

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° 2013/45 DU 30 NOVEMBRE 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° 45.

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2013/45

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Automobile (services) : accord du 19 septembre 2013 relatif au régime complémentaire de santé	3
Automobile (services) : avenant n° 66 du 19 septembre 2013 relatif au régime professionnel complémentaire de santé (RPCS)	12
Automobile (services) : avenant n° 66 <i>bis</i> du 19 septembre 2013 relatif à la portabilité des garanties du régime de prévoyance obligatoire	21
Automobile (services) : adhésion par lettre du 31 octobre 2013 de la FTM CGT aux accords du 19 septembre 2013	23
Bâtiment (personnel [associations chargées de gestion des CFA]) : adhésion par lettre du 1^{er} juillet 2009 de la FNCB CFDT à l'accord du 22 mars 1982	24
Carrières et matériaux (industries [Ile-de-France, ouvriers, ETAM]) : accord du 9 juillet 2013 relatif aux salaires minima au 1^{er} juin 2013	25
Cinéma (production) : avenant du 8 octobre 2013 modifiant la convention	29
Fleuristes et animaux familiers : avenant n° 15 du 11 septembre 2013 à l'accord du 9 décembre 1997 relatif à la prévoyance	34
Habitat (organisations professionnelles) : avenant n° 6 du 6 septembre 2013 à l'accord du 20 septembre 2005 relatif à la formation professionnelle	36
Importation-exportation (entreprises) : avenant du 17 juin 2013 relatif à la clause de non-concurrence	38
Importation-exportation (entreprises) : avenant du 17 juin 2013 relatif au champ d'application	40
Notariat : accord du 26 septembre 2013 relatif au paritarisme et au financement des syndicats	42
Notariat : avenant n° 22 du 26 septembre 2013 relatif aux diplômes et aux classifications ...	44
Optique-lunetterie de détail : avenant n° 1 du 12 septembre 2013 à l'accord du 14 juin 2011 relatif à la prévoyance	46
Travaux publics : accord du 19 septembre 2013 relatif au contrat de génération	48

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 19 SEPTEMBRE 2013

RELATIF AU RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE SANTÉ

NOR : ASET1351121M

IDCC : 1090

EXPOSÉ DES MOTIFS

Considérant que les partenaires sociaux des services de l'automobile inscrivent les garanties de protection sociale dans une véritable politique de branche fondée sur des objectifs de solidarité et d'intérêt général liant entre eux les salariés, les anciens salariés et les entreprises ;

Considérant que la politique définie par la branche appréhende la gestion de la population salariée en l'accompagnant tout au long de sa carrière, dans le cadre d'une protection sociale globale, portable, extensible à tous les risques, capable de prévention et d'anticipation, ce qui implique de disposer des informations permettant de bien connaître les conditions générales de santé et de travail de l'ensemble de cette population, en vue de leur amélioration ;

Considérant qu'un organisme paritaire de référence est seul à même de garantir l'exécution d'une politique de protection sociale de branche fixée par les partenaires sociaux et mise en œuvre par un organisme qui n'a pas vocation à intervenir en dehors de la branche sur le marché de l'assurance, mais à appliquer cette politique au service des salariés de la branche et à permettre aux organisations représentatives d'en assurer le suivi. Dans le domaine de la prévoyance comme dans celui de la retraite complémentaire, de la formation professionnelle, de l'action sociale, de l'épargne salariale et du dialogue social, la convention collective garantit la solidarité entre les entreprises des services de l'automobile par la création d'organismes paritaires dédiés à chacun de ces domaines ;

Considérant que la politique de protection sociale des services de l'automobile comporte quatre caractéristiques :

- des structures de gouvernance qui respectent la représentativité des organisations syndicales, employeurs et salariés, au sein de la branche ;
- la faculté pour les partenaires sociaux de la branche de déterminer, par accord de branche, les éléments caractéristiques du régime mis en œuvre par l'organisme pour l'ensemble de la population et des entreprises de la branche ;
- l'utilisation des fonds propres et des bénéfices de l'organisme dans l'intérêt exclusif des salariés et anciens salariés de la branche ;

- l'interdiction pour l'organisme de développer une activité concurrentielle en dehors du champ de la branche et l'obligation de réserver son budget au service des salariés et anciens salariés de la branche ;

Considérant qu'un accord paritaire conclu au sein de la commission paritaire nationale a désigné, pour une durée de 5 ans, un organisme assureur désigné (OAD) chargé de servir les prestations définies par les règlements de prévoyance et de recouvrer les cotisations correspondantes ;

Considérant que l'article 1.26 de la convention collective indique que la commission paritaire nationale s'attache à vérifier à cette occasion :

- que le régime mis en œuvre répond à un objectif de mutualisation des risques au niveau de la branche afin de pallier les difficultés rencontrées par certaines entreprises, notamment celles de petite taille, lors de la mise en place d'une couverture complémentaire ;
- que le régime garantit l'accès aux garanties collectives pour tous les salariés, sans considération notamment de l'âge, de l'état de santé ou de la situation de famille ;
- que le régime organise un niveau qualitativement adéquat de couverture compte tenu des besoins de la branche, les parties ayant pour objectif global la mise en œuvre d'une sécurité sociale professionnelle reposant sur les garanties les plus pertinentes en termes de couverture ;
- que le régime inclut des éléments de solidarité tels que la mutualisation des obligations de portabilité ou la prise en compte des populations les plus fragiles, notamment les salariés les plus jeunes ;
- que le régime agit dans une approche visant à coordonner ses actions avec les autres organismes paritaires spécifiquement dédiés à la branche ;
- que le régime, indépendamment des responsabilités qui incombent aux entreprises dans ce domaine, consacre une part de son budget à une politique d'action sociale et de prévention adaptée aux métiers de la branche et menée en collaboration avec tous les autres dispositifs d'action sociale mis en œuvre par les organismes paritaires spécifiquement dédiés à la branche ;

Vu la décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 du Conseil constitutionnel, qui précise :

« 10. Considérant que, par les dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, le législateur a entendu faciliter l'accès de toutes les entreprises d'une même branche à une protection complémentaire et assurer un régime de mutualisation des risques, en renvoyant aux accords professionnels et interprofessionnels le soin d'organiser la couverture de ces risques auprès d'un ou plusieurs organismes de prévoyance ; qu'il a ainsi poursuivi un but d'intérêt général ;

11. Considérant que, toutefois, d'une part, en vertu des dispositions du premier alinéa de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, toutes les entreprises qui appartiennent à une même branche professionnelle peuvent se voir imposer non seulement le prix et les modalités de la protection complémentaire mais également le choix de l'organisme de prévoyance chargé d'assurer cette protection parmi les entreprises régies par le code des assurances, les institutions relevant du titre III du livre IX du code de la sécurité sociale et les mutuelles relevant du code de la mutualité ; que si le législateur peut porter atteinte à la liberté d'entreprendre et à la liberté contractuelle dans un but de mutualisation des risques, notamment en prévoyant que soit recommandé au niveau de la branche un seul organisme de prévoyance proposant un contrat de référence, y compris à un tarif d'assurance donné, ou en offrant la possibilité que soient désignés au niveau de la branche plusieurs organismes de prévoyance proposant au moins de tels contrats de référence, il ne saurait porter à ces libertés une atteinte d'une nature telle que l'entreprise soit liée avec un cocontractant déjà désigné par un contrat négocié au niveau de la branche et au contenu totalement prédéfini ; que, par suite, les dispositions de ce premier alinéa méconnaissent la liberté contractuelle et la liberté d'entreprendre ;

12. Considérant que, d'autre part, les dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 912-1 permettent d'imposer que, dès l'entrée en vigueur d'un accord de branche, les entreprises de cette

branche se trouvent liées avec l'organisme de prévoyance désigné par l'accord, alors même qu'antérieurement à celui-ci elles seraient liées par un contrat conclu avec un autre organisme ; que, pour les mêmes motifs que ceux énoncés au considérant 11 et sans qu'il soit besoin d'examiner le grief tiré de l'atteinte aux conventions légalement conclues, ces dispositions méconnaissent également la liberté contractuelle et la liberté d'entreprendre ;

13. Considérant qu'il résulte de tout ce qui précède que les dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale portent à la liberté d'entreprendre et à la liberté contractuelle une atteinte disproportionnée au regard de l'objectif poursuivi de mutualisation des risques (...).

Vu la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation des parcours professionnels, qui prévoit en son article 1^{er} :

« I. – A. Avant le 1^{er} juin 2013, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels engagent une négociation, afin de permettre aux salariés qui ne bénéficient pas d'une couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident dont chacune des catégories de garanties et la part de financement assurée par l'employeur sont au moins aussi favorables que pour la couverture minimale mentionnée au II de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale, au niveau de leur branche ou de leur entreprise, d'accéder à une telle couverture avant le 1^{er} janvier 2016.

La négociation porte notamment sur :

1° La définition du contenu et du niveau des garanties ainsi que sur la répartition de la charge des cotisations entre employeur et salariés ;

2° Les modalités de choix de l'assureur. La négociation examine en particulier les conditions, notamment tarifaires, dans lesquelles les entreprises peuvent retenir le ou les organismes assureurs de leur choix, sans méconnaître les objectifs de couverture effective de l'ensemble des salariés des entreprises de la branche et d'accès universel à la santé ;

3° Le cas échéant, les modalités selon lesquelles des contributions peuvent être affectées au financement de l'objectif de solidarité, notamment pour l'action sociale et la constitution de droits non contributifs ;

4° Les cas dans lesquels la situation particulière de certains salariés ou ayants droit, lorsque ceux-ci bénéficient de la couverture, peut justifier des dispenses d'affiliation à l'initiative du salarié ;

5° Le délai, au moins égal à 18 mois à compter de l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord et expirant au plus tard le 1^{er} janvier 2016, laissé aux entreprises pour se conformer aux nouvelles obligations conventionnelles ; » ;

Attendu que les partenaires sociaux de la branche ont souhaité inscrire la couverture complémentaire santé parmi les éléments de la politique globale de protection sociale développée au bénéfice de l'ensemble des salariés de la branche ;

Attendu qu'une couverture complémentaire santé contribue en effet pleinement à atteindre l'objectif d'intérêt général visant à appréhender la gestion de la population salariée en l'accompagnant tout au long de sa carrière, dans le cadre d'une protection sociale globale, portable, extensible à tous les risques, capable de prévention et d'anticipation, ce qui implique de disposer des informations permettant de bien connaître les conditions générales de santé et de travail de l'ensemble de cette population, en vue de leur amélioration ;

Attendu que, afin de mettre en œuvre des moyens strictement proportionnés pour réaliser cet objectif d'intérêt général sans porter atteinte de manière disproportionnée aux principes constitutionnels de la liberté du commerce et de la liberté d'entreprendre, les partenaires sociaux ont négocié sur les modalités de choix de leur assureur et ont défini les conditions dans lesquelles les entreprises peuvent retenir le ou les organismes assureurs de leur choix, sans méconnaître les objectifs de

couverture effective de l'ensemble des salariés des entreprises de la branche et d'accès universel à la santé,

les partenaires sociaux ont ainsi défini les modalités selon lesquelles les contributions des entreprises doivent être affectées au financement de l'objectif de solidarité, notamment pour l'action sociale, la prévention et la constitution de droits non contributifs, afin de permettre à tous les salariés et à toutes les entreprises de la branche d'appliquer une couverture santé uniforme à un coût identique, dans une stricte égalité de traitement de tous les salariés et de toutes les entreprises de la branche.

Conformément aux principes précédemment définis dans le cadre de la politique de protection sociale de la branche, ils se sont attachés à vérifier :

- que le régime créé par le présent accord répond à un objectif de mutualisation des risques au niveau de la branche, afin de pallier les difficultés rencontrées par certaines entreprises, notamment celles de petite taille, lors de la mise en place d'une couverture complémentaire ;
- que ce régime garantit l'accès aux garanties collectives pour tous les salariés, sans considération notamment de l'âge, de l'état de santé ou de la situation de famille ;
- que ce régime organise un niveau qualitativement adéquat de couverture compte tenu des besoins de la branche, les parties ayant pour objectif global la mise en œuvre d'une sécurité sociale professionnelle reposant sur les garanties les plus pertinentes en termes de couverture ;
- que ce régime inclut des éléments de solidarité tels que la prise en compte des populations les plus fragiles, notamment les salariés les plus jeunes ;
- que le régime agit dans une approche visant à coordonner ses actions avec les autres organismes paritaires spécifiquement dédiés à la branche ;
- que ce régime, indépendamment des responsabilités qui incombent aux entreprises dans ce domaine, consacre une part de son budget à une politique d'action sociale et de prévention adaptée aux métiers de la branche et menée en collaboration avec tous les autres dispositifs d'action sociale mis en œuvre par les organismes paritaires spécifiquement dédiés à la branche.

Les partenaires sociaux ont donc décidé de décliner l'architecture du régime de couverture santé de la branche en articulant la liberté des entreprises et la mise en œuvre d'une couverture santé incluant des droits non contributifs, mutualisée entre tous les salariés et toutes les entreprises de la branche par un dispositif d'équilibre entre les bons et les mauvais risques et des actions de prévention et d'action sociale.

A cet effet, ils ont d'une part défini les prestations d'assurance d'une couverture santé complémentaire aux prestations du régime de base de la sécurité sociale incluant la portabilité des droits dans les conditions fixées à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale et fixé la répartition des cotisations y afférentes pour l'ensemble des entreprises et des salariés de la branche.

Chaque entreprise pourra solliciter l'assureur de son choix pour souscrire la couverture d'assurance ainsi définie.

Ils ont souhaité désigner IRP Auto Prévoyance Santé en qualité d'organisme référent pour assurer l'ensemble des entreprises des services de l'automobile désireuses de souscrire la couverture santé mutualisée au sein de la branche.

A cet effet, ils ont d'autre part souhaité instituer un fonds de solidarité et de prévention afin de déployer des actions de prévention et d'action sociale bénéficiant de manière uniforme à l'ensemble des salariés des entreprises des services de l'automobile et de contribuer à l'équilibre du risque santé entre tous les salariés de la branche, la gestion de ce fonds étant confiée à IRP Auto Prévoyance Santé.

Par conséquent, les organisations patronales et syndicales de salariés soussignées conviennent de ce qui suit :

1. Eléments du régime professionnel complémentaire de santé

Le régime professionnel complémentaire de santé (RPCS) institué par le présent accord, auquel les salariés des services de l'automobile doivent accéder dans les conditions précisées par la convention collective, comporte trois éléments :

1. Une couverture des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, qui complète celle qui découle de leur affiliation à la sécurité sociale, dénommée garantie santé ;
- 2° Le maintien temporaire de la couverture complémentaire des frais de santé au bénéfice des anciens salariés pris en charge au titre de l'assurance chômage, dénommé portabilité santé ;
3. Un dispositif d'accompagnement des salariés dont la situation professionnelle est précaire ou fragile et réduction des risques de santé de toute nature auxquels les salariés peuvent être exposés, dénommé solidarité prévention santé.

2. Garantie santé et portabilité santé

2.1. Couverture collective obligatoire de tous les salariés

Les entreprises doivent couvrir collectivement tous leurs salariés au titre de la garantie santé et de la portabilité santé au plus tard le 1^{er} mars 2015.

La couverture collective au sens du présent accord s'entend de celle souscrite par l'entreprise auprès d'un organisme d'assurance pour couvrir l'ensemble des salariés présents et futurs, à l'exception, le cas échéant, de ceux qui peuvent être dispensés d'affiliation dans les conditions exposées à l'annexe « Régime professionnel complémentaire de santé » de la convention collective.

Les garanties sont celles définies à l'annexe « Régime professionnel complémentaire de santé » de la convention collective.

2.2. Entreprises concernées

Les entreprises au sens du présent accord s'entendent des entreprises dont l'activité principale au 1^{er} mars 2015 ressortit au champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale des services de l'automobile, qu'elles comportent ou non plusieurs établissements et qu'elles appartiennent ou non à un groupe.

Dans le cas des établissements multiples, tous les salariés de chaque établissement devront être couverts par un contrat collectif à adhésion obligatoire en vigueur au plus tard le 1^{er} mars 2015.

Dans le cas des groupes d'entreprises tels que définis par l'article L. 2331-1 du code du travail, tous les salariés de chaque entreprise devront être couverts par un contrat collectif à adhésion obligatoire en vigueur au plus tard le 1^{er} mars 2015. Les diverses entreprises du groupe ressortissant à la branche pourront être couvertes par des contrats collectifs différents, pourvu que tous les salariés bénéficient d'une couverture conforme à celle du RPCS à la date sus-indiquée.

2.3. Situation des entreprises avant le 1^{er} mars 2015

Les entreprises qui sont dans l'une des situations énumérées ci-après avant le 1^{er} mars 2015 sont invitées à régulariser dans les meilleurs délais leur situation au regard du présent accord, sans qu'aucune obligation découlant de celui-ci leur soit opposable avant cette date.

Il peut s'agir :

- des entreprises dont les salariés ne bénéficient d'aucune couverture des frais de santé ;
- des entreprises qui couvrent collectivement certaines catégories de salariés ;
- des entreprises dont tout ou partie des salariés bénéficie d'une couverture individuelle ;

- des entreprises dotées d'établissements non uniformément couverts par une couverture collective ;
- des groupes composés d'entreprises non uniformément couvertes par une couverture collective.

Il en va de même pour les entreprises créées avant le 1^{er} mars 2015 ou qui créent un premier emploi salarié avant cette date, ou qui entrent dans le champ de la convention collective avant cette date.

2.4. Adhésion à un organisme d'assurance pour la couverture collective

Tous les salariés compris dans le cadre collectif défini à l'article 2.2 doivent, à la date du 1^{er} mars 2015, être couverts collectivement au titre de la garantie santé et de la portabilité santé. A cet effet, toutes les entreprises sont tenues d'adhérer au plus tard le 1^{er} mars 2015 à un organisme d'assurance pour se conformer à l'article 1.28 de la convention collective modifié par l'avenant n° 66 qui entre en vigueur à cette date.

La couverture collective est assurée par un organisme mentionné à l'article 1^{er} de la loi du 31 décembre 1989. Le choix de l'organisme visé à l'article 2.6 garantit à l'entreprise et à ses salariés le respect de l'ensemble des prescriptions de la convention collective en matière de couverture santé.

Les entreprises peuvent changer d'assureur ou modifier le contrat couvrant les salariés, dans le respect des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur et sous réserve de satisfaire aux contrôles visés à l'article 2.7.

2.5. Détermination de la couverture collective à partir du 1^{er} mars 2015

2.5.1. En l'absence de toute couverture antérieure

Lorsque, en l'absence de toute couverture santé antérieure au 1^{er} mars 2015, les garanties santé et portabilité souscrites à partir de cette date sont exactement celles définies par l'annexe RPCS de la convention collective, le chef d'entreprise en informe individuellement les salariés et collectivement les représentants du personnel, lorsqu'il en existe. Lorsque le chef d'entreprise envisage des garanties supérieures en tout ou partie à celles définies par l'annexe RPCS de la convention collective ou financées pour plus de 50 % par l'entreprise, les garanties santé et portabilité et leur financement sont déterminés selon l'une ou l'autre des modalités visées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

2.5.2. En présence d'une couverture antérieure

En présence d'une couverture antérieure au 1^{er} mars 2015, l'employeur devra vérifier que celle-ci est conforme aux prescriptions du RPCS et l'adapter conformément aux dispositions suivantes.

1. Le contrat couvrant l'entreprise doit garantir tous les salariés présents et futurs tels que définis par le RPCS (condition d'ancienneté minimale, dispenses d'affiliation) ;
2. La couverture doit être solidaire et responsable selon les définitions du RPCS, point III ;
3. La situation individuelle de tout salarié couvert antérieurement au 1^{er} mars 2015 doit être comparée aux dispositions du RPCS :
 - s'il ne bénéficie pas d'une prestation prévue par le RPCS, il faudra inclure celle-ci dans le contrat collectif en prévoyant un financement patronal égal à 50 % ;
 - lorsqu'une prestation définie par le RPCS existe déjà, il faudra comparer son quantum et son financement :
 - a) Si le quantum est inférieur au barème conventionnel, il doit être mis à niveau et la part patronale doit être le cas échéant augmentée, pour respecter la règle du financement à 50/50 ;
 - b) Si le quantum est supérieur au barème conventionnel, il doit être maintenu et la part patronale correspondant au barème conventionnel doit être le cas échéant augmentée, pour respecter la règle du financement à 50/50 ;

- les prestations précédemment en place et non prévues dans le panier conventionnel sont maintenues ainsi que leur mode de financement ;
- si des prestations précédemment en place correspondent partiellement à ce que prévoit le RPCS, soit en raison d'un intitulé différent, soit en raison de l'utilisation d'un barème différent, il sera nécessaire de modifier le contrat pour permettre la comparaison ;

4. Les vérifications ci-dessus permettent d'isoler la part des prestations prévues par le contrat qui demeure supérieure au minimum défini par le RPCS ainsi que le financement correspondant ; le niveau antérieur de prestation pourra, le cas échéant, être conservé par la souscription de garanties optionnelles ouvertes à tous les salariés ou à des catégories objectives préalablement définies et dont le financement est librement déterminé.

Les vérifications ci-dessus seront normalement effectuées dans la même forme que celle qui avait présidé à la mise en place initiale de la couverture, déterminée selon l'une ou l'autre des modalités visées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale. En présence de délégués syndicaux, elles peuvent donner lieu à une négociation tendant à l'adaptation des couvertures antérieures au vu des dispositions du RPCS.

2.6. Organisme de référence de la branche

IRP Auto Prévoyance Santé, anciennement dénommé IPSA, est l'organisme de référence de la branche des services de l'automobile auprès duquel les entreprises sont invitées à s'affilier pour la couverture collective des salariés.

Cet organisme de référence :

- couvre l'ensemble du champ professionnel et géographique défini par la convention collective ;
- exécute la politique de protection sociale de la branche au service de tous les salariés, en proposant aux entreprises d'y accéder par un « guichet unique » professionnel et avec des démarches administratives simplifiées ;
- est géré paritairement par les représentants des entreprises et des salariés de la profession ;
- recherche une stabilité des tarifs par tous les moyens pour lesquels les organisations patronales et syndicales représentatives mandatent leurs administrateurs : mutualisation du plus grand nombre, maîtrise des frais de fonctionnement, recherche de diminutions tarifaires par ajustement des taux d'appel des cotisations en fonction des résultats du régime.

L'organisme de référence est chargé de poursuivre un objectif de couverture effective de l'ensemble des salariés de la branche et s'oblige à exécuter l'intégralité des dispositions du présent accord, ce qui entraîne notamment les conséquences suivantes :

- il s'oblige à accepter l'adhésion de toutes les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, y compris les entreprises qui ne pourraient trouver auprès des autres assureurs l'application de la couverture de la branche au tarif proposé par l'organisme de référence, en raison de l'état de santé ou de la situation des salariés qu'elle emploie ;
- il s'interdit de suspendre la couverture des salariés en raison de la défaillance de l'entreprise dans le paiement des cotisations.

Toute entreprise est en capacité de souscrire auprès d'IRP Auto Prévoyance Santé, dès le dépôt légal du présent accord, la garantie santé et portabilité santé conformes aux prescriptions de l'annexe RPCS de la convention collective.

2.7. Contrôle du respect des obligations à la charge des entreprises à partir du 1^{er} mars 2015

L'organisme de référence IRP Auto Prévoyance Santé est mandaté par le présent accord pour accomplir les démarches ci-après au nom de l'ensemble des organisations représentatives qui en sont signataires.

IRP Auto Prévoyance Santé est habilité à vérifier la situation des entreprises qui n'ont pas souscrit la garantie santé et portabilité santé auprès de lui à la date du 1^{er} mars 2015, et notamment :

- à réclamer tous justificatifs relatifs à la situation des entreprises qui composent un groupe ;
- à réclamer tous justificatifs relatifs à la situation des établissements d'une entreprise ;
- à se faire remettre les notices d'information relatives à la nature des garanties et aux modalités de couverture des bénéficiaires ;
- à s'assurer que les salariés sont informés de la nature et de la portée des engagements pris par l'entreprise ;
- le cas échéant, à se faire remettre une copie de l'accord collectif visé par l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, conformément à l'article 12 de l'accord paritaire national du 23 juin 2010 étendu par arrêté du 5 avril 2011.

IRP Auto Prévoyance Santé peut délivrer une mise en demeure :

1. D'adresser les justificatifs demandés dans le délai qu'elle fixe ;
2. De régulariser une situation non conforme aux prescriptions du présent accord.

Le conseil d'administration de l'organisme de référence est tenu informé des mises en demeure et des suites données par les entreprises défaillantes. Le cas échéant, les organismes d'assurance ayant en portefeuille des contrats non conformes aux prescriptions du présent accord sont tenus informés des mises en demeure adressées à leurs clients.

Lorsqu'une mise en demeure n'est pas suivie d'effet au terme du délai imparti, l'organisme de référence est fondé, sur décision de son conseil d'administration, à intenter toute action en justice en vue d'obtenir l'exécution du présent accord par application des articles L. 2261-15 et L. 2262-1 du code du travail, sans préjudice des actions que les organisations signataires peuvent exercer concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession par application de l'article L. 2132-3 du même code.

Les organisations professionnelles et syndicales de salariés liées par le présent accord ainsi que leurs membres adhérents sont fondés à obtenir en justice l'exécution du présent accord conformément aux articles L. 2262-4 et L. 2262-9 et suivants du code du travail.

3. Solidarité. – Prévention santé

Afin d'assurer l'équilibre structurel des garanties de la branche des services de l'automobile, d'accompagner les salariés dont la situation professionnelle est précaire ou fragile et de déployer un dispositif de prévention des risques, un fonds collectif est institué.

Ce dispositif propre au RPCS est géré par l'organisme de référence de la branche visé à l'article 2.6.

Il est financé dans les conditions et selon les modalités fixées par l'annexe RPCS de la convention collective instituée par l'avenant n° 66.

Les actions menées au titre du dispositif « Solidarité prévention santé » sont déterminées par l'annexe RPCS de la convention collective instituée par l'avenant n° 66.

4. Application du présent accord

La signature du présent accord et son application sont indissociables de celle de l'avenant n° 66 à la convention collective.

Les organisations soussignées conviennent de procéder dans les meilleurs délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent avenant, qui sera déposé conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Les dispositions du présent accord ne peuvent faire l'objet d'aucune négociation collective tendant à adapter ou à modifier ses modalités d'application par accord conclu au niveau d'un établissement, d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises.

Fait à Suresnes, le 19 septembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CNPA ;
FFC ;
FNAA ;
FNCRM ;
UNIDEC ;
Professionnels du pneu ;
GNESA ;
SNCTA.

Syndicats de salariés :

CGT-FO ;
CFTC ;
CFE-CGC.

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)

AVENANT N° 66 DU 19 SEPTEMBRE 2013
RELATIF AU RÉGIME PROFESSIONNEL COMPLÉMENTAIRE DE SANTÉ (RPCS)

NOR : ASET1351122M
IDCC : 1090

Vu la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, prise en son article 1^{er} ;
Vu l'accord paritaire national du 19 septembre 2013 instituant un régime professionnel complémentaire de santé dans la branche des services de l'automobile ;
Considérant l'exposé des motifs dudit accord, qui les conduisent à modifier la convention collective en conséquence,
les organisations soussignées conviennent de ce qui suit :

Article 1^{er}

L'intitulé et le texte de l'article 1.28 de la convention collective sont modifiés comme suit :

« Article 1.28

Régime professionnel complémentaire de santé

Les salariés bénéficient d'une couverture collective en matière de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident.

Le contenu des garanties de santé, leur niveau, les conditions et modalités de remboursement ainsi que la définition des bénéficiaires sont déterminés par l'annexe "Régime professionnel complémentaire de santé" (RPCS) de la présente convention collective. Ce régime professionnel comporte un dispositif de solidarité et de prévention géré par IRP Auto Prévoyance Santé (anciennement dénommé IPSA), financé par une cotisation forfaitaire à la charge des entreprises et des salariés selon les modalités fixées à l'annexe RPCS.

La couverture des garanties collectives est réalisée par l'adhésion obligatoire de toutes les entreprises à un organisme d'assurance, dans les conditions fixées par l'accord paritaire national instituant le RPCS.

L'organisme assureur de référence des services de l'automobile est IRP Auto Prévoyance Santé. Cet organisme propose une couverture conforme aux prescriptions du RPCS et mutualise les risques de santé au sein de la branche. A ce titre, il est chargé de poursuivre un objectif de couverture effective

de l'ensemble des salariés de la branche, ce qui l'oblige notamment à accepter l'adhésion de toutes les entreprises et à assurer les garanties collectives minimales du RPCS suivant une tarification nationale indépendante de l'état de santé des salariés de chaque entreprise. »

Article 2

L'annexe à la convention collective, visée à son article 1.28 modifié par le présent avenant, est rédigée comme suit :

« ANNEXE

RÉGIME PROFESSIONNEL COMPLÉMENTAIRE DE SANTÉ (RPCS)

I. – Prestations minimales garanties

Aucune des prestations énumérées ne peut être inférieure au barème indiqué, et, pour chacune d'elles, la participation du salarié ne peut excéder 50 % du tarif demandé.

COUVERTURE SANTÉ Garanties par famille d'actes	GARANTIES COMPLÉTANT CELLES de la sécurité sociale, limitées aux frais réels
Médecine courante	
Consultations généralistes et spécialistes	80 % BRSS
Actes d'analyse et de biologie	80 % BRSS
Actes techniques médicaux	80 % BRSS
Visites généralistes et spécialistes	80 % BRSS
Auxiliaires médicaux (infirmiers, orthophonistes...)	80 % BRSS
Radiologie, imagerie	80 % BRSS
Pharmacie (hors pharmacie non remboursable PHN)	100 % TM
Petit appareillage (minerve, bas de contention, attelle...)	80 % BRSS
Transport médical accepté par la sécurité sociale	80 % BRSS
Hospitalisation	
Hospitalisation médicale et chirurgicale	150 % BRSS
Forfait journalier	100 % frais réels
Frais de lit d'accompagnant	20 € par jour
Chambre particulière (y compris la maternité)	35 € par jour
Dentaire	
Soins dentaires	100 % TM
Prothèses acceptées par la sécurité sociale	200 % BRSS
Orthodontie acceptée par la sécurité sociale	100 % BRSS
Prothèses non prises en charge par la sécurité sociale	100 % BRSS reconstitués sur la base d'un SPR 50
Orthodontie non prise en charge par la sécurité sociale (assurés de moins de 25 ans)	50 % BRSS reconstitués sur la base d'un TO 90

COUVERTURE SANTÉ Garanties par famille d'actes	GARANTIES COMPLÉTANT CELLES de la sécurité sociale, limitées aux frais réels
Optique	
Verres	1 000 % BRSS par verre
Plafond annuel pour les deux verres	450 € + bonus optique 2 ^e année : + 50 € 3 ^e année : + 100 €
Monture (maximum annuel)	100 € + bonus optique 2 ^e année : + 20 € 3 ^e année : + 30 €
Lentilles correctrices remboursées ou non par la sécurité sociale	130 €
Chirurgie correctrice de l'œil (par œil)	130 €
Autres	
Forfait naissance ou adoption	250 €
Forfait « Bien-être » annuel : Ostéopathie, chiropractie, pharmacie (PHN) et vaccins non remboursés, substituts nicotiniques remboursés par la sécurité sociale, étio-pathie, pédicure-podologie	100 €
Prothèses auditives	200 % BRSS
Actes de prévention (loi n° 2004-810 du 13 août 2004, arrêté du 8 juin 2006)	Détartrage annuel complet sus- et sous-gingival, effectué en deux séances maximum (SC12) Dépistage une fois tous les 5 ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans (ATM)
BRSS : base de remboursement de la sécurité sociale. TM : ticket modérateur. SPR : soin prothétique (code de tarification des prothèses dentaires). TO : code de tarification des traitements d'orthodontie. SC : soin conservateur (code de tarification des détartrages, obturations, dévitalisations...). PHN : pharmacie hors nomenclature (facturée sous le code pharmacie non remboursable).	

II. – Bénéficiaires du RPCS

II.1. Salariés

Modalités de la couverture collective obligatoire

Tous les salariés de l'entreprise bénéficient obligatoirement d'une couverture des frais de santé au moins égale à celle définie au tableau du I, à partir du 3^e mois d'exécution du contrat de travail. Les ayants droit des salariés de l'entreprise ne bénéficient pas de la couverture obligatoire des frais de santé. Leur couverture peut être acquise par la souscription, à l'initiative du salarié assuré, d'options familiales proposées par l'organisme assureur.

Le droit aux prestations est maintenu ainsi que l'obligation de verser les cotisations correspondantes :

- pendant les périodes de suspension du contrat de travail donnant lieu au maintien de la rémunération par l'employeur ;
- pendant la durée des périodes d'indisponibilité visées aux articles 2.10 et 4.08 de la convention collective.

En cas de suspension du contrat de travail n'ouvrant pas droit au maintien des prestations, la cotisation mensuelle est due au prorata des jours rémunérés ou indemnisés au cours du mois par rapport à 30, chaque jour de cotisation étant réputé être égal à 1/30 de la cotisation mensuelle.

Le droit aux prestations est maintenu gratuitement au-delà de la rupture du contrat de travail dans les cas de portabilité des droits visés au II.2 ci-après. Dans les autres cas, les prestations ne sont plus garanties, et les cotisations ne sont plus dues, pour les actes et soins effectués à partir du lendemain de la date de radiation des effectifs de l'entreprise ou lorsque les prestations sont afférentes à des événements survenus après cette date.

La couverture des salariés relevant du régime local d'assurance maladie complémentaire des départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle défini à l'article L. 325-1 du code de la sécurité sociale est assurée dans les conditions de la présente annexe sous réserve des adaptations précisées par le décret visé à l'article L. 911-7 dudit code.

Dispenses d'affiliation

Peuvent être dispensés d'affiliation au contrat collectif de l'entreprise, sur leur demande, les salariés suivants :

- a) Salariés à temps partiel dont l'horaire contractuel est inférieur à 1/5 de la durée légale du travail ;
- b) Salariés disposant par ailleurs d'une couverture complémentaire répondant aux caractéristiques du point III ci-après.

Dès l'embauche d'un salarié, l'employeur est tenu d'informer celui-ci de l'existence et de la nature de la couverture collective des frais de santé en vigueur dans l'entreprise et de lui demander s'il souhaite bénéficier d'une dispense d'affiliation.

Le salarié est tenu de répondre à l'employeur au plus tard au terme du 2^e mois d'exécution de son contrat de travail. A défaut, il est affilié à effet du premier jour du troisième mois d'exécution de son contrat de travail.

Le salarié qui souhaite être dispensé d'affiliation au motif qu'il bénéficie par ailleurs d'une couverture complémentaire doit justifier sa demande dans ce délai de 2 mois.

Les salariés dispensés d'affiliation ne bénéficient pas de la portabilité des droits définie au II.2.

Réaffiliation

Les salariés dispensés d'affiliation sont réaffiliés s'ils en font la demande. La réaffiliation prend effet le premier jour du mois suivant celui au cours duquel la demande a été faite.

II.2. Demandeurs d'emploi

Les salariés garantis collectivement au titre du RPCS bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, dans les conditions fixées par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Ce maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

Lorsque le salarié bénéficiaire des dispositions ci-dessus a souscrit un contrat couvrant ses ayants droit, ceux-ci bénéficient dans les mêmes conditions et limites du maintien gratuit de leur couverture.

Les modalités de mise en œuvre de la portabilité des droits ci-dessus définie sont précisées dans une notice d'information annexée au RPCS. Cette notice d'information est obligatoirement délivrée au salarié lors de la rupture du contrat de travail susceptible d'ouvrir droit à l'assurance chômage.

III. – Modalités de la couverture

III.1. Garanties collectives

Le contrat d'assurance couvrant l'entreprise doit garantir une couverture santé collective de tous les salariés, dans les conditions et limites définies au II.1, ainsi que celle des anciens salariés au titre de la portabilité visée au II.2.

Cette garantie, qui assure des prestations au moins aussi favorables que celles énumérées au tableau du I, peut être complétée par des garanties optionnelles souscrites dans les conditions prévues par l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, qui couvrent tous les salariés ou bien des catégories objectives de salariés telles que définies par le décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012.

III.2. Garanties solidaires

Le contrat d'assurance couvrant l'entreprise doit :

1. Ne pas déterminer les cotisations des assurés en fonction de leur état de santé ;
2. Ne pas appliquer de sélection médicale ;
3. Favoriser le respect du parcours de soins coordonnés ;
4. Intégrer les remboursements minimum tels que le ticket modérateur sur les consultations, la pharmacie, les forfaits hospitaliers ;
5. Assurer au moins deux actes de prévention.

III.3. Couverture responsable

Le contrat d'assurance couvrant l'entreprise doit tendre à responsabiliser les assurés et les professionnels de santé, en prévoyant un remboursement optimal des frais de santé lorsque le parcours de soins coordonnés est respecté, c'est-à-dire si le patient consulte le médecin traitant avant un spécialiste, et en limitant la prise en charge des dépenses telles que :

- la participation forfaitaire fixée par voie réglementaire ;
- la majoration du ticket modérateur, lorsque l'assuré consulte hors parcours de soins ;
- les dépassements autorisés d'honoraires des spécialistes hors parcours de soins ;
- les franchises sur les médicaments, les actes d'auxiliaires médicaux et le transport sanitaire.

IV. – Actions de solidarité et de prévention

Afin d'assurer l'équilibre structurel des garanties de la branche des services de l'automobile, d'accompagner les salariés dont la situation professionnelle est précaire ou fragile et de déployer un dispositif de prévention des risques, il est institué un fonds collectif géré par l'organisme de référence IRP Auto Prévoyance Santé.

Ce fonds collectif est destiné à la mise en œuvre des actions de solidarité et de prévention définies ci-après. L'organisme de référence, IRP Auto Prévoyance Santé, établit annuellement un rapport financier et un rapport d'activité de ce fonds, qu'il transmet à la commission paritaire nationale.

IV.1. Actions de solidarité

Les actions de solidarité qui relèvent du RPCS visent à préserver ou à améliorer collectivement ou individuellement la santé des salariés qui connaissent ou sont susceptibles de connaître des difficultés d'insertion, quelle qu'en soit l'origine : jeunes apprentis isolés, situations de précarité professionnelle, personnes à mobilité réduite, difficultés de logement...

Les orientations des actions de solidarité et les partenariats pouvant y être associés sont définis par les partenaires sociaux de la branche. Ces actions bénéficient aux salariés et aux demandeurs d'emploi visés au II.2, à l'exclusion des ayants droit.

Leur déclinaison sur l'ensemble du territoire est mise en œuvre par IRP Auto Prévoyance Santé, la réalisation des actions définies par les partenaires sociaux étant programmée dans la limite des fonds disponibles.

IV.2. Actions de prévention

Les actions de prévention qui relèvent du RPCS sont exclusivement liées aux risques santé spécifiques aux professions des services de l'automobile ou aux risques de santé publique. Ces actions bénéficient aux salariés et aux demandeurs d'emploi définis au II.2, à l'exclusion des ayants droit, quel que soit l'organisme d'assurance retenu par l'employeur pour assurer la couverture des garanties de santé.

Les programmes de prévention prioritaires et les partenariats pouvant y être associés sont définis par les partenaires sociaux de la branche. Leur déclinaison sur l'ensemble du territoire est mise en œuvre par IRP Auto Prévoyance Santé, dans la limite des fonds disponibles.

Prévention liée aux risques de santé publique

IRP Auto Prévoyance Santé, organisme de référence du RPCS :

- réalise des actions de prévention en relais de la politique de santé publique (Institut national de prévention et d'éducation pour la santé, etc.) et portant sur toute question ayant un impact connu sur la santé (nutrition, addiction, etc.) ;
- organise des réunions d'information sur les comportements en termes de consommation médicale afin de sensibiliser les salariés des entreprises dans le domaine de la santé ;
- recherche des partenariats avec l'ANFA pour l'organisation d'actions d'éducation sanitaire spécifiquement destinées aux salariés sous contrat de formation en alternance ;
- se rapproche du GNFA pour étudier les voies et moyens de sensibilisation des stagiaires en formation.

Prévention liée aux métiers

La mise en place d'une prévention santé notamment en entreprise vise à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés et des personnes fragilisées. A leur demande, les entreprises accèdent à des services permettant d'agir en faveur de la santé de leurs salariés afin de maîtriser mieux encore leur budget de protection sociale.

La branche comportant une vingtaine de métiers différents, la prévention est déclinée en fonction des risques sanitaires spécifiques de chacune des professions des services de l'automobile. IRP Auto Prévoyance Santé participe au financement des programmes de prévention de certaines pathologies (douleurs lombaires, surdité, affection pulmonaire...) ou des risques d'accident (trajet en voiture, manipulation d'engins mécaniques...).

Les actions de prévention prennent la forme de formations, de réunions d'information, de guides pratiques, d'affiches, d'outils pédagogiques intégrant des thématiques de sécurité.

V. – Financement du RPCS

V.1. Financement des garanties de santé

Le financement des garanties collectives est assuré par une contribution appelée par l'organisme assureur.

Lorsque les prestations prévues sont strictement celles indiquées au I, le financement de la couverture est assuré à parts égales entre l'employeur et le salarié, sauf si une moindre participation des salariés est décidée selon l'une ou l'autre des modalités prévues par l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Lorsque tout ou partie des prestations prévues sont supérieures à celles indiquées au I, le financement de la part des prestations supérieure au minimum conventionnel est fixé selon l'une ou l'autre des modalités prévues par l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

V.2. Financement des actions de solidarité et de prévention accessoires à la couverture

Le fonds collectif visé au IV est financé :

1. Par une contribution forfaitaire dont le montant est décidé chaque année par accord au sein de la commission paritaire nationale visée à l'article 1.04 *bis a* de la convention collective. Cette contribution est prélevée par l'organisme de référence IRP Auto Prévoyance Santé lors du versement de toute rémunération donnant lieu à l'établissement d'un bulletin de salaire ;
2. Par tout versement annuel décidé par le conseil d'administration de l'organisme de référence IRP Auto Prévoyance Santé ;
3. Par tout autre abondement ou subvention non contraires aux dispositions légales en vigueur. »

Article 3

L'annexe RPCS est complétée par une notice d'information sur la portabilité ainsi rédigée :

« Portabilité des prestations complémentaires de santé
Notice d'information prévue par l'article 1.21 *b* de la convention collective

1. Nature des garanties

Les anciens salariés pris en charge par le régime d'assurance chômage peuvent conserver, pour eux-mêmes et, si le contrat d'entreprise le prévoit, leurs ayants droit, le bénéfice des garanties complémentaires de santé pendant leur période de chômage et pour une durée égale à la durée de leur dernier contrat de travail appréciée en mois entiers, dans la limite de 12 mois de couverture.

Pour bénéficier des garanties ci-dessus, l'ancien salarié doit avoir travaillé au moins 3 mois chez le dernier employeur, sous contrat à durée déterminée ou indéterminée, et la rupture du contrat de travail ne doit pas être consécutive à une faute lourde.

L'organisme assureur se charge de prolonger automatiquement et gratuitement la couverture des garanties en vigueur dans l'entreprise, dans les conditions et limites de durée indiquées ci-dessus.

2. Information du salarié sur ses droits

Lors de la rupture du contrat de travail susceptible d'ouvrir droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, l'employeur est tenu de délivrer au salarié les informations qui lui permettent de connaître précisément la nature et la durée de ses droits au titre de la portabilité des garanties. L'employeur est tenu de mentionner l'existence de ces droits lors de la remise du certificat de travail. La preuve de l'accomplissement de cette obligation d'information peut être apportée par tout moyen, et notamment par l'envoi de la présente notice par lettre recommandée avec avis de réception ou par signature d'un reçu en main propre.

L'ancien salarié n'a aucune démarche à accomplir pour être couvert dans les conditions indiquées au point 1 ci-dessus. S'il souhaite cependant renoncer au maintien des garanties au titre de la portabilité, cette renonciation, qui est définitive, concerne l'ensemble des garanties de prévoyance et de santé, obligatoires ou facultatives, et doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception adressée à l'organisme assureur ou aux organismes assureurs lorsqu'il y en a plusieurs, dans les 10 jours qui suivent la date de cessation du contrat de travail.

3. Réalisation des risques assurés

Lorsqu'un des risques couverts au titre de la portabilité s'est réalisé, le versement de la prestation par l'organisme assureur est subordonné :

- à la production d'un certificat de travail conforme aux prescriptions de l'article 1.21 *b* de la convention collective ;
- à la justification de la prise en charge par le régime d'assurance chômage au moment de la réalisation des actes médicaux, des soins ou des événements ouvrant droit aux garanties. Est considéré comme pris en charge l'ancien salarié qui est éligible aux allocations de l'assurance chômage, ce qui résulte de l'inscription comme demandeur d'emploi et de l'attestation de l'ouverture des droits aux allocations de l'assurance chômage ;
- à la production des documents justificatifs en vue de la prise en charge.

4. Fin des droits

L'ancien salarié est tenu d'informer l'organisme assureur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage, lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien des garanties au titre de la portabilité, dans les 10 jours qui suivent la réception de la notification de cessation des droits. »

Article 4

L'article 1.21 *b* « Certificat de travail » de la convention collective est complété par un 6^e point, ainsi rédigé :

« Maintien d'un droit aux garanties du régime complémentaire de prévoyance et de santé, selon les notices d'information remises au salarié, lorsque la cessation du contrat de travail non consécutive à une faute lourde ouvre droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage. »

Article 5

Application de l'avenant n° 66

La signature de l'avenant n° 66 à la convention collective et son application sont indissociables de celles de l'accord du 19 septembre 2013 instituant le RPCS.

Les dispositions du présent accord ne peuvent faire l'objet d'une négociation collective tendant à la conclusion d'un accord au niveau d'un établissement, d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises que pour :

- ajouter des prestations autres que celles du RPCS ;
- améliorer le niveau des prestations du RPCS ;
- augmenter au-delà de 50 % la part de financement prise en charge par l'entreprise ;
- réduire les conditions d'ancienneté nécessaires pour l'ouverture des droits, dans les limites autorisées par la réglementation en vigueur ;
- assouplir les conditions de maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail ;
- améliorer les conditions de portabilité des droits en cas de rupture du contrat de travail.

Les dispositions du présent accord relatives aux dispenses d'affiliation et aux réaffiliations ne sont pas applicables lorsqu'un accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe conclu antérieurement à la date de dépôt du présent avenant n° 66 a prévu des cas de dispense différents conformes à l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale.

Les organisations soussignées conviennent de procéder dans les meilleurs délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent avenant, qui sera déposé conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

L'avenant n° 66 entrera en vigueur le 1^{er} mars 2015.

Fait à Suresnes, le 19 septembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNAA ;
Professionnels du pneu ;
UNIDEC ;
FNCRM ;
GNESA ;
CNPA ;
FFC ;
SNCTA.

Syndicats de salariés :

CFTC ;
CFE-CGC ;
CGT-FO.

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)**

AVENANT N° 66 *BIS* DU 19 SEPTEMBRE 2013

RELATIF À LA PORTABILITÉ DES GARANTIES DU RÉGIME DE PRÉVOYANCE OBLIGATOIRE

NOR : ASET1351123M

IDCC : 1090

Vu la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, prise en son article 1^{er} ;

Vu l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale ;

Vu le règlement général de prévoyance annexé à la convention collective ;

Vu l'accord du 19 septembre 2013 instituant un régime professionnel complémentaire de santé (RPCS), ensemble l'avenant n° 66 à la convention collective,

les organisations soussignées conviennent de ce qui suit :

Article 1^{er}

L'intitulé et le premier alinéa de l'article 1^{er} de la notice d'information sur la portabilité des droits de prévoyance obligatoire, annexée au règlement général de prévoyance, sont modifiés comme suit :

« Portabilité des droits du régime de prévoyance obligatoire
Notice d'information prévue par l'article 1.21 *b* de la convention collective

1. Nature des garanties

Les anciens salariés pris en charge par le régime d'assurance chômage peuvent conserver, pour eux-mêmes et leurs ayants droit, le bénéfice des garanties du régime de prévoyance obligatoire (RPO) énumérées ci-après pendant leur période de chômage et pour une durée égale à la durée de leur dernier contrat de travail appréciée en mois entiers, dans la limite de 12 mois de couverture : ».

Article 2

A l'avant-dernier alinéa du même article 1^{er}, les mots « et de santé » sont supprimés.

Article 3

Après la première phrase de l'article 2 « Information du salarié sur ses droits » de la notice d'information, est insérée la phrase suivante :

« L'employeur est tenu de mentionner l'existence de ces droits lors de la remise du certificat de travail. »

Article 4

Les organisations soussignées conviennent de procéder dans les meilleurs délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent avenant, qui sera déposé conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Fait à Suresnes, le 19 septembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNAA ;
Professionnels du pneu ;
UNIDEC ;
FNCRM ;
GNESA ;
CNPA ;
FFC ;
SNCTA.

Syndicats de salariés :

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

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 31 OCTOBRE 2013
DE LA FTM CGT AUX ACCORDS DU 19 SEPTEMBRE 2013

NOR : ASET1351124M
IDCC : 1090

Montreuil, le 31 octobre 2013.

La fédération des travailleurs de la métallurgie CGT, case 433, 263, rue de Paris, 93514 Montreuil Cedex, à la direction générale du travail, bureau des relations collectives du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le directeur,

La fédération des travailleurs de la métallurgie CGT, en application de l'article L. 2261-3 du code du travail, dans le cadre de la convention collective nationale des services de l'automobile, décide par ce courrier d'adhérer aux trois accords relatifs au régime professionnel complémentaire de santé du 19 septembre 2013 :

- accord paritaire national du 19 septembre 2013 instituant un régime professionnel complémentaire de santé (RPCS) ;
- avenant n° 66 du 19 septembre 2013 à la convention collective relatif au régime professionnel complémentaire de santé (RPCS) ;
- avenant n° 66 *bis* du 19 septembre 2013 à la convention collective relatif à la portabilité des garanties du RPO.

Nous vous remercions de bien vouloir prendre en compte cette adhésion et vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de nos salutations distinguées.

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609. – **ETAM**

ADHÉSION PAR LETTRE DU 1^{ER} JUILLET 2009
DE LA FNCB CFDT À L'ACCORD DU 22 MARS 1982

NOR : ASET1351109M

CFDT
47-49, avenue Simon-Bolivar
75950 Paris Cedex 19

Paris, le 1^{er} juillet 2009.

Monsieur,

J'ai l'honneur de vous faire part de l'adhésion de notre organisation syndicale à l'accord du 22 mars 1982 sur le statut du personnel des associations chargées de la gestion des CFA du bâtiment relevant du CCCA-BTP, dont vous êtes signataires.

Je vous prie d'agréer, Monsieur, mes salutations distinguées.

Le secrétaire national.

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 9 JUILLET 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JUIN 2013
(ILE-DE-FRANCE)
NOR : ASET1351113M
IDCC : 87, 135

Entre :

L'UNICEM Ile-de-France,

D'une part, et

La FG FO ;

L'URCB CFDT,

D'autre part,

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

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organisations patronales signataires et dont la liste figure en annexe.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : 75, 77, 78, 91, 92, 93, 94 et 95.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés et correspondent à une augmentation uniforme de tous les niveaux de la grille de 1,8 %.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	VALEUR MENSUELLE
I	1	1 435
	2	1 458
II	1	1 464
	2	1 485
	3	1 530
III	1	1 537
	2	1 562
	3	1 608
IV	1	1 617
	2	1 643
	3	1 701
V	1	1 707
	2	1 761
	3	1 882
VI	1	1 914
	2	1 989
	3	2 148
VII	1	2 197
	2	2 323
	3	2 531

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

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

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

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

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

Il est également rappelé, en application de l'article L. 3221-2 du code du travail, que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5

Date d'entrée en vigueur

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

Article 6

Adhésion

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

Article 7

Dépôt

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

Article 8

Délai d'opposition

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

Fait à Paris, le 9 juillet 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.

Dans la classe 14 : minéraux divers :

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

Dans la classe 15 : matériaux de construction :

Le groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

Le groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.

Le groupe 15.03 : pierres de construction.

Le groupe 15.05 : plâtres et produits en plâtre.

Le groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Le groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

Dans la classe 87 : services divers (marchands) :

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

Convention collective nationale

IDCC : 3097. – PRODUCTION CINÉMATOGRAPHIQUE

(19 janvier 2012)

(Etendue par arrêté du 1^{er} juillet 2013,
Journal officiel du 6 juillet 2013)

AVENANT DU 8 OCTOBRE 2013

MODIFIANT LA CONVENTION

NOR : ASET1351117M

IDCC : 3097

PRÉAMBULE

Soucieux de promouvoir la création artistique et de développer l'emploi, les partenaires sociaux de la branche expriment leur volonté de voir les entreprises et les salariés de celle-ci couverts par une convention collective tenant compte de la diversité des productions. A cette fin, ils s'engagent dans un processus d'aménagement des dispositions de la convention collective.

Soulignant préalablement la spécificité de chaque production, ils rappellent que le texte n'impose pas la constitution d'une équipe minimale de salariés, pas davantage que celle d'une équipe type. Sous réserve d'un recours justifié aux auxiliaires et d'une rémunération de chaque salarié correspondant au niveau de fonction effectivement exercée, le producteur conserve ses prérogatives en matière de constitution et d'organisation des équipes.

Dans cet esprit, les partenaires sociaux de la branche décident de modifier certaines des dispositions de la convention collective de la production cinématographique du 19 janvier 2012 (ci-après dénommée la convention collective).

Par ailleurs, les parties conviennent que la CMP se réunira sur un ordre du jour relatif aux films publicitaires, sur la base des propositions que les organisations d'employeurs de la publicité adresseront.

Enfin, les parties prennent acte que le CNC s'engage à rechercher des financements complémentaires pour la production cinématographique.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le titre I^{er} de la convention collective est modifié comme suit :

CHAPITRE I^{er}

Article 1^{er}

Champ d'application

Sixième alinéa :

« On entend par films cinématographiques de courte durée les œuvres devant faire l'objet d'un visa d'exploitation délivré par le ministre de la culture conformément à l'article L. 211-1 du code

du cinéma et de l'image animée, et dont la durée est inférieure à 1 heure conformément à l'article 6 (2°) du décret n° 99-130 du 24 février 1999.

Compte tenu de l'économie particulière des films de courte durée, une annexe spécifique à ces films sera attachée ultérieurement au titre II.

Compte tenu de l'économie particulière des films de fiction de longue durée dont le budget prévisionnel ne dépasse pas 1 million d'euros de financement extérieur au producteur, conformément à la prise en compte de la singularité de ces films par la Commission européenne les qualifiant de "difficiles et à petit budget", les partenaires sociaux s'engagent à faire aboutir dans les 6 mois une négociation spécifique afin de déterminer les mécanismes de progression qui autorisent le renouvellement des talents et des écritures tout autant que les parcours professionnels vers les productions dont le financement est plus solide. A l'issue de cette négociation, les partenaires sociaux conviendront du régime qui leur sera appliqué. »

Article 2

Le titre II de la convention collective est modifié comme suit :

L'article 36 est modifié comme suit :

« Les différentes majorations définies ci-avant et ci-après aux articles 34 et 35 et de 37 à 42 se calculent en référence au salaire horaire de base et s'appliquent indépendamment les unes des autres, chacune de ces majorations ayant son objet spécifique, étant précisé que leur cumul ne peut conduire à dépasser une majoration de 100 % du salaire horaire de base. »

Article 3

L'annexe III du titre II « Techniciens de la production cinématographique » de la convention collective est désormais rédigée comme suit :

« ANNEXE III

INTÉRESSEMENT AUX RECETTES D'EXPLOITATION

Article 1^{er}

Champ d'application

Le recours à l'application de l'annexe III pour la production de films tels que fixés dans celle-ci est lié au choix du producteur. Le producteur peut ne pas y recourir et appliquer les conditions fixées dans la convention collective.

Le recours aux dispositions de l'annexe III s'applique pour la production de films agréés principalement tournés en France, sauf raisons artistiques liées au scénario, en référence à l'article 220 *sexies* du code général des impôts.

Pour l'application de la présente annexe, les partenaires sociaux décident de la mise en place d'une commission paritaire.

Elle est présidée par un des représentants du collège employeurs.

Cette commission paritaire se dote d'un règlement intérieur annexé à la présente annexe.

Cette commission a pour charge d'examiner, préalablement aux demandes d'agrément fixées par le code du cinéma et de l'image animée, les demandes des entreprises de production qui souhaiteraient recourir pour les productions de leurs films à la présente.

La commission fera parvenir au CNC sa décision d'acceptation ou de refus.

Le producteur ne peut passer outre cette décision conventionnelle et présenter valablement au CNC une demande d'agrément au bénéfice du soutien financier de l'Etat.

L'intéressement aux recettes d'exploitation consiste en l'attribution d'une participation aux "recettes nettes producteur" d'un film qui remplit les critères cumulatifs suivants :

- pour les films de fiction, le budget prévisionnel ne dépasse pas 3 millions d'euros de dépenses extérieures à la société de production, étant précisé que ces budgets s'entendent hors imprévus ;
- pour les films de documentaires, le budget prévisionnel est inférieur à 0,6 million d'euros de dépenses extérieures à la société de production, étant précisé que ces budgets s'entendent hors imprévus ;
- la masse salariale effective brute des personnels techniques est au moins égale à 18 % du budget prévisionnel du film ;
- la masse salariale effective brute des personnels techniques (hors rémunération du réalisateur technicien) représente au moins 80 % d'un poste regroupant les rémunérations brutes des auteurs, producteurs et titulaires des rôles principaux, ainsi que les commissions d'agents telles qu'elles sont prévues dans le budget prévisionnel.

Ces critères devront être confirmés à l'agrément de production, étant précisé que la consommation des imprévus portant le budget au-delà de 3 millions d'euros devra donner lieu à un examen par la commission paritaire, qui pourra confirmer le bénéfice de l'annexe.

Cet article s'applique aux techniciens ayant contribué à la réalisation de ce film et couverts par la convention collective des techniciens de la production cinématographique.

La production de films de court-métrage et la production de films publicitaires, relevant d'une économie réglementaire différente et, en particulier, ne faisant pas l'objet de recettes d'exploitation salles, sont exclues du recours à l'application des dispositions de l'annexe III.

La commission paritaire se réunira annuellement afin d'établir un bilan. Les partenaires sociaux conviennent de tirer un bilan annuel du dispositif, afin qu'en moyenne annuelle seuls 20 % des films agréés et entrant dans le seuil défini ci-dessus puissent appliquer le dispositif prévu à la présente annexe.

Il est entendu que le seuil de 20 % du nombre de films agréés s'apprécie sur une durée de 5 années à dater de l'entrée en vigueur de l'annexe.

Au terme de la 3^e année, les partenaires sociaux se réuniront afin d'examiner les effets de l'application de l'annexe et de son règlement intérieur ainsi que ceux concernant les montants d'intéressements revenant aux techniciens, afin d'avoir un aperçu d'ensemble.

Article 2

Grille de salaires d'application obligatoire pour les films agréés

Les salaires minimum hebdomadaires inférieurs à 750 € brut de la grille des salaires de l'annexe I et de l'annexe II sont exclus de la présente annexe.

Article 3

Définition de l'intéressement

L'intéressement consiste à différer le paiement d'une partie du salaire avec une majoration compensatoire de son caractère aléatoire.

L'intéressement aux recettes d'exploitation consiste en l'attribution d'une participation aux "recettes nettes producteur" d'un film.

Article 4

Montant de l'intéressement

Le montant placé en intéressement est égal à deux fois la différence entre le montant hebdomadaire du salaire prévu par la grille des salaires de l'annexe I ou de l'annexe II de la convention col-

lective des techniciens de la production cinématographique et le salaire perçu par le salarié dans le cadre de l'application de la présente annexe (art. 1 et 2).

Le montant de l'intéressement attribué pour chaque semaine de travail à chaque membre du personnel technique est égal à la part d'intéressement placée, proratisée et dans la limite des recettes nettes producteur équivalentes au total des sommes placées en intéressement.

Article 5

Versement de l'intéressement

Le versement de cet intéressement intervient de la façon suivante :

Sur 100 % de toutes les recettes nettes – France et étranger – des producteurs délégués issues de l'exploitation du film (salles, diffusion à la télévision, vidéogrammes...), 50 % sont délégués au paiement du salaire producteur et des frais généraux dans la limite de 12 % du budget du film et 50 % au salaire différé des techniciens de la production cinématographique, charges sociales comprises, dans la limite de deux fois la différence entre le montant hebdomadaire du salaire prévu par la grille des salaires de l'annexe I ou de l'annexe II de la convention collective des techniciens de la production cinématographique et le salaire perçu par le salarié dans le cadre de l'application de la présente annexe (art. 1 et 2).

Cet accord d'intéressement est inscrit au RPCA.

Article 6

Périodicité de versement

Les versements interviendront semestriellement à compter de la sortie du film pendant la première année d'exploitation, puis annuellement au-delà.

Des redditions de comptes détaillés et dûment certifiés sur l'honneur par le producteur seront établies et détermineront à chacune de ces dates les montants d'intéressements revenant aux techniciens concernés.

Article 7

Durée "dispositif des films de la diversité"

Le présent accord annexé à la convention collective nationale de la production cinématographique est conclu pour une durée de 5 ans sans clause de tacite reconduction son extension et sa publication au *Journal officiel*.

Les partenaires sociaux se réunissent au cours de la 5^e année pour examiner l'opportunité de modifier ou de proroger cette dérogation.

Durant cette période, les partenaires sociaux étudieront avec les pouvoirs publics l'amélioration du financement des films entrant dans le cadre de l'annexe III.

Toute dénonciation antérieure à la date prévue par le précédent alinéa du présent article vaut dénonciation du titre II "Personnels techniques" de la convention collective nationale de la production cinématographique.

La dénonciation du titre II "Personnels techniques" de la convention collective nationale de la production cinématographique vaut dénonciation du présent accord. »

Article 4

Les organisations d'employeurs non signataires de la convention collective mais signataires du présent avenant adhèrent, par les présentes, à la totalité des clauses de ladite convention collective. Conformément à l'article L. 2261-4 du code du travail, cette adhésion entraîne pour elles l'attribution des mêmes droits et obligations que les organisations signataires de la convention collective.

Tous les articles correspondants de la convention collective sont, en tant que de besoin, modifiés en conséquence, et notamment l'article 36 du titre I^{er}.

Fait à Paris, le 8 octobre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

AFPF ;

APC ;

API ;

SPI ;

UPE.

Syndicats de salariés :

FNSAC CGT ;

SNTPCT ;

FCCS CFE-CGC ;

FC CFTC.

Brochure n° 3010

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

AVENANT N° 15 DU 11 SEPTEMBRE 2013
À L'ACCORD DU 9 DÉCEMBRE 1997 RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1351110M
IDCC : 1978

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux, réunis en commission mixte paritaire le 11 septembre 2013, sont convenus de modifier les dispositions conventionnelles afin de les mettre en conformité avec les dispositions du décret n° 2012-15 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire.

La réglementation prévoit que, pour être éligibles aux avantages sociaux, les régimes doivent couvrir l'ensemble des salariés ou une ou plusieurs catégories de salariés établies à partir des critères objectifs limitativement énumérés par le décret susvisé.

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

Article 1^{er}

Champ d'application

Les dispositions relatives au champ d'application de la présente convention collective nationale s'appliquent aux catégories de personnel suivantes :

- cadres (personnel relevant des articles 4, 4 *bis* et 36 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947) ;
- non-cadres (personnel ne relevant pas de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947).

Les autres dispositions de l'article 1^{er} demeurent inchangées.

Article 2

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

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur au 1^{er} janvier 2013 pour les entreprises relevant d'une organisation patronale signataire du présent avenant.

Pour les autres entreprises, il prendra effet le premier jour du trimestre civil qui suit la date de publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

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

Fait à Paris, le 11 septembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNFF ;
PRODAF ;
UNSSAC.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;
FGTA FO ;
CSFV CFTC ;
FEC FO.

Brochure n° 3330

Convention collective nationale
IDCC : 2526. – ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES
DE L'HABITAT SOCIAL

AVENANT N° 6 DU 6 SEPTEMBRE 2013
À L'ACCORD DU 20 SEPTEMBRE 2005
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1351108M
IDCC : 2526

Entre :

L'USH ;

La FNAR ;

L'AFPOLS ;

Le HTC,

D'une part, et

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La FNCB CFDT ;

Le SNUHAB CFE-CGC ;

La FSPSS FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent article a pour objet de modifier l'article 3 « Droit individuel à la formation (DIF). – Financement du DIF ».

Si l'action demandée par le salarié entre dans le cadre des priorités définies par l'accord de branche des OPHS, Uniformation peut prendre en charge au titre de la professionnalisation le coût relatif à la formation aux conditions suivantes :

- coût pédagogique : prise en charge avec un plafond de 60 € HT (71,76 € TTC) par heure de formation, que les formations soient collectives ou individuelles ;
- frais annexes : prise en charge selon les barèmes généraux d'Uniformation pour les formations débutant à compter du 15 octobre 2013.

Article 2

Le présent article a pour objet de compléter l'article 8 « Actions prioritaires de formation ».

Toutes les actions de formation d'au moins 80 heures destinées aux salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) dans le cadre du dispositif « Emploi d'avenir » sont prioritaires au titre de la période de professionnalisation.

Le présent accord fait l'objet d'un dépôt dans les conditions définies par le code du travail.

Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 6 septembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3100

Convention collective nationale

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

AVENANT DU 17 JUIN 2013
RELATIF À LA CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

NOR : ASET1351116M
IDCC : 43

Entre :

Le SEIT ;

La FICIME ;

La FFSCM ;

L'UFCC ;

Le SNCI ;

L'OSCI,

D'une part, et

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Modification de l'article 8 bis

Les deux derniers paragraphes de l'article 8 *bis* sont supprimés et remplacés par les dispositions suivantes :

« A la cessation du contrat de travail qui prévoyait une clause de non-concurrence, l'employeur a la possibilité de libérer le salarié de la clause de non-concurrence.

L'employeur peut se positionner sur la clause de non-concurrence dès la notification du licenciement ou à la réception de la lettre de démission et, en tout état de cause, il doit prévenir l'intéressé de sa décision par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge :

- au plus tard à la date du départ effectif de l'entreprise, en cas de non-exécution du préavis même en cas de dispositions ou stipulations contraires ;

– ou au plus tard dans les 15 jours ouvrés de la notification du préavis de licenciement ou de démission en cas d'exécution de celui-ci.

Enfin, en cas de rupture conventionnelle, si l'employeur libère le salarié de la clause de non-concurrence, la renonciation devra être prévue dans la convention de rupture.

Dans ce cas, l'employeur ne devra pas l'indemnité prévue. »

Article 2

Force obligatoire de l'avenant

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

Article 3

Entrée en vigueur

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

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

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3100

Convention collective nationale

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

AVENANT DU 17 JUIN 2013
RELATIF AU CHAMP D'APPLICATION

NOR : ASET1351118M
IDCC : 43

Entre :

Le SEIT ;

La FICIME ;

La FFSCM ;

L'UFCC ;

Le SNCI ;

L'OSCI,

D'une part, et

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Modification de l'article 1^{er} de la CCNIE relatif au champ d'application

Les articles 1^{er}, 1^{er} *bis* et 1^{er} *ter* sont supprimés et remplacés par les dispositions suivantes :

« La présente convention régit les rapports entre les employeurs et les employés, agents de maîtrise et cadres des entreprises de commerce, de commission et de courtage dont l'activité principale et habituelle consiste en opérations d'échanges commerciaux intracommunautaires et/ou internationaux (importation-exportation) exerçant leurs activités sur le territoire national même dans le cas où les entreprises considérées ont leur siège en dehors de ce territoire et quels que soient l'importance et le nombre de leurs établissements en France.

Pour les sociétés de courtage, la présente convention prend effet à compter du 1^{er} janvier 1993.

Toutefois, elle ne s'applique pas aux voyageurs, représentants et placiers.

S'agissant du personnel résidant à l'étranger ou dans les territoires d'outre-mer, il pourra, le cas échéant, être établi d'autres conventions, conformément aux droits en vigueur.

En outre, les sociétés et entreprises de commerce extérieur, qui appliquaient une autre convention collective étendue à la date de signature du présent avenant, ont la faculté de continuer à l'appliquer, à condition d'avoir fait connaître par voie d'affichage, conformément à l'article 31 U de la loi du 11 février 1950, que l'établissement est soumis à ladite convention.

Cette disposition est valable pour les entreprises qui appliquent la convention collective nationale de travail du personnel des banques. »

Article 2

Force obligatoire de l'avenant

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

Article 3

Entrée en vigueur

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

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

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3134

Convention collective nationale

IDCC : 2205. – NOTARIAT

ACCORD DU 26 SEPTEMBRE 2013

RELATIF AU PARITARISME ET AU FINANCEMENT DES SYNDICATS

NOR : ASET1351111M

IDCC : 2205

Entre :

Le CSN,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT ;

Le SNCTN CFE-CGC ;

La FGCEN CGT-FO ;

La FNPSE CGT,

D'autre part,

sous la présidence de l'adjointe au chef du bureau des relations individuelles de travail à la direction générale du travail au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le conseil supérieur du notariat participe pour l'année civile 2013 au financement des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national par le versement d'une subvention globale d'un montant de 225 000 €.

Article 2

Sauf dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles, cette subvention est répartie entre les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national selon les critères suivants :

- 2/5 de l'allocation répartis de façon égale entre l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national ;
- 1/5 de l'allocation réparti entre les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national proportionnellement à leur taux d'assiduité aux réunions plénières de la commission mixte paritaire de la convention collective, avec comme référence l'année civile précédant celle pour laquelle la subvention est versée, soit l'année 2012 :
 - CFDT : 100 % ;

- CFE-CGC : 100 % ;
- CFTC : 100 % ;
- CGT : 100 % ;
- CGT-FO : 100 % ;
- 1/5 de l'allocation réparti de façon égale entre les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national qui présentent des candidats à l'élection au conseil d'administration de la CRPCEN, critère de représentativité retenu, soit, pour le scrutin de 2011, 5 syndicats (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et CGT-FO) ;
- 1/5 de l'allocation réparti entre les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national proportionnellement au nombre de voix obtenues dans le collège des actifs à l'élection au conseil d'administration de la CRPCEN, critère de représentativité retenu, soit, pour le scrutin de 2011, 11 115 suffrages valablement exprimés, dont :
 - 6 774 pour la liste Union pour la CRPCEN, avec application entre les organisations syndicales membres de cette liste d'une clé de répartition basée sur le nombre d'élus titulaires et suppléants de chacune d'entre elles, soit au total 8 élus sur cette liste, à savoir :
 - 2 élus CFDT, soit 2/8 ;
 - 4 élus CFE-CGC, soit 4/8 ;
 - 1 élu CFTC, soit 1/8 ;
 - 1 élu CGT, soit 1/8 ;
 - 4 341 pour la CGT-FO.

Article 3

Compte tenu des dispositions des articles précédents, les sommes seront versées au 8 octobre 2013, par chèque, à chacune des organisations syndicales ci-dessous énumérées.

Article 4

Au titre de l'année 2013, les montants seront les suivants :

- fédération des services CFDT : 42 856 € ;
- syndicat national des cadres et techniciens du notariat, affilié à la CFE-CGC : 49 713 € ;
- fédération « commerce, services et force de vente », affiliée à la CFTC : 39 428 € ;
- fédération nationale des personnels des sociétés d'études CGT : 39 428 € ;
- fédération générale des clercs et employés de notaire, affiliée à la CGT-FO : 53 575 €.

Article 5

Lesdites sommes versées par le conseil supérieur du notariat s'imputeront sur celles qui pourraient être dues par lui en vertu de toute réglementation et/ou convention actuelles et/ou futures relatives, à quelque niveau que ce soit, à l'aide au financement du syndicalisme et/ou au dialogue social et/ou au paritarisme.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée qui s'achèvera le 31 décembre 2013 et ne concernera que l'année civile 2013.

Si une disposition législative vient réglementer le financement des organisations syndicales pendant la période de validité du présent accord, les partenaires sociaux se réuniront dans les 3 mois de son entrée en vigueur afin de convenir de ses modalités d'application.

Il sera déposé, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Il sera soumis à la procédure d'extension, prévue à l'article L. 2261-24 du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 26 septembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3134

Convention collective nationale

IDCC : 2205. – NOTARIAT

AVENANT N° 22 DU 26 SEPTEMBRE 2013
RELATIF AUX DIPLÔMES ET AUX CLASSIFICATIONS

NOR : ASET1351112M

IDCC : 2205

Entre :

Le CSN,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT ;

Le SNCTN CFE-CGC ;

La FGCEN CGT-FO ;

La FNPSE CGT,

D'autre part,

sous la présidence de l'adjointe au chef du bureau des relations individuelles de travail à la direction générale du travail au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 15.6 de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001 dans sa rédaction issue de l'avenant n° 11 du 20 décembre 2007 rectifié par avenant n° 11 *bis* du 10 janvier 2008 est modifié ainsi qu'il suit :

– l'avant-dernier alinéa est complété par le texte suivant :

« Tout salarié titulaire d'un master de droit sans mention ou spécialité de droit notarial dont le contrat est conclu en vue de l'obtention du diplôme de notaire doit être classé T1 durant les 6 premiers mois, puis T2 durant les 24 mois suivants, sans que son coefficient puisse être inférieur à 160 les 12 derniers mois. » ;

– le dernier alinéa est remplacé par le texte suivant :

« Tout salarié titulaire d'un des diplômes suivants :

– diplôme supérieur de notariat ;

– diplôme d'aptitude aux fonctions de notaire et du certificat de fin de stage ;

- diplôme de notaire ;
- certificat d'aptitude aux fonctions de notaire,

doit être classé C1. »

Article 2

Le présent accord prend effet au 1^{er} janvier 2014.

Il sera déposé, conformément à l'article L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, et porté à la connaissance des notaires et des salariés au moyen d'une copie qui sera envoyée dans tous les offices et devra être émargée par tous les membres du personnel. Il sera soumis à la procédure d'extension, prévue à l'article L. 2261-24 du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 26 septembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3084

Convention collective nationale
IDCC : 1431. – OPTIQUE-LUNETTERIE DE DÉTAIL

AVENANT N° 1 DU 12 SEPTEMBRE 2013
À L'ACCORD DU 14 JUIN 2011 RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1351115M
IDCC : 1431

Entre :

L'UDO ;

Le SYNOPE,

D'une part, et

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FCS CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

*Modification de l'article 1^{er} « Champs d'application professionnel et géographique »
de l'accord du 14 juin 2011*

Le 1^{er} alinéa de l'article 1^{er} de l'accord du 14 juin 2011 est désormais libellé comme suit :

« Cet accord a pour objet la mise en place d'un régime de prévoyance mutualisé au niveau national, à caractère collectif, obligatoire et généralisé à l'ensemble des salariés non cadres, c'est-à-dire non affiliés à l'AGIRC en application des articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947.

En sont bénéficiaires les titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée, présents à l'effectif des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail (IDCC n° 1431). »

Article 2

Date d'effet. – Dépôt. – Extension

Le présent avenant prend effet au 1^{er} janvier 2014.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable à

l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail.

Fait à Paris, le 12 septembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-II

Convention collective nationale
IDCC : 1702. – **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome II : Ouvriers)

Brochure n° 3005-III

Convention collective nationale
IDCC : 2614. – **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome III : ETAM)

Brochure n° 3005-IV

Convention collective nationale
IDCC : 2409. – **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome IV : Cadres)

ACCORD DU 19 SEPTEMBRE 2013
RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION

NOR : ASET1351119M

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération et la loi du 1^{er} mars 2013 portant création de ce contrat.

Il a pour objet de favoriser :

- l'embauche et l'insertion professionnelle des jeunes au sein des entreprises du bâtiment et des travaux publics ;
- l'embauche, la poursuite de l'activité et la reconversion professionnelle des salariés qualifiés de seniors,

tout en assurant la transmission des savoirs et des compétences.

De même, il contribue aux objectifs :

- d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises du bâtiment et des travaux publics, de mixité des emplois dans le cadre notamment de l'accord collectif national du 10 septembre 2009 ;
- de développement de l'emploi des salariés âgés dans le cadre notamment de l'accord du 23 décembre 2009 en faveur de l'emploi des salariés âgés dans le bâtiment et les travaux publics ;

- de prévention de la pénibilité dans le cadre de l'accord collectif national du 20 décembre 2011 relatif à la prévention de la pénibilité et à l'amélioration des conditions de travail dans le bâtiment et les travaux publics.

Les parties signataires du présent accord tiennent à valoriser les outils et les mesures contenus dans les accords énumérés ci-dessus et développés au niveau de la profession pour favoriser l'accès à l'emploi et à la formation.

TITRE I^{ER}

DIAGNOSTIC PRÉALABLE

Article 1.1

Outils du diagnostic

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation de l'emploi des jeunes et des seniors de la branche a été réalisé préalablement à la négociation et à la conclusion du présent accord. Ce diagnostic s'est appuyé sur les données figurant dans l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ). Il figure en annexe du présent accord.

Article 1.2

Contenu du diagnostic

Le diagnostic comporte des éléments relatifs :

- à la pyramide des âges ;
- aux caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et à l'évolution de leurs places respectives dans la branche sur les trois dernières années disponibles ;
- aux prévisions de départs à la retraite ;
- aux perspectives de recrutement ;
- aux compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour la branche, dites « compétences clés » ;
- aux conditions de travail des salariés âgés et aux situations de pénibilité telles qu'identifiées, le cas échéant, dans les accords ou plans d'action en faveur de la prévention de la pénibilité, lorsqu'ils existent.

Le diagnostic s'appuie sur celui effectué pour la détermination des objectifs et mesures relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

TITRE II

TRANCHES D'ÂGE DES JEUNES ET DES SALARIÉS ÂGÉS CONCERNÉS PAR LES ENGAGEMENTS SOUSCRITS PAR L'EMPLOYEUR

(Voir tableau page suivante.)

MESURE	AIDES contrat de génération	TRANCHES D'ÂGE CONCERNÉES par les engagements en faveur des jeunes dans le cadre du contrat de génération	TRANCHES D'ÂGE CONCERNÉES par les engagements en faveur des salariés âgés
Tranches d'âge	<p>Jeunes de moins de 26 ans</p> <p>Jeunes de moins de 30 ans reconnus travailleurs handicapés</p> <p>Salariés de 57 ans ou plus</p> <p>Salariés d'au moins 55 ans au moment de leur recrutement</p> <p>Salariés d'au moins 55 ans reconnus travailleurs handicapés</p>	<p>Jeunes de moins de 26 ans</p> <p>Jeunes de moins de 30 ans reconnus travailleurs handicapés</p>	<p>Objectif chiffré en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés :</p> <ul style="list-style-type: none"> – maintien du nombre de salariés de 50 ans et plus – augmentation du nombre de salariés de 55 ans et plus <p>Mesures en faveur du recrutement des salariés âgés :</p> <ul style="list-style-type: none"> – salariés de plus de 45 ans <p>Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> – salariés de plus de 45 ans <p>Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite : bilan de réorientation dans le cadre d'un bilan de compétences :</p> <ul style="list-style-type: none"> – salariés de 55 ans et plus reconnus définitivement inaptes à leur poste de travail par le médecin du travail

TITRE III

ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'INSERTION DURABLE DES JEUNES DANS LE CADRE D'UN CONTRAT DE GÉNÉRATION

Article 3.1

*Objectif chiffré en matière d'embauche de jeunes
en contrat à durée indéterminée*

Les données chiffrées fournies par le diagnostic (données 2011) font apparaître que l'âge moyen dans le BTP rajeunit, puisqu'il est passé de 39,5 ans en 2000 à 38,8 ans en 2011. Cet abaissement de l'âge moyen est dû à l'évolution de la part des salariés du BTP âgés de moins de 25 ans, passée de 7,7 % en 2000 à 14 % en 2007, avant de redescendre à 12 %, ce qui représente un peu plus de 156 500 salariés en 2011.

Sur la base de ce constat, les parties signataires du présent accord soulignent l'importance de la part des jeunes parmi les salariés du BTP et du renouvellement des compétences qui en découle. Elles s'accordent, malgré les difficultés constatées ces quatre dernières années et le contexte économique préoccupant, sur un objectif global de 10 % de recrutements en CDI de jeunes visés au titre II du présent accord dans la part totale des embauches sur la durée de l'accord.

Afin de parvenir à cet objectif et de favoriser l'insertion durable des jeunes dans le cadre d'un contrat de génération, les parties signataires décident de poursuivre les opérations qui visent à renforcer l'attractivité des métiers auprès des jeunes. Elles continueront ainsi à impliquer les entreprises dans la promotion des métiers et des filières de formation (visites de chantiers, information des élèves de classe de 3^e à travers l'option découverte professionnelle, opérations telles que « Couloisses du bâtiment » ou « Un jour, un jeune, une entreprise », concours « Bâtissiel », opération « Conjuguer au féminin les métiers du bâtiment », les trophées de l'image TP), à développer notamment des partenariats avec les écoles qui forment aux métiers de la profession et à agir dans les domaines d'action figurant ci-dessous.

Article 3.2

*Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes
dans le cadre d'un contrat de génération*

3.2.1. Accueil du jeune

L'accueil du jeune est une étape décisive dans son intégration et sa fidélisation.

Son intégration est facilitée par une bonne connaissance de l'entreprise, de son organisation et de ses modes de fonctionnement. C'est cette appropriation par le jeune de son environnement de travail qui lui permettra de devenir rapidement opérationnel sur son poste de travail.

Un parcours sera donc mis en place à l'attention du jeune au cours duquel un livret d'accueil lui sera remis. Ce parcours comprendra une visite de l'entreprise ou des services et équipes avec lesquels le jeune est immédiatement appelé à travailler.

Les livrets d'accueil déjà réalisés au niveau du secteur pourront être utilisés.

3.2.2. Désignation d'un référent

Réussir l'accueil et l'intégration du jeune est une préoccupation constante du secteur du BTP. Cela s'est traduit par la mise en place de l'ordre des tuteurs des travaux publics et du titre de maître d'apprentissage confirmé (MAC) dans le bâtiment.

Dans le cadre d'un contrat de génération, un référent sera désigné par l'entreprise pour chaque jeune parmi les salariés volontaires et les plus aptes à occuper ce rôle. Ce référent n'aura pas obligatoirement de lien hiérarchique avec le jeune. Il sera issu prioritairement des dispositifs cités ci-dessus. De plus, un même salarié pourra être référent de plusieurs jeunes dans la limite de 3 maximum.

Les missions du référent seront de faciliter l'accueil et l'intégration du jeune, tout en veillant à l'appropriation des règles de fonctionnement et de comportement à adopter dans l'entreprise. Il répondra à ses questions et l'aidera également à envisager son évolution. Il pourra établir avec lui des bilans.

L'entreprise déterminera les moyens mis à la disposition du référent pour exercer ses missions. Elle veillera à adapter sa charge de travail en conséquence.

3.2.3. Entretien de suivi

Un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent portant notamment sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune sera réalisé. La forme et la fréquence de cet entretien seront adaptées aux fonctions du jeune et à l'organisation de l'entreprise, tout comme la durée d'accompagnement du jeune.

En tout état de cause, un entretien sera effectué au plus tard avant la fin de la période d'essai du jeune.

Cet entretien doit contribuer à consolider l'embauche du jeune. Le cas échéant, il doit permettre d'identifier ses besoins de formation et de déterminer des axes d'amélioration. Cet entretien pourra faire l'objet d'une rubrique dans le livret d'accueil afin de suivre l'évolution du jeune.

3.2.4. Mobilisation des outils du secteur pour faciliter l'accès matériel à l'emploi

Le secteur du BTP a mis en place des outils (solutions d'épargne pour la retraite, assurances auto et habitation, séjours BTP vacances et chèques vacances, prêts au logement, événements, jeunes salariés, achat de véhicules, réduction de certaines prestations, centre médico-social du BTP...), notamment par le biais des organismes de branche PRO BTP et APAS BTP. Afin de lever les freins matériels à l'accès à l'emploi des jeunes, les parties signataires affirment leur volonté de valoriser ces outils à l'égard du jeune dans le cadre du contrat de génération en assurant la promotion, notamment au sein du livret d'accueil remis au jeune.

Afin de faciliter l'accueil des travailleurs en situation de handicap, un guide de bonnes pratiques a été établi en 2012 relatif au maintien et à l'insertion dans l'emploi de travailleurs en situation de handicap dans les entreprises de travaux publics que le secteur s'engage à promouvoir.

Le secteur veillera également à ce que les sites de « Bourse à l'emploi » travaux publics ou les sites équivalents développés par les fédérations du bâtiment soient effectivement alimentés par les entreprises du secteur.

3.2.5. Développement de l'alternance

L'alternance constitue une voie privilégiée d'insertion professionnelle des jeunes. Cette voie permet de préparer et de fidéliser des jeunes aux métiers du BTP et est essentielle et indispensable au renouvellement des personnels.

Par le biais des accords du 8 février 2005 relatif au statut de l'apprenti dans le BTP et du 13 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie, les organisations d'employeurs et de salariés du secteur ont valorisé le statut des salariés en contrat de formation en alternance, notamment en revalorisant leurs salaires et en leur accordant des avantages sociaux.

Afin d'accompagner le jeune lors de son parcours et lui permettre une bonne intégration, le secteur du BTP a renforcé le tutorat et élaboré une charte du maître d'apprentissage, qui constitue l'annexe de l'accord du 13 juillet 2004 relatif au maître d'apprentissage.

Aujourd'hui, la volonté des parties signataires est de poursuivre le développement de ce type de contrats, notamment grâce au réseau des développeurs mis en place pour les contrats de professionnalisation et d'apprentissage, et d'atteindre 5 % d'alternants dans les entreprises de 250 salariés et plus.

Concernant l'apprentissage, afin de répondre à la diversité des besoins des entreprises qui sont prioritairement la professionnalisation des futurs ouvriers mais aussi la formation des jeunes à l'encadrement de chantiers et à la conduite de travaux, les parties signataires favoriseront la conclusion de contrats d'objectifs entre les fédérations régionales des travaux publics, celles du bâtiment ou celles des SCOP BTP et les conseils régionaux.

Les salariés en contrat de formation en alternance se verront remettre lors de leur arrivée dans l'entreprise le livret d'accueil prévu à l'article 3.2.1.

3.2.6. Valorisation et accueil des stagiaires

Le stage doit faciliter le passage du monde scolaire ou universitaire à celui de l'entreprise et permettre de compléter une formation théorique par une expérience pratique en entreprise. Il a une finalité pédagogique et ne peut s'effectuer hors d'un tel parcours. Les stages ne peuvent avoir pour objet d'exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise.

Il doit reposer sur une concertation entre l'établissement scolaire ou universitaire du stagiaire et l'entreprise d'accueil, afin que sa finalité pédagogique soit respectée. Il est obligatoirement formalisé par la signature d'une convention de stage tripartite encadrée, qui précise notamment les engagements et les responsabilités des parties prenantes.

Il permet au stagiaire d'acquérir une connaissance du monde de l'entreprise et de ses métiers et est un vecteur d'intégration et une source de ressources pour l'entreprise. La branche des travaux publics a décidé de valoriser ce statut à travers l'accord du 30 juin 2010, en prévoyant notamment des autorisations d'absence exceptionnelles, des gratifications revalorisées, une protection sociale renforcée, une évaluation de fin de stage...

Les stagiaires se verront remettre lors de leur arrivée dans l'entreprise le livret d'accueil prévu à l'article 3.2.1.

L'entreprise veillera au bon accueil du stagiaire, notamment par le biais d'une prise de contact avec les équipes et services avec lesquels il sera amené à travailler.

TITRE IV

ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SALARIÉS ÂGÉS

Article 4.1

Objectif chiffré en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés

Les données chiffrées fournies par le diagnostic (données 2011) font apparaître que les salariés du BTP âgés de plus de 50 ans représentent 272 716 salariés, dont 130 741 ont plus de 55 ans.

Sur la base de ces données, les partenaires sociaux du BTP constatent que les salariés actifs, y compris les salariés en arrêt de travail de plus de 90 jours, âgés de 50 ans et plus, représentent 21 % de l'ensemble des salariés du BTP ainsi définis.

La répartition de ces salariés par tranches d'âge s'opère comme suit :

- salariés âgés de 50 à 54 ans : 11 % ;
- salariés âgés de 55 ans et plus : 10 %.

Le pourcentage de salariés âgés de plus de 55 ans parmi les entrants est de 5 %.

Sur la base de ce constat, les parties signataires du présent accord soulignent une réalisation au-delà de l'objectif fixé par l'accord du 23 novembre 2009 en faveur de l'emploi des salariés âgés dans le BTP, grâce à une véritable politique et gestion des ressources humaines vis-à-vis des seniors de la profession. Les parties signataires s'accordent sur un objectif global de maintien du taux d'emploi actuel des salariés âgés de 50 ans et plus en CDI et sur un objectif d'augmentation de 1 % du nombre de salariés âgés de 55 ans et plus en CDI sur une période de 3 ans.

Elles maintiendront le taux des salariés âgés de plus de 55 ans parmi les entrants à 5 %.

Afin de parvenir à ces objectifs, les parties signataires décident d'agir dans les domaines d'action figurant ci-dessous.

Article 4.2

Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

Les parties signataires du présent accord considèrent que l'amélioration des conditions de travail dans les entreprises du BTP, qui concerne toutes les catégories de salariés, constitue, outre une préoccupation permanente, un volet essentiel permettant non seulement le maintien d'une réelle mixité des âges au sein des entreprises et de lutte contre la désinsertion professionnelle mais aussi le renforcement de la motivation et de l'intérêt des salariés pour leur emploi.

Elles invitent les entreprises à maintenir leur vigilance et à prendre les mesures appropriées permettant, compte tenu des impératifs de production, d'alléger les risques « d'usure professionnelle » et d'agir sur les postes présentant un facteur de pénibilité, en recherchant la plus grande compatibilité entre le poste de travail et l'évolution des capacités de chaque salarié.

Les entreprises devront à cet effet tenir compte des informations recueillies soit en interne auprès des CHSCT ou, à défaut, des DP, s'ils existent, soit en externe auprès des services interentreprises de santé au travail, des CARSAT, de l'OPPBTP.

Dans le même esprit, elles veilleront à la prise en compte et à l'intégration de la prévention des risques professionnels dès la phase de préparation du chantier.

Les parties signataires se fixent pour objectif :

1. L'amélioration des conditions de manutention des charges lourdes par le développement de la manutention mécanique et en dotant les travailleurs d'aides mécaniques ou d'accessoires de préhension propres à rendre leur tâche plus sûre et moins pénible.

A cet effet, les CHSCT ou les délégués du personnel, lorsqu'il en existe, seront consultés sur la mise en place d'un plan d'amélioration des manutentions :

- par la conduite d'une action en direction des fabricants, dans le cadre de normes européennes lorsqu'elles existent, pour améliorer le conditionnement de certains matériaux de construction, de manière à réduire les problèmes de manutention ;
- par la conduite d'une action en direction des maîtres d'ouvrage et des coordonnateurs SPS, pour favoriser, dans les bâtiments en construction, l'utilisation en commun des appareils de levage pour approvisionner les différents niveaux en phase de gros œuvre et la mise en service anticipée des ascenseurs, afin d'éviter la manutention des matériels et matériaux en phase d'aménagement.

Cette action se traduira par la signature, avant fin 2014, au niveau national, sous l'égide de l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTP), d'une charte avec les principaux maîtres d'ouvrages publics. Cette charte fera par la suite l'objet d'une déclinaison au niveau régional par la diffusion auprès des salariés d'informations et l'organisation de formations à la prévention des risques liés à l'activité physique, notamment dans le cadre des manutentions.

A cet effet, les parties signataires ont confié à l'OPPBTP une triple mission :

- contribuer à l'élaboration de la charte visée ci-dessus pour réduire les contraintes physiques liées aux conditions de manutention par l'utilisation commune des appareils de levage et la mise en service anticipée des ascenseurs ;
- développer les formations sur la prévention des risques liés à l'activité physique (PRAP-BTP), qui s'adressent tant aux salariés concernés qu'au personnel d'encadrement d'équipe ;
- mener une campagne de prévention des risques liés à l'activité physique, notamment par voie d'affiche, afin de sensibiliser les entreprises à des modes d'organisation du travail susceptibles de prévenir les troubles musculo-squelettiques (TMS) dans le BTP.

2. Diminution des contraintes physiques des salariés :

- par des recherches de solutions de mécanisation ;
- par le choix d'équipements de travail réduisant les niveaux d'exposition au bruit et aux vibrations ;
- par la conduite d'une action en direction des fabricants, pour que les équipements de protection individuelle (EPI), destinés à éviter les risques qui ne peuvent être supprimés à la source, soient ergonomiques, légers et pratiques ;
- par l'analyse et l'étude des postes de travail et de leur ergonomie, afin de repérer, évaluer et prendre en compte les situations de fortes contraintes et d'en réduire la pénibilité.

A cet effet, les parties signataires entendent assurer la promotion de la gamme de produits de conseil et d'accompagnement ADAPT-BTP, outil d'aide à la démarche d'amélioration des situations et des postes de travail mis en place par l'OPPBTP. Il est à cet égard rappelé que l'engagement de l'entreprise dans une démarche ADAPT-BTP est précédé d'une identification de ses besoins en matière de prévention et d'amélioration des conditions de travail.

ADAPT-BTP constitue un outil opérationnel d'observation et d'analyse des situations de travail et de l'activité des opérateurs (port de charges, postures inconfortables, interventions en espace restreint, utilisation de matériel vibrant, bruyant, générant des poussières...) aboutissant également à l'identification des risques différés. A partir de ces éléments, ADAPT-BTP permet d'élaborer, en fonction de la situation de l'entreprise et de sa taille, une réflexion organisationnelle débouchant sur un plan d'actions adaptées contenant des pistes d'amélioration des conditions de travail.

Dans le cadre de leurs attributions respectives, l'employeur informe et/ou consulte, selon les instances, le CHSCT, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, s'il en existe, sur la mise en œuvre d'une démarche ADAPT-BTP dans l'entreprise. L'entreprise en informera également le médecin du travail.

Les entreprises porteront en outre une attention particulière à l'identification des facteurs et des situations de stress au travail (organisation du travail, conditions et environnement de travail, communication interne...) dans le cadre de la procédure d'évaluation des risques.

3. Développement des installations sanitaires sur les chantiers

Les parties signataires s'engagent conjointement à promouvoir la généralisation et le maintien en bon état d'installations d'hygiène, de réfectoires, de vestiaires dès l'ouverture du chantier et tout au long de celui-ci, d'autant qu'aujourd'hui des matériels roulants adaptés aux petites équipes sont disponibles sur le marché.

Les entreprises pourront à cet effet recourir aux dispositifs organisés par la CNAM dans le cadre de la convention nationale d'objectifs BTP 2009-2013, aux contrats de prévention et aux aides financières simplifiées qui y sont associées.

Les entreprises peuvent utilement se référer au site de l'OPPBTP sur ce sujet.

Article 4.3

Mesures en faveur du recrutement des salariés âgés

Les parties signataires souhaitent promouvoir non seulement le maintien en activité des salariés âgés mais également l'emploi en général des salariés âgés, en incitant à leur recrutement, notamment dans le cadre du renouvellement régulier des effectifs de la profession.

Les parties signataires rappellent que les différentes mesures tendant au maintien du taux d'emploi des seniors dans le BTP ainsi qu'à leur retour à l'emploi trouveront leur pleine efficacité si elles s'accompagnent d'une réelle égalité de traitement entre les générations et d'une gestion des âges dans l'entreprise.

Afin de favoriser l'accès et le retour à l'emploi des salariés âgés, les parties signataires s'engagent à informer les entreprises et les salariés ainsi que les demandeurs d'emploi sur les dispositifs existants, tels que le contrat à durée déterminée pour le retour à l'emploi des seniors prévu par l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors (art. 17) et le contrat de professionnalisation.

Les parties signataires souhaitent développer le recours au contrat de professionnalisation, qui constitue un dispositif prioritaire pour favoriser le retour à l'emploi des salariés de plus de 45 ans privés d'emploi, en leur assurant une formation qualifiante, sous réserve que l'OPCA de la construction, Constructys, dispose des fonds nécessaires.

Le secteur du BTP a pour objectif la conclusion par les salariés du BTP de plus de 45 ans de 100 contrats de professionnalisation par an pendant la durée de l'accord.

Par ailleurs, dans le prolongement de l'accord collectif national du 10 septembre 2009 relatif à la diversité et à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans le bâtiment et les travaux publics, les parties signataires rappellent leur attachement au principe de non-discrimination du fait de l'âge, notamment en matière de recrutement, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat.

En matière de recrutement, les parties signataires soulignent que les critères retenus pour le recrutement doivent être exclusivement fondés sur les compétences et les qualifications des candidats et invitent les entreprises à sensibiliser l'encadrement et l'ensemble de leur personnel à ce sujet.

Le recrutement étant un élément important pour la progression du taux d'emploi des seniors, les parties signataires conviennent de mettre en place au niveau national un indicateur de suivi du nombre de recrutements des salariés de plus de 50 ans.

Article 4.4

Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Afin d'aider les entreprises à mettre en place une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences adaptée à leur taille en vue de développer les compétences et les qualifications de leur personnel et d'améliorer l'accès à la formation des salariés âgés, les parties signataires invitent les entreprises et les groupes d'entreprises occupant de 50 à 299 salariés à entreprendre une réflexion sur l'âge de leurs salariés, dans la perspective d'aboutir à une pyramide des âges équilibrée.

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications du BTP (OPMQ-BTP) a élaboré un guide méthodologique à cet effet, validé par les CPNE conjointes du BTP composé de deux parties, ce guide a vocation à informer les entreprises et leurs salariés à l'aide de données générales relatives au niveau du secteur du BTP dans son ensemble. Il a également vocation à constituer un outil concret de gestion des compétences et des qualifications des salariés. Ce guide comporte en conséquence :

- d'une part, des informations et des données générales sur la situation de l'emploi des salariés âgés dans le BTP ;
- d'autre part, une aide méthodologique à la réflexion sur l'âge des salariés et les perspectives de départ à la retraite, l'estimation du nombre de recrutements envisageables à 3 ans, les compétences requises à terme dans l'entreprise, les outils de formation pouvant être mis en œuvre dans l'entreprise (contrats et périodes de professionnalisation, entretiens professionnels, bilans de compétences...).

Réalisé au cours du premier semestre 2010, ce guide est mis en ligne sur le site internet de l'OPMQ-BTP (<http://www.guide-seniors-btp.fr/>).

Les parties signataires continueront à faire sa promotion auprès de leurs adhérents et notamment auprès des entreprises de moins de 50 salariés, qui, bien que non visées par le présent accord, ont

intérêt à engager elles aussi, dès à présent, une réflexion sur la mise en œuvre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Dans le même esprit, les parties signataires entendent promouvoir la mise en place effective des entretiens de seconde partie de carrière.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, l'employeur propose à chaque salarié, à 45 ans, un entretien de seconde partie de carrière destiné à faire le point, compte tenu de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise, sur ses compétences, ses besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelles et les modalités de sa fin de carrière. Cet entretien peut également avoir lieu à l'initiative du salarié.

Cet entretien est destiné à éviter toute pratique discriminatoire liée à l'âge dans les évolutions de carrière ainsi qu'à permettre d'anticiper la seconde partie de sa vie professionnelle. Il a notamment pour objet d'examiner les perspectives de déroulement de carrière du salarié en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités de l'entreprise.

Au cours de cet entretien, sont notamment examinés les objectifs de professionnalisation du salarié, sa participation éventuelle à des actions de tutorat permettant l'accueil de salariés et la transmission des connaissances et des savoir-faire ainsi que, plus généralement, son projet professionnel.

De plus, l'employeur informe le salarié des possibilités d'accès à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

Cet entretien sera renouvelé tous les 5 ans. Cette périodicité est ramenée à 3 ans pour les salariés âgés de plus de 55 ans.

Les entreprises définissent les modalités de mise en œuvre de ces entretiens.

Elles informent le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, s'il en existe, sur les modalités de mise en œuvre dans l'entreprise de l'entretien de seconde partie de carrière. Cet entretien se déroulera pendant le temps de travail.

Article 4.5

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Afin de permettre aux salariés de définir un projet professionnel de seconde partie de carrière, il est proposé par l'employeur à tout salarié âgé de 45 ans et justifiant de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise et de 5 ans de salariat un bilan de ses compétences professionnelles et personnelles, de ses aptitudes et de ses motivations.

La mise en place d'un tel bilan à l'issue de l'entretien professionnel de seconde partie de carrière visé à l'article 4.4 tend ainsi à renforcer la personnalisation de la gestion des parcours professionnels pour développer la formation tout au long de la vie et à terme favoriser le maintien dans l'emploi des seniors.

Les financements liés à ces bilans de compétences peuvent être assurés par le FONGECIF ou éventuellement, si l'entreprise en fait la demande, par l'OPCA de la construction, Constructys, sous réserve que celui-ci dispose des fonds nécessaires.

Le nombre de bilans de compétences réalisés par des salariés du BTP âgés de plus de 45 ans et financés par l'OPCA de la construction, Constructys, doit progresser de 10 % par an pendant la durée de l'accord.

Affirmant leur volonté de rendre effectif le maintien dans l'emploi des salariés âgés, les parties signataires entendent développer l'accès des seniors aux dispositifs de formation existant dans le BTP et particulièrement aux périodes de professionnalisation effectuées par des salariés de plus de 45 ans.

Aussi, en vue d'actualiser et de développer leurs compétences et de consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle, les salariés de plus de 45 ans ou ayant au moins 20 ans d'activité pro-

fessionnelle bénéficient d'un accès prioritaire aux périodes de professionnalisation conformément à l'accord du 13 juillet 2004 (art. 4). Les entreprises porteront une attention particulière aux salariés âgés de plus de 45 ans n'ayant pas suivi de formation depuis au moins 5 ans.

Les parties signataires entendent développer le nombre de périodes de professionnalisation effectuées par des salariés de plus de 45 ans. Une information sera diffusée à cet effet par l'OPCA de la construction, Constructys.

Le nombre de salariés du BTP âgés de plus de 45 ans ayant bénéficié d'une période de professionnalisation doit progresser de 10 % par an pendant la durée de l'accord, sous réserve que l'OPCA de la construction, Constructys, dispose des fonds nécessaires.

Dans le même esprit, les parties signataires s'accordent sur l'importance de la reconnaissance de l'expérience professionnelle, et en particulier de celle acquise par les salariés âgés.

Elles rappellent que tout salarié peut demander à bénéficier d'une validation des acquis de l'expérience (VAE), dans le cadre d'une démarche individuelle pendant ou en dehors du temps de travail.

L'exercice de ce droit et ses modalités de mise en œuvre feront l'objet d'un examen par les partenaires sociaux au terme du présent accord.

Article 4.6

Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

Dans la définition des conditions d'emploi des salariés âgés, les employeurs tiendront compte, dans la mesure du possible, de la situation particulière de chaque salarié. Les possibilités d'aménagement des horaires ou des conditions de travail seront envisagées, notamment à l'occasion des entretiens de seconde partie de carrière prévus ci-dessus, dans la mesure où ils sont compatibles avec les nécessités du poste de travail.

Ces aménagements d'horaires peuvent se traduire par un passage à temps partiel, organisé sur la semaine ou sur le mois, à la demande du salarié acceptée par l'employeur ou sur proposition de l'employeur acceptée par le salarié.

En cas de transformation du contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel dans les 2 ans avant que le salarié n'atteigne l'âge et la durée d'assurance lui permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein, l'entreprise informe le salarié sur les incidences de cette évolution et examine la possibilité de maintenir l'assiette des cotisations d'assurance vieillesse et de retraite complémentaire à la hauteur du salaire correspondant à son activité à temps plein, en prenant en charge la part salariale et la part patronale afférentes à ce supplément d'assiette.

Afin d'assurer une meilleure sécurisation de leurs parcours professionnel les salariés de 55 ans et plus reconnus définitivement inaptes à leur poste de travail par le médecin du travail bénéficieront, s'ils le souhaitent, dans le cadre d'un bilan de compétences, d'un bilan de réorientation de carrière.

Ce bilan sera l'occasion de faire le point sur les compétences personnelles et professionnelles du salarié, pour lui permettre d'envisager une nouvelle étape de son parcours professionnel.

La réalisation de 100 bilans de réorientation de carrière doit être effectuée chaque année pendant la durée du présent accord.

TITRE V

ACTIONS PERMETTANT LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES EN DIRECTION DES JEUNES

Convaincues que le maintien des salariés âgés dans l'entreprise constitue un gage de cohésion entre les générations et un atout pour les entreprises car ces salariés disposent d'une expérience, d'un savoir-faire, d'une connaissance approfondie du métier, les parties signataires soulignent l'importance de veiller à la constitution d'équipes d'âges mixtes et de développer les actions de tutorat.

Elles souhaitent favoriser ainsi la mixité des âges, permettant d'assurer la transmission de l'expérience professionnelle et des savoir-faire acquis par les salariés plus âgés auprès des plus jeunes.

La transmission des savoirs et des savoir-faire constitue un échange, valorisant les seniors, entre un salarié qui a besoin d'un accompagnement et un ou des salariés de plus de 45 ans qui transmettent leur savoir et leur expérience.

Dans le secteur du BTP, outre les textes légaux en vigueur, la fonction tutorale est organisée par l'accord national du 13 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie, pour le bâtiment, et par l'accord collectif national du 8 décembre 2009 et son avenant n° 1 du 7 décembre 2011 relatif à l'ordre des tuteurs des travaux publics.

L'identification des compétences clés et l'accompagnement des entreprises dans la définition de ces compétences pourront être effectués notamment grâce à l'utilisation de la banque nationale de données de compétences (BNDC) de l'OPCA de la construction, Constructys.

TITRE VI

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET MIXITÉ DES EMPLOIS

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixité des emplois constituent un enjeu stratégique du développement des entreprises et de leur efficacité économique, concourant à conforter la dynamique de l'ensemble du secteur. Source de cohésion sociale, ce renforcement contribue concrètement à l'évolution de l'exercice des métiers et à la valorisation de l'image de la profession du BTP.

Les partenaires sociaux ont affirmé leur volonté de contribuer à la déclinaison renforcée de ces principes, en complément des initiatives et actions déjà entreprises dans le secteur du BTP, dans l'accord du 10 septembre 2009 relatif à la diversité et à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans le bâtiment et les travaux publics.

TITRE VII

ACTIONS VISANT À AIDER LES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES À METTRE EN ŒUVRE UNE GESTION ACTIVE DES ÂGES

Les parties signataires confient à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications du BTP (OPMQ-BTP) le soin de construire, à partir du guide méthodologique visé à l'article 4.4 qui subsistera en l'état, un outil permettant aux entreprises d'établir le diagnostic prévu dans le cadre du dispositif du contrat de génération dont le contenu est fixé par les articles L. 5121-10 et D. 5121-12 du code du travail.

Ce guide fera l'objet d'une validation par les CPNE conjointes du BTP.

Initié au cours du second semestre 2013, ce guide sera mis en ligne sur le site internet de l'OPMQ-BTP.

Il fera par ailleurs l'objet d'une promotion par les parties signataires auprès de leurs adhérents.

TITRE VIII

SUIVI, ÉVALUATION ET CALENDRIER PRÉVISIONNEL

Une commission de suivi de l'accord réunissant l'ensemble des parties signataires se réunira avant le 31 décembre de chaque année pendant la durée de l'accord pour apprécier les effets des actions entreprises dans le cadre du présent accord.

Au terme de l'accord, la commission de suivi en dressera un bilan global.

Les parties signataires se réuniront à l'échéance du présent accord pour envisager sa reconduction éventuelle.

TITRE IX

CADRE JURIDIQUE

Article 9.1

Champ d'application

Le présent accord national est applicable en France métropolitaine, à l'exclusion des DOM-TOM, pour les travaux publics, aux employeurs et à leurs salariés (ouvriers, ETAM, cadres) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de la convention collective nationale du 15 décembre 1992 (codes IDCC des CCN ouvriers, ETAM, cadres des TP : 1702, 2614 et 2409).

En application de l'article L. 5121-8 du code du travail, le présent accord concerne exclusivement, dans le champ d'application des conventions collectives ci-dessus, les entreprises de travaux publics occupant de 50 à moins de 300 salariés ou les entreprises de travaux publics appartenant à un groupe occupant de 50 à moins de 300 salariés, au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail. Ces dispositions peuvent servir de référence aux accords collectifs et aux plans d'action mis en œuvre, quel que soit l'effectif de l'entreprise concernée.

Article 9.2

Portée de l'accord

En application des dispositions légales relatives à la hiérarchie des normes, les conventions ou accords d'entreprise conclus dans les entreprises visées à l'article 9.1 ci-dessus ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables.

Les parties signataires rappellent que le présent accord a une portée nationale couvrant directement l'ensemble des entreprises et des organismes relevant du champ d'application défini à l'article 9.1 ci-dessus.

En conséquence, en application de l'article L. 5121-8 du code du travail, le présent accord permet, à la date de son extension, aux entreprises et aux organismes occupant de 50 à moins de 300 salariés ou aux entreprises appartenant à un groupe occupant de 50 à moins de 300 salariés, et relevant de ce champ d'application de ne pas conclure d'accord collectif, ni de prendre de décision unilatérale comportant un plan d'action afin de pouvoir bénéficier de l'aide financière au titre du contrat de génération.

Le présent accord ne s'applique toutefois pas aux entreprises qui, à la date d'extension de l'accord, sont couvertes par un accord conclu en application de l'article L. 5121-8 du code du travail ou par un plan d'action relatif au contrat de génération.

Article 9.3

Entrée en vigueur et durée

L'accord est conclu pour une durée de 3 ans. Il entrera en vigueur le lendemain de son extension.

Il cessera de produire ses effets à compter du 3^e anniversaire de la date de son entrée en vigueur.

En cas d'évolution de la situation économique et sociale du secteur de la construction, les parties signataires conviennent de réexaminer ensemble les dispositions du présent accord.

Article 9.4

Dénonciation et révision

Le présent accord national pourra être dénoncé par l'une des organisations signataires après un préavis minimum de 6 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires par lettre recommandée avec avis de réception ainsi qu'à la direction générale du travail.

Le présent accord restera en vigueur pendant une durée de 1 an à partir de l'expiration du délai de préavis ci-dessus, à moins qu'un nouveau texte ne l'ait remplacé avant cette date.

Toute modification, révision totale ou partielle ou adaptation des dispositions du présent accord ne peut être effectuée que par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au plan national. Les demandes de révision doivent être effectuées dans les formes prévues pour la dénonciation, à l'exception de l'information de la direction générale du travail, et sont accompagnées d'un projet concernant les points dont la révision est demandée.

Article 9.5

Dépôt et extension

Le présent accord national sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 19 septembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNTP ;

FNSCOP BTP.

Syndicats de salariés :

FNCB CFDT ;

CFE-CGC BTP ;

FO BTP.

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165130450-001113

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
