiaire d’un salarié, il en alerte immédiatement le chef d’entreprise et consigne son avis sur le registre spécial des dangers graves et imminents visé par le code du travail.

Les parties signataires soulignent, à ce titre, que les salariés sont responsables de leur sécurité ainsi que de celle des personnes concernées par leurs actes ou omissions. En conséquence, elles insistent sur la nécessité pour le chef d’entreprise de donner aux salariés les moyens leur permettant de jouer pleinement son rôle et de répondre à l’obligation de sécurité qui lui incombe.

3.4. Formation et information à la sécurité

Formation à la sécurité :

Les parties signataires insistent tout particulièrement sur l’obligation d’organisation de formations à la sécurité, notamment au bénéfice :

- des travailleurs nouvellement embauchés ;
- des stagiaires affectés à des postes de travail présentant des risques pour leur santé ou leur sécurité ;
- des travailleurs qui changent de poste de travail ;
- des travailleurs qui subissent des changements de technique ou d’organisation du travail ;

- des salariés temporaires, à l'exception de ceux auxquels il est 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 ;
- des salariés qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'au moins 21 jours, sous réserve de la demande du médecin du travail ;
- des salariés victimes d'accident ou de maladie professionnelle.

Cette formation à la sécurité doit avoir pour objet d'instruire concrètement le salarié sur les consignes à respecter pour assurer sa propre sécurité et, le cas échéant, celle des autres. Elle doit notamment consister :

- à expliquer à chaque travailleur l'origine des risques et l'intérêt des mesures de prévention qui en découlent, préciser, le cas échéant, les risques pour la santé des produits ou méthodes de travail utilisés lorsqu'ils pourront être à l'origine de maladies professionnelles ou d'accidents du travail ;
- à enseigner, en écho à la politique globale de santé et de sécurité visée au titre I^{er} du présent accord, que le geste sécurité est un élément indissociable du geste production ;
- à présenter la politique générale de santé et de sécurité au travail de l'entreprise ainsi que ses acteurs ;
- à informer le salarié sur ses droits et obligations en matière de santé et de sécurité au travail ;
- à vérifier la bonne compréhension des informations données.

Information relative à la sécurité :

Les parties signataires rappellent que la formation doit être appropriée et adaptée en fonction des risques à prévenir et, le cas échéant, être spécifique aux risques auxquels le salarié est exposé. Elle doit être renouvelée en tant que de besoin.

Concernant le contenu des formations obligatoires, les parties signataires renvoient au guide pratique visé à l'article 2.6 du titre II, tout en précisant dans le présent texte, que la formation doit, a minima, nécessairement traiter :

- des risques liés à la circulation des engins et des personnes ;
- des risques liés à l'exécution du travail ;
- de la pratique de mise en place des équipements de protection individuelle, de la conduite à tenir en cas d'accidents.

Elles encouragent la mise en œuvre de sessions de formations pratiques avec des démonstrations effectuées si possible sur les lieux et avec les moyens du travail ou dans des conditions équivalentes.

Elles précisent qu'en cas d'intervention d'une entreprise extérieure, le chef d'entreprise de l'entreprise utilisatrice doit s'assurer auprès du chef de l'entreprise extérieure que les salariés intervenants ont bien bénéficié d'instructions appropriées aux risques liés à l'intervention dans son entreprise.

Information relative à la sécurité :

Les parties signataires rappellent que le chef d'entreprise est tenu d'organiser et de dispenser une information, dont le contenu est précisé dans le guide pratique, par tous les moyens dont il dispose et notamment par des notes, affiches, livret de sécurité, signalisation appropriée (etc.), sur les risques pour la santé et la sécurité et les mesures prises pour y remédier.

Elles insistent pour que les entreprises favorisent les remontés d'informations ou de conclusions relatives à des situations de risques, d'accidents.

Référentiel formation des titres, des diplômes et des certifications professionnelles :

Soucieuses de favoriser une appropriation et un partage d'une culture prévention de la santé et de la sécurité au travail à tous les stades de la vie professionnelle des salariés, les parties signataires s'engagent à œuvrer pour que les référentiels formation des diplômes, des certifications professionnelles et des autres formations professionnelles métiers intègrent les aspects santé et sécurité au travail.

Article 3.5

Représentants du personnel

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

Les parties signataires soulignent, au-delà de l'obligation légale de constitution du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les établissements d'au moins 50 salariés, le rôle primordial de cette instance représentative du personnel. Elles souhaitent en assurer un fonctionnement optimal, en rappelant qu'il est l'instance où est examinée la politique de l'établissement en matière de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Dans ce cadre, le CHSCT a pour mission générale :

- d'analyser les conditions de travail ;
- de procéder à l'analyse des risques professionnels ;
- de contribuer à la promotion de la prévention des risques professionnels et de susciter toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective ;
- de donner son avis sur les documents se rattachant à sa mission en apportant notamment son concours à l'ensemble des acteurs santé et sécurité au travail.

Sans préjudice des dispositions déjà existantes dans les conventions collectives de l'intersecteur papiers-cartons, les parties signataires invitent à des échanges permettant d'identifier les mesures propres à assurer un mode de fonctionnement visant à promouvoir le rôle du CHSCT.

Elles souhaitent rappeler que les dispositions légales applicables au CHSCT constituent des règles a minima qui ne doivent pas faire obstacle à une réflexion, au sein de l'entreprise, sur l'amélioration des modalités de fonctionnement du CHSCT.

Elles incitent les entreprises à s'interroger sur les formations délivrées au CHSCT et sur les moyens qui lui sont alloués dans la perspective de reconsidérer l'adéquation de son rôle et de ses missions au regard de la typologie et de l'activité de l'entreprise, en tenant compte par exemple de risques professionnels plus présents et plus importants.

Dans le cadre du dialogue social propre à chaque entreprise ou chaque établissement, des discussions pourront porter, en fonction des situations :

- sur la composition du CHSCT et ses moyens, notamment le nombre d'heures de délégation, le nombre de réunions ;
- sur le contenu et le financement de la formation des représentants du personnel au CHSCT ;
- sur le contenu et l'étendue de l'information fournie par le chef d'entreprise lui permettant d'assumer pleinement son rôle ;
- sur les attributions du CHSCT dans le cadre de ses missions de contrôle et d'étude.

Afin de promouvoir la prévention des risques professionnels et la culture santé et sécurité au travail dans les entreprises de moyenne et petite taille, les parties signataires conviennent de doter les membres représentant les salariés au CHSCT « d'heures conventionnelles d'intervention en prévention des risques professionnels » s'ajoutant aux heures de délégation prévues par le code du travail :

- soit 2 heures par mois dans les établissements occupant jusqu'à 99 salariés s'ajoutant aux 2 heures de délégation ;
- 1 heure par mois dans les établissements occupant entre 100 et 299 salariés s'ajoutant aux 5 heures de délégation.

Ces heures ne peuvent être mobilisées que pour les actions visant la prévention des risques professionnels. Elles disposent d'un régime juridique propre. Elles sont soumises à l'autorisation préalable de l'employeur et peuvent faire l'objet d'un contrôle de bonne utilisation. Elles sont considérées comme temps de travail effectif et payées à l'échéance normale. Elles peuvent être réparties, sur l'année civile, entre les membres représentant les salariés du CHSCT.

Les parties signataires insistent pour que le CHSCT soit considéré de part et d'autre comme une instance spécialisée au sein de laquelle s'échangent les points de vue et les analyses afin de conseiller les acteurs de l'entreprise en matière d'amélioration de la sécurité, des conditions de travail et de prévention des risques professionnels. Elles souhaitent que cette instance invite à une réflexion constructive et dynamique en matière de santé, sécurité au travail, rappelant que de mauvaises conditions de travail peuvent notamment avoir un impact direct et souvent indirect sous-estimé sur les coûts de production, la performance et la compétitivité des entreprises. Elles s'engagent mutuellement à en porter une vision autre, cette instance devant être considérée comme un lieu de dialogue collaboratif et constructif.

Les parties signataires rappellent que l'acteur référent spécialisé en prévention visé à l'article 3.6 du présent titre doit être présent lors des réunions du CHSCT et intégré à son mode de fonctionnement. Elles précisent que le chef d'entreprise peut se faire assister d'une personne de son choix dans l'intérêt du sujet traité.

3.5.2. Comité d'entreprise. – Délégation du personnel

Les parties signataires rappellent le rôle complémentaire que peut avoir le comité d'entreprise en matière de conditions de vie dans l'entreprise ainsi que le rôle supplétif de la délégation du personnel ou de la délégation unique du personnel à défaut de CHSCT.

Elles demandent en conséquence aux entreprises l'application du même état d'esprit que celui retenu précédemment pour le CHSCT.

Article 3.6

Acteurs internes spécialisés en prévention

En considération de leur taille et de leur organisation, les parties signataires suggèrent aux entreprises de dédier, dans le respect des règles de délégation, la politique de santé et de sécurité au travail à un acteur référent spécialisé en prévention des risques professionnels.

Cette personne ou ce service doit notamment avoir pour rôle d'assister et de conseiller le chef d'entreprise dans la définition de la politique de prévention, l'évaluation des risques, l'établissement d'un programme de prévention, la mise en œuvre de ce dernier et le suivi des mesures et doit collaborer activement avec l'ensemble des acteurs santé et sécurité au travail de l'entreprise visés dans le présent titre.

A titre d'exemple, elle ou il assure également la mise en œuvre et le suivi d'un certain nombre de dispositions du présent accord, telles que :

- l'élaboration et la mise à jour du document unique et du plan d'actions visés à l'article 2.2 du titre II du présent accord ;
- la réalisation d'analyses de risques conformément aux dispositions du paragraphe 2.2.2 de l'article 2.2 du titre II du présent accord ;
- le suivi du système de management de la santé et de la sécurité au travail par référence à l'article 2.3 du titre II du présent accord ;
- l'accueil et la formation des nouveaux embauchés prévus à l'article 2.5 du titre II du présent accord ;
- la coordination de la prévention avec les intervenants des entreprises extérieures citées à l'article 2.4 du titre II du présent accord ;
- le suivi des actions de prévention mises en œuvre telles que mentionnées au paragraphe 2.2.6 de l'article 2.2 du titre II du présent accord.

En considération de ses missions, cette personne ou ce service assure la circulation de l'information entre l'ensemble des acteurs visés au présent accord et peut faciliter, au-delà du développement

d'une culture santé et sécurité au travail au sein de l'entreprise, la mise en place d'un système de management de la sécurité tel que visé à l'article 2.3 du titre II du présent accord.

Article 3.7

Médecine du travail. – Service de santé au travail (STT) Intervenant en prévention des risques professionnels (IPRP)

Par le présent accord, les parties signataires souhaitent faire émerger la prévention des risques professionnels comme un enjeu prioritaire pour la santé des salariés dans les entreprises de toutes tailles.

Elles ont conscience que ce souhait peut conduire à l'expression de nouveaux besoins dans le cadre de démarches proactives et pertinentes qui imposent une juste réponse des services extérieurs en charge de la médecine au travail et de la prévention des risques professionnels.

Les parties signataires relèvent que les collaborations avec les médecins du travail, les services de santé au travail, les intervenants en prévention des risques professionnels peuvent permettre des stratégies de collaboration vertueuse.

A ce titre, elles soulignent le fait que les services de santé au travail peuvent faire appel aux compétences d'un intervenant en prévention des risques professionnels dont la mission est d'intervenir en complément du médecin du travail afin d'assurer la mise en œuvre des compétences médicales, techniques et d'organisation nécessaires à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail. Ce dernier doit avoir reçu une habilitation qui est délivrée compte tenu de différents critères, notamment d'indépendance, de compétences et d'expérience acquise dans le domaine de la prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail.

Si les grandes entreprises se sont structurées pour parvenir à des démarches volontaires d'amélioration continue en matière de prévention des risques professionnels, les parties signataires constatent que les petites et moyennes entreprises, et surtout les très petites entreprises, ont un fort besoin d'assistance dans ce domaine, d'autant plus que beaucoup d'entre elles ne savent pas, bien souvent, déterminer et exprimer leurs besoins.

Elles souhaitent que, au-delà du suivi clinique des salariés, la médecine du travail puisse utiliser efficacement le dispositif de tiers-temps.

Elles appellent aujourd'hui à une nouvelle dynamique dans le cadre de la pluridisciplinarité souhaitée par les partenaires sociaux du niveau interprofessionnel et prônée par le ministère du travail, en soulignant l'importance du rôle de la médecine du travail et des services de santé au travail, qui est d'abord exclusivement préventif.

Elles rappellent en effet que ces derniers doivent notamment participer, dans la mesure du possible sur les lieux du travail, à l'amélioration des conditions de travail, à l'adaptation des postes et des techniques, à la surveillance de la santé des salariés. Ils doivent également faire part et partager leur vision de spécialiste avec les acteurs de l'entreprise et constituer, à ce titre, un maillon indispensable pour accompagner la déclinaison opérationnelle de la politique de santé et de sécurité au travail.

Dans le contexte actuel d'accentuation prévisible de la pénurie de médecins du travail, les partenaires sociaux de l'intersecteur papiers-cartons suivront avec attention les réformes en cours. Ils s'engagent à faire entendre, le cas échéant, leur voix dans les débats et discussions en cours ou à venir afin de favoriser l'émergence de dispositions propres à assurer l'organisation et l'efficacité du système français de prévention des risques professionnels.

TITRE IV

APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des conventions collectives suivantes :

- convention collective OEDTAM de la production des papiers, cartons et celluloses ;
- convention collective ingénieurs et cadres de la production des papiers, cartons et celluloses ;

- convention collective OEDTAM de la transformation des papiers, cartons et des industries connexes ;
- convention collective ingénieurs et cadres de la transformation des papiers, cartons et pellicules cellulosiques ;
- convention collective des industries du cartonnage et articles de papeterie ;
- convention collective OETAM de la distribution des papiers et cartons ;
- convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la distribution des papiers et cartons, commerce de gros.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il fera l'objet des mesures de publicité prévues par le code du travail.

La délégation patronale s'emploiera à obtenir son extension.

Les parties conviennent de se réunir afin d'évaluer l'efficacité de la politique retenue dans le présent accord lors de commissions de suivi réunies tous les deux ans et/ou à l'initiative de la partie la plus diligente.

En outre, les fédérations professionnelles s'engagent à fournir annuellement un état statistique des accidents et des maladies professionnels. Dans la mesure du possible, elles feront appel aux ingénieurs-conseils de la CNAMTS pour en favoriser la lecture et l'appropriation.

Il pourra être révisé à l'initiative de la partie la plus diligente par lettre écrite recommandée à l'ensemble des signataires et précisant la motivation tenant à la demande de révision.

Fait à Paris, le 29 avril 2010.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

PLAN D' ACTIONS TRIENNAL VISANT LA PRÉVENTION ET LA RÉDUCTION DE LA PÉNIBILITÉ DES PARCOURS PROFESSIONNELS DANS L'INTERSECTEUR PAPIERS-CARTONS

Conformément aux engagements inscrits dans l'accord du 29 avril 2010 relatif à la santé et à la sécurité les parties signataires décident du présent plan d'actions pour la période 2013-2015. Elles s'assignent un rôle d'appui technique et financier dont l'objet est de favoriser l'émergence, le recensement et la mise en œuvre d'actions concrètes de prévention et/ou d'actions correctives visant la pénibilité de certaines formes de travail.

Le présent plan fait également suite au constat d'échec sur la négociation pénibilité qui s'est ouverte en 2011.

Il n'a pas pour objet de se substituer à cette négociation ni à celle ouverte en parallèle, pour les secteurs production et transformation des papiers-cartons, sur le travail de nuit et le projet de dispositif d'épargne en faveur de l'aménagement temporel des parcours professionnels. Il conforte une dynamique d'actions reposant, premièrement, sur une capacité des entreprises à agir en matière de prévention et de réduction de la pénibilité et, deuxièmement, sur une ambition de capitalisation des expériences terrain et des bonnes pratiques au niveau national. Il importe en effet de tenir compte d'une telle temporalité dans la mesure où il apparaît difficile d'arrêter au niveau national des préconisations applicables à l'ensemble des situations et contextes d'entreprises. Il est d'ailleurs rappelé que la démarche de prévention repose prioritairement sur une phase de diagnostic préalable qui incombe à l'entreprise.

Dans ce cadre, le plan d'actions doit permettre individuellement à chaque entreprise de pouvoir recourir à l'aide financière du fonds national de soutien relatif à la pénibilité visé par la loi du 9 novembre 2010. Il est entendu qu'il ne dispense pas les entreprises de répondre aux conditions posées par la loi en matière de négociation et/ou de concertation sur la pénibilité. La priorité sera donnée aux projets portant sur la réduction des contraintes liées au rythme de travail des salariés postés et/ou de nuit, à la réduction des contraintes physiques marquées source de trouble musculo-squelettiques et d'une mesure générale aux projets portant sur le maintien dans l'emploi des salariés âgés. Les parties signataires appellent à des solutions innovantes et s'engagent à lever tout frein conventionnel et/ou idéologique sur ces sujets.

Les entreprises qui recourront au fonds susvisé s'engagent à transmettre leurs diagnostics, plans d'actions au niveau national à la commission de suivi de l'accord santé-sécurité (maison des industries des papiers-cartons, UNIDIS, 23-25, rue d'Aumale, 75009 Paris).

A ce stade, par la signature du présent avenant les parties signataires s'engagent concrètement dans le programme de travail 2013-2015 développé ci-après.

Article 1^{er}

Cartographie des situations dites de pénibilité

Il est rappelé que toutes les entreprises de l'intersecteur papiers-cartons doivent réaliser avant le 31 décembre 2013 une cartographie des postes considérés comme pénibles au regard des définitions retenues par le code du travail.

L'UNIDIS s'engage à rassembler les informations sur les populations, les risques, la sinistralité des secteurs professionnels, pour mieux circonscrire le sujet, mieux identifier les cibles et mieux énumérer les situations de travail particulièrement exposées au risque pénibilité. Cet engagement ne pourra être réalisé sans le concours des entreprises. Celles-ci doivent s'engager, dans leur propre

plan d'actions, à remonter leurs bonnes pratiques au niveau national, à la maison des industries des papiers-cartons, UNIDIS, commission santé-sécurité, 23-25, rue d'Aumale, 75009 Paris. Le but est ici de permettre l'émergence de principes, de cultures, de démarches et de méthodes communes à l'ensemble des professions de l'intersecteur papiers-cartons favorisant des pratiques de travail préservant la santé des salariés.

Le processus d'identification des facteurs de risques et contraintes de travail caractéristiques à l'intersecteur papiers-cartons alimentera un site internet public dédié avec une clef d'entrée par type de pénibilité au regard de facteurs qu'il conviendra de préciser paritairement. Y sera également répertorié l'ensemble des bonnes pratiques et actions, avec un référencement de préconisations si possible par métier ou famille de métiers.

Les partenaires sociaux solliciteront le fonds national de soutien relatif à la pénibilité afin d'aider à la réalisation d'une plate-forme internet interactive d'échange et de capitalisation des bonnes pratiques centrée sur les métiers de l'intersecteur papiers-cartons.

Article 2

Identification et promotion d'un réseau d'experts

Une liste de cabinets et/ou des conseillers prompts à accompagner les entreprises dans les phases de diagnostic et de plan d'actions sera référencée au niveau national. Dans tous les cas, le référencement sera accompagné d'une obligation de remontée d'expérience et de capitalisation au niveau national des bonnes pratiques portant tout particulièrement sur les dispositifs d'allègement ou de compensation de la charge de travail des collaborateurs occupés à des travaux considérés comme pénibles.

Article 3

Levier formation professionnelle

Il est rappelé que dans le cadre de l'accord du 30 novembre 2011, les partenaires sociaux de l'intersecteur papiers-cartons ont décidé d'œuvrer pour une sécurisation des parcours professionnels intégrant les exigences de santé et de sécurité au travail et notamment les problématiques de pénibilité et de gestion des âges. La formation professionnelle constitue en effet un levier important aidant tant à la sensibilisation qu'à la concrétisation de mesures visant la réduction de la pénibilité du travail.

En outre, il est rappelé qu'à compter de son 45^e anniversaire, puis au moins tous les 5 ans, chaque salarié bénéficie d'un entretien spécifique de carrière destiné à identifier ses perspectives d'emploi, au vu de l'évolution de ses compétences, de son état de santé au regard tout particulièrement des situations de pénibilité du parcours professionnel visée à l'article L. 4121-3-1 du code du travail, des contraintes organisationnelles affectant son poste de travail, de ses attentes et des perspectives offertes par l'entreprise.

Enfin, il est également rappelé que les partenaires sociaux se sont mobilisés pour des financements prioritaires OPCA 3+ « Professionnalisation » en faveur des salariés en recherche de mobilité professionnelle pour des raisons tenant notamment à leur état de santé et/ou à leur âge, et ce tout particulièrement pour ceux dont le parcours professionnel peut être considéré comme pénible au sens du code du travail.

Article 4

Tutorat

Conformément au souhait exprimé par le législateur, les parties signataires rappellent qu'elles se sont engagées unanimement dans l'accord du 30 novembre 2011 à favoriser la promotion du tutorat et des missions d'intégration à destination des jeunes collaborateurs. Elles insistent aujourd'hui

pour que le transfert des savoirs intègre, au plus près du poste de travail, les bonnes pratiques et/ou conseils en matière de prévention des risques professionnels.

Il est entendu que le référentiel de formation visant le parcours « tuteur » a été rédigé en ce sens.

Article 5

Dispositif innovant en faveur de l'aménagement temporel des parcours professionnels (secteurs production et transformation des papiers-cartons)

Les parties signataires s'engagent à poursuivre les échanges paritaires dans le cadre d'une négociation spécifique visant à la création d'un dispositif professionnel d'épargne-temps visant soit à des aménagements temporels de milieu de carrière favorables à une mobilité professionnelle, soit à des aménagements temporels de fin de carrière permettant la mise en place de travail à temps partiel ou de disponibilité totale de temps avant l'âge de liquidation de la retraite.

La réglementation actuelle ainsi que le caractère novateur du dispositif envisagé invitent à des précisions et/ou des évolutions réglementaires futures.

Pour autant, les parties signataires s'entendent aujourd'hui pour que ce dispositif :

- soit ouvert sur la base du volontariat ;
- puisse permettre d'épargner notamment une partie des avantages existants au titre des compensations financières visées au présent article précédent ;
- puisse faire l'objet d'abondements socialement exonérés de l'entreprise au même titre que le plan d'épargne retraite collectif ;
- fasse l'objet d'un système d'épargne collectif garanti hors de l'entreprise ;
- puisse faire l'objet d'une aide financière de l'Etat dans le cadre du fonds pénibilité tout particulièrement pour les salariés les plus âgés et dont les droits liés au principe d'épargne seront les plus faibles.

Consciente que ce dispositif suppose une épargne dans la durée et, de fait, une mutualisation hors de l'entreprise, la délégation patronale s'est rapprochée d'organismes assureurs afin d'examiner la faisabilité, l'opportunité et les modalités de réalisation de la mise en œuvre d'un tel dispositif.

Elle tiendra régulièrement informées les organisations syndicales de salariés de l'avancement des travaux.

Article 6

Commission paritaire de prévention des risques professionnels

Le présent plan invite à une coordination des ambitions et des moyens entre les différents acteurs au niveau national. Les parties signataires décident de confier à la commission prévue au titre IV de l'accord du 29 avril 2010 le suivi du présent plan d'actions. Ainsi, la commission a pour mission complémentaire concrète de :

- faire le suivi et l'évaluation de l'application des présentes dispositions ;
- d'examiner, à partir des éléments transmis par les entreprises, les CHSCT, le réseau de consultants et le cas échéant les services de prévention et de santé au travail, les réalisations et actions positives en matière d'amélioration et de réduction des situations dites de pénibilité des conditions et de réduction des situations dites de pénibilité ;
- d'étudier les moyens de sensibiliser, d'informer notamment via le site internet et d'inciter les employeurs et les salariés à agir en retenant prioritairement les réalisations et actions positives visées ci-dessus ;
- de suggérer au service de prévention, aux services de santé au travail, aux entreprises, aux groupes de travail patronaux, aux CHSCT les études actions et/ou préconisations pouvant contribuer à l'amélioration des conditions de travail et à la préservation de la santé des collaborateurs ;

- d’orienter le programme de travail de la commission papiers-cartons du CTNF et d’inspirer le cas échéant les conventions d’objectifs et de moyens et tous les partenariats institutionnels en faveur de la prévention des risques professionnels et de l’amélioration des conditions de travail (ANACT, par exemple).

La commission est composée de deux représentants de chaque organisation syndicale de salariés signataire représentative au niveau national et d’un nombre équivalent de représentants de l’UNIDIS.

La commission se réunit au moins deux fois par an.

Elle peut s’adjoindre des compétences techniques extérieures afin d’évaluer la pertinence de certaines mesures ou actions remontant du terrain dans le but d’une capitalisation au niveau national la plus large possible. Un appui financier pourra s’avérer nécessaire et les parties signataires étudieront les possibilités de partenariat financier pour ce faire notamment auprès du fonds national de soutien relatif à la pénibilité.

Article 7

Dispositif d’aide à l’investissement dans l’amélioration des conditions de travail

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

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

Les parties signataires s’entendent pour aider en ce sens les entreprises. Elles demandent à ce que les textes et les procédures de partenariat visant notamment les conventions d’objectifs et de moyens ainsi que celles liées à la mobilisation du fonds national de soutien relatif à la pénibilité soient adaptés aux circonstances du présent plan.

En tout état de cause, les représentants des parties signataires au sein du CTNF agiront en conformité avec les présentes dispositions.

Elles souhaitent enfin s’associer à la réflexion menée par les industries du bois et de l’importation des bois sur l’élaboration de démarche de prévention adaptée aux petites entreprises du secteur de la transformation des papiers et cartons.

Article 8

Mobilisation de l’OPCA 3+

La santé et la sécurité sont des éléments de performance de l’entreprise.

Aussi, indépendamment des missions traditionnelles visées dans les articles 3 et 4, il est demandé à l’OPCA 3+ de participer à la déclinaison du présent plan d’actions. Les délégués à l’action territoriale, véritable relais de la politique conventionnelle sur le terrain, participeront ainsi à la sensibilisation des entreprises sur les enjeux et les objectifs contenus dans le présent plan.

Article 9

Dispositions générales concernant l’application du présent plan

Le présent plan a valeur d’avenant conventionnel à l’accord du 29 avril 2010. Il en épouse le champ professionnel et les conditions de publicité.

Il est en revanche conclu pour une durée déterminée de 3 ans et prendra fin en tout état de cause le 31 décembre 2015. Les partenaires sociaux sont convenus de se réunir au minimum 3 mois avant cette date afin d'étudier les conditions éventuelles de son renouvellement.

Brochure n° 3242

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

AVENANT N° 35 DU 2 MAI 2013
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE LICENCIEMENT,
DE DÉPART OU DE MISE À LA RETRAITE

NOR : ASET1350899M
IDCC : 1492

Entre :

L'UNIDIS,

D'une part, et

La FCE CFDT ;

La FFSCEGA CFTC ;

La FG FO papiers-cartons,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les articles 43 des conventions collectives OETAM de la production et de la transformation des papiers-cartons sont annulés et remplacés comme suit :

« Article 43

Indemnités de licenciement, de départ ou de mise à la retraite

A. – Indemnité de licenciement

a) Indemnité due aux salariés ne pouvant bénéficier d'une retraite à taux plein

Une indemnité de licenciement, distincte de l'indemnité de préavis, est accordée à tout salarié licencié sans faute grave comptant une ancienneté ininterrompue d'au moins 1 an et justifiant à cette date ne pas pouvoir bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale.

Cette indemnité est fonction de l'ancienneté acquise par le salarié à la fin du préavis, qu'il soit travaillé ou non :

- entre 1 et 5 ans d'ancienneté, 1/5 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'établissement ;

- à partir de 5 ans d'ancienneté, 1/4 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'établissement ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté, il est ajouté au chiffre précédent 2/15 de mois par année de présence au-delà de 10 ans.

Le montant de cette indemnité est majoré de 15 % à partir de 55 ans, afin de tenir compte des difficultés d'insertion professionnelle de cette catégorie salariée sous condition d'ancienneté de 5 ans minimum, et sous réserve de ne pas pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein.

Les mois accomplis au-delà des années pleines sont pris en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

Le salaire de référence à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ;
- soit 1/3 de la rémunération brute des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

En cas d'absence ayant entraîné une modification de la rémunération pendant la période de référence, l'indemnité de licenciement est calculée à partir d'un salaire reconstitué sur la base du salaire mensuel habituel.

Si le salarié a fait l'objet d'une mesure de chômage partiel pendant la période de référence, la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement doit être celle que l'intéressé aurait perçue s'il avait travaillé à temps plein.

Si le licenciement survient au cours des 12 mois qui suivent le déclassement d'un salarié, l'indemnité de licenciement est réglée sur la base de la rémunération correspondant aux fonctions exercées avant le déclassement, à condition toutefois que celles-ci aient été occupées au moins pendant 12 mois et que le déclassement n'ait pas été motivé par une faute professionnelle dûment notifiée au salarié concerné à l'époque.

Lorsque le salarié a été occupé à temps complet et à temps partiel, une proportionnalité s'établit en fonction de la durée respective de l'emploi à temps complet et de l'emploi à temps partiel.

L'indemnité est, dans tous les cas, diminuée des indemnités de même nature versées antérieurement.

L'indemnité de licenciement est versée en même temps que la dernière paie.

b) Indemnité due aux salariés pouvant bénéficier d'une retraite à taux plein

Le salarié licencié qui remplit les conditions d'ouverture d'une retraite à taux plein perçoit une indemnité égale à l'indemnité légale de licenciement.

B. – Indemnité de départ ou de mise à la retraite

a) Indemnité en cas de départ volontaire

Une indemnité de départ à la retraite, calculée comme il est indiqué ci-dessous, est accordée à tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension vieillesse.

Cette indemnité est calculée comme suit :

- 1 mois de salaire après 5 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 4 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 4,5 mois de salaire après 25 ans d'ancienneté ;
- 5 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté ;

- 5,5 mois de salaire après 35 ans d'ancienneté ;
- 6 mois de salaire après 40 ans d'ancienneté ;
- 6,5 mois de salaire après 42 ans d'ancienneté.

Le salaire pris en considération pour le calcul de cette indemnité est le même que celui retenu pour le calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement. L'assiette de calcul obéit aux mêmes règles que celles retenues pour l'indemnité conventionnelle de licenciement.

En aucun cas cette indemnité ne peut se cumuler avec l'indemnité de licenciement ni avec l'indemnité de mise à la retraite.

b) Indemnité de mise à la retraite

Une indemnité de mise à la retraite est versée aux salariés qui, selon la législation en vigueur, ont au moins 70 ans et dont le contrat a été rompu à l'initiative de l'employeur ou ont au moins 65 ans et dont le contrat de travail a été rompu sous réserve du respect de la procédure légale prévu par le code du travail.

Cette indemnité est égale à l'indemnité légale de licenciement. »

Article 2

A titre transitoire, les majorations pour âge des collaborateurs de 50 à 55 ans et de 55 à 60 ans qui existaient dans les articles 43 des conventions collectives OETAM antérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord continueront à s'appliquer pour les salariés ayant plus de 50 ans à la date de signature du présent avenant.

Article 3

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité prévues pour les conventions collectives elles-mêmes.

Fait à Paris, le 2 mai 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)**

AVENANT N° 39 DU 2 MAI 2013
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE LICENCIEMENT,
DE DÉPART OU DE MISE À LA RETRAITE

NOR : ASET1350901M
IDCC : 700, 707

Entre :

L'UNIDIS,

D'une part, et

La FCE CFDT ;

La FFSCEGA CFTC ;

La FG FO papiers-cartons,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les articles 48 des conventions collectives des ingénieurs et cadres de la production et de la transformation des papiers-cartons sont annulés et remplacés comme suit :

« Article 48

Indemnités de licenciement, de départ ou de mise à la retraite

A. – Indemnité de licenciement

a) Indemnité due aux salariés ne pouvant bénéficier d'une retraite à taux plein

Une indemnité de licenciement, distincte de l'indemnité de préavis, est accordée à tout salarié licencié sans faute grave comptant une ancienneté ininterrompue d'au moins 1 an et justifiant à cette date ne pas pouvoir bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale.

Cette indemnité est fonction de l'ancienneté acquise par le salarié à la fin du préavis, qu'il soit travaillé ou non :

- entre 1 et 5 ans d'ancienneté, 1/5 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'établissement ;
- à partir de 5 ans d'ancienneté, 1/2 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'établissement ;

L'indemnité ainsi calculée ne pouvant toutefois excéder 15 mois.

Le montant de cette indemnité est majoré de 15 % à partir de 55 ans, afin de tenir compte des difficultés d'insertion professionnelle de cette catégorie salariée sous condition d'ancienneté de 5 ans minimum, et sous réserve de ne pas pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein.

Les mois accomplis au-delà des années pleines sont pris en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

Le salaire de référence à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ;
- soit 1/3 de la rémunération brute des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

En cas d'absence ayant entraîné une modification de la rémunération pendant la période de référence, l'indemnité de licenciement est calculée à partir d'un salaire reconstitué sur la base du salaire mensuel habituel.

Si le salarié a fait l'objet d'une mesure de chômage partiel pendant la période de référence, la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement doit être celle que l'intéressé aurait perçue s'il avait travaillé à temps plein.

Si le licenciement survient au cours des 12 mois qui suivent le déclassement d'un salarié, l'indemnité de licenciement est réglée sur la base de la rémunération correspondant aux fonctions exercées avant le déclassement, à condition toutefois que celles-ci aient été occupées au moins pendant 12 mois et que le déclassement n'ait pas été motivé par une faute professionnelle dûment notifiée au salarié concerné à l'époque.

Lorsque le salarié a été occupé à temps complet et à temps partiel, une proportionnalité s'établit en fonction de la durée respective de l'emploi à temps complet et de l'emploi à temps partiel.

L'indemnité de licenciement est versée en même temps que la dernière paie.

b) Indemnité due aux salariés pouvant bénéficier d'une retraite à taux plein

Le salarié licencié qui remplit les conditions d'ouverture d'une retraite à taux plein perçoit une indemnité égale à l'indemnité légale de licenciement.

B. – Indemnité de départ ou de mise à la retraite

a) Indemnité en cas de départ volontaire

Une indemnité de départ à la retraite, calculée comme il est indiqué ci-dessous, est accordée à tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

Cette indemnité est calculée comme suit :

- 1 mois de salaire après 5 ans d'ancienneté ;

- 2 mois de salaire après 10 ans d’ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 15 ans d’ancienneté
- 4 mois de salaire après 20 ans d’ancienneté ;
- 4,5 mois de salaire après 25 ans d’ancienneté ;
- 5 mois de salaire après 30 ans d’ancienneté ;
- 5,5 mois de salaire après 35 ans d’ancienneté ;
- 6 mois de salaire après 40 ans d’ancienneté ;
- 6,5 mois de salaire après 42 ans d’ancienneté.

Le salaire pris en considération pour le calcul de cette indemnité est le même que celui retenu pour le calcul de l’indemnité conventionnelle de licenciement. L’assiette de calcul obéit aux mêmes règles que celles retenues pour l’indemnité conventionnelle de licenciement.

Le salarié désireux de prendre sa retraite est tenu de respecter le délai de préavis légal. Cependant compte tenu de ses fonctions, il doit en aviser son employeur, au plus tôt et si possible, 6 mois à l’avance.

En aucun cas cette indemnité ne peut se cumuler avec l’indemnité de licenciement ni avec l’indemnité de mise à la retraite.

b) Indemnité de mise à la retraite

Une indemnité de mise à la retraite est versée aux salariés qui, selon la législation en vigueur, ont au moins 70 ans et dont le contrat a été rompu à l’initiative de l’employeur ou ont au moins 65 ans et dont le contrat de travail a été rompu sous réserve du respect de la procédure légale prévu par le code du travail.

Cette indemnité est égale à l’indemnité légale de licenciement. »

Article 2

A titre transitoire, les majorations pour âge des collaborateurs de 50 à 55 ans et de 55 à 60 ans qui existaient dans les articles 48 des conventions collectives ingénieurs et cadres antérieurement à l’entrée en vigueur du présent accord continueront à s’appliquer pour les salariés ayant plus de 50 ans à la date de signature du présent avenant.

Article 3

Le présent avenant fera l’objet des mesures de publicité prévues pour les conventions collectives elles-mêmes.

Fait à Paris, le 2 mai 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3250

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

AVENANT N° 34 DU 2 MAI 2013
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE LICENCIEMENT,
DE DÉPART OU DE MISE À LA RETRAITE

NOR : ASET1350900M
IDCC : 1495

Entre :

L'UNIDIS,

D'une part, et

La FCE CFDT ;

La FFSCEGA CFTC ;

La FG FO papiers-cartons,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les articles 43 des conventions collectives OETAM de la production et de la transformation des papiers-cartons sont annulés et remplacés comme suit :

« Article 43

Indemnités de licenciement, de départ ou de mise à la retraite

A. – Indemnité de licenciement

a) Indemnité due aux salariés ne pouvant bénéficier d'une retraite à taux plein

Une indemnité de licenciement, distincte de l'indemnité de préavis, est accordée à tout salarié licencié sans faute grave comptant une ancienneté ininterrompue d'au moins 1 an et justifiant à cette date ne pas pouvoir bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale.

Cette indemnité est fonction de l'ancienneté acquise par le salarié à la fin du préavis, qu'il soit travaillé ou non :

- entre 1 et 5 ans d'ancienneté, 1/5 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'établissement ;

- à partir de 5 ans d'ancienneté, 1/4 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'établissement ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté, il est ajouté au chiffre précédent 2/15 de mois par année de présence au-delà de 10 ans.

Le montant de cette indemnité est majoré de 15 % à partir de 55 ans, afin de tenir compte des difficultés d'insertion professionnelle de cette catégorie salariée sous condition d'ancienneté de 5 ans minimum, et sous réserve de ne pas pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein.

Les mois accomplis au-delà des années pleines sont pris en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

Le salaire de référence à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ;
- soit 1/3 de la rémunération brute des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

En cas d'absence ayant entraîné une modification de la rémunération pendant la période de référence, l'indemnité de licenciement est calculée à partir d'un salaire reconstitué sur la base du salaire mensuel habituel.

Si le salarié a fait l'objet d'une mesure de chômage partiel pendant la période de référence, la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement doit être celle que l'intéressé aurait perçue s'il avait travaillé à temps plein.

Si le licenciement survient au cours des 12 mois qui suivent le déclassement d'un salarié, l'indemnité de licenciement est réglée sur la base de la rémunération correspondant aux fonctions exercées avant le déclassement, à condition toutefois que celles-ci aient été occupées au moins pendant 12 mois et que le déclassement n'ait pas été motivé par une faute professionnelle dûment notifiée au salarié concerné à l'époque.

Lorsque le salarié a été occupé à temps complet et à temps partiel, une proportionnalité s'établit en fonction de la durée respective de l'emploi à temps complet et de l'emploi à temps partiel.

L'indemnité est, dans tous les cas, diminuée des indemnités de même nature versées antérieurement.

L'indemnité de licenciement est versée en même temps que la dernière paie.

b) Indemnité due aux salariés pouvant bénéficier d'une retraite à taux plein

Le salarié licencié qui remplit les conditions d'ouverture d'une retraite à taux plein perçoit une indemnité égale à l'indemnité légale de licenciement.

B. – Indemnité de départ ou de mise à la retraite

a) Indemnité en cas de départ volontaire

Une indemnité de départ à la retraite, calculée comme il est indiqué ci-dessous, est accordée à tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension vieillesse.

Cette indemnité est calculée comme suit :

- 1 mois de salaire après 5 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 4 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 4,5 mois de salaire après 25 ans d'ancienneté ;
- 5 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté ;

- 5,5 mois de salaire après 35 ans d'ancienneté ;
- 6 mois de salaire après 40 ans d'ancienneté ;
- 6,5 mois de salaire après 42 ans d'ancienneté.

Le salaire pris en considération pour le calcul de cette indemnité est le même que celui retenu pour le calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement. L'assiette de calcul obéit aux mêmes règles que celles retenues pour l'indemnité conventionnelle de licenciement.

En aucun cas cette indemnité ne peut se cumuler avec l'indemnité de licenciement ni avec l'indemnité de mise à la retraite.

b) Indemnité de mise à la retraite

Une indemnité de mise à la retraite est versée aux salariés qui, selon la législation en vigueur, ont au moins 70 ans et dont le contrat a été rompu à l'initiative de l'employeur ou ont au moins 65 ans et dont le contrat de travail a été rompu sous réserve du respect de la procédure légale prévu par le code du travail.

Cette indemnité est égale à l'indemnité légale de licenciement. »

Article 2

A titre transitoire, les majorations pour âge des collaborateurs de 50 à 55 ans et de 55 à 60 ans qui existaient dans les articles 43 des conventions collectives OETAM antérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord continueront à s'appliquer pour les salariés ayant plus de 50 ans à la date de signature du présent avenant.

Article 3

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité prévues pour les conventions collectives elles-mêmes.

Fait à Paris, le 2 mai 2013.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel
ZONE PUCE DE PLAN-DE-CAMPAGNE
(Bouches-du-Rhône)

AVENANT DU 13 JUIN 2013
À L'ACCORD DU 27 NOVEMBRE 2009
RELATIF À LA DÉROGATION DU REPOS DOMINICAL
NOR : ASET1350915M

Entre :
L'UPE 13 ;
Le MEDEF 13,
D'une part, et
La CGT-FO ;
La CFTC ;
La CFE-CGC,
D'autre part,

sachant que pour le développement économique des commerces installés et s'installant sur la zone de Plan-de-Campagne, et pour l'accompagnement des salariés et la pérennité des emplois, il est apparu nécessaire et indispensable d'actualiser l'accord signé le 27 novembre 2009.

Article 1^{er}

Le paragraphe 9 de l'accord du 27 novembre 2009 est modifié comme suit :

« Les salariés, quels que soient leur statut, leur fonction et l'effectif de leur entreprise ou de leur établissement ayant travaillé le dimanche, bénéficieront en plus de la rémunération de leurs heures travaillées ce jour-là, majorées des pourcentages prévus pour les heures supplémentaires suivant les cas prévus par la loi, les conventions collectives, les accords collectifs et les contrats de travail, en fonction de leur ancienneté, des contreparties salariales suivantes.

A partir du 1^{er} juillet 2013, les contreparties salariales sont ainsi fixées :

- pour les salariés justifiant d'une ancienneté continue dans l'entreprise ou l'établissement inférieure à 18 mois : une majoration égale à 100 % du Smic horaire en vigueur par dimanche travaillé, appliquée aux heures de travail effectif, majorée d'une prime de 3 % de la valeur horaire du Smic en vigueur par dimanche travaillé appliquée aux heures de travail effectif ;
- pour les salariés justifiant d'une ancienneté continue dans l'entreprise ou l'établissement, comprise entre 18 mois et 30 mois : une majoration fixée à 100 % du Smic horaire en vigueur par dimanche travaillé, appliquée aux heures de travail effectif, majorée d'une prime de 15 % de la valeur horaire du Smic en vigueur par dimanche travaillé appliquée aux heures de travail effectif ;

- pour les salariés justifiant d’une ancienneté continue dans l’entreprise ou l’établissement supérieure à 30 mois : une majoration fixée à 100 % du Smic horaire en vigueur par dimanche travaillé appliquée aux heures de travail effectif, majorée d’une prime de 20 % de la valeur horaire du Smic en vigueur par dimanche travaillé appliquée aux heures de travail effectif.

Dès lors que l’ancienneté serait acquise au cours de l’une des périodes ci-dessus mentionnées, les salariés concernés bénéficieront de la majoration prévue par chaque période à compter du jour où l’ancienneté sera acquise. »

Article 2

Le paragraphe 10 de l’accord du 27 novembre 2009 est modifié comme suit :

« Sous réserve de respecter un délai de 1 mois, chaque salarié amené à travailler le dimanche peut à tout moment demander, par écrit, à bénéficier d’une priorité pour occuper ou reprendre un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou un emploi équivalent ne comportant pas le travail le dimanche dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise.

Le refus d’un salarié de travailler le dimanche ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Les entreprises et établissements de la zone puce de Plan-de-Campagne s’engagent à respecter les dispositions du paragraphe 5 du présent accord. »

Article 3

Le paragraphe 13 de l’accord du 27 novembre 2009 est modifié comme suit :

« En vue de la mise en œuvre du présent accord, il sera constitué une commission de suivi composée de l’ensemble des parties signataires. Elle se réunira au moins une fois par an afin d’être informée des éventuelles difficultés provenant de l’application du présent accord.

La commission a compétence pour examiner l’évolution des contreparties en fonction de l’évolution économique de la zone de Plan-de-Campagne.

Elle aura également pour mission de veiller à la mise en œuvre du ou des plans de sécurité définis par la préfecture et les collectivités territoriales ou régionales compétentes ainsi qu’à leur évolution afin d’assurer un développement harmonieux de la zone de Plan-de-Campagne dans l’intérêt des salariés et des entreprises.

La commission pourra être également réunie en cas d’urgence à la demande d’une des parties signataires dans un délai maximum de 1 mois. La demande devra être adressée par écrit auprès du secrétariat de la commission de suivi. »

Article 4

Le paragraphe 17 de l’accord du 27 novembre 2009 est modifié comme suit :

« L’accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de la date de la signature du présent avenant. »

Article 5

Tous les paragraphes et alinéas de paragraphes de l’accord du 27 novembre 2009 non visés et modifiés expressément par le présent avenant restent en vigueur.

Fait à Marseille, le 13 juin 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3196

Convention collective nationale

IDCC : 1351. – **ENTREPRISES DE PRÉVENTION ET DE SÉCURITÉ**

ADHÉSION PAR LETTRE DU 2 MAI 2013
DE LA SNEPS CFTC À L'ANNEXE VIII DE LA CONVENTION

NOR : ASET1350895M
IDCC : 1351

*SNEPS CFTC
34, quai de la Loire
75019 Paris*

Paris, le 2 mai 2013.

Monsieur le président,

Le syndicat national des employés de la prévention sécurité CFTC, adhère, à compter de ce jour, à l'annexe VIII de la convention collective n° 3196 des entreprises de prévention et sécurité.

Recevez, Monsieur le président, l'expression de mes salutations distinguées.

Le secrétaire général.

Brochure n° 3245

Convention collective nationale
IDCC : 1501. – RESTAURATION RAPIDE

ADHÉSION PAR LETTRE DU 26 JUIN 2013
DE LA CGT COMMERCE, SERVICES ET DISTRIBUTION
À L'AVENANT N° 42 DU 11 MAI 2010 RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1350897M
IDCC : 1501

CGT commerce, services et distribution
263, rue de Paris
93100 Montreuil

Montreuil, le 26 juin 2013.

Monsieur,

Je vous informe que notre fédération adhère volontairement à l'avenant n° 42, à la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988 étendue par arrêté ministériel du 24 novembre 1988, relatif au régime de prévoyance complémentaire et à l'action sociale.

Une copie de la présente est adressée à l'ensemble des organisations signataires ainsi qu'à la direction générale du travail.

Veillez agréer, Monsieur, l'expression de mes cordiales salutations.

Le secrétaire fédéral.

Brochure n° 3042

Conventions collectives nationales

ÉQUIPEMENTS THERMIQUES

IDCC : 998. – **Exploitation d'équipements thermiques
et de génie climatique
(Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise)**

IDCC : 1256. – **Entreprises de gestion d'équipements thermiques
et de climatisation
(Cadres, ingénieurs et assimilés)**

AVENANT N° 2 DU 10 AVRIL 2013
À L'ACCORD DU 8 DÉCEMBRE 2010
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : ASET1350907M
IDCC : 998, 1256

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux, après avoir rappelé leur attachement aux dispositions de leur accord de branche du 8 décembre 2010 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et de son avenant du 20 décembre 2011 et après avoir souligné la priorité qu'ils entendaient donner à la formation en alternance ont constaté, à cet égard, une évolution progressive des besoins de financement exprimés par les entreprises de la branche.

C'est pour répondre à cette évolution que les parties signataires conviennent de modifier l'accord de branche du 8 décembre 2010 sur la formation professionnelle tout au long de la vie.

Article 1^{er}

Dispositions modifiées de l'accord du 8 décembre 2010

Les paragraphes des articles ci-dessous :

« Article 5

Dispositions financières relatives à l'apprentissage

Les parties conviennent d'allouer jusqu'à 30 % des fonds de la professionnalisation au financement des dépenses de fonctionnement des CFA qui s'ajoutent aux versements susceptibles d'être effectués par les entreprises au titre de la taxe d'apprentissage dans les conditions suivantes :

Article 6

Contrat de professionnalisation

Jusqu'à 30 % des fonds de la professionnalisation sont réservés au financement des contrats de professionnalisation.

Article 9

Développement du tutorat

Jusqu'à 5 % des fonds de la professionnalisation sont réservés à la mission tutorale.

Article 10

Période de professionnalisation

Jusqu'à 20 % des fonds de la professionnalisation sont réservés au financement de la période de professionnalisation.

Article 11

Droit individuel à la formation (DIF)

Jusqu'à 15 % des fonds de la professionnalisation sont réservés au financement du DIF. »

Et l'article 12 relatif à la gestion des fonds sont remplacés par le nouvel article 12 ci-dessous :

« Article 12

Gestion des fonds

Les sommes collectées par l'OPCA au titre de la professionnalisation sont mutualisées dès leur réception.

Ces sommes collectées, après imputation du budget de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications telle que définie à l'article 3, sont réparties de la façon suivante :

a) 25 % sont alloués au financement des dépenses de fonctionnement des CFA qui s'ajoutent aux versements susceptibles d'être effectués par les entreprises au titre de la taxe d'apprentissage dans les conditions définies à l'article 5 de l'accord ;

b) 50 % sont alloués au financement :

– des contrats de professionnalisation ;

– des périodes de professionnalisation d'une durée minimale de 150 heures et visant un diplôme d'Etat, un titre à finalité professionnelle, une qualification ou un titre enregistrés au RNCP ou encore un certificat de qualification professionnelle,

– de la portabilité du DIF ;

c) 4 % sont alloués au financement des missions tutorales ;

d) 15 % sont alloués au financement des périodes de professionnalisation qui ne répondent pas aux critères définis au paragraphe b ci-dessus ;

e) 6 % sont alloués au financement du DIF prioritaire.

La section paritaire d'OPCALIA qui a en charge la gestion du budget de la professionnalisation pourra proposer à la CPNE, avant le 31 octobre de chaque année et au vu de la balance financière de chaque poste (CFA, DIF, période de professionnalisation, contrat de professionnalisation, missions tutorales, observatoire des métiers), d'affecter l'excédent sur des postes le nécessitant.

Au titre des salaires payés pendant l'année de référence, les entreprises employant 10 salariés ou plus peuvent verser volontairement à OPCALIA tout ou partie de leur contribution correspondant à la part de la participation au développement de la formation professionnelle continue relative au plan de formation. Elles peuvent en outre verser à OPCALIA tout ou partie des sommes n'ayant pas fait l'objet d'une utilisation directe au 31 décembre de l'exercice considéré, et ce jusqu'au 28 (ou 29) février de l'année suivante. »

Article 2

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur le jour qui suit son dépôt.

Article 3

Dépôt et publicité

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

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 10 avril 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FEDENE.

Syndicats de salariés :

FG FO ;

FNCB CFDT ;

FCMTE CFTC ;

SNCH, affilié à la fédération Enermine CFE-CGC ;

FNSCBA CGT.

Convention collective régionale

IDCC : 1384. – VINS DE CHAMPAGNE

(9 juillet 1985)

(Etendue par arrêté du 6 juin 1986,
Journal officiel du 28 juin 1986)

AVENANT DU 12 JUIN 2013

RELATIF À LA MISE À JOUR DE LA CONVENTION

NOR : ASET1350911M

IDCC : 1384

EXPOSÉ DES MOTIFS

Les soussignés sont signataires et/ou adhérents à la convention collective du champagne.

La convention collective du champagne repose sur un texte de base datant du 19 mai 1981 ayant fait l'objet au fil du temps de différents compléments et modifications, ainsi que de divers avenants et annexes.

Par ailleurs, elle s'analyse en un avenant régional à la convention nationale des vins et spiritueux du 13 février 1969, qui a subi également des évolutions et ajouts.

Ces conventions déclinent et complètent au niveau de la branche les dispositions législatives et réglementaires figurant principalement dans le code du travail et le code rural et de la pêche maritime, dispositions dont le contenu a fait l'objet de modifications importantes et d'une recodification.

Ces textes ont été interprétés par la jurisprudence.

C'est pourquoi les partenaires sociaux ont entrepris un travail de mise à jour de la convention collective du champagne. Le premier chapitre intitulé « A. – Dispositions générales » a fait l'objet d'un accord tripartite du 31 décembre 2010. Les travaux se sont poursuivis par la relecture du deuxième chapitre comprenant les articles de la série B nouvellement intitulée « B. – Contrat de travail ». Ces travaux étant désormais achevés, les soussignés adoptent les nouveaux articles des séries B1 à B4, ainsi que deux nouveaux articles C14 et C15.

Ces articles entrent en vigueur à compter de la date de signature du présent accord et jusqu'au décembre 2013. A compter du 1^{er} janvier 2014, ils seront renouvelés dans les conditions et pour la durée prévues à l'article A241 de la convention collective.

Sont abrogés les anciens articles du chapitre B comprenant les séries « B1. – Création du contrat de travail », « B2. – Suspension et rupture du contrat de travail » et « B3. – Durée et conditions de travail », l'accord tripartite du 13 septembre 1999 sur les modalités d'application des 35 heures et l'accord du 13 avril 2010 portant application des (anciens) articles B32 et B33 de la convention collective.

« B. – Contrat de travail

B1. – Différents contrats de travail

B11. – Principes généraux communs

B111. – Liberté d'opinion, liberté de travail (art. L. 2141-1 et suivants du code du travail)

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion, ainsi que le droit, pour les employeurs comme pour les salariés, d'adhérer ou non au syndicat professionnel de leur choix.

L'entreprise est un lieu de travail placé sous la responsabilité du chef d'entreprise et dont, sous réserve de l'application des articles concernant le droit syndical, la neutralité doit être respectée.

Le personnel s'engage à respecter, à l'intérieur de l'établissement, les opinions des autres salariés ainsi que leur appartenance syndicale.

B112. – Non-discrimination (art. L. 1132-1 du code du travail)

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

B113. – Atteinte éventuelle à ces principes (art. L. 2313-2 du code du travail)

Si un salarié estime qu'une mesure a été prise à son encontre en violation de l'un des deux principes énoncés aux articles B111 et B112 ci-dessus, l'employeur, avec le délégué du personnel assisté du délégué syndical, procède sans délai à une enquête et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation si elle est avérée.

Cette procédure ne fait pas obstacle à la possibilité de recourir à la commission tripartite de conciliation ou à la saisine de la juridiction compétente.

B114. – Acompte sur salaire (art. L. 3242-1 code du travail)

Sauf exceptions légales, un acompte correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle, est versé au salarié qui en fait la demande.

B115. – Travailleur handicapé (art. L. 5211-1 et suivants du code du travail)

Les dispositions légales sont applicables.

B12. – Contrat de travail à durée indéterminée (CDI)

B121. – Embauche

1. Liberté

L'employeur est libre de choisir entre les différents modes de recrutement possibles (annonce, internet, cabinet, etc.).

Il est invité à faire connaître les emplois disponibles aux services de l'emploi de l'Etat (Pôle emploi, APEC, etc.).

2. Priorités

Avant d'entamer une procédure de recrutement, l'employeur devra vérifier s'il n'existe pas sur le poste à pourvoir :

- de salariés bénéficiant d'une priorité légale d'emploi ou de réemploi et aptes à l'occuper (notamment salariés handicapés, salariés licenciés pour motif économique ayant demandé cette priorité depuis moins de 1 an) ;
- à défaut, de salariés candidats en interne sur ce poste et aptes à l'occuper ;

Afin de favoriser les candidatures à cette promotion individuelle interne, l'employeur est invité à faire connaître le poste à pourvoir aux délégués du personnel ainsi qu'aux techniciens et agents de maîtrise (également appelés agents techniques-agents d'encadrement) et cadres.

3. Formalités (art. L. 1221-10, R. 1221-1 et suivants et R. 4624-10 à R. 4624-14 du code du travail)

L'embauche d'un salarié ne peut intervenir qu'après déclaration unique à l'embauche (DUE), à transmettre dans les 8 jours précédant la date prévisible d'embauche à l'URSSAF ou à la MSA.

Par ailleurs, tout salarié doit faire l'objet d'une visite médicale d'embauche au plus tard avant l'expiration de sa période d'essai.

B122. – Périodes d'essai

1. Principes (art. L. 1221-20 et L. 1221-23 du code du travail)

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

Ni la période d'essai ni la possibilité de la renouveler ne se présument : elles doivent être explicitement prévues dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

2. Durée. – Renouvellement. – Délai de prévenance

La période d'essai est fixée à :

- 2 mois pour les ouvriers et employés avec renouvellement possible de 1 mois ;
- 3 mois pour les techniciens et agents de maîtrise (également appelés agents techniques-agents d'encadrement) avec renouvellement possible de 1 mois ;
- 4 mois pour les cadres avec renouvellement possible de 2 mois.

Pour les commerciaux opérationnels dits « terrains », la durée du renouvellement est portée à 2 mois.

Dans tous les cas, le renouvellement doit être confirmé par écrit signé par l'employeur et le salarié avant la fin de la période initiale.

Pendant la période d'essai, les parties au contrat peuvent se séparer en respectant le délai de prévenance suivant :

TEMPS DE PRÉSENCE DANS L'ENTREPRISE	DÉLAI DE PRÉVENANCE À RESPECTER (pour une période d'essai d'au moins 1 semaine)	
	Rupture par l'employeur	Rupture par le salarié
Moins de 8 jours	24 heures	24 heures
De 8 jours à 1 mois	48 heures	48 heures
Après 1 mois jusqu'à 3 mois	2 semaines	48 heures
Après 3 mois	1 mois	48 heures

B123. – Ancienneté liée au service militaire

Le temps passé sous les drapeaux est pris en compte pour le calcul de l'ancienneté des salariés présents dans l'entreprise avant leur départ au service militaire.

B124. – Contenu minimum

Le contrat de travail devra être écrit et préciser :

- la fonction occupée et la classification hiérarchique ;
- la période d'essai initiale, totale si renouvellement et le délai de prévenance ;
- le lieu de travail ;
- la durée de travail ;
- la rémunération et ses divers éléments ;
- l'éventuelle clause de non-concurrence pour les cadres et les agents de maîtrise ;
- toute autre clause particulière éventuelle.

Il sera établi en deux exemplaires, daté, paraphé à chaque page et signé à la dernière par les deux parties. Un exemplaire sera remis à chaque partie.

B13. – Contrat de travail à temps partiel

B131. – Principes généraux

(art. L. 3123-1, L. 3123-4 et L. 1111-2-3° du code du travail)

Est à temps partiel tout salarié dont l'horaire de travail effectif, hebdomadaire, mensuel ou annuel, est inférieur à celui d'un salarié temps plein de l'établissement.

Le travail à temps partiel doit résulter d'un choix du salarié. Le refus de passer à temps partiel ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Le délai de prévenance en cas de changement de durée ou d'horaires de travail est fixé à 7 jours ouvrés entiers. Le salarié en sera averti par écrit.

Pour le calcul des effectifs, un salarié à temps partiel est pris en compte au prorata de la durée de travail effectif inscrit dans son contrat.

B132. – Temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année

(art. L. 3122-2 du code du travail)

La durée de travail hebdomadaire ou mensuelle à temps partiel prévue au contrat peut varier sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année. Cette durée est donc appréciée en moyenne sur la période considérée.

La rémunération mensuelle pourra être lissée sur la base de la durée moyenne de travail effectif prévue au contrat. Cette rémunération lissée sera prise en compte en cas d'absence du salarié, ainsi qu'en cas d'arrivée ou de départ en cours de période avec, dans ce dernier cas, régularisation en fin de période.

B133. – Heures complémentaires

(art. L. 3123-17 à L. 3123-20 du code du travail)

Constituent des heures complémentaires toutes les heures de travail effectif dépassant la durée de travail prévue au contrat.

Le salarié doit être informé des heures complémentaires au moins 3 jours à l'avance.

En cas de temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année, le nombre d'heures complémentaires est constaté à la fin de la période.

Ces heures complémentaires ne peuvent pas :

- dépasser 1/3 de la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle, prévue au contrat ;
- faire atteindre au salarié la durée de travail d'un salarié à temps plein.

Les heures complémentaires effectuées au-delà de 10 % de la durée hebdomadaire mensuelle ou annuelle prévue au contrat sont majorées au taux de 25 %.

Le refus par le salarié d'effectuer des heures complémentaires au-delà des limites conventionnelles ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

B134. – Contenu minimum du contrat
(art. L. 3123-14 du code du travail)

Le contrat de travail des salariés à temps partiel doit être écrit et préciser, outre les mentions propres à tout contrat à durée indéterminée (B124) ou déterminée (B145) :

Pour les temps partiels non aménagés sur tout ou partie de l'année :

- la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail ;
- la répartition de cette durée entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, les conditions de modification de cette répartition ;
- les modalités de communication par écrit des horaires de travail (s'ils ne sont pas précisés dans le contrat) pour chaque journée travaillée.

Pour les temps partiels aménagés sur tout ou partie de l'année :

- la durée moyenne du travail effectif aménagé ;
- la période d'aménagement ;
- les modalités de communication par écrit et de modification de la répartition et de la durée de travail ;
- l'éventuel lissage de la rémunération par rapport à l'horaire moyen convenu.

Dans tous les cas :

- les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires.

B135. – Passage temps partiel/temps plein
(art. L. 3123-8 du code du travail)

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps plein et les salariés à temps plein qui désirent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

B136. – Statut du salarié à temps partiel
(art. L. 3123-10 et suivants du code du travail)

Le salarié à temps partiel bénéficie des mêmes droits que le salarié à temps plein ; son ancienneté est décomptée comme s'il était employé à temps plein.

Toutefois, compte tenu de la durée de son travail et de son ancienneté, la rémunération et les autres éléments de salaire du salarié à temps partiel sont proportionnels à ceux du salarié à temps plein qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent.

B137. – Consultation des IRP
(art. L. 3123-2 du code du travail)

Le comité d'entreprise sera consulté sur le principe des contrats à temps partiel préalablement à la mise en place du temps partiel dans l'entreprise. En l'absence de comité d'entreprise, l'inspection du travail en est informée.

B14. – Contrat de travail à durée déterminée (CDD)

B.141 – Cas limitatifs de recours (art. L. 1242-1 et suivants du code du travail)

Un contrat à durée déterminée ne peut être conclu que dans les cas permis par la loi, notamment :

- remplacement d'un salarié absent ;
- accroissement temporaire de l'activité ;
- emplois à caractère saisonnier ;
- embauches dans le cadre de la politique de l'emploi (formation en alternance principalement).

Un CDD ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

B142. – Période d'essai (art. L. 1242-10 et L. 1221-25 du code du travail)

Ni la période d'essai ni la possibilité de la renouveler ne se présument ; elles doivent être expressément prévues dans le contrat de travail.

La période d'essai ne peut pas excéder :

- 1 jour travaillé par semaine, dans la limite de 2 semaines, lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à 6 mois ;
- 1 mois dans les autres cas.

Pendant la période d'essai, les parties au contrat peuvent se séparer en respectant le délai de prévenance suivant :

TEMPS DE PRÉSENCE DANS L'ENTREPRISE	DÉLAI DE PRÉVENANCE À RESPECTER (pour une période d'essai d'au moins 1 semaine)	
	Rupture par l'employeur	Rupture par le salarié
Moins de 8 jours	24 heures	24 heures
De 8 jours à 1 mois	48 heures	48 heures

B143. – Durée du contrat (art. L. 1242-7 et suivants du code du travail)

1. Sauf exceptions légales, le contrat conclu pour le remplacement d'un salarié absent ainsi que le contrat saisonnier peuvent ne pas comporter de terme précis. Il a pour terme la fin de l'absence ou de la saison. Il doit alors comporter une durée minimale.

Le CDD conclu pour remplacer un salarié absent peut :

- commencer avant le début de l'absence, et ce dans la limite de temps strictement nécessaire à la transmission des instructions et à la mise au courant du salarié remplaçant ;
- finir le surlendemain du jour où la personne remplacée reprend son emploi.

2. Sauf exceptions légales, le contrat conclu pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire :

- est conclu pour un terme précis ;
- ne peut être renouvelé qu'une fois ;
- ne peut excéder, renouvellement compris, une durée de 18 mois.

Toutefois, la durée totale maximale, renouvellement compris, est :

- réduite à 9 mois si le contrat est conclu :
 - dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté en CDI ;
 - ou pour la réalisation de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;

- portée à 24 mois si le contrat est :
 - exécuté à l'étranger ;
 - ou conclu dans le cadre du départ définitif d'un salarié précédant la suppression du poste de travail ;
 - ou conclu dans le cadre d'une commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en place de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants ; la durée initiale du contrat ne peut être inférieure à 6 mois.

B144. – Succession de CDD sur le même poste
(art. L. 1244-3 et suivants du code du travail)

Sauf exceptions légales,

- à l'expiration d'un CDD conclu pour le remplacement d'un salarié absent ou pour l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité, il peut être conclu sans délai un nouveau CDD pour le même motif ;
- à l'expiration d'un CDD conclu pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, il ne peut pas être recouru, pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin, ni à un CDD ni à un contrat de travail temporaire avant l'expiration d'un délai de carence égal :
 - à la moitié de la durée du contrat initial, renouvellement inclus, si cette durée est inférieure à 14 jours ;
 - au tiers de la durée du contrat initial, renouvellement inclus, si cette durée est au moins égale à 14 jours.

Le délai de carence s'apprécie en jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement concerné.

B145. – Contenu minimum du contrat à durée déterminée
(art. L. 1242-12 et L. 1242-13 du code du travail)

Le CDD doit être écrit et préciser :

- la définition précise de son motif ;
- le cas échéant, le nom et la qualification professionnelle de la personne remplacée ;
- la date du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement lorsqu'il comporte un terme précis ;
- la durée minimale pour laquelle il est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis ;
- la désignation du poste de travail en précisant, le cas échéant, si celui-ci figure sur la liste des postes de travail présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés, la désignation de l'emploi occupé ;
- l'éventuelle période d'essai et le délai de prévenance ;
- le lieu de travail ;
- la durée de travail ;
- la rémunération et ses divers éléments ;
- l'intitulé de la convention collective applicable ;
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire, ainsi que ceux, le cas échéant, de l'organisme de prévoyance.

Il sera établi en deux exemplaires, datés, paraphés à chaque page et signés par chacune des parties à la dernière. Un exemplaire signé sera remis au salarié au plus tard dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche.

L'embauche d'un salarié ne peut intervenir qu'après déclaration unique d'embauche (DUE) à transmettre, dans les 8 jours précédant la date prévisible d'embauche, à l'URSSAF ou à la MSA.

B146. – Indemnité de fin de contrat
(art. L. 1243-8 et suivants du code du travail)

Sauf exceptions légales visant notamment le contrat saisonnier ou la transformation du CDD en CDI, le salarié a droit à une indemnité de fin de contrat, à l'échéance du terme.

Cette indemnité est égale à 10 % de la rémunération totale brute due au salarié.

B147. – Statut du salarié
(art. L. 1242-14 et suivants du code du travail)

Les dispositions légales et conventionnelles et les usages applicables aux salariés en CDI s'appliquent également aux salariés en CDD, sauf celles concernant la rupture du contrat.

Le salarié en CDD a droit à une indemnité compensatrice de congés payés au titre du travail effectivement accompli durant le contrat, quelle qu'ait été sa durée, dès lors que le régime des congés payés applicable dans l'entreprise ne lui permet pas de les prendre effectivement. Cette indemnité est égale à 1/10 de la rémunération brute totale perçue par le salarié. Elle est versée à la fin du contrat, sauf si le CDD se poursuit en CDI.

B148. – CDD saisonniers

Ont un caractère saisonnier les tâches normalement appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs. Tel est par exemple le cas des travaux viticoles et des réceptions-visites.

Tout saisonnier bénéficie d'une priorité d'embauche pour la saison suivante sur le même poste, s'il a conservé les aptitudes nécessaires, et ce dans la limite des besoins de l'entreprise.

B149. – Information des IRP
(art. L. 2242-9, L. 2323-53 et L. 1242-8-3°)

Le comité d'entreprise (ou à défaut les délégués du personnel) est informé, chaque fois qu'il le demande, du nombre de salariés en CDD ou en intérim et de la durée de leur contrat.

Le comité d'entreprise est consulté préalablement aux recrutements de CDD dans le cadre du départ définitif d'un salarié précédant la suppression du poste de travail ou dans le cadre d'une commande exceptionnelle à l'exportation.

B2. – Suspension, pouvoir disciplinaire et rupture du contrat de travail

B21. – Suspension du contrat de travail (absences)

B211. – Principes généraux

Toute absence, qu'elle soit fortuite (par exemple, incendie du domicile), pour événements familiaux, maladie, accident, maternité ou journée d'appel de préparation à la défense nationale, suspend le contrat de travail.

B212. – Obligation d'information

Le salarié est tenu d'informer son employeur de la durée probable et du motif de toute absence le plus tôt possible.

Toute absence non justifiée dans les 48 heures ou 2 jours travaillés est, sauf cas de force majeure, passible d'une sanction disciplinaire.

B213. – Spécificités de l'absence maladie, accident ou maternité

Le salarié malade ou accidenté doit, en temps utile, avertir l'employeur de son intention de reprendre le travail. Il devra passer la ou les visites médicales de reprise organisées par l'employeur lorsqu'elles sont obligatoires.

L'arrêt maladie ou accident et le congé de maternité ouvrent droit à la garantie de salaire selon les conditions prévues par la présente convention.

En cas d'absence du titulaire d'un poste pour maladie, accident ou maternité, l'employeur fera appel par priorité aux salariés de l'entreprise aptes à effectuer ce remplacement.

B214. – Classement en invalidité de 2^e ou 3^e catégorie

Le salarié doit informer l'employeur de son classement en invalidité de 2^e ou 3^e catégorie, dès qu'il en a connaissance. L'employeur devra le faire convoquer rapidement à une visite médicale de reprise.

B215. – Inaptitude physique

(art. R. 4624-31 et L. 1226-2 et suivants du code du travail)

Si le médecin du travail déclare un salarié inapte à son poste, les procédures prévues par le code du travail seront mises en œuvre. Elles diffèrent selon qu'il s'agit, ou pas, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Dans tous les cas, une recherche préalable de reclassement doit être effectuée dans un poste disponible compatible avec l'état de santé et les capacités du salarié. En cas de handicap non consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle dont le taux est inférieur à 10 %, cette recherche est effectuée en collaboration avec le CHSCT s'il existe.

L'impossibilité réelle de reclassement ou le refus abusif par le salarié du ou des postes proposés peuvent justifier le licenciement du salarié.

B22. – Pouvoir disciplinaire

B221. – Règlement intérieur

(art L. 1311-2 et suivants du code du travail)

Principe :

L'établissement d'un règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises ou les établissements employant habituellement au moins 20 salariés.

Contenu :

Le règlement intérieur est un document écrit par lequel l'employeur fixe exclusivement :

- les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité ;
- les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés, dès lors qu'elles apparaîtraient compromises ;
- les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions.

Il s'applique à toutes les catégories de salariés mais peut prévoir des dispositions particulières à certaines d'entre elles.

Il rappelle les dispositions relatives au droit de la défense des salariés et aux harcèlements moral et sexuel.

Formalités :

Le projet doit être soumis à l'avis du CHSCT pour les matières relevant de sa compétence puis à l'avis du comité d'entreprise, à défaut, des délégués du personnel.

Le règlement intérieur indique la date de son entrée en vigueur qui doit être postérieure de 1 mois au moins à l'accomplissement des formalités de dépôt et de publicité.

Il doit être affiché dans les lieux de travail ainsi qu'à la porte et dans les locaux d'embauche.

B222. – Sanctions disciplinaires autres qu'un licenciement
(art. L. 1331-1 et suivants du code du travail)

L'employeur qui envisage de prononcer une sanction (autre qu'un licenciement) qui pourrait avoir une incidence immédiate ou non sur la présence du salarié au sein de l'entreprise, sa fonction, sa carrière, sa rémunération, doit obligatoirement suivre la procédure du code du travail résumée ci-après :

a) Le cas échéant, lorsque la gravité de la faute est telle qu'elle rend impossible la présence du salarié dans l'entreprise, l'employeur peut décider une mise à pied conservatoire dans l'attente de réaliser la procédure de sanction.

b) L'employeur doit convoquer l'intéressé par lettre recommandée ou remise en mains propres contre décharge, en indiquant l'objet, la date, l'heure, le lieu de l'entretien et en rappelant que le salarié peut se faire assister par une personne appartenant au personnel de l'entreprise.

c) Au cours de cet entretien, l'employeur est tenu d'indiquer le ou les motifs reprochés au salarié et de recueillir les explications du salarié sur la faute reprochée.

d) La décision définitive de l'employeur ne peut être prise qu'après 2 jours francs et avant 1 mois suivant la date prévue pour l'entretien. S'il y a sanction, elle doit être motivée et notifiée par lettre recommandée ou remise en mains propres contre décharge.

B23. – Rupture du contrat de travail

B231. – Préavis

B2311. – En cas de licenciement
(art. L. 1234-1 du code du travail)

Sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde et en cas de licenciement économique pour motif structurel et non conjoncturel, le préavis est le suivant :

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	
	< 2 ans	≥ 2 ans
Ouvrier et employé	1 mois	2 mois
Agent d'encadrement, de maîtrise (coef. ≥ 200 et ≤ 240)	2 mois	2 mois
Agent d'encadrement, de maîtrise et cadre (coef. ≥ 241 et ≤ 449)	3 mois	3 mois
Cadre (coef. ≥ 450 et ≤ 599)	3 mois	4 mois
Cadre (coef. ≥ 600)	3 mois	6 mois

B2312. – En cas de démission

En cas de démission, le préavis est le suivant, quelle que soit l'ancienneté du salarié :

Ouvrier, employé et agent d'encadrement, de maîtrise (coef. ≥ 200 et ≤ 240)	1 mois
Agent d'encadrement, de maîtrise et cadre (coef. ≥ 241 et ≤ 449)	2 mois
Cadre (coef. ≥ 450)	3 mois

B2313. – Dispositions communes

Les différentes durées de préavis tiennent compte notamment des délais habituels de recrutement, qui varient en fonction du niveau de responsabilité.

Pour la détermination de la durée du préavis, le coefficient de fonction résulte de la classification des emplois et non du salaire perçu.

Si une partie n'observe pas le préavis, elle doit à l'autre une indemnité égale au salaire correspondant à la durée du préavis restant à courir.

Toutefois :

- un salarié licencié qui retrouve un nouvel emploi peut, sur justification et après en avoir avisé son employeur, quitter son emploi avant la fin du délai de préavis, sans avoir à verser d'indemnité pour inexécution du préavis ;
- un salarié démissionnaire peut, avec l'accord de l'employeur, quitter son emploi avant la fin du délai de préavis. Dans ce cas, le contrat prend fin à la date de son départ effectif et il ne peut prétendre au versement de l'indemnité compensatrice de préavis.

B2314. – Heures pour recherche d'emploi

Pendant la durée de son préavis, le salarié est autorisé, afin de chercher un emploi et jusqu'à ce qu'il l'ait trouvé, à s'absenter chaque jour pendant une durée de 2 heures, fixée alternativement un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié. Ces heures peuvent être groupées après entente entre les parties ; elles ne donnent pas lieu à retenues sur salaire.

B232. – Licenciement pour motif personnel ou disciplinaire (art. L. 1232-1 et suivants)

Lorsque l'employeur envisage un licenciement pour motif personnel ou disciplinaire, la procédure suit les dispositions du code du travail, résumées ci-après :

a) Le cas échéant, lorsque la gravité de la faute est telle qu'elle rend impossible la présence du salarié dans l'entreprise, l'employeur peut décider une mise à pied conservatoire dans l'attente de réaliser la procédure de sanction.

b) Il doit convoquer l'intéressé par lettre recommandée ou remise en mains propres contre décharge, en indiquant l'objet, la date, l'heure, le lieu de l'entretien et en rappelant que le salarié peut se faire assister pour cet entretien :

- par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ;
- ou, en l'absence de représentant du personnel dans l'entreprise, par une personne de son choix figurant sur la liste arrêtée par le préfet du département et pouvant être consultée à l'inspection du travail ou à la mairie.

c) Un délai minimum de 5 jours ouvrables doit être respecté entre la présentation ou la remise au salarié du courrier de convocation et l'entretien. Au cours de cet entretien, l'employeur ou son représentant est tenu d'indiquer le ou les motifs reprochés au salarié et de recueillir les explications du salarié.

d) La lettre de licenciement ne peut être envoyée par lettre recommandée avec avis de réception qu'après 2 jours francs suivant la date prévue de l'entretien. Quel qu'en soit le motif, l'employeur est tenu de l'énoncer. En cas de licenciement pour motif disciplinaire, la lettre ne peut être adressée plus de 1 mois après la date prévue de l'entretien.

B233. – Licenciement pour motif économique
(art. L. 1233-3 et suivants du code du travail)

B2331. – Principe

Les licenciements pour motif économique suivent les dispositions prévues par le code du travail. Ils ne peuvent intervenir qu'une fois satisfaites les obligations légales en matière de reclassement.

La procédure de licenciement pour motif économique varie notamment selon :

- l'effectif de l'entreprise ;
- l'effectif susceptible d'être concerné par le licenciement ;
- l'existence ou non d'un comité d'entreprise ou de délégués du personnel.

B2332. – Spécificités

Information du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel :

Dans les entreprises de plus de 10 salariés, lorsqu'il est envisagé le licenciement collectif de moins de 10 salariés sur 30 jours, l'employeur en informe le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, 1 mois avant la date du licenciement.

Information de la commission tripartite :

Lorsque le nombre de licenciements pour motif économique atteint 3 personnes sur une période de 12 mois, et après information-consultation du comité d'entreprise (à défaut, des délégués du personnel), l'employeur doit informer la commission tripartite en précisant les effectifs concernés par catégorie.

Cette information est envoyée par lettre recommandée avec avis de réception au siège de la commission tripartite (actuellement, 1, rue Marie-Stuart, 51100 Reims). Elle est répercutée aux organisations siégeant à la commission.

Licenciement économique structurel et non conjoncturel :

Si la modernisation de l'entreprise entraîne des suppressions d'emplois pour motif structurel, le préavis est porté à 6 mois pour tous les salariés. A défaut de reclassement préalable, l'employeur s'efforcera de trouver aux salariés concernés un emploi équivalent dans la localité.

Réunion tripartite de conciliation :

Le salarié licencié pour motif économique dans des conditions qu'il estime irrégulières peut demander à être entendu par la commission tripartite de conciliation, préalablement à toute éventuelle procédure contentieuse devant les tribunaux compétents.

B2333. – Critères d'ordre
(art. L. 1233-5 et suivants du code du travail)

Les critères d'ordre des licenciements pour motif économique sont les suivants :

- aptitudes professionnelles par catégorie ;
- situation de famille (en particulier celle du parent isolé) ;
- ancienneté ;
- situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales particulières, rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile.

Le salarié peut demander à l'employeur les critères d'ordre retenus avant l'expiration d'un délai de 10 jours à compter de la date de départ effectif de l'entreprise. L'employeur doit lui répondre dans les 10 jours suivant la présentation ou la remise de la demande.

Cette demande et la réponse se font par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise contre récépissé.

B2334. – Priorité de réembauche
(art. L. 1233-45 du code du travail)

Le salarié licencié pour motif économique bénéficie d'une priorité de réembauche durant un délai de 1 an à compter de la date de rupture de son contrat, s'il en fait la demande au cours de ce même délai.

B234. – Indemnité de licenciement
(art. L. 1234-9 et R. 1234-4 du code du travail)

1. L'indemnité de licenciement est calculée et versée conformément aux dispositions du code du travail : sauf faute grave ou lourde, elle est égale à 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté, après 1 an d'ancienneté, auquel s'ajoute 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans.

La base de calcul est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois ou le 1/13 des 3 derniers mois précédant le licenciement. Dans ce dernier cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versé au salarié pendant cette période, n'est pris en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

2. Toutefois, chaque fois que le calcul ci-après est plus favorable au salarié, les dispositions suivantes s'appliquent, sauf dans le cas d'une mise à la retraite par l'employeur ou d'un licenciement pour inaptitude physique à la suite d'un classement en invalidité de 2^e ou 3^e catégorie.

Dispositions communes à toutes les catégories :

Pour le calcul de l'indemnité conventionnelle, le « mois de salaire » est défini comme 1/12 du salaire brut perçu au cours des 12 derniers mois d'activité précédant celui du départ, toutes primes et gratifications assujetties aux charges sociales comprises. En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident pendant les 12 derniers mois d'activité, le salaire brut qui aurait été perçu doit être reconstitué. L'âge est déterminé à la date de notification du licenciement.

Lorsque, en cours de carrière, la durée de travail a varié (temps partiel, temps complet, etc.), le salaire servant d'assiette de calcul est proratisé. Exemple : un salarié quittant l'entreprise avec 30 ans d'ancienneté a droit à x mois de salaire. S'il a réalisé 28 ans de temps de travail complet et 2 ans à mi-temps, l'assiette sera calculée pour 28/30 sur la base de 1 mois de salaire complet et pour 2/30 seulement sur la base de 1 mois de salaire à mi-temps.

Les différents modes de calcul tiennent compte notamment des contraintes inhérentes à chaque catégorie de salariés, de la dégressivité et du plafonnement des allocations chômage en fonction du salaire d'activité.

*Pour les ouvriers et employés (coef. 100 à 199 de la convention collective)
par année ou fraction d'année et par tranche cumulative*

ANCIENNETÉ	MONTANT DE L'INDEMNITÉ (en mois de salaire)
Moins de 1 an	Néant
De 1 à 10 ans	1/5 de mois par année depuis l'embauche
A partir de la 11 ^e année	1/3 de mois par année pendant cette période

*Pour les agents de maîtrise dit agents d'encadrement (coef. 200 à 325 de la convention collective)
par année complète et par tranche cumulative*

ANCIENNETÉ	MONTANT DE L'INDEMNITÉ (en mois de salaire)
Moins de 2 ans	Néant
De la 2 ^e à la 10 ^e année	1/10 de mois par année depuis l'embauche
A partir de la 11 ^e année	2/10 de mois par année pendant cette période

ANCIENNETÉ	MONTANT DE L'INDEMNITÉ (en mois de salaire)
Période en qualité d'AM	Majoration de 60 % de l'indemnité correspondant à cette période
Maximum	8 mois de salaire

*Pour les cadres (coef. 300 et plus de la convention collective)
par année ou fraction d'année et par tranche cumulative*

PÉRIODE D'ANCIENNETÉ en qualité de cadre	MONTANT DE L'INDEMNITÉ (en mois de salaire)
Inférieure ou égale à 5 ans	2/10
Supérieure à 5 ans	
De 0 à 5 ans	3/10
De 5 à 10 ans	4/10
De 10 à 20 ans	6/10
Plus de 20 ans	7/10
Cadre dont le licenciement est notifié moins de 10 ans avant l'âge légal de départ à la retraite	Majoration de 30 %
Période en qualité d'OE ou d'AM	Rajouter l'indemnité prévue pour la catégorie

Dans tous les cas, l'indemnité globale des cadres ne pourra pas dépasser les maxima ci-dessous, majorations pour âge et autres périodes comprises :

ÂGE ATTEINT À LA DATE de notification du licenciement	PLAFOND MAXIMUM (en nombre de mois)
Moins de 57 ans	16
57 ans révolus	14
58 ans révolus	11
59 ans révolus et plus	10

B235. – Rupture conventionnelle (art. L. 1237-11 et suivants du code du travail)

La rupture conventionnelle permet à l'employeur et au salarié de convenir en commun des modalités de la rupture du contrat de travail. Elle résulte d'une convention signée entre l'employeur et le salarié et est exclusive du licenciement et de la démission.

La rupture conventionnelle n'est pas applicable aux ruptures de contrats de travail résultant :

- des accords collectifs de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) dans les conditions définies par l'article L. 2242-15 du code du travail ;
- des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) dans les conditions définies par l'article L. 1233-61 du code du travail.

Sa mise en œuvre suit les dispositions prévues par le code du travail, notamment en ce qui concerne la procédure, le délai de rétractation réciproque et la demande d'homologation auprès de la DIRECCTE.

L'indemnité versée au salarié ne peut pas être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

Le contrat de travail d'un salarié protégé peut faire l'objet d'une rupture conventionnelle, sous réserve de respecter la procédure spécifique prévue par le code du travail.

B236. – Départ et mise à la retraite

B2361. – Principe général

Le départ volontaire à la retraite du salarié ou sa mise à la retraite par l'employeur s'effectue dans les conditions et selon les modalités prévues par le code du travail.

Le départ volontaire à la retraite donne lieu à l'attribution des primes et gratifications conventionnelles *pro rata temporis*.

B2362. – Préavis

(art. L. 1237-6 et L. 1237-10 du code du travail)

Le préavis est celui prévu en matière de licenciement.

B2363. – Indemnité de départ volontaire à la retraite

(art. D. 1237-1 et D. 1237-2 du code du travail)

Dispositions communes à toutes les catégories :

L'indemnité de départ en retraite, exprimée en « mois de salaire », est proportionnelle au nombre d'années d'ancienneté au sein de l'entreprise, jusqu'à l'âge de 67 ans.

Le « mois de salaire » est défini selon les mêmes modalités que celles prévues pour les indemnités de licenciement.

Les différents modes de calcul tiennent compte notamment des contraintes inhérentes à chaque catégorie de salariés et de la dégressivité des pensions de retraite en fonction du salaire d'activité.

Pour les salariés quittant l'entreprise en qualité d'employé ou d'ouvrier :

ANCIENNETÉ	MONTANT DE L'INDEMNITÉ (en mois de salaire)
Inférieure à 2 ans	Néant
De 2 ans à moins de 5 ans	1/2 mois
De 5 ans à moins de 10 ans	1 mois
De 10 ans à moins de 40 ans	1,5 mois + 1/10 de mois par année entière d'ancienneté au-delà de 10 ans d'ancienneté
A partir de 40 ans	5 mois + 1/10 de mois par année entière d'ancienneté au-delà de 40 ans d'ancienneté
Maximum	5,5 mois

Pour les salariés quittant l'entreprise en qualité d'agents de maîtrise, dits agents d'encadrement, relevant du régime général par année complète et par tranche cumulative

ANCIENNETÉ	MONTANT DE L'INDEMNITÉ (en mois de salaire)
Moins de 2 ans	Néant
De la 2 ^e à la 10 ^e année	1/10 de mois depuis l'embauche
De la 11 ^e à la 20 ^e année	2/10 de mois par année pendant cette période

ANCIENNETÉ	MONTANT DE L'INDEMNITÉ (en mois de salaire)
A partir de la 21 ^e année	1/10 de mois par année pendant cette période
Période effectuée en qualité d'agent d'encadrement	Majoration de 50 %

Pour les salariés quittant l'entreprise comme cadres relevant du régime général par année complète et par tranche cumulative

ANCIENNETÉ	MONTANT DE L'INDEMNITÉ (en mois de salaire)
Moins de 2 ans	Néant
De la 2 ^e à la 20 ^e année	3/10 de mois par année pendant cette période
De la 21 ^e à la 30 ^e année	4/10 de mois par année pendant cette période
A partir de la 31 ^e année	Néant
Période en qualité d'OE ou d'AM	Rajouter l'indemnité prévue pour la catégorie
Maximum global	Double plafond : 10 mois de salaire 12 fois le plafond mensuel de sécurité sociale déterminé pour les cotisations au régime des cadres de l'AGIRC (plafond 2 ^e tranche)

Indemnité de départ en retraite des agents de maîtrise, dits agents d'encadrement, et cadres relevant de la MSA

Les agents de maîtrise, dits agents d'encadrement, et cadres relevant de la MSA qui auront bénéficié pendant leur activité d'un régime de retraite et de prévoyance dont les taux de cotisations sont supérieurs à ceux retenus pour les agents de maîtrise, dits agents d'encadrement, et cadres affiliés au régime général, percevront une indemnité de départ en retraite limitée à 1/10 de mois par année complète d'ancienneté avec un maximum de 3 mois.

Dans le cas contraire, leur indemnité de départ en retraite est établie à partir des barèmes retenus pour les agents de maîtrise, dits agents d'encadrement, et cadres du régime général.

B2364. – Remplacement éventuel de l'indemnité de départ en retraite

Afin d'assurer une progressivité de quelques années pour passer des revenus d'activité salariée aux revenus de retraité et assurer la même progressivité à la fiscalité directe, l'employeur peut convenir avec son salarié du remplacement de tout ou partie de l'indemnité de départ en retraite par un « complément temporaire de pension ».

L'accord entre les parties doit être écrit et préciser :

- Le montant des arrérages prévus (fixes ou dégressifs) et leur indice de revalorisation éventuelle ;
- La durée et les échéances de paiement ;
- La partie qui supportera les charges (existantes et futures) sur les arrérages de « complément de pension » ;
- La personne à laquelle devront être versés les arrérages en cas de décès prématuré.

Faute d'accord écrit sur les quatre points ci-dessus définis, l'indemnité de départ en retraite reste immédiatement exigible, sous déduction des acomptes éventuels versés.

B2365. – Indemnité de mise à la retraite d'office
(art. L. 1237-7 du code du travail)

L'indemnité de mise à la retraite par l'employeur est égale à l'indemnité légale de licenciement.

B237. – Transfert d'entreprise
(art. L. 2261-14 et L. 1224-1 du code du travail)

En cas de transfert d'entreprise ou d'établissement, les dispositions prévues par le code du travail s'appliquent. En particulier, les contrats de travail en cours au jour du transfert subsistent et l'ancienneté est reprise. La présente convention continue de régir les relations de travail tant que l'entreprise ou l'établissement demeure dans son champ d'application tel que défini à l'article A11.

Toutefois, en cas de cession de l'activité, l'acheteur et le vendeur s'engagent conjointement à garantir au personnel 6 mois de travail ou une indemnité équivalente. Ce temps de travail peut être garanti soit dans l'entreprise elle-même, soit, avec un salaire égal, dans toute autre entreprise.

Pour les ouvriers vignerons, ce travail devra être proposé dans la localité de leur lieu de travail habituel ou dans une localité limitrophe.

B238. – Documents à remettre au salarié
(art. L. 1234-19 et suivants du code du travail)

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur remet au salarié contre décharge :

- son certificat de travail,
- l'un des deux exemplaires du reçu pour solde de tout compte,
- l'attestation Pôle emploi.

B3. – Durée du travail

B31. – Principes généraux

B311. – Accords collectifs
(art. L. 3122-2 du code du travail)

Conformément au code du travail, les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement postérieurs à l'entrée en vigueur de la loi du 20 août 2008 priment sur les dispositions de la convention collective. Les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement antérieurs restent soumis à la législation antérieure à cette loi.

Le présent accord ne remet pas en cause les accords d'entreprise ou d'établissement ayant le même objet et existant antérieurement à sa date d'entrée en vigueur.

B312. – Temps de travail effectif
(art. L. 3121-1 du code du travail)

Le temps de travail s'entend du temps travail effectif, c'est-à-dire du temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

B313. – Temps spécifique aux vignes

Lorsque le salarié a l'obligation de passer par l'exploitation, son temps de travail commence et se termine lors de ce passage. Tel est notamment le cas des tractoristes et des conducteurs obligés de se rendre à l'exploitation pour y prendre le matériel et le ranger.

En revanche, si le salarié bénéficie d'un transport facultatif proposé par l'employeur, le temps passé dans ce transport n'est pas du temps de travail.

Les ouvriers vignerons pourront suspendre le travail le matin pour une pause casse-croûte payée dans la limite d'un quart d'heure.

B314. – Organisation de la durée du travail effectif

Conformément au code du travail, l'entreprise peut organiser le temps de travail effectif et les horaires de chaque service en fonction de ses prévisions et/ou des éventuelles variations d'activités (qu'elles soient saisonnières ou non). Elle peut mettre en œuvre la répartition de ce temps de travail sur tout ou partie de l'année.

Un accord interne peut prévoir les modalités de prise de pont(s) ou de week-end(s) prolongé(s), sans pour autant réduire le crédit d'heures de modulation.

B315. – Durée légale du travail (art. L. 3121-10 et L. 3122-1 du code du travail)

La durée légale de travail effectif est fixée à 35 heures par semaine civile.

B316. – Durées maximales

Sous réserve des dérogations, des textes spécifiques agricoles et des dispositions de la présente convention concernant les vendanges, les maxima suivants sont applicables :

Durée quotidienne (art. L. 3121-34 du code du travail) :

La durée maximale quotidienne de travail effectif est de 10 heures. Lorsqu'un surcroît saisonnier d'activité l'impose (notamment lors des vendanges et des expéditions de fin d'année), elle peut être dépassée et portée à 12 heures, après information-consultation du comité d'entreprise (à défaut les délégués du personnel) et information de l'inspection du travail.

Durée hebdomadaire (art. L. 3121-35 et L. 3121-36 du code du travail) :

La durée maximale hebdomadaire de travail effectif est de 48 heures. La durée hebdomadaire calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut dépasser 44 heures.

B317. – Pauses (art. L. 3121-33 du code du travail)

Si la durée ininterrompue de travail est :

- supérieure à 5 heures sans atteindre 6 heures, les salariés bénéficient d'une pause de 15 minutes ;
- égale ou supérieure à 6 heures sans atteindre 8 heures : les salariés bénéficient d'une pause de 20 minutes ;
- égale ou supérieure à 8 heures, les salariés bénéficient d'une pause de 30 minutes.

Les temps de pause (payés ou non) ne sont pas décomptés comme du temps de travail. Les pauses sont prises selon les nécessités du service.

B32. – Répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année (art. L. 3122-2 et suivants du code du travail)

B321. – Principes généraux

La durée du travail effectif peut être répartie sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année, avec une moyenne annuelle pour un salarié à temps plein présent sur toute la période, de 35 heures de travail effectif par semaine.

Sont notamment visés :

- la modulation (sur une partie de l'année) ou l'annualisation (modulation pendant 12 mois) ;
- les horaires constants supérieurs à 35 heures et inférieurs ou égaux à 39 heures de temps de travail effectif, avec jours de réduction du temps de travail (JRTT) compensatoires ;
- le temps partiel précédemment appelé « modulé » ou « annualisé ».

B322. – Durée annuelle du travail

La durée annuelle légale de travail est de 1 607 heures.

De ce montant doivent être déduits les jours de congés conventionnels dont bénéficie le salarié, décomptés chacun pour 7 heures.

Comme indiqué dans la partie A de la présente convention, les temps de délégation des salariés protégés sont considérés comme du temps de travail effectif.

B323. – Maxima spécifiques à la modulation

Sauf accord d'établissement ou d'entreprise différent, la modulation ne peut porter que sur 140 heures de travail effectif par année civile, l'employeur tenant à la disposition du salarié l'état d'avancement de sa situation au regard de ce maximum annuel d'heures modulables.

L'amplitude haute de travail ne peut pas dépasser, par semaine :

- dans les caves et les bureaux :
 - 42 heures ;
 - 44 heures, pendant 10 semaines maximum, dans les entreprises de moins de 20 salariés ;
 - 44 heures, pendant quelques semaines, sur justification d'un motif exceptionnel et avis préalable du comité d'entreprise (à défaut des délégués du personnel) dans les entreprises de 20 salariés et plus ;
- dans les vignes :
 - 40 heures pendant 18 semaines ;
 - 42 heures pendant 5 semaines (comprises dans les 18 semaines ci-dessus) en cas d'aléas climatiques, après avis préalable du comité d'entreprise (à défaut des délégués du personnel).

L'amplitude basse hebdomadaire de travail peut être égale à 0 heure pendant 2 semaines maximum. Elle ne peut pas être inférieure :

- dans les caves et bureaux, à 21 heures pendant 3 autres semaines au maximum ;
- dans les vignes, à 24 heures pendant 3 autres semaines au maximum.

B324. – Planification de la modulation

L'employeur établit une programmation indicative révisable trimestriellement, de la durée hebdomadaire de travail prévue par service.

Sauf contraintes exceptionnelles, la modification :

- de la programmation et/ou de l'horaire fait l'objet d'un délai de prévenance de 7 jours ;
- de la programmation des semaines « zéro » fait l'objet d'un délai de prévenance de 3 semaines.

B33. Heures supplémentaires

B331. – Définition

(art. L. 3121-22 et L. 3122-4 du code du travail)

Constituent des heures supplémentaires :

- en cas de répartition des horaires sur une période de 1 semaine : les heures de travail effectif effectuées au-delà de la durée légale du travail ;
- en cas de répartition des horaires sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année :
 - les heures de travail effectif effectuées au-delà de 1 607 heures par an ou de la limite annuelle inférieure fixée par un accord collectif, déduction faite, le cas échéant, des heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire éventuellement fixée par l'accord et déjà comptabilisées.

- les heures de travail effectif effectuées au-delà de la moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence fixée par l'accord ou le décret, déduction faite des heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire fixée, le cas échéant, par l'accord ou le décret et déjà comptabilisées.

B332. – Régime des heures supplémentaires (art. L. 3121-22 du code du travail)

Les heures supplémentaires bénéficient des majorations légales.

Tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et/ou de leurs majorations peut être remplacé par un repos compensateur de remplacement.

Les temps de présence qui ne constituent pas du travail effectif, tels que les pauses, les temps d'habillage, de déshabillage, etc., même s'ils peuvent être rémunérés, ne génèrent ni heures supplémentaires ni repos compensateur de remplacement.

B333. – Contingent (art. D. 3121-14-1 du code du travail)

Quelle que soit l'organisation du temps de travail, le contingent d'heures supplémentaires est fixé à 170 heures par an, hors travaux de vendanges.

B34. – Forfaits (art. L. 3121-38 et suivants du code du travail)

La mise en œuvre des conventions de forfaits s'effectue dans le respect des dispositions légales et de la convention collective nationale des vins et spiritueux dite CNVS et, le cas échéant, des accords d'entreprise ou d'établissement.

En particulier, qu'il s'agisse de forfaits heures/semaine, heures/mois, heures/an ou jours/an, l'accord écrit du salarié est requis.

B35. – Horaires individualisés (art. L. 3122-23 et suivants du code du travail)

Des horaires individualisés peuvent être mis en place à la demande de certains salariés, en l'absence d'opposition du comité d'entreprise (à défaut, des délégués du personnel) et après information de l'inspecteur du travail. En l'absence de comité d'entreprise et de délégués du personnel, l'autorisation de l'inspecteur du travail est requise.

Les horaires individualisés permettent au salarié d'organiser son travail à l'intérieur de plages fixes (présence obligatoire) et de plages mobiles (présence facultative). Ils peuvent entraîner la possibilité de reports d'heure d'une semaine sur l'autre ou en cumul, sans déclencher d'heures supplémentaires.

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut organiser un report de plus de 3 heures par semaine et/ou un cumul de plus de 10 heures.

B36. – Travail le dimanche et les jours fériés (art. L. 3132-5, L. 3132-12, L. 3132-14 et L. 3132-20 du code du travail)

B361. – Principe

Il peut être dérogé au repos hebdomadaire et au chômage des jours fériés légaux et conventionnels selon les modalités et conditions prévues par le code du travail ou le code rural et de la pêche maritime.

B362. – Travail habituel le dimanche ou les jours fériés

Sous réserve de l'accomplissement des formalités requises, toutes les fonctions le nécessitant font l'objet d'une dérogation générale et permanente à la règle du repos dominical : hôtesse ou accompagnateurs de visites, personnel chargé des réceptions, de la sécurité, du gardiennage.

Les heures effectuées habituellement le dimanche ou un jour férié sont majorées de 50 %, avec cumul, s'il y a lieu, avec le régime des heures supplémentaires.

B363. – Travail ponctuel le dimanche ou les jours fériés

Sous réserve de l'accomplissement des formalités requises, le travail ponctuel est possible lorsque les impératifs l'exigent (par exemple, surveillance des vinifications).

Les heures effectuées exceptionnellement le dimanche ou un jour férié légal sont majorées de 100 %, sans cumul, s'il y a lieu, avec le régime des heures supplémentaires. Cette majoration ne s'applique pas aux travaux de vendanges qui font l'objet de dispositions conventionnelles spécifiques.

B37. – Travail de nuit

(art. L. 3163-1 et suivants du code du travail)

Le travail de nuit et le statut des travailleurs de nuit sont régis par les dispositions légales et celles de la convention collective nationale des vins et spiritueux – CNVS (notamment en ce qui concerne la prime de panier et la majoration).

Pour les ouvriers n'ayant pas le statut de travailleur de nuit et réalisant des travaux entrant dans l'activité normale de l'entreprise, la majoration pour heure supplémentaire est fixée à 100 % pour les heures supplémentaires réalisées entre 20 heures et 6 heures pour les ouvriers des caves et entre 22 heures et 6 heures pour les ouvriers des vignes. Cette majoration ne s'applique pas :

- aux travaux de vendanges, qui font l'objet de dispositions conventionnelles spécifiques ;
- aux salariés pour lesquels il a été expressément tenu compte par écrit au moment de l'embauche du travail habituel ou exceptionnel de nuit pour la fixation de la rémunération.

B38. – Travail en continu

(art. L. 3132-10 et L. 3132-12 du code du travail)

Le travail peut être organisé en continu pour des raisons économiques. Le repos hebdomadaire peut être donné par roulement.

La durée du travail des salariés travaillant de façon permanente en équipes successives (chevauchantes) selon un cycle continu ne doit pas être supérieure en moyenne, sur une année, à 35 heures par semaine travaillée.

En vue de l'utilisation maximale des matériels (tracteurs, etc.) et de l'emploi, la création de deux équipes par jour travaillant par roulement est à étudier de préférence aux heures supplémentaires.

B39. – Vendanges

B391. – Principes généraux

Chaque vendange revêt un caractère exceptionnel en raison des exigences qualitatives de l'appellation champagne. Cette période est également déterminante pour l'activité présente et future des entreprises et donc de leurs salariés.

Dans ces circonstances exceptionnelles, l'organisation du travail de tous les salariés occupés aux travaux de vendanges suppose des aménagements indispensables.

L'employeur doit veiller au respect des mesures d'hygiène et de sécurité et les adapter, le cas échéant, aux circonstances de la vendange.

La rémunération des salariés saisonniers occupés aux travaux de vendanges fait l'objet d'une grille de salaires unique commune à toutes les exploitations viticoles de la Champagne. Cette grille, qui dépend de la convention collective des exploitations viticoles de la Champagne, est publiée chaque année, au plus tard, dans le mois qui précède la vendange.

B392. – Définition

Les travaux de vendanges s'entendent des activités, depuis les préparatifs jusqu'à la première fermentation incluse, réalisées pendant la période officielle des vendanges. Celle-ci débute au premier jour de cueillette dans la commune la plus précoce tel que fixé par arrêté préfectoral ou par dérogations individuelles conformément aux dispositions de l'article D. 645-6 du code rural et de la pêche maritime et s'achève à la date de fermeture des centres de pressurage telle que fixée par le comité interprofessionnel du vin de Champagne.

B393. – Durée maximale du travail quotidien

La durée quotidienne maximale de travail effectif des salariés occupés aux travaux de vendanges, quelle que soit leur affiliation aux régimes de protection sociale (sécurité sociales ou MSA), peut être portée à 12 heures.

L'UMC en informe préalablement la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

B394. – Durée maximale du travail hebdomadaire

Pendant la période officielle des vendanges, la durée maximale de travail effectif hebdomadaire fait l'objet d'une dérogation collective accordée par la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), sur la demande de l'UMC formulée en vertu des dispositions des articles L. 713-13 et R. 713-31 et suivants du code rural et de la pêche maritime.

Cette durée est portée à :

- 72 heures par semaine pour tous les salariés, quelle que soit leur affiliation aux régimes de protection sociale (sécurité sociale ou MSA), occupés aux travaux de vendanges (notamment, chargement, transport, réception des raisins et des moûts, pressurage, lancement et surveillance des fermentations, services aux vendangeurs, régie, cuisines, etc.), à l'exception des cueilleurs et débardeurs dans la vigne ;
- 66 heures par semaine pour les cueilleurs et débardeurs dans la vigne.

Les entreprises qui entendent user de cette dérogation doivent consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel.

B395. – Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires réalisées par les salariés occupés aux travaux de vendanges ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires et n'ouvrent pas droit à une contrepartie obligatoire en repos. Ces heures donnent lieu aux majorations légales, à l'exception de celles effectuées entre 22 heures et 5 heures qui donnent lieu à une majoration de 150 %.

Le paiement de chaque heure supplémentaire réalisée au-delà de 60 heures hebdomadaires et/ou de sa majoration peut être remplacé, en tout ou partie, à la demande du salarié, par un repos compensateur équivalent. Pour calculer la durée de ce repos, il est tenu compte d'une majoration de temps identique à celle prévue pour la rémunération des heures supplémentaires. Ainsi, en cas de remplacement total, le paiement de chaque heure supplémentaire réalisée au-delà de la 60^e est remplacé par un repos équivalent majoré de 50 %, soit 1 h 30. En cas de remplacement partiel, chaque heure supplémentaire est remplacée par un repos équivalent et la majoration donne lieu à paiement.

Le repos compensateur de remplacement prend la forme, en accord avec l'employeur, de réduction d'horaire ou de congé supplémentaire. Sa date est fixée d'un commun accord, en fonction des nécessités de service.

B396. – Repos quotidien

Pendant la période officielle des vendanges, il peut être dérogé à la durée légale minimale de repos quotidien des salariés occupés aux travaux de vendanges, quelle que soit leur affiliation aux régimes de protection sociale (sécurité sociale ou MSA).

Cette dérogation ne peut avoir pour effet de réduire la durée de ce repos en dessous de 9 heures.

Le repos non pris donne lieu à l'attribution d'un repos d'une durée équivalente.

B397. – Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire des salariés occupés aux travaux de vendanges, quelle que soit leur affiliation aux régimes de protection sociale (sécurité sociale ou MSA), peut leur être attribué par roulement pendant la période officielle des vendanges.

Pendant cette période, leur repos peut être également suspendu dans les conditions prévues à l'article L. 714-1-V du code rural et de la pêche maritime. Dans ce cas, ils bénéficient d'un repos compensateur, d'une durée égale au repos supprimé, qui est pris dans la semaine de travail suivant la fin des travaux de vendanges.

B4. – Hygiène et sécurité

B41. – Principes généraux

L'ensemble des dispositions légales applicables en matière d'hygiène et de sécurité doit être respecté.

B42. – Spécificité concernant les ouvriers vignerons

B421. – Douches

Lorsque le centre d'exploitation regroupe au moins 6 vignerons, une douche avec savon et serviettes doit être mise à leur disposition.

Le temps nécessaire à la douche ne constitue pas du temps de travail effectif.

Pour les travaux de protection contre les gelées ou les travaux insalubres, le temps de douche d'un quart d'heure est pris sur le temps de travail.

B422. – Outillage

La totalité de l'outillage est fourni soit par l'employeur, soit par le salarié.

Dans ce dernier cas, et sauf accord d'entreprise ou d'établissement spécifique, le salarié perçoit une indemnité égale à 3 % de son salaire pendant la durée d'utilisation de son outillage personnel.

B423. – Vêtements de travail

Les salariés doivent porter les vêtements de travail et équipements de protection individuelle fournis par l'employeur.

C1. – Temps non travaillé

C14. – Congé de maternité ou d'adoption

Ces congés sont soumis à la réglementation en vigueur.

Toutefois :

- le congé de maternité est d'une durée minimale de 18 semaines ;
- à partir du 4^e mois de grossesse, la salariée est autorisée à sortir 10 minutes avant la cessation collective du travail (sauf horaire individualisé).

C15. – Congé pour enfant malade

C151. – Congé légal

(art. L. 1225-61 du code du travail)

Tout salarié bénéficie d'un congé maximum de 3 jours par an, non rémunérés, en cas de maladie ou d'accident constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 dont il a la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale.

La durée maximum de ce congé est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

C152. – Congé conventionnel

Lorsque ces dispositions sont plus favorables que celles rappelées au C151, tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté bénéficie d'un congé d'une durée maximum de 10 jours par an, s'il justifie cumulativement qu'un enfant de moins de 12 ans, dont il a la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale, est malade et qu'un certificat médical atteste la nécessité de sa présence au chevet de l'enfant.

Ces journées sont rémunérées à 50 % du salaire habituel qui aurait été perçu pendant la période d'absence considérée. Ce congé ne se cumule pas avec le congé légal.

L'employeur pourra procéder à tout contrôle. »

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UMC.

Syndicats de salariés :

FRAACA CFE-CGC ;

ISC CGT ;

CFDT Champagne.

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165130300-000813

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
