

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° 2013/46 DU 7 DÉCEMBRE 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° 46.

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2013/46

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

| | <u>Pages</u> |
|--|--------------|
| Alimentaires (cinq branches) : avenant n° 1 du 6 février 2013 relatif au régime de prévoyance | 3 |
| Autoroutes (sociétés concessionnaires ou exploitantes) : accord du 17 octobre 2013 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2013..... | 12 |
| Avocats (cabinets [personnel salarié]) : adhésion par lettre du 7 novembre 2013 de la FESSAD-UNSA à la convention | 15 |
| Boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) : avenant n° 15 du 27 septembre 2013 à l'avenant n° 83 du 24 avril 2006 relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé..... | 16 |
| Chaussures (détaillants) : accord du 10 juin 2013 relatif à la constitution d'une commission paritaire de l'emploi et de la formation | 20 |
| Chaussures (détaillants) : accord du 10 juin 2013 relatif à la formation professionnelle | 25 |
| Cordonnerie : avenant du 30 septembre 2013 relatif à la formation professionnelle | 37 |
| Electricités et gazières (industries) : avenant n° 1 du 8 octobre 2013 à l'accord du 27 novembre 2008 relatif à la mise en place d'une couverture de prévoyance complémentaire | 39 |
| Espaces de loisirs, d'attractions et culturels : adhésion par lettre du 11 octobre 2013 du SNDLL à l'avenant n° 43 du 26 avril 2013 | 42 |
| Habillement, mercerie, chaussure, jouet (commerces de gros) : avenant n° 1 du 10 septembre 2013 relatif à la commission nationale paritaire | 43 |
| Presse (agences [employés]) : accord du 16 septembre 2013 relatif aux salaires minima et aux primes pour l'année 2014..... | 45 |
| Textile (Roubaix-Tourcoing) : avenant du 13 septembre 2013 relatif au régime de prévoyance des non-cadres..... | 54 |
| Verre (métiers) : accord du 19 avril 2013 relatif à l'adhésion de la CSTITV à la convention | 62 |
| Viandes (industrie et commerces de gros) : avenant n° 1 du 11 septembre 2013 à l'accord du 21 mars 2012 relatif aux CQP..... | 74 |

Brochure n° 3384

Convention collective nationale
IDCC : 3109. – **CINQ BRANCHES**
INDUSTRIES ALIMENTAIRES DIVERSES

AVENANT N° 1 DU 6 FÉVRIER 2013
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1351134M
IDCC : 3109

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet d'améliorer les dispositions relatives au régime de prévoyance de la convention collective nationale des cinq branches industries alimentaires diverses. De ce fait, le présent avenant modifie, à compter de sa date d'effet, certaines dispositions de l'article 10 de cette convention collective nationale.

En effet, les partenaires sociaux ont décidé de modifier le régime de prévoyance en améliorant la garantie décès, la garantie rente éducation et la garantie invalidité.

Le taux de cotisation global reste inchangé.

Article 1^{er}

Modification du régime de prévoyance (art. 10)

L'article 10.1 « Salariés bénéficiaires » de la convention collective nationale est ainsi modifié :

« Les bénéficiaires des garanties prévues au présent article 10 sont les salariés non cadres ne relevant pas des articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (AGIRC).

Les salariés sont titulaires d'un contrat de travail et inscrits à l'effectif de l'entreprise. »

L'article 10.2 « Maintien et cessation des garanties de prévoyance » de la convention collective nationale est ainsi modifié :

« Les garanties prévues par le présent régime de prévoyance sont suspendues en cas de périodes non rémunérées par l'employeur, notamment en cas de congés non rémunérés (congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise...).

Le bénéfice du régime de prévoyance est maintenu, moyennant paiement des cotisations, au profit du salarié dont le contrat de travail est suspendu pour congé ou absence, dès lors que, pendant toute cette période, il bénéficie d'un maintien total ou partiel de salaire de l'employeur ou en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, tant que l'intéressé perçoit des prestations en espèces de la sécurité sociale (indemnités journalières, rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente de travail).

Le droit à garantie cesse en cas de rupture du contrat de travail, sauf dans les deux cas suivants :

- si le salarié bénéficie à cette date du versement de prestations complémentaires de prévoyance de l'assureur au titre du présent régime : dans ce cas, le droit à garantie est assuré jusqu'au terme du versement des prestations ;
- s'il ouvre droit au dispositif de portabilité visé à l'article 10.7. »

L'article 10.4.1 « Garantie décès toutes causes ou invalidité permanente et totale » de la convention collective nationale est ainsi modifié :

« Définition de la garantie

En cas de décès du salarié, il est versé aux bénéficiaires un capital dont le montant, exprimé en pourcentage du salaire de référence défini à l'article 10.3 de la présente convention collective, est variable en fonction des charges de famille, comme suit :

| | |
|---|------------------------------------|
| Tout salarié quelle que soit sa situation familiale | 100 % du salaire de référence (*) |
| Majoration par personne à charge | + 30 % du salaire de référence (*) |
| (*) Lorsque le salaire de référence est inférieur au Smic, la prestation est calculée sur la base du Smic brut reconstitué. | |

En cas d'invalidité permanente et totale, le salarié perçoit, par anticipation et à sa demande, un capital d'un montant identique à celui prévu en cas de décès (y compris les majorations familiales). Est considéré en situation d'invalidité permanente et totale le salarié reconnu par la sécurité sociale soit comme invalide 3^e catégorie en application de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, soit comme victime d'accident du travail bénéficiant de la rente pour incapacité permanente et totale, majorée pour recours à l'assistance d'une tierce personne.

Le paiement du capital en cas d'invalidité permanente et totale met fin à la garantie décès.

Double effet

En cas de décès du conjoint du salarié ou de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin notoire, tels que définis ci-après, survenant postérieurement ou simultanément au décès du salarié, il sera versé aux enfants restant à charge un capital identique à celui versé au décès du salarié, à l'exclusion de la majoration pour enfant à charge. La prestation est répartie par parts égales entre les enfants à charge du conjoint, du partenaire lié par un Pacs ou du concubin qui étaient initialement à la charge du salarié au jour de son décès.

Est considéré comme décès simultané à celui du salarié le décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs ou du concubin notoire survenant au cours du même événement :

- sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès ;
- ou lorsque le décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs ou du concubin notoire survient dans un délai de 24 heures avant celui du salarié.

Définitions :

Personnes à charge

Sont considérés comme à charge :

- les enfants du salarié tels que définis à l'article 10.4.3 ;
- les personnes sans activité reconnues à charge du salarié par l'administration fiscale pour le calcul du quotient familial, à l'exception du conjoint, du partenaire lié par un Pacs ou du concubin et des enfants.

Concubin, partenaire de Pacs

En l'absence de conjoint, le partenaire lié par un Pacs ou le concubin est assimilé au conjoint dans les conditions définies ci-après.

Le concubin : on entend par concubin la personne vivant en couple avec le salarié au moment du décès. La définition du concubinage est celle retenue par l'article 515-8 du code civil. De plus, le concubinage doit avoir été notoire et continu pendant une durée d'au moins 2 ans jusqu'au décès. Aucune durée n'est exigée si un enfant au moins est né de la vie commune. Le concubin doit être libre de tout lien de mariage.

Le partenaire lié par un Pacs : personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité tel que défini à l'article 515-1 du code civil.

Bénéficiaires du capital décès-invalidité permanente et totale

Le capital décès-invalidité permanente et totale est versé au salarié lui-même en cas d'invalidité permanente et totale ou au(x) bénéficiaire(s) qu'il aura expressément désigné(s) en cas de décès. A défaut de désignation expresse, ou lorsque la désignation est caduque, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant :

- à son conjoint non séparé de corps judiciairement, ni divorcé ;
- à défaut, à la personne liée au salarié par la signature d'un Pacs ;
- à défaut, à son concubin notoire ;
- à défaut, à ses enfants légitimes, reconnus ou adoptifs, nés ou à naître, vivants ou représentés comme en matière de succession, par parts égales entre eux ;
- à défaut, à ses père et mère, par parts égales entre eux ;
- à défaut, à ses autres héritiers, par parts égales entre eux.

Lorsqu'il y a attribution de majorations familiales, chacune d'entre elles est versée au profit de la personne au titre de laquelle elle est accordée ou, si l'enfant est mineur ou majeur protégé, à son représentant légal. »

L'article 10.4.3 « Garantie rente éducation » de la convention collective nationale est ainsi modifié :

« En cas de décès ou d'invalidité permanente et totale du salarié (telle que définie à l'article 10.4.1), est prévu, au bénéfice des enfants à charge (définis ci-dessous), le versement d'une rente éducation dont le montant est fixé à :

- jusqu'au 16^e anniversaire de l'enfant : 8 % du salaire de référence. Le montant annuel de la rente éducation ne pourra être inférieur à 1 600 € ;
- au-delà et jusqu'au 18^e anniversaire : 10 % du salaire de référence. Le montant annuel de la rente éducation ne pourra être inférieur à 2 000 € ;
- du 18^e anniversaire jusqu'à 25 ans révolus en cas de poursuite d'études ou d'événements assimilés : 12 % du salaire de référence. Le montant annuel de la rente éducation ne pourra être inférieure à 2 400 €.

De plus, si l'enfant est reconnu invalide dans les conditions définies ci-dessous, il lui est versé une rente à hauteur de 8 % du salaire de référence jusqu'à son 16^e anniversaire, puis une rente viagère à hauteur de 12 % du salaire de référence.

Pour les enfants orphelins de père et de mère, la rente est doublée.

Sont considérés comme à charge, indépendamment de leur position fiscale, les enfants du salarié, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs ou reconnus :

- jusqu'à leur 18^e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26^e anniversaire, et sous condition, soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED (centre national d'enseignement à distance) ;
 - d'être en apprentissage ;

- de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail dans des organismes publics ou privés de formation et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
- d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
- d'être employés dans un ESAT (établissement et service d'aide par le travail) en tant que travailleurs handicapés.

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions indiquées ci-dessus, les enfants à naître et nés viables et les enfants recueillis, c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un Pacs, du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

La rente est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du salarié est, avant la limite de versement de la rente éducation prévue par la garantie, reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou est titulaire de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et de la famille.

La rente cesse alors d'être versée à la date à laquelle le bénéficiaire n'est plus reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou ne bénéficie plus de l'allocation d'adulte handicapé ou n'est plus titulaire de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et de la famille.

Paiement de la rente :

La rente est versée par trimestre et d'avance.

Elle prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant la date du décès ou l'invalidité du salarié, sous réserve que les demandes de prestations comportant les pièces justificatives nécessaires ont été déposées.

A défaut, elle prend effet au premier jour suivant la date de dépôt de la demande.

Le versement de la rente éducation cesse à la fin du trimestre civil au cours duquel l'enfant ne remplit plus les conditions d'attribution ou au jour de son décès.

Lorsque l'enfant est mineur, elle est versée au conjoint non déchu de ses droits parentaux ou, à défaut, au tuteur ou bien, avec l'accord de celui-ci, à la personne ayant la charge effective des enfants. Lorsque l'enfant est majeur, elle lui est versée directement. »

L'article 10.4.4 « Garantie rente handicap » de la convention collective nationale est ainsi modifié :

« En cas de décès ou d'invalidité permanente et totale (telle que définie à l'article 10.4.1) d'un salarié ayant un enfant reconnu handicapé, il est versé à ce dernier une rente viagère handicap.

Bénéficiaires

Bénéficie du versement de la prestation l'enfant reconnu handicapé d'un salarié décédé ou en invalidité permanente et totale.

Est reconnu comme handicapé l'enfant légitime, naturel ou adoptif atteint d'une infirmité physique et/ou mentale qui l'empêche soit de se livrer, dans des conditions normales de rentabilité, à une activité professionnelle, soit, s'il est âgé de moins de 18 ans, d'acquérir une instruction ou une

formation professionnelle d'un niveau normal, tel que défini par l'article 199 *septies* (2°) du code général des impôts.

Le handicap est apprécié au jour du décès ou de l'invalidité permanente et totale assimilable au décès du salarié.

Montant et service de la rente

En cas de décès d'un salarié, il sera versé aux enfants reconnus handicapés à la date du décès une rente viagère handicap dont le montant est fixé à 500 € par mois.

L'évolution annuelle du montant de base de cette prestation est indexée sur l'augmentation du montant de l'allocation aux adultes handicapés (AAH). En cas de modification notable ou de disparition de l'AAH, un avenant devra déterminer la référence à une allocation spécifique aux personnes handicapées, afin d'indexer le montant de la rente prévue par la présente garantie.

Les rentes handicap sont versées à chaque enfant handicapé ou à son représentant légal. Elles sont payables trimestriellement et par avance. La prestation prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant la date du décès ou celle de la reconnaissance de l'invalidité permanente et totale du salarié.

Cette prestation est versée jusqu'au décès du bénéficiaire.

Le versement anticipé en cas d'invalidité permanente et totale met fin à la garantie. »

L'article 10.4.5 « Garantie incapacité de travail (relais mensualisation) » de la convention collective nationale est ainsi modifié :

« En cas d'incapacité de travail pour cause de maladie, accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, les salariés relèvent des dispositions du titre IX de la présente convention collective.

Lorsque cette incapacité de travail se poursuit au-delà des périodes prévues par les dispositions conventionnelles de mensualisation susvisées, les salariés bénéficient d'une indemnisation complémentaire à celle de la sécurité sociale à hauteur de 60 % du salaire de référence sous déduction des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale, et ce jusqu'au 1 095^e jour d'arrêt de travail.

Lorsque le salaire de référence est inférieur au Smic, la prestation est calculée sur la base de 60 % du Smic brut sous déduction des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale.

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

En cas d'épuisement des droits à mensualisation et en cas de nouvel arrêt de travail, l'indemnisation intervient après la période de franchise de la sécurité sociale.

Si le salarié reprend son travail et si une rechute provenant du même accident ou de la même maladie provoque un nouvel arrêt dans un délai inférieur à 2 mois, les prestations qui reprennent sont calculées sur les mêmes bases qu'avant ladite reprise du travail. Une rechute survenant plus de 2 mois après la reprise du travail est considérée comme un nouvel accident ou une nouvelle maladie, et la franchise est à nouveau applicable.

Pour les salariés bénéficiaires qui n'ont pas l'ancienneté requise pour bénéficier des dispositions de mensualisation susvisées, l'indemnisation complémentaire de l'incapacité de travail prend effet après un arrêt de travail continu de 180 jours.

En ce qui concerne les ex-salariés bénéficiaires du régime de portabilité tel que défini à l'article 10.7, ceux-ci ne bénéficiant plus des dispositions de mensualisation susvisées, l'indemnisation complémentaire de l'incapacité de travail prend effet après un arrêt de travail continu de 180 jours.

Les indemnités journalières complémentaires ne sont versées que si le salarié perçoit des indemnités journalières de la sécurité sociale. Lorsque le régime de la sécurité sociale réduit ses prestations, les indemnités journalières complémentaires sont réduites à due concurrence.

Le service des indemnités journalières complémentaires cesse :

- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale du salarié (sauf pour les salariés en situation de cumul emploi-retraite remplissant les conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèces de la sécurité sociale) ;
- à la date de cessation de versement des indemnités journalières de la sécurité sociale ;
- au décès du salarié ;
- lors de la notification de classement en invalidité du salarié par la sécurité sociale. »

L'article 10.4.6 « Garantie invalidité » de la convention collective nationale est ainsi modifié :

« Si une maladie, un accident, un accident du travail, une maladie professionnelle, survenant pendant la période d'affiliation du salarié au présent régime, a pour conséquence une invalidité réputée permanente ou une incapacité permanente, le salarié perçoit les prestations suivantes :

- pour une invalidité de 1^{re} catégorie ou une incapacité permanente dont le taux est compris entre 33 et 66 %, le montant de la rente est de 36 % du salaire de référence, sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale ;
- pour une invalidité de 2^e ou 3^e catégorie ou une incapacité permanente dont le taux est égal ou supérieur à 66 %, le montant de la rente est de 60 % du salaire de référence, sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale.

Lorsque le salaire de référence est inférieur au Smic, la prestation est calculée sur la base de 60 % du Smic brut, sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale.

L'amélioration de la garantie invalidité issue de l'avenant du 6 février 2013 s'applique aux arrêts de travail survenus postérieurement à sa date d'effet.

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

La garantie et le service de la rente sont maintenus sous réserve du versement de la rente d'invalidité de la sécurité sociale et au plus tard jusqu'à la date d'effet de la liquidation d'une pension vieillesse de la sécurité sociale ou du décès du salarié. La rente est réduite ou suspendue en cas de réduction ou de suspension de la pension versée par la sécurité sociale. »

L'article 10.6 « Reprise des encours » de la convention collective nationale est ainsi modifié :

« L'entreprise qui adhère au régime de prévoyance doit, dès son adhésion, produire la liste déclarative des salariés en arrêt de travail pour maladie, accident, invalidité, sous réserve que le contrat de travail soit toujours en vigueur, ainsi que la liste des rentes éducation et handicap.

Sont couverts les salariés non cadres tels que définis à l'article 10.1 dont le contrat de travail est toujours en vigueur, qui se trouvent être en arrêt de travail à compter ou postérieurement à la date d'effet de l'adhésion de l'entreprise au présent régime de prévoyance ainsi que ceux couverts au titre de la reprise des encours définie ci-après :

- si l'entreprise n'a pas souscrit antérieurement à la date d'effet de l'avenant du 29 février 2008, auprès d'un organisme assureur, un contrat garantissant les risques incapacité de travail, les salariés en arrêt de travail seront indemnisés dans les conditions définies par l'avenant précité conformément aux dispositions de l'article 2 de la loi dite « Evin » du 31 décembre 1989 ;
- si l'entreprise a souscrit antérieurement, auprès d'un organisme assureur, un contrat garantissant les risques incapacité de travail et invalidité, les prestations indemnités journalières et les rentes

d'invalidité seront revalorisées par le présent régime dans les conditions définies à l'article 10.5 de la convention collective nationale.

En cas de changement d'état pathologique ou d'accident, les salariés en incapacité de travail devenant invalides seront indemnisés dans les conditions définies à l'article 10.4.6, sauf si le droit à une prestation d'invalidité est né pendant une période garantie par le contrat de l'assureur précédent.

Concernant la garantie décès et conformément à l'article 7.1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (dite loi Evin), celle-ci sera maintenue par le précédent assureur au profit des salariés ou anciens salariés bénéficiant de prestations d'incapacité de travail ou d'invalidité complémentaires à la date de résiliation du contrat de prévoyance.

Sous cette réserve, les garanties décès, rente éducation et rente handicap, définies aux articles 10.4.1 à 10.4.4, s'appliquent aux salariés dont le contrat de travail est en cours, en arrêt de travail à la date d'adhésion de l'entreprise au présent régime.

Les dispositions ci-dessus sont applicables sous réserve d'une éventuelle surcotisation dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 10.12 de la présente convention collective pour toutes les adhésions ou déclarations intervenant à compter de la date d'effet de l'avenant du 6 février 2013, nonobstant l'adhésion tardive (changement d'activité...).

L'article 10.7.3 « Incapacité de travail » de la convention collective nationale est ainsi modifié :

« En tout état de cause, l'indemnisation prévue ne peut conduire l'intéressé à percevoir une indemnisation supérieure au montant de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle il ouvre droit et qu'il aurait perçue au titre de la même période. Si l'allocation chômage n'a pas encore été versée, celle-ci sera reconstituée sur la base des conditions du régime d'assurance chômage applicables au jour de l'incapacité. »

L'article 10.7.4 « Durée et limites de la portabilité » de la convention collective nationale est ainsi modifié :

« Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de fin du contrat de travail.

Le maintien des garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise, appréciée en mois entiers, dans la limite de 12 mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend un autre emploi, dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'entreprise de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage, à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale, en cas de décès.

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

L'article 10.8 « Cotisations » de la convention collective nationale est ainsi modifié :

« Les cotisations sont assises sur le salaire brut tranches A et B.

La rémunération, le revenu de remplacement ou les éléments de salaire retenus sont ceux entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de la sécurité sociale ou ceux entrant dans cette assiette mais bénéficiant d'un régime d'exonération de cotisations de sécurité sociale. Sont notamment pris en compte dans l'assiette des cotisations le 13^e mois, la prime de vacances, l'indemnité de préavis et les gratifications.

Toutefois, ne sont pas prises en compte dans l'assiette des cotisations les sommes versées à titre exceptionnel lors de la cessation du contrat de travail (notamment l'indemnité compensatrice de congés payés, l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée, l'indemnité de départ à la retraite à l'initiative du salarié ou l'indemnité de non-concurrence).

La tranche A correspond à la fraction du salaire brut dans la limite du plafond annuel de la sécurité sociale. La tranche B correspond à la fraction de salaire excédant le plafond annuel de la sécurité sociale, dans la limite de 3 fois celui-ci.

(En pourcentage.)

| GARANTIES | TAUX CONTRACTUEL | TAUX D'APPEL | PART EMPLOYEUR | PART SALARIÉ |
|-----------------------|------------------|--------------|----------------|--------------|
| Décès | 0,19 | 0,15 (*) | 0,10 | 0,05 |
| Allocation obsèques | 0,05 | 0,04 (*) | 0,02 | 0,02 |
| Rente éducation | 0,12 | 0,09 (*) | 0,05 | 0,04 |
| Rente handicap | 0,02 | 0,02 (*) | 0,01 | 0,01 |
| Incapacité de travail | 0,16 | 0,16 | – | 0,16 |
| Invalidité | 0,10 | 0,10 | 0,10 | – |
| Total | 0,64 | 0,56 (*) | 0,28 | 0,28 |

(*) Le taux d'appel s'applique du 1^{er} juin 2013 au 31 décembre 2014 sous réserve que, pendant cette période, des modifications de lois ou de règlements servant de base aux prestations garanties ne remettent pas en cause l'équilibre technique du présent régime. Ce taux sera révisé en fonction de la sinistralité constatée.

Selon le tableau ci-dessus, la répartition du total des cotisations est établie sur la base de 50 % à la charge de l'employeur et de 50 % à la charge du salarié. Cette répartition s'applique au taux contractuel ainsi qu'à l'éventuel taux d'appel. »

L'article 10.12 « Clause pour adhésion tardive » de la convention collective nationale est ainsi modifié :

« En cas d'adhésion intervenant postérieurement à la date à laquelle l'entreprise avait l'obligation d'adhérer au présent régime de prévoyance, l'organisme assureur procédera à l'analyse du risque propre à l'entreprise concernée et portant sur les garanties couvertes par le présent régime de prévoyance, et ce au regard des déclarations faites par l'entreprise sur le nombre de salariés en arrêt de travail et en invalidité et sur les ayants droit percevant des rentes éducation et handicap. L'organisme assureur évaluera, le cas échéant, la nécessité de constituer des provisions et adaptera le montant des cotisations dues par l'entreprise, afin d'éviter tout déséquilibre éventuel du régime de prévoyance. L'organisme assureur indiquera à l'entreprise les modalités d'appel de cette éventuelle surcotisation. »

Article 2

Date d'effet

Le présent avenant prend effet au 1^{er} juin 2013.

Article 3

Dépôt et extension

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 6 février 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SNTPEAV ;

Alliance 7 ;

CSFL ;

SFIG ;
SNFBP ;
FICF ;
STPI ;
CFC ;
SFC ;
SCE.

Syndicats de salariés :

FGA CFDT ;
FGTA FO ;
FNAA CFE-CGC ;
CSFV CFTC ;
FNAF CGT.

Brochure n° 3336

Convention collective nationale
IDCC : 2583. – SOCIÉTÉS CONCESSIONNAIRES
OU EXPLOITANTES D'AUTOROUTES
OU D'OUVRAGES ROUTIERS

ACCORD DU 17 OCTOBRE 2013
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES
POUR L'ANNÉE 2013

NOR : ASET1351126M
IDCC : 2583

PRÉAMBULE

Il est d'abord rappelé que le barème des rémunérations annuelles garanties (RAG) de branche tel qu'il a successivement fait l'objet des accords collectifs du 18 décembre 2007, du 26 novembre 2008, du 28 octobre 2009, du 21 septembre 2011 et du 12 décembre 2012 repose sur les principes suivants :

- il respecte un étagement croissant et cohérent des RAG attachées à chacune des 16 classes d'emplois prévues par la convention collective nationale de branche ;
- sans remettre en cause les politiques salariales des entreprises de la branche, il constitue un socle de base pour les entreprises qui pourraient se créer ou développer une activité dans notre secteur professionnel.

A l'issue de la commission paritaire qui s'est tenue le 20 juin 2013 et compte tenu de l'évolution des prix constatée au titre de l'année de 2012, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet

Le présent accord est conclu en application de l'article L. 2241-1 du code du travail et des articles 37 et 38 de la convention collective nationale de branche des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers relatifs aux rémunérations annuelles garanties et à la négociation périodique desdites rémunérations annuelles garanties.

Article 2

Barème des rémunérations annuelles garanties pour l'année 2013

Le barème précédemment établi au titre de l'année 2012 pour chacune des 16 classes prévues par l'article 36 de la convention collective nationale de branche est revalorisé de 1,2 % pour toutes les classes.

Le nouveau barème figure en annexe du présent accord.

Article 3

Nouvelle annexe III à la convention collective nationale de branche

En application du 4^e alinéa de l'article 38 de la convention collective nationale de branche, ce nouveau barème tel que prévu à l'article 2 du présent accord constituera la nouvelle annexe III à la convention collective nationale de branche.

Article 4

Date d'effet

Le présent accord est conclu pour l'année civile 2013, les mesures prévues à l'article 2 prenant effet rétroactivement au 1^{er} janvier 2013.

Article 5

Clause de rendez-vous

Les parties signataires conviennent que, dans l'hypothèse où l'évolution du Smic induirait des montants annuels bruts supérieurs à ceux prévus au titre de certaines rémunérations annuelles garanties de branche figurant dans le barème joint au présent accord, des négociations s'engageraient dans les 3 mois pour traiter de cette situation.

Article 6

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens du code du travail ainsi que toute organisation syndicale ou groupement d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, non signataires du présent accord, pourront adhérer au présent accord dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Article 7

Extension

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord collectif.

Article 8

Dépôt légal

Le présent accord sera déposé, à la diligence de l'ASFA, auprès des services centraux du ministère du travail ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 17 octobre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

ASFA.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFTC.

ANNEXE

Grille des rémunérations annuelles garanties de branche pour l'année 2013

(En euros.)

| CATÉGORIE | CLASSE | MONTANT |
|-----------|--------|---------|
| Exécution | A | 17 412 |
| | B | 18 097 |
| | C | 18 982 |
| Maîtrise | D | 20 007 |
| | E | 21 251 |
| | F | 22 714 |
| | G | 24 457 |
| | H | 26 597 |
| Cadres | I | 29 212 |
| | J | 32 364 |
| | K | 36 071 |
| | L | 41 016 |
| | M | 44 729 |
| | N | 49 743 |
| | O | 54 874 |
| | P | 60 004 |

Brochure n° 3078

Conventions collectives nationales

CABINETS D'AVOCATS

IDCC : 1000. – **Personnel salarié**

IDCC : 1850. – **Avocats salariés**

ADHÉSION PAR LETTRE DU 7 NOVEMBRE 2013
DE LA FESSAD-UNSA À LA CONVENTION

NOR : ASET1351133M
IDCC : 1000

Bagnolet, le 7 novembre 2013.

L'UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le directeur,

La fédération UNSA des syndicats de services, activités diverses, tertiaires et connexes (FESSAD-UNSA), déclarée le 15 mars 1999, vous fait part de son adhésion à la convention collective nationale des cabinets d'avocats personnel salarié du 20 février 1979 étendue par arrêté du 13 novembre 1979, ainsi qu'à ses annexes, avenants et accords particuliers.

Nous vous joignons copie des notifications que nous adressons parallèlement à l'ensemble des partenaires sociaux représentatifs dans le champ desdites conventions.

Vous remerciant de votre attention, nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de notre parfaite considération.

Brochure n° 3117

Convention collective nationale
IDCC : 843. – BOULANGERIE-PÂTISSERIE
(Entreprises artisanales)

AVENANT N° 15 DU 27 SEPTEMBRE 2013
À L'AVENANT N° 83 DU 24 AVRIL 2006 RELATIF À LA MISE EN PLACE
D'UN RÉGIME DE REMBOURSEMENT COMPLÉMENTAIRE DE FRAIS DE SOINS DE SANTÉ

NOR : ASET1351139M

IDCC : 843

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche se sont réunis en commission paritaire et ont décidé à l'unanimité, compte tenu des résultats du régime, d'améliorer les prestations du régime « remboursement complémentaire de frais de soins de santé » des salariés sans modification corrélative des cotisations.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

*Modification du tableau des prestations garanties par le régime de remboursement
complémentaire de frais de soins de santé (annexe à l'avenant n° 83)*

Sont couverts, selon les conditions du régime conventionnel, tous les actes et frais de soins ayant fait l'objet d'un remboursement et d'un décompte individuel de la sécurité sociale, relevant des postes de garanties détaillées ci-dessous.

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

| POSTES | PRESTATIONS y compris les prestations versées par la sécurité sociale |
|--|---|
| Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité | |
| Frais de séjour, salle d'opération | 250 % de la base de remboursement |
| Actes de chirurgie (ADC) | 250 % de la base de remboursement |
| Actes d'anesthésie (ADA) | 250 % de la base de remboursement |
| Autres honoraires | 250 % de la base de remboursement |
| Chambre particulière en secteur conventionné | 90 € par jour |
| Forfait hospitalier engagé | 100 % des frais réels dans la limite de la législation en vigueur |

| POSTES | PRESTATIONS y compris les prestations versées par la sécurité sociale |
|--|---|
| Frais d'accompagnement d'enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif) | 30 € par jour |
| Transport (remboursé par la sécurité sociale) | 100 % de la base de remboursement |
| Fécondation <i>in vitro</i> | Crédit annuel de 450 € |
| Actes médicaux | |
| Généralistes | 250 % de la base de remboursement |
| Spécialistes | 250 % de la base de remboursement |
| Actes de chirurgie (ADC) | 225 % de la base de remboursement |
| Actes techniques médicaux (ATM) | 225 % de la base de remboursement |
| Actes d'obstétrique (ACO) | 225 % de la base de remboursement |
| Actes d'imagerie médicale (ADI) | 150 % de la base de remboursement |
| Actes d'échographie (ADE) | 150 % de la base de remboursement |
| Auxiliaires médicaux | 110 % de la base de remboursement |
| Analyses | 110 % de la base de remboursement |
| Pharmacie (remboursée par la sécurité sociale) | |
| Vignettes blanche, bleue et orange | 100 % de la base de remboursement |
| Dentaire | |
| Soins dentaires (à l'exception des inlays et onlays) | 100 % de la base de remboursement |
| Inlays et onlays | 450 % de la base de remboursement |
| Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale | 450 % de la base de remboursement |
| Inlay core et inlay core à clavettes | 330 % de la base de remboursement |
| Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale | 380 % de la base de remboursement |
| Pose chirurgicale de l'implant | Forfait de 1 000 € par implant (limité à 3 implants par an) (maximum 3 000 € par an) |
| Orthodontie acceptée par la sécurité sociale | 300 % de la base de remboursement |
| Orthodontie refusée par la sécurité sociale | 300 % de la base de remboursement |
| Parodontologie | Crédit de 300 € par année civile |
| Prothèses non dentaires (acceptées par la sécurité sociale) | |
| Prothèses auditives | Remboursement par la sécurité sociale + crédit de 1 400 € par année civile |
| Orthopédie et autres prothèses | Remboursement par la sécurité sociale + crédit de 800 € par année civile |
| Optique (limitée à un équipement par an et par bénéficiaire) (*) | |
| Monture | Remboursement par la sécurité sociale + 130 € |
| Verres unifocaux simples | Remboursement par la sécurité sociale + 90 € par verre |

| POSTES | PRESTATIONS y compris les prestations versées par la sécurité sociale |
|--|---|
| Verres unifocaux complexes | Remboursement par la sécurité sociale + 150 € par verre |
| Verres multifocaux ou progressifs simples | Remboursement par la sécurité sociale + 220 € par verre |
| Verres multifocaux ou progressifs complexes | Remboursement par la sécurité sociale + 290 € par verre |
| Lentilles acceptées par la sécurité sociale | Remboursement par la sécurité sociale + crédit de 200 € par année civile |
| Lentilles refusées par la sécurité sociale (y compris lentilles jetables) | Remboursement par la sécurité sociale + crédit de 200 € par année civile |
| Chirurgie réfractive | Crédit de 800 € par année civile |
| Cure thermique (remboursée par la sécurité sociale) | |
| Honoraires et frais de traitement | 100 % de la base de remboursement |
| Frais de voyage et d'hébergement | 350 € limité à une intervention par année civile |
| Maternité | |
| Naissance d'un enfant déclaré | 500 € |
| Prévention (conformément aux dispositions du décret n° 2005-1226 du 29 septembre 2005) (**) | 100 % de la base de remboursement |
| Pack bien-être | |
| Acupuncture, chiropractie, ostéopathie, diététique, psychologie, sevrage tabagique prescrit, vaccin contre la grippe, vaccins prescrits non remboursés, moyens contraceptifs prescrits | Crédit annuel de 150 € |
| Assistance hospitalisation et ambulatoire | |
| Garanties détaillées dans la notice d'information spécifique prise en application du protocole existant entre AG2R Prévoyance et l'assisteur. | |
| <p>En secteur non conventionné, les tarifs sont reconstitués sur la base du tarif de convention ou prix unitaire selon la nomenclature sécurité sociale des actes.</p> <p>(*) Détail poste optique :</p> <ul style="list-style-type: none"> - verres unifocaux simples : LPP 22 61874, 22 42457, 22 00393, 22 70413, 22 03240, 22 87916, 22 59966, 22 26412 ; - verres unifocaux complexes : LPP 22 43540, 22 97441, 22 43304, 22 91088, 22 73854, 22 48320, 22 83953, 22 19381, 22 38941, 22 68385, 22 45036, 22 06800, 22 82793, 22 63459, 22 80660, 22 65330, 22 35776, 22 95896, 22 84527, 22 54868, 22 12976, 22 52668, 22 88519, 22 99523 ; - verres multifocaux simples : 22 59245, 22 64045, 22 40671, 22 82221, 22 90396, 22 91183, 22 27038, 22 99180 ; - verres multifocaux complexes : 22 38792, 22 02452, 22 34239, 22 59660, 22 45384, 22 95198, 22 02239, 22 52042. <p>(**) Détail des actes de prévention suite au décret n° 2005-1226 du 29 septembre 2005 et de ses arrêtés subséquents :</p> <ul style="list-style-type: none"> - scellement prophylactique des puits, sillons et fissures (SC8), sous réserve que l'acte soit effectué sur les première et deuxième molaires permanentes, qu'il n'intervienne qu'une fois par dent et qu'il soit réalisé en cas de risque carieux et avant le quatorzième anniversaire ; - détartrage annuel complet sus et sous-gingival effectué en deux séances maximum (SC12) ; - bilan du langage oral et/ou bilan d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit (AMO24), à condition qu'il s'agisse d'un premier bilan réalisé chez un enfant de moins de 14 ans ; - dépistage de l'hépatite B (codes NABM 4713, 4714, 0323, 0351) ; - dépistage une fois tous les 5 ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants : audiométrie tonale ou vocale (CDQP010), audiométrie tonale avec tympanométrie (CDQP015), audiométrie vocale dans le bruit (CDQP011), audiométrie tonale et vocale (CDQP012), audiométrie tonale et vocale avec tympanométrie (CDQP002) ; - acte d'ostéodensitométrie remboursable par l'assurance maladie obligatoire ; sans préjudice des conditions d'inscription de l'acte sur la liste mentionnée à l'article L. 162-1-7, la prise en charge au titre du présent arrêté est limitée aux femmes de plus de 50 ans, une fois tous les 6 ans ; - vaccinations suivantes, seules ou combinées : diphtérie, tétanos et poliomyélite et ce quel que soit l'âge, coqueluche avant 14 ans, hépatite B avant 14 ans, BCG avant 6 ans, rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant, <i>haemophilus influenzae B</i>, vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois. | |

Article 2

Modification de l'article 10 « Cessation des garanties »

Le dernier alinéa de l'article 10 « Cessation des garanties » est modifié comme suit :

« Les tarifs applicables aux personnes visées par l'article 4 de la loi du 31 décembre 1989 susvisée correspondent en principe à 150 % de la cotisation des salariés actifs (part salariale et part patronale). Cette cotisation est à la charge exclusive de l'ancien salarié.

Afin de garantir un haut degré de solidarité du régime – et notamment de solidarité intergénérationnelle par le biais de la mutualisation des cotisations des anciens salariés avec celles des salariés actifs –, la cotisation est de 115 % de la cotisation des salariés actifs prévue à l'article 5 du présent régime. »

Article 3

Modification de l'article 4.2 bis « Durée et limite de la portabilité »

L'alinéa 2 du paragraphe 1 est modifié comme suit :

« Le maintien des garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat du salarié dans l'entreprise, appréciée en mois entiers, dans la limite de 12 mois. »

Article 4

Modification de l'article 3 « Bénéficiaires »

Il est ajouté un quatrième alinéa :

« Peuvent à leur initiative se dispenser d'affiliation au présent régime les salariés bénéficiaires de la CMU-C. La dispense, qui doit être justifiée par tout document utile, peut jouer jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture. »

Les autres alinéas restent inchangés.

Article 5

Date d'effet

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

Article 6

Dépôt et extension

Le présent avenant, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 27 septembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CNBPF.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT ;

FNAA CFE-CGC.

Brochure n° 3008

Convention collective nationale
IDCC : 733. – DÉTAILLANTS EN CHAUSSURES

ACCORD DU 10 JUIN 2013
RELATIF À LA CONSTITUTION D'UNE COMMISSION PARITAIRE
DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION
NOR : ASET1351135M
IDCC : 733

PRÉAMBULE

Le présent accord intervient en application de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à la formation professionnelle, de la loi du 4 mai 2004 portant réforme de la formation professionnelle tout au long de la vie, des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 et de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelles tout au long de la vie.

Les parties signataires du présent accord souhaitent affirmer un positionnement dynamique autour de la formation professionnelle dans les entreprises de la branche des détaillants en chaussures.

La formation tout au long de la vie professionnelle contribue en effet à renforcer la compétitivité et la capacité de développement des entreprises et constitue un élément déterminant de la sécurisation des parcours professionnels et de la promotion sociale et professionnelle des salariés.

Les parties conviennent de l'importance d'organiser dans les meilleures conditions les dispositifs de la formation professionnelle.

Le présent accord a donc pour objet de se substituer à l'accord CPNEFP du 13 décembre 1996, à l'accord du 30 avril 1996 relatif à la formation professionnelle, dès la parution de l'arrêté d'extension.

En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire français de métropole, DOM, DROM et COM, aux entreprises relevant de la branche des détaillants en chaussures.

Article 2

*Commission paritaire nationale de l'emploi
et de la formation professionnelle*

**2.1. Missions de la commission paritaire nationale
de l'emploi et de la formation professionnelle**

La commission a pour mission générale de promouvoir la formation professionnelle dans la branche des détaillants en chaussures.

Au titre de ses missions générales, la CPNEFP joue un rôle de concertation, d'étude et de proposition concernant la formation initiale, la conclusion de contrats d'objectifs avec l'Etat et les régions, la formation en alternance avec les jeunes, la mise en œuvre des demandes d'aides publiques en direction des entreprises ou de la profession.

La CPNEFP est consultée préalablement à la conclusion avec l'Etat, la région et la branche professionnelle de contrats d'objectifs relatifs aux formations technologiques et professionnelles, prenant en compte leurs orientations respectives et déterminant les conditions de leur coopération à la mise en œuvre et à l'adaptation des enseignements dispensés.

La CPNEFP procède à l'élaboration des référentiels de certificats de qualification professionnelle (CQP) qui ont pour objet de valider des qualifications, notamment pour des jeunes en contrat de professionnalisation. Ces CQP feront l'objet d'accords de branche qui prévoient, notamment, leur positionnement dans la classification des emplois de la branche.

A ce titre, les missions principales de la CPNEFP sont les suivantes :

- permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans la branche ;
- étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible ;
- procéder ou faire procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi dans la branche ;
- établir un rapport, au moins une fois par an, sur la situation de l'emploi et son évolution dans les entreprises de la branche en faisant, le cas échéant, le bilan des actions entreprises à l'occasion des licenciements collectifs dont la CPNEFP serait saisie ;
- effectuer toute démarche utile auprès des organismes publics de placement en vue de concourir à l'embauche des jeunes à l'issue de leur formation ;
- examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles au regard des informations issues de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ainsi que le suivi des contrats de professionnalisation ;
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification ;
- rechercher avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens, et en particulier les mesures permettant l'accompagnement de métiers et la mise en adéquation de formations adaptées ;
- participer à la définition des priorités et orientations en matière de formation professionnelle qui auront préalablement été définies par l'accord ;
- s'assurer de la mise en œuvre effective de ces priorités et orientations en matière de formation professionnelle définies par l'accord et prendre les dispositions en conséquence. Ces dispositions préciseront des objectifs quantitatifs et qualitatifs (flux, filières, diplômes, localisations, répartitions régionales) et des objectifs de moyens (financement, mesures d'accompagnement, aides publiques et autres) qui feront l'objet d'une évaluation par la CPNEFP à l'aide des indicateurs mis en place par elle-même ;
- formuler à cet effet toute observation et proposition utiles, et notamment préciser, en liaison avec les organismes dispensateurs de formations, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation ;
- promouvoir, dans le cadre défini ci-dessus, la politique de formation dans la profession ;
- suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle ;
- concourir à l'insertion professionnelle des jeunes et au maintien dans l'emploi ;

- examiner chaque année le rapport réalisé par l’OPCA, destiné à faire le bilan des actions de formation engagées par la branche au cours de l’année écoulée.

Plus généralement, la CPNEFP assurera les missions définies par les accords nationaux inter-professionnels.

Dans le cadre de ses missions, la CPNEFP procède périodiquement à l’examen :

- de l’évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant des ministères concernés, notamment ceux chargés de l’éducation nationale et de l’emploi ;
- du bilan de l’ouverture et de la fermeture des sections d’enseignement technologique et professionnel et des sections de formation complémentaire, en concertation avec l’échelon régional ;
- des informations sur les actions de formation professionnelle continue (contenu, objectif, validation) menées dans la profession, et en particulier celles provenant de l’OPCA ainsi que celles fournies par l’observatoire prospectif des métiers.

2.2. Composition de la commission paritaire nationale de l’emploi et de la formation professionnelle

La CPNEFP est composée paritairement, en nombre égal, d’un titulaire et d’un suppléant désignés par chaque organisation syndicale représentative au plan national dans la branche professionnelle et d’un nombre équivalent de représentants désignés par les organisations professionnelles de la branche.

Les membres titulaires et leurs suppléants participent aux réunions de la CPNEFP. Seuls les membres titulaires ont droit de vote.

Toutefois, tout titulaire dans l’incapacité de participer à une réunion de la CPNEFP peut se faire représenter par un suppléant, qui disposera alors du droit de vote.

En cas d’impossibilité de siéger du titulaire et de son suppléant, le titulaire peut donner pouvoir à un membre de la CPNEFP de son choix, du même collège. Le nombre de pouvoirs sera limité à un par personne :

- le membre de la CPNEFP choisi devra justifier lors de la réunion de la commission qu’il a reçu pouvoir du titulaire dans l’impossibilité de siéger ;
- le pouvoir donné au membre de la CPNEFP sera établi par écrit, daté et signé par le/la titulaire.

Le titulaire ne peut pas donner un pouvoir permanent à un membre de la CPNEFP pour le représenter aux réunions de la commission.

Le titulaire et le suppléant n’ont pas à justifier de leur impossibilité de siéger à la CPNEFP. En cas de démission d’un des membres titulaires ou suppléants, l’organisation syndicale de salariés ou l’organisation patronale concernée procède à une nouvelle désignation.

2.3. Fonctionnement de la commission paritaire nationale de l’emploi et de la formation professionnelle

La CPNEFP élit un président et un vice-président n’appartenant pas au même collège. Le président et le vice-président représentent ensemble la CPNEFP dans le cadre de ses activités.

Chacun est désigné par son collège. Le mandat du président est de 2 ans. Il en est de même du mandat du vice-président. Chaque poste sera occupé alternativement par un représentant de l’organisation d’employeurs et par un représentant des organisations de salariés concernées.

La commission se réunit au moins 3 fois par an. Le nombre de réunions pourra toutefois être augmenté en fonction des besoins, et notamment dans le cadre de problématiques particulières pouvant être liées, à titre d’exemple, à des mutations importantes dans les métiers, etc.). Ces réunions supplémentaires sont organisées soit à la demande conjointe du président et du vice-président, soit à la demande d’au moins la moitié des membres de la commission.

La présence des 2/3 au moins des membres de la commission est requise pour la validité des délibérations, sous réserve de la parité des collèges.

L'ordre du jour de chaque réunion est arrêté conjointement par le président et le vice-président, en fonction des propositions faites par les membres de la commission.

Le président et le vice-président assurent la tenue des séances et veillent à l'exécution des décisions de la commission. Ils rendent compte annuellement de leur mandat. Il est tenu procès-verbal des séances. Les procès-verbaux sont signés par le président et le vice-président et proposés à l'adoption lors de la réunion suivante.

Un bulletin de participation sera envoyé par tout moyen avec un coupon-réponse et un pouvoir vierge, qui, en cas d'absence, pourra être donné à un tiers du même collège dans les conditions définies précédemment.

Les convocations doivent parvenir aux membres de la commission par lettre simple ou par courriel au moins 15 jours ouvrables avant la date de la réunion avec le projet de compte rendu de la précédente réunion et tout document nécessaire à l'examen de l'ordre du jour.

Les suppléants sont convoqués en même temps et sont destinataires des mêmes documents que les membres titulaires.

Les membres titulaires et suppléants de la CPNEFP salariés des entreprises de la branche devront informer leur employeur de leur désignation et le prévenir de chaque date de réunion dès réception de la convocation émanant du secrétariat de la commission.

Les absences liées à la participation des membres titulaires et suppléants de la CPNEFP sont considérées comme temps de travail effectif et rémunérées comme telles pour tous les droits des salariés, notamment pour le maintien des salaires payés à échéance normale. Sont compris le temps de présence aux réunions ainsi que le temps de transport.

Par ailleurs, les frais de déplacement des membres titulaires et suppléants de la CPNEFP sont remboursés par le FCPNC selon les modalités prévues par l'accord sur le financement du paritarisme au sein de la branche des détaillants en chaussures.

Les décisions sont prises comme suit :

- vote par collège : au premier tour, les délibérations et les avis sont arrêtés à la majorité des membres présents ou dûment représentés par pouvoir de chaque collège ;
- vote à la majorité des membres : en cas de second tour, les décisions sont prises à la majorité des voix des membres présents ou dûment représentés par pouvoir.

Le secrétariat de la CPNEFP est domicilié au siège du FCPNC : 46, boulevard de Magenta, 75010 Paris.

Article 3

Date d'application

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord sera applicable à compter du premier jour du mois suivant la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent accord. Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 4

Dépôt et extension

Les membres de la CPNEFP mandatent les organisations d'employeurs signataires pour effectuer les démarches nécessaires conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail et celles qui lui sont liées pour l'obtention de l'extension du présent accord et les formalités de publicité.

Le présent accord sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 10 juin 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FDCE.

Syndicats de salariés :

CGT ;

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FEC FO.

Brochure n° 3008

Convention collective nationale
IDCC : 733. – DÉTAILLANTS EN CHAUSSURES

ACCORD DU 10 JUIN 2013
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1351136M
IDCC : 733

PRÉAMBULE

Le présent accord intervient en application de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à la formation professionnelle, de la loi du 4 mai 2004 portant réforme de la formation professionnelle tout au long de la vie, des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 et de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelles tout au long de la vie.

Il remplace et annule les dispositions contenues dans les accords relatifs à la formation professionnelle des 14 janvier 1993, 30 avril 1996 et 25 octobre 2005.

Les parties signataires du présent accord souhaitent affirmer un positionnement dynamique autour de la formation professionnelle dans les entreprises de la branche des détaillants en chaussures.

La formation tout au long de la vie professionnelle contribue en effet à renforcer la compétitivité et la capacité de développement des entreprises et constitue un élément déterminant de la sécurisation des parcours professionnels et de la promotion sociale des salariés.

Ainsi, chaque salarié doit pouvoir évoluer professionnellement, notamment par le biais de la formation professionnelle, et chaque entreprise doit pouvoir mettre en œuvre les moyens adaptés à ses besoins en matière de développement ou d'adaptation à son environnement économique et à sa politique de ressources humaines.

La formation professionnelle doit notamment concourir à l'objectif pour chaque salarié de disposer et d'actualiser un socle de connaissances et de compétences favorisant son évolution professionnelle au cours de sa carrière.

Le présent accord a donc pour objet d'organiser les dispositifs de la formation professionnelle continue.

En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire français, y compris les départements d'outre-mer, aux entreprises relevant de la branche des détaillants en chaussures.

Article 2

Portée de l'accord

Le présent accord revêt un caractère impératif. Il s'applique par conséquent, en toutes ses dispositions, à toutes les entreprises visées par le champ d'application du présent accord.

Tout accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement de quelque niveau que ce soit ne peut déroger en tout ou partie au présent accord, sauf par des dispositions plus favorables aux salariés.

Article 3

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

3.1. Missions

Les partenaires sociaux, conscients de la nécessité pour la branche de se doter d'un outil permettant, par des travaux d'étude et d'analyse, d'identifier les facteurs sociaux, économiques et technologiques susceptibles de faire évoluer les emplois et, par conséquent, les axes de formation, décident de créer un observatoire prospectif des métiers et des qualifications des entreprises de la branche des détaillants en chaussures.

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications est un outil de veille au service de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche. Il doit donner des éléments d'information relatifs aux métiers et aux qualifications de la branche à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) et apporter aux acteurs de la formation professionnelle des éléments de connaissance quant à l'avenir des métiers et des qualifications de la branche. Il doit également veiller au principe d'égalité professionnelle tel que défini dans l'accord du 4 mai 2010 relatif à l'égalité professionnelle.

Tous les documents issus de l'observatoire seront diffusés aux membres de la CPNEFP.

3.2. Financement

Le financement de l'observatoire sera prélevé sur les fonds mutualisés au titre de la professionnalisation au sein de l'OPCA AGEFOS PME conformément aux dispositions légales et réglementaires et sur la base d'un budget de fonctionnement annuel.

Article 4

Financement de la formation professionnelle

4.1. OPCA

Les parties signataires désignent AGEFOS PME comme OPCA de la branche pour collecter les contributions dues au titre de la formation professionnelle définie à l'article 4.2.

L'OPCA a pour objet de :

- collecter, c'est-à-dire recevoir les contributions des entreprises relatives à la formation professionnelle définies à l'article 4.2 du présent accord ;
- mutualiser au sein de la branche, dès leur versement, les contributions versées par les entreprises par nature d'activité ;
- gérer et suivre les contributions collectées ;
- promouvoir la formation professionnelle auprès des entreprises de la branche ;
- prendre en charge et financer les actions de formation des entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord conformément aux priorités et conditions définies par la branche professionnelle.

Une section paritaire de pilotage (SPP) nationale réservée aux entreprises relevant de la convention collective nationale détaillants en chaussures est créée au sein de l'OPCA. Ses modalités de

fonctionnement seront définies dans le cadre d'un protocole d'accord entre les représentants de la branche professionnelle et AGEFOS PME.

4.2. Dispositions financières

Contribution des employeurs de moins de 10 salariés : 0,55 %

Les employeurs de moins de 10 salariés consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle une contribution minimale équivalant à 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence. Cette contribution doit être versée en totalité à l'OPCA désigné de la branche.

Dans ce cadre, les entreprises effectuent annuellement :

- un versement à l'OPCA désigné correspondant à 0,15 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au titre du droit individuel à la formation (DIF) et de la professionnalisation ;
- un versement à l'OPCA désigné de 0,40 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au titre du plan de formation.

Contribution des employeurs de 10 à 19 salariés : 1,05 %

Les employeurs de 10 à 19 salariés consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle une contribution minimale équivalant à 1,05 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Dans ce cadre, les entreprises doivent chaque année :

- effectuer un versement à l'OPCA désigné correspondant à 0,15 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au titre du DIF et de la professionnalisation ;
- consacrer 0,90 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au titre du plan de formation, dont un minimum de 0,15 % est versé à l'OPCA désigné.

Contribution des employeurs de 20 salariés et plus : 1,60 %

Les employeurs employant 20 salariés et plus consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle une contribution minimale équivalant à 1,60 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Dans ce cadre, les entreprises doivent chaque année :

- effectuer un versement à l'OPCA désigné correspondant à 0,20 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au titre du congé individuel de formation (CIF) ;
- effectuer un versement à l'OPCA désigné correspondant à 0,50 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au titre du DIF et de la professionnalisation ;
- consacrer 0,90 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au titre du plan de formation dont un minimum de 0,15 % est versé à l'OPCA désigné.

4.3. Financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)

La loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelles tout au long de la vie a créé un fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels dont l'objet est notamment de contribuer au financement d'actions de formation professionnelle concourant à la qualification et à la requalification des salariés et demandeurs d'emploi.

En application de l'article L. 6332-19 du code du travail, le FPSPP perçoit un pourcentage des contributions versées par les entreprises de la branche des détaillants en chaussures à l'OPCA.

Au titre de l'année 2013, les parties rappellent que, en application des dispositions légales et de l'arrêté du 6 décembre 2010, les entreprises de la branche des détaillants en chaussures doivent attribuer au FPSPP 10 % des contributions prévues par l'article 4.2 du présent accord.

Les parties signataires conviennent de répartir le montant de la contribution au FPSPP à parts égales entre la contribution des entreprises au financement du plan de formation et la contribution des entreprises au financement de la professionnalisation, c'est-à-dire :

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

Les parties signataires conviennent d'attribuer annuellement au FPSPP un pourcentage des contributions versées par les entreprises de la branche du négoce des détaillants en chaussures à l'OPCA tel qu'il sera fixé par arrêté.

Article 5

Contrat de professionnalisation

Article 5.1

Objet du contrat

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre l'acquisition d'une qualification professionnelle et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelles des jeunes et des demandeurs d'emploi.

La qualification professionnelle visée doit être :

- enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) : diplôme, titre à finalité professionnelle, etc. ;
- ou reconnue dans la classification d'une convention collective nationale de branche ;
- ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP) inscrit ou non au RNCP.

Le contrat de professionnalisation a donc pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir soit un diplôme, soit un titre à finalité professionnelle, soit un CQP, soit une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la convention collective.

L'emploi occupé pendant la durée du contrat de professionnalisation et les évolutions des missions confiées pendant ces périodes en entreprise doivent être en lien direct avec la formation suivie et la qualification visée.

Les parties signataires rappellent que le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux qualifications visées ;
- aux demandeurs d'emploi d'au moins 26 ans, dès leur inscription à Pôle emploi, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI) ;
- aux bénéficiaires du revenu minimum d'insertion (RMI) et de l'allocation de parent isolé (API) dans les départements d'outre-mer (DOM), à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Toute action, notamment en liaison avec Pôle emploi et les autres services de l'Etat, visant le recrutement de demandeurs d'emploi en contrat de professionnalisation est vivement encouragée.

La loi prévoit que le contrat de professionnalisation peut être à durée déterminée ou à durée indéterminée.

Lorsque le contrat est à durée déterminée, il est conclu pour une durée comprise entre 6 et 12 mois, et sa durée est alors au moins égale à la durée du contrat de professionnalisation. L'objet

du CDD est alors la professionnalisation. Lorsque le contrat est à durée indéterminée, la durée minimale de la professionnalisation durant laquelle sont mises en œuvre les actions de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois.

Afin de renforcer la professionnalisation des emplois dans les entreprises relevant de la branche des détaillants en chaussures, les parties signataires décident que, outre les personnes mentionnées par les dispositions de l'article L. 6325-11 du code du travail, la durée des contrats à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation des contrats à durée indéterminée peut être de 24 mois lorsque la qualification visée est inscrite au RNCP (diplôme d'Etat, titre à finalité professionnelle, certificat de qualification professionnelle inscrit ou non au RNCP...) ou pour des publics spécifiques, notamment des jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue.

La durée de la formation est comprise entre 15 et 25 % de la durée totale du contrat à durée déterminée, sans pouvoir être inférieure à 150 heures, ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée.

Toutefois, cette durée peut être portée jusqu'à 50 % de la durée de l'action de professionnalisation :

- lorsque la qualification visée est inscrite au RNCP : diplôme d'Etat, titre à finalité professionnelle, certificat de qualification professionnelle inscrit ou non au RNCP... ;
- ou pour des publics spécifiques, notamment des jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue.

Les signataires de l'accord engagent vivement les entreprises ayant eu recours au contrat de professionnalisation à conclure un CDI à l'expiration du CDD (en proposant notamment les postes sous CDI vacants au sein de l'entreprise et correspondant à la qualification acquise par le salarié), ou de favoriser l'insertion du salarié au sein d'une autre entreprise de la branche. Il est rappelé que l'accord du 25 mars 2013 portant création de la CPNEFP prévoit que celle-ci aura notamment pour mission d'assurer le suivi des contrats de professionnalisation.

Article 5.2

Rémunération des salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation

Le salarié titulaire d'un contrat de professionnalisation perçoit, pendant la durée du contrat, une rémunération calculée en fonction du Smic.

Ce montant varie selon l'âge du bénéficiaire et le niveau de sa formation.

Le montant est majoré lorsque l'intéressé est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

| | SALARIÉS de moins de 21 ans ⁽¹⁾ | | SALARIÉS de 21 à 25 ans ⁽¹⁾ | | SALARIÉS de 26 ans et plus |
|--------------------------|--|--|--|--|---|
| | Qualification inférieure à celle d'un bac professionnel | Qualification au moins égale à celle d'un bac professionnel | Qualification inférieure à celle d'un bac professionnel | Qualification au moins égale à celle d'un bac professionnel | |
| 1 ^{re} année | 70 % du Smic | 80 % du Smic | 80 % du Smic | 90 % du Smic | % de la rémunération mini- male conventionnelle, sans pouvoir être inférieur au Smic |
| 2 ^e année | 70 % du Smic | 80 % du Smic | 80 % du Smic | 90 % du Smic | 100 % de la rémunération minimale conventionnelle, sans pouvoir être inférieur au Smic |

(1) Au premier jour du mois suivant celui où le titulaire du contrat atteint l'âge indiqué.

Lorsque le salarié atteint 21 ans en cours de contrat, la rémunération est automatiquement réévaluée à compter du premier jour du mois suivant sa date anniversaire.

Article 6

Droit individuel à la formation (DIF)

Le droit individuel à la formation permet au salarié de bénéficier d'une formation mise en œuvre avec l'accord formalisé de l'entreprise.

Le droit individuel à la formation ouvre, pour chaque salarié, la possibilité de bénéficier d'une action de formation de 21 heures pour un salarié à temps plein, reportable d'une année à l'autre dans la limite de 126 heures sur 6 ans.

La durée du DIF est calculée *pro rata temporis* pour les salariés en contrat à durée indéterminée à temps partiel. Toutefois, le salarié à temps partiel dont la durée du travail est au moins égale à 80 % de la durée légale du travail bénéficie du droit individuel à la formation calculé de la même manière que pour le salarié à temps plein.

Les parties signataires précisent que les périodes de suspension du contrat de travail pour congés de maladie, de maternité, d'adoption, de paternité ou pour congé parental sont considérées comme du temps de travail effectif pour l'acquisition du DIF.

Le calcul des droits au DIF se fera au 31 décembre de chaque année.

Pour les salariés en contrat à durée indéterminée, l'ancienneté requise est de 1 an dans l'entreprise qui les emploie pour utiliser leurs droits acquis au titre du DIF. Les salariés sont informés par écrit chaque année du total des droits acquis au titre du DIF.

Pour les salariés en contrat à durée déterminée, l'ancienneté requise est de 4 mois consécutifs dans l'entreprise qui les emploie au cours des 12 derniers mois. Dans le cas des contrats à durée déterminée, l'entreprise informera le salarié de son droit au DIF au plus tard au terme du contrat.

Le DIF est un droit à la formation du salarié utilisé prioritairement en dehors du temps de travail.

Toutefois, en accord avec son employeur, le salarié peut demander à utiliser son DIF pendant son temps de travail.

Les actions de formation prioritaires éligibles au titre du DIF sont définies par la CPNEFP et réactualisées par cette dernière.

Article 7

Période de professionnalisation

La période de professionnalisation est ouverte aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations, ainsi que :

- aux salariés qui, après 20 ans d'activité et, en tout état de cause, à compter de leur 45^e anniversaire, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie, souhaitent par cette professionnalisation consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux salariés, femmes ou hommes, après un congé parental ;
- aux travailleurs handicapés ;
- aux salariés bénéficiaires d'un CUI (contrat à durée indéterminée ou contrat à durée déterminée).

Cette période de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire :

- d’acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CPNEFP ou une qualification professionnelle reconnue dans la convention collective de branche ;
- de participer à une action de formation dont l’objectif de professionnalisation est défini par la commission paritaire nationale de la branche concernée.

La durée de la période de professionnalisation est égale à la durée de la formation prévue pour atteindre l’objectif de professionnalisation ou pour l’obtention de la qualification visée.

Pour être éligible à la péréquation, la période devra être au moins égale à :

- 35 heures pour les entreprises de plus de 50 salariés ;
- 70 heures pour les entreprises de plus de 250 salariés.

Cette durée ne s’applique pas aux actions de bilan de compétences ou de validation des acquis de l’expérience (VAE), ni aux périodes de professionnalisation concernant des salariés âgés d’au moins 45 ans.

En revanche, la durée minimale de la période de professionnalisation pour les salariés bénéficiaires d’un CUI est fixée par décret à 80 heures (art. D. 6324-1-1 du code du travail).

Les actions de qualification ou de formation de la période de professionnalisation se déroulent, en principe, pendant le temps de travail.

Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l’employeur de la rémunération du salarié.

Toutefois, ces actions peuvent se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail à l’initiative :

- soit du salarié dans le cadre du DIF ;
- soit de l’employeur, après accord écrit du salarié, dans le cadre du plan de formation.

Article 8

Plan de formation

Les parties signataires du présent accord réaffirment leur volonté de développer l’accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle dans le cadre du plan de formation.

Dans ce cadre, les signataires du présent accord rappellent aux entreprises qu’elles ont la possibilité d’élaborer un plan de formation.

Le plan de formation contient l’ensemble des actions de formation retenues par l’entreprise en fonction des besoins de celle-ci et des évolutions technologiques auxquelles elle doit faire face.

Les signataires rappellent que le plan de formation est à l’initiative de l’entreprise, qu’il relève de son pouvoir de gestion et qu’il constitue un outil essentiel au service des objectifs stratégiques de l’entreprise.

Dans ce cadre, il permet la mise en place d’actions de formation qui peuvent avoir un des objets suivants :

- l’adaptation au poste de travail, l’évolution ou le maintien dans l’emploi ;
- le développement des compétences ou l’acquisition de nouvelles compétences.

Actions d’adaptation au poste de travail
ou liées à l’évolution ou au maintien dans l’emploi

Ces formations doivent permettre au salarié de tenir l’emploi et lui faciliter la prise en compte des évolutions en cours, technologiques ou organisationnelles.

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

Les actions de formation liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi ne peuvent pas conduire le salarié à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail.

En cas de dépassement, l'employeur devra payer des heures supplémentaires.

Actions liées au développement des compétences des salariés

Ces actions peuvent permettre au salarié d'acquérir de nouvelles compétences dont la mise en œuvre n'est pas requise dans le cadre du poste de travail qu'il occupe ni de l'emploi qu'il tient, mais qui pourraient lui être utiles dans le cadre d'un changement de poste ou d'une évolution professionnelle.

Par accord entre le salarié et l'employeur, des actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent se dérouler en dehors du temps de travail effectif, dans la limite de 80 heures par an et par salarié.

Le refus du salarié de participer à de telles actions ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement. Le salarié a la possibilité de revenir sur son accord dans les 8 jours.

Si l'action se déroule en tout ou partie en dehors du temps de travail, le temps consacré aux formations de développement de compétences n'est pas considéré comme du temps de travail et ouvre droit pour le salarié à une allocation de formation égale, pour chaque heure de formation suivie en dehors du temps de travail, à 50 % du salaire horaire de référence.

Article 9

Entretien professionnel

Tout salarié ayant au moins 2 années d'activité dans une même entreprise bénéficie, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel. Cet entretien donne l'occasion au salarié d'exprimer ses projets et souhaits d'évolution, lui permettant ainsi de participer activement à son parcours professionnel.

Cet entretien a pour objet de déterminer :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs d'orientation professionnelle et de formation tout au long de la vie ;
- les objectifs de professionnalisation qui pourraient être définis au bénéfice du salarié, pour lui permettre d'améliorer ses compétences ou de renforcer sa qualification ;
- le ou les dispositifs de formation au(x)quel(s) il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus ;
- les initiatives du salarié pour l'utilisation de son DIF ;
- les conditions de réalisation de la formation, notamment au regard du temps de travail et des engagements réciproques qui peuvent en découler.

Cet entretien a donc pour finalité de permettre à chaque salarié d'élaborer un projet professionnel à partir de ses aptitudes, de ses souhaits d'évolution et compte tenu des besoins de l'entreprise.

Cet entretien sera assuré par un membre de la hiérarchie, de préférence du responsable hiérarchique direct ou d'une personne des ressources humaines.

L'entretien professionnel se déroule dans les modalités définies par le chef d'entreprise.

En tout état de cause, l'entreprise s'emploie à :

- informer les instances représentatives du personnel dans les délais légaux et, lorsqu'elles existent, sur les modalités d'organisation de cet entretien au moins 2 semaines avant son déroulement ;
- informer les salariés sur le déroulement et les objectifs de cet entretien au moins 10 jours avant son déroulement ;

- réaliser l'entretien dans un lieu adapté, en dehors de toute présence de tiers, et le rémunérer au même titre que du travail effectif ;
- formaliser les conclusions de l'entretien, en particulier les actions de formation envisagées comme les éventuels engagements pris par l'entreprise, sur un document établi en double exemplaire où le salarié peut inscrire les observations qu'il juge utiles. Un double du document signé des deux parties est remis au salarié. En cas de désaccord sur les conclusions de l'entretien, le salarié pourra formuler ses questions par écrit. Le responsable de l'entretien disposera d'un délai de 15 jours pour y répondre en exposant son argumentaire par écrit. Le salarié peut également, en cas de désaccord, demander un entretien avec le supérieur hiérarchique du responsable ayant conduit l'entretien.

Article 10

Bilan de compétences

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences mis en œuvre dans le cadre d'une démarche individuelle pendant ou en dehors du temps de travail.

Il a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences tant professionnelles que personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations, afin de définir un projet professionnel et éventuellement un projet de formation.

Il peut être suivi à l'initiative du salarié, dans le cadre d'un congé pour bilan de compétences ou du DIF, ou à l'initiative de l'employeur, dans le cadre du plan de formation ou du DIF. Le refus du salarié de suivre un bilan de compétences ne constitue pas une faute.

Pour bénéficier d'un bilan de compétences, le salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée doit justifier de 5 années d'activité salariée, consécutives ou non, dont 12 mois dans l'entreprise qui l'emploie, et respecter un délai de franchise de 5 ans après un précédent bilan, sauf s'il a changé d'employeur.

Le salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée doit justifier de 24 mois d'ancienneté, en qualité de salarié, au cours des 5 dernières années, dont 4 mois sous contrat de travail à durée déterminée au cours des 12 derniers mois, et respecter un délai de franchise de 5 ans après un précédent bilan, sauf s'il a changé d'employeur.

Lorsque le salarié sollicite la réalisation du congé, il doit avoir l'autorisation d'absence de son employeur.

Le congé de bilan de compétences est d'une durée de 24 heures de temps de travail effectif, consécutif ou non.

Le bilan de compétences se déroule en dehors de l'entreprise par un organisme de formation figurant sur une liste arrêtée annuellement par l'OPCA de branche.

L'accord du salarié est nécessaire, que le bilan se déroule à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur.

Si l'employeur souhaite financer le bilan de compétences sur le budget de formation de l'entreprise, il doit présenter au salarié la convention tripartite (salarié, employeur, prestataire de formation) comprenant les modalités de réalisation de la prestation et recueillir son consentement.

Le salarié dispose de 10 jours pour se prononcer par écrit. Son absence de réponse équivaut à un refus, lequel ne peut être considéré comme une faute.

Les prestataires de bilans de compétences sont tenus au secret professionnel et le bénéficiaire du bilan est seul destinataire des résultats. Ce document n'est pas transmis à l'employeur.

Article 11

Passeport orientation et formation

Les parties rappellent que le passeport formation est un document personnel que chaque salarié peut établir, s'il le souhaite, en y indiquant notamment, conformément aux dispositions du code du travail, les diplômes, titres, certifications, actions de formation, emplois, expériences professionnelles qu'il détient et susceptibles d'aider à l'orientation, ainsi que les décisions en matière de formation prises lors d'entretiens professionnels ou de bilans de compétences.

Le passeport formation est la propriété du salarié et reste sous sa responsabilité d'utilisation.

Afin d'éviter toute discrimination, en particulier à l'embauche, il est convenu que l'initiative de présenter le passeport formation appartient au seul salarié.

Il est demandé à la CPNEFP d'établir un document type.

Article 12

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

La VAE permet au salarié de faire valider l'expérience acquise au cours de la vie professionnelle afin d'obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la CPNEFP de la branche, enregistrés au RNCP.

Le salarié doit avoir exercé pendant une durée, continue ou non, de 3 ans des activités en rapport avec la validation demandée.

La VAE est ouverte à tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée sans condition d'ancienneté et à tout titulaire d'un contrat à durée déterminée justifiant de 24 mois d'ancienneté, en qualité de salarié, au cours des 5 dernières années, dont 4 mois sous contrat de travail à durée déterminée au cours des 12 derniers mois.

Sur demande adressée à l'employeur, le salarié peut bénéficier d'un congé d'une durée de 24 heures maximum, consécutives ou non, au titre de l'accompagnement à la préparation de la VAE et de la participation aux épreuves de validation.

La réalisation de la VAE peut être envisagée dans le cadre du DIF.

Conscientes de l'importance de cette disposition, les parties conviennent de confier à la CPNEFP la mission d'élaborer un document de vulgarisation de la VAE destiné aux salariés et aux entreprises de la branche ainsi qu'aux institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent.

Cette démarche, à l'initiative du salarié ou sur proposition de l'employeur, ne peut être réalisée qu'avec le consentement du salarié. Le refus d'un salarié de consentir à une validation des acquis de l'expérience ne constitue pas une faute.

La prise en charge financière de la VAE s'effectue conformément aux dispositions légales.

Article 13

Tutorat

Missions du tuteur

Dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation, le tuteur a pour mission :

- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles visées pour le salarié concerné, cela progressivement et au travers d'actions de formation en situation professionnelle en lien avec le programme de formation en centre ;
- d'accueillir, informer et accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- de contribuer à la connaissance par le salarié du contexte spécifique à l'entreprise, de son environnement de travail, de ses droits et de ses devoirs ;

- d’assurer la liaison avec le ou les organismes chargés des actions d’évaluation, de formation et d’accompagnement des bénéficiaires à l’extérieur de l’entreprise.

Choix du tuteur

Le tuteur est choisi, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l’entreprise justifiant d’au moins 2 ans d’ancienneté dans le métier et dans une qualification en rapport avec l’objectif de professionnalisation visé.

Le tuteur est désigné par l’employeur qui doit tenir compte de son niveau de qualification, qui devra être en adéquation avec les objectifs retenus pour l’action de formation.

L’employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s’il remplit les conditions de qualification et d’expérience, pour des entreprises employant jusqu’à 30 salariés.

Formation du tuteur

Afin que l’entreprise puisse bénéficier des financements réglementaires accompagnant la formation des tuteurs, le tuteur doit avoir obligatoirement bénéficié, au préalable, d’une formation spécifique, renouvelée tous les 5 ans.

Le tuteur doit bénéficier d’une formation dans un organisme de formation différent de celui qui dispense l’action de professionnalisation. Les signataires demandent à la CPNEFP d’élaborer un contenu de formation servant de référence et d’en assurer le développement.

Les coûts relatifs à la préparation et à la formation des tuteurs ainsi qu’à l’exercice de la fonction tutorale sont pris en charge par l’OPCA de branche sur la base des montants forfaitaires déterminés chaque année.

Disponibilité du tuteur

Le tuteur salarié ne peut suivre simultanément que 2 salariés en contrat de professionnalisation ou période de professionnalisation ou en apprentissage. Le tuteur employeur ne peut assurer simultanément sa fonction de tuteur que pour 2 salariés en contrat de professionnalisation ou période de professionnalisation ou en apprentissage.

Pour permettre au tuteur d’effectuer sa mission de tutorat tout en continuant à exercer son emploi dans l’entreprise, il doit disposer du temps nécessaire et d’une charge de travail adaptée au suivi du titulaire du contrat ou de la période de professionnalisation. Il est demandé aux employeurs de veiller particulièrement à ce que la fonction tutorale n’ait pas d’impact négatif sur l’ensemble des éléments composant la rémunération. La branche encourage les employeurs à faire entrer dans l’appréciation professionnelle le fait qu’un salarié se voit confier un tutorat au regard de la qualité avec laquelle cette mission doit être assurée.

Article 14

Entretien de seconde partie de carrière

Les salariés d’au moins 45 ans pourront bénéficier d’un entretien dit de « seconde partie de carrière » permettant :

- de faire le point avec le salarié sur ses compétences et ses besoins en formation ;
- un projet professionnel motivant pour sa seconde partie de carrière en fonction de ses souhaits et compétences et des besoins de l’entreprise ;
- de faire le point sur l’utilisation, par le salarié, de son DIF ;
- éventuellement, un aménagement des conditions d’emploi (horaires, tutorat, formation interne).

Cet entretien a lieu à l’initiative du salarié ou de l’employeur et donne lieu à compte rendu écrit dont un exemplaire est remis au salarié.

Article 15

Date d'application

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé par les parties signataires dans les conditions prévues par la loi.

Article 16

Dépôt et extension

Les parties signataires mandatent les organisations d'employeurs signataires pour effectuer les démarches nécessaires pour l'obtention de l'extension du présent accord et les formalités de publicité.

Le présent accord sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 10 juin 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FDCE.

Syndicats de salariés :

CGT ;

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FEC FO.

Brochure n° 3015

Convention collective nationale
IDCC : 1561. – CORDONNERIE MULTISERVICE

AVENANT DU 30 SEPTEMBRE 2013
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1351127M
IDCC : 1561

Vu la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelles tout au long de la vie ;

Vu le décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010 relatif aux organismes collecteurs paritaires agréés des fonds de la formation professionnelle continue,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la cordonnerie multiservice du 7 août 1989 étendue par arrêté du 22 décembre 1989 et élargie au secteur des cordonniers industriels par arrêté du 24 avril 1995.

Article 2

Adhésion à OPCALIA

Les parties signataires désignent OPCALIA comme organisme paritaire collecteur agréé des fonds de la formation professionnelle continue au titre du plan et de la professionnalisation, sous réserve de son agrément par l'Etat.

Article 3

Négociation

Les parties signataires conviennent de se réunir :

- au moins tous les 3 ans pour négocier sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle ;
- dans les meilleurs délais suivant toute modification de la législation ou de la réglementation ayant une incidence sur les dispositions ci-dessus mentionnées.

Article 4

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Ses dispositions sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2014.

Article 5

Dépôt et extension

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles R. 2231-2 et suivants du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander au ministre chargé de l'emploi d'étendre le présent accord.

Fait à Paris, le 30 septembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FFCM ;

SRIC.

Syndicats de salariés :

FNAA CFE-CGC ;

FS CFDT ;

FCMTE CFTC ;

FTHC CGT ;

CGT-FO.

Brochure n° 3368

Accords professionnels
INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES
(IEG)

AVENANT N° 1 DU 8 OCTOBRE 2013
À L'ACCORD DU 27 NOVEMBRE 2008 RELATIF À LA MISE EN PLACE
D'UNE COUVERTURE DE PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE
NOR : ASET1351125M

Entre :
L'UFE ;
L'UNEMIG,

D'une part, et

La FCE CFDT ;
La CFE-CGC ;
La FCMTE CFTC ;
La FNME CGT ;
La FNEM FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet

Un accord a été signé le 27 novembre 2008 afin de mettre en place, au 1^{er} janvier 2009, une couverture de prévoyance complémentaire obligatoire pour les agents statutaires des industries électriques et gazières.

L'analyse des comptes des premiers exercices de cette couverture appelle des mesures d'ajustement qui ont conduit les partenaires sociaux à négocier le présent avenant à l'accord du 27 novembre 2008 (ci-après désigné « l'accord »), dans l'optique de garantir un bon équilibre à long terme du dispositif.

Article 2

Dispositions modifiées

Article 2.1

A l'article 2 de l'accord est inséré un second paragraphe dont les dispositions sont les suivantes :

« Le présent accord s'applique en France métropolitaine, dans les départements d'outre-mer, ainsi qu'à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon. »

Article 2.2

Le 3^e paragraphe du premier point de l'article 4 de l'accord est remplacé par les paragraphes suivants :

« En cas de suspension du contrat de travail donnant lieu à suspension du versement total ou partiel de la rémunération par l'employeur, l'assiette de calcul des cotisations est constituée de la rémunération principale, telle que définie à l'article 6, perçue au cours des 12 derniers mois précédant la suspension du contrat de travail.

Par dérogation aux paragraphes qui précèdent, en cas d'invalidité de catégorie 2 ou 3, le bénéfice de la couverture de prévoyance complémentaire est maintenu à titre obligatoire pendant la période de suspension du contrat de travail sans contrepartie de cotisation salariale, ni patronale.

Pour les agents placés en invalidité de catégorie 1 exerçant une activité professionnelle dans les industries électriques et gazières, l'assiette de calcul des cotisations est constituée de la rémunération principale perçue, telle que définie à l'article 6, reconstituée sur une base temps plein. »

Article 2.3

Le paragraphe suivant est inséré à la fin de l'article 6 de l'accord :

« En fonction des résultats de la couverture, un taux d'appel peut être appliqué de façon temporaire, la répartition employeur/salarié de la cotisation demeurant inchangée.

Pour la période du 1^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2018, un taux d'appel de 70 % est appliqué, soit une cotisation patronale à 0,546 % et une cotisation salariale à 0,14 %. Ce taux d'appel provisoire cessera de plein droit de produire ses effets au 31 décembre 2018.

A l'issue de cette période de taux d'appel, les taux de cotisation seront fixés de façon à garantir l'équilibre de la couverture. »

Article 2.4

L'annexe de l'accord, intitulée « Prévoyance complémentaire des agents statutaires. – Grille de prestations », est modifiée comme suit :

- à la ligne « majoration pour chaque enfant à charge », « 50 % » est remplacé par « 80 % », soit, dans l'exemple, pour deux enfants, « 100 % » est remplacé par « 160 % » ;
- à la ligne « rente d'éducation pour chaque enfant sous déduction de la pension temporaire versée par le régime spécial » :
 - « 10 % » est remplacé par « 15 % » pour la tranche d'âge de 0 à 15 ans inclus ;
 - « 15 % » est remplacé par « 20 % » pour la tranche d'âge de 16 à 21 ans inclus ;
 - le capital décès ne pourra être calculé sur une rémunération principale inférieure au coefficient 325,7.

Article 3

Dispositions finales

Article 3.1

Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant entre en vigueur le 1^{er} janvier 2014, date à laquelle il se substitue aux dispositions de l'accord qu'il vient modifier. Il est conclu pour une durée indéterminée, sans préjudice des dispositions de l'article 2.3 du présent avenant.

Article 3.2

Notification. – Dépôt. – Publicité

A l'issue de la procédure de signature, et conformément aux dispositions du code du travail, le présent avenant sera notifié aux fédérations syndicales représentatives au niveau de la branche professionnelle des industries électriques et gazières.

A l'issue d'un délai de 15 jours suivant cette notification, le présent avenant fera l'objet, à l'initiative des groupements d'employeurs des industries électriques et gazières, des formalités de publicité et de dépôt conformément aux dispositions du code du travail.

Article 3.3

Procédure d'extension

Les signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 8 octobre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3275

Convention collective nationale
IDCC : 1790. – ESPACES DE LOISIRS,
D'ATTRACTIONS ET CULTURELS

ADHÉSION PAR LETTRE DU 11 OCTOBRE 2013
DU SNDLL À L'AVENANT N° 43 DU 26 AVRIL 2013

NOR : ASET1351138M
IDCC : 1790

Gujan-Mestras, le 11 octobre 2013.

Le syndicat national des discothèques et lieux de loisirs (SNDLL), « La Guérinière », BP 40, 33470 Gujan-Mestras, au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, direction générale du travail, service des relations individuelles et collectives du travail, bureau des relations collectives, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le directeur,

Par la présente, nous vous confirmons que le syndicat national des discothèques et lieux de loisirs (SNDLL) adhère volontairement à l'avenant n° 43 du 26 avril 2013 à la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels, avenant relatif aux rémunérations conventionnelles.

Nous vous prions de croire, Monsieur le directeur, en l'assurance de notre considération distinguée.

Brochure n° 3148

Convention collective nationale
IDCC : 500. – COMMERCE DE GROS
DE L'HABILLEMENT, DE LA MERCERIE,
DE LA CHAUSSURE ET DU JOUET

AVENANT N° 1 DU 10 SEPTEMBRE 2013
RELATIF À LA COMMISSION NATIONALE PARITAIRE

NOR : ASET1351128M
IDCC : 500

Entre :

La FCJT,

D'une part, et

La CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FEC FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le préambule de l'accord du 5 février 2008 est ainsi modifié :

« Suite à l'adhésion, le 26 janvier 2011, de la chambre syndicale des grossistes en jouets à la convention collective n° 3148, la commission paritaire est désormais ainsi dénommée : "Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle du commerce de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet, dite CPNEFP". »

Article 2

L'article 3.5 sur le fonctionnement de la CPNEFP est ainsi modifié :

« Pour chaque collège, la présence de deux membres titulaires ou d'un membre titulaire détenteur d'un pouvoir d'un autre membre titulaire est requise pour la validité des délibérations. »

Article 3

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 accord, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Le présent avenant sera applicable dès sa signature.

Fait à Paris, le 10 septembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3142

Conventions collectives nationales

AGENCES DE PRESSE

IDCC : 2014. – Employés

IDCC : 1903. – Encadrement

ACCORD DU 16 SEPTEMBRE 2013

**RELATIF AUX SALAIRES MINIMA
ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2014**

NOR : ASET1351131M

IDCC : 2014

Les partenaires sociaux ont engagé des négociations pour la révision des dispositions conventionnelles, des classifications et des salaires minima applicables aux salariés des agences de presse employés/techniciens et cadres.

1. Accord

Les signataires prennent acte au 16 septembre 2013 de leur accord sur les points suivants (cf. documents annexés) :

- classification employés/techniciens : définition des critères (annexe I) ;
- classification employés/techniciens : emplois repères (annexe II) ;
- définitions des emplois repères (annexe III) ;
- salaires minima employés/techniciens et prime d'ancienneté (annexe IV).

Les signataires décident que ces éléments prendront effet à compter du 1^{er} janvier 2014 au plus tard et s'engagent à ce que chaque salarié déjà en poste perçoive à compter du 1^{er} janvier 2014 une rémunération totale brute mensuelle au minimum maintenue.

1.1. Assiette de calcul de la prime d'ancienneté

Les employés/techniciens bénéficient d'une prime d'ancienneté selon leur temps de présence dans l'entreprise (annexe IV). Conformément aux dispositions conventionnelles en vigueur, cette prime d'ancienneté est exprimée en pourcentage et calculée sur le salaire minimum garanti (hors complément personnel éventuel) du groupe de qualification auquel ils sont employés, sauf accord ou usage plus favorables en vigueur dans l'entreprise.

1.2. Assiette de calcul des heures majorées

Toute heure majorée est exprimée en pourcentage, selon les dispositions légales et conventionnelles en vigueur, et calculée sur le salaire total brut (salaire minimum garanti + complément personnel éventuel), hors prime d'ancienneté.

1.3. Commission paritaire d'interprétation et de conciliation

En vue de résoudre les conflits pouvant résulter de l'interprétation ou de l'application du présent accord, une commission paritaire d'interprétation et de conciliation est mise en place et pourra être saisie soit par l'employeur, soit par le salarié représenté par un délégué du personnel ou représenté par l'une des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord. La commission paritaire est composée de deux représentants désignés par et parmi les organisations syndicales d'employeurs signataires du présent accord et de deux représentants désignés par et parmi les organisations syndicales de salariés signataires du présent accord.

2. Poursuite des négociations

Les signataires décident de poursuivre dans le même esprit les négociations, afin d'aboutir dans les meilleurs délais sur les points suivants :

- définition des critères de la partie de la classification relative aux cadres, afin de parvenir à une classification unique pour les employés/techniciens et cadres des agences de presse ;
- emplois repères cadres et leurs définitions ;
- salaires minima cadres et prime d'ancienneté ;
- modalités d'intégration dans la nouvelle classification des cadres en poste dans les entreprises, au jour de la signature.

Les signataires décident d'engager la révision des conventions collectives (IDCC 2014 « Employés » et IDCC 1903 « Personnel d'encadrement ») et d'élaborer une convention collective unique dans la perspective de son extension.

Fait à Paris, le 16 septembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FFAP ;
FNAPPI.

Syndicats de salariés :

F3C CFDT ;
SNPEP FO ;
CFE-CGC ;
CFTC ;
UNSA.

ANNEXE I

Classification des employés et techniciens

| GROUPE de qualification | DÉFINITION DES CRITÈRES |
|----------------------------|---|
| 1 | <p>Niveau de formation et expérience : pas de formation spécifique requise.</p> <p>Nature de l'activité : exécuter des tâches simples et récurrentes.</p> <p>Technicité, initiative et autonomie : appliquer strictement les consignes indiquées.</p> <p>Contrôle systématique de la réalisation des tâches et du résultat obtenu.</p> |
| 2 | <p>Niveau de formation et expérience : titre, diplôme ou VAE équivalent aux niveaux V et VI.</p> <p>Nature de l'activité : exécuter des tâches simples mais variées.</p> <p>Technicité, initiative et autonomie : travail contrôlé de manière systématique.</p> |
| 3 | <p>Niveau de formation et expérience : titre, diplôme ou VAE équivalent au niveau IV ou expérience équivalente.</p> <p>Nature de l'activité : réaliser un ensemble de tâches variées constituant un processus de travail courant.</p> <p>Sélectionner et appliquer les méthodes et les procédures adaptées à la tâche dans un cadre bien défini.</p> <p>Technicité, initiative et autonomie : travail contrôlé de manière régulière mais non systématique sur les dossiers sensibles.</p> |
| 4 | <p>Niveau de formation et expérience : titre, diplôme ou VAE équivalent au niveau III ou expérience équivalente, ou titre, diplôme ou VAE équivalent au niveau IV, plus expérience dans la filière professionnelle.</p> <p>Nature de l'activité : réaliser des activités nécessitant la combinaison de plusieurs processus ou la maîtrise complète d'un processus.</p> <p>Technicité, initiative et autonomie : choisir et appliquer les méthodes et les procédures les mieux adaptées à l'activité parmi l'ensemble de celles disponibles.</p> <p>Traiter de façon autonome l'ensemble d'un processus dans les délais souhaités.</p> <p>Autocontrôle de son travail dans le cadre de procédures connues.</p> <p>Travail contrôlé aux étapes clés de nouveaux processus ou sur les dossiers les plus complexes.</p> |

| GROUPE de qualification | DÉFINITION DES CRITÈRES |
|----------------------------|---|
| 5 | <p>Niveau de formation et expérience : titre, diplôme ou VAE équivalent au niveau III, plus expérience dans la filière professionnelle ou expérience équivalente.</p> <p>Nature de l'activité : réaliser les opérations les plus complexes n'entrant pas dans le cadre de procédures existantes. Identifier et proposer une solution adaptée.</p> <p>Technicité, initiative et autonomie : auto-organiser son travail dans le cadre des activités confiées. Gérer les priorités.</p> <p>Assister le responsable d'un domaine d'activité dans des situations variées.</p> <p>Former et transmettre les méthodes et les procédures aux nouveaux arrivants.</p> <p>Faciliter et soutenir la mise en œuvre d'une activité en veillant à en maîtriser les coûts et les délais.</p> |

ANNEXE II

Classification des employés et techniciens

Filières professionnelles et fonctions repères

| GROUPE DE QUALIFICATION | SERVICES GÉNÉRAUX, secrétariat, comptabilité | COMMERCIAL | PRODUCTION | INFORMATIQUE, SUPPORTS numériques |
|-------------------------|--|----------------------|---|---|
| 1 | Chargé d'accueil ou standardiste | | Opérateur de saisie | |
| 2 | | | Archiviste | |
| 3 | Assistante ou secrétaire | Assistant commercial | Assistant de rédaction | Gestionnaire des supports numériques |
| 4 | Assistante ou secrétaire administrative Assistant comptable ou aide-comptable | Chargé de clientèle | Iconographe Assistant de production Assistant vidéo | Assistant informatique |
| 5 | Assistante de direction Comptable | Commercial | Documentaliste Chargé de production | Technicien informatique |

ANNEXE III

Définitions des emplois repères

| FILIÈRE | MÉTIER | DÉFINITION DE POSTE |
|--|---|--|
| Services généraux, secrétariat et comptabilité | Chargé d'accueil ou standardiste | Gère l'accueil, le standard téléphonique, le courrier, les fournitures de bureaux. |
| | Assistante ou secrétaire | Assure le secrétariat simple, l'accueil, les commandes courantes et le classement. |
| | Assistante ou secrétaire administrative | Traite diverses tâches de secrétariat, notamment avec le service comptabilité. Peut aider à la gestion sociale. |
| | Assistant comptable ou aide-comptable | Gère certains comptes de comptabilité, assure la relance clients et traite divers travaux administratifs. |
| | Assistante de direction | Assiste la direction en termes d'organisation (agendas, plannings, déplacements...), de gestion (notes de frais, tableaux financiers...) et de relations sociales. |
| | Comptable | Est en charge de la comptabilité (écritures comptables, paies, facturations, déclarations fiscales et sociales). Prépare les bilans. |
| Commercial | Assistant commercial | Assure le back-office et l'interface entre les clients et l'équipe commerciale (fichiers clients, supports à la vente, contacts) ; participe à l'administration des ventes (préparation des marchés, suivi, gestion des éléments de distribution). |
| | Chargé de clientèle | Effectue un travail de prospection des offres commerciales, présente et propose les produits de l'agence, négocie si besoin, assure les réponses clients et permet la conclusion du marché. |
| | Commercial | Assure la gestion et le développement d'un portefeuille clients, assure ou vérifie les réponses aux clients, assure l'interface et le contrôle avec l'administration des ventes, effectue des missions particulières (gestion complexe). |

| FILIÈRE | MÉTIER | DÉFINITION DE POSTE |
|------------|-------------------------|---|
| Production | Opérateur de saisie | Réalise des tâches de saisie informatique à partir de supports divers, selon les procédures définies. |
| | Archiviste | Est en charge de l'inventaire, du classement et du rangement de documents. |
| | Assistant de rédaction | Réalise les tâches de collecte, saisit et met en forme les informations, en utilisant les outils mis à disposition et dans le respect des procédures et cahiers des charges. |
| | Assistant de production | Gère les plannings et la logistique du tournage, assiste le chargé de production. Peut être en charge des archives. |
| | Assistant vidéo | Prend en charge le matériel de tournage, travaille les rushes, copie et encode les films. |
| | Iconographe | Assure le traitement technique des visuels et l'interface avec le client. Peut indexer, rechercher et sélectionner des images. |
| | Documentaliste | Est responsable des recherches de tout document à partir de sources diverses, par des méthodes et techniques spécifiques, et les renseigne. Contrôle la qualité des données. |
| | Chargé de production | Assure le suivi des plannings de production et de post-production. Participe à l'élaboration des budgets prévisionnels et des plans de financement, en relation avec le comptable et sous la responsabilité du directeur de production. |

| FILIERE | MÉTIER | DÉFINITION DE POSTE |
|--------------------------------------|---|---|
| Informatique, supports numériques | Gestionnaire des supports numériques | Assure la diffusion et la mise à jour des contenus fournis par la rédaction, sur les différents supports numériques utilisés par l'agence. |
| | Assistant informatique | Assure des missions d'installation, de maintenance et d'administration matérielle et logicielle, sous la responsabilité du technicien informatique (ou, à défaut, de la direction). |
| | Technicien informatique | Gère l'installation, la maintenance et l'administration matérielle et logicielle, gère les développements informatiques. |

ANNEXE IV

Salaires mensuels minima et prime d'ancienneté des employés et techniciens des agences de presse

Valeurs au 16 septembre 2013. – Base 151,67 heures

(En euros.)

| GROUPE | RECRUTEMENT | PRIME D'ANCIENNETÉ | | | | | | | | |
|--------|-------------|--------------------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | 3 ans | 4 ans | 5 ans | 6 ans | 9 ans | 12 ans | 15 ans | 18 ans | 20 ans |
| 1 | 1 458,82 | 43,76 | 58,35 | 72,94 | 87,53 | 131,29 | 175,06 | 218,82 | 262,59 | 291,76 |
| 2 | 1 566,78 | 47,00 | 62,67 | 78,34 | 94,01 | 141,01 | 188,01 | 235,02 | 282,02 | 313,36 |
| 3 | 1 682,72 | 50,48 | 67,31 | 84,14 | 100,96 | 151,44 | 201,93 | 252,41 | 302,89 | 336,54 |
| 4 | 1 807,24 | 54,22 | 72,29 | 90,36 | 108,43 | 162,65 | 216,87 | 271,09 | 325,30 | 361,45 |
| 5 | 1 940,98 | 58,23 | 77,64 | 97,05 | 116,46 | 174,69 | 232,92 | 291,15 | 349,38 | 388,20 |

Convention collective locale

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

AVENANT DU 13 SEPTEMBRE 2013
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE DES NON-CADRES

NOR : ASET1351132M

IDCC : 392

Entre :

L'UIT Nord,

D'une part, et

La CGT ;

La CFDT ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il été tout d'abord rappelé ce qui suit :

1. Un accord a été conclu au niveau national le 13 avril 2010 et étendu par arrêté d'extension en date du 10 janvier 2011, publié au *Journal officiel* le 21 janvier 2011.

Cet accord, entré en vigueur au 1^{er} janvier 2011, a rendu obligatoire pour toutes les entreprises de France et leurs salariés qui relèvent du champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie textile, et pour tous les salariés du textile, un régime de prévoyance dit « à cotisations définies ».

A compter de l'entrée en application de cet accord, toutes les entreprises et tous les salariés relevant de la convention collective nationale de l'industrie textile se sont vu imposer de consacrer un minimum obligatoire de cotisations à la prévoyance.

Le taux de cotisation minimal obligatoire fixé par cet accord correspond à une cotisation égale à 0,70 % du salaire brut assujetti à cotisations sociales (tranche A et tranche B) prise en charge à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié.

Dans le cadre des modalités, conditions et limites fixées par cet accord du 13 avril 2010 :

- les employeurs doivent consacrer au moins 0,35 % des salaires bruts assujettis à cotisations sociales (tranche A et tranche B) au profit des salariés ayant une ancienneté d'au moins 3 mois dans l'entreprise ;
- les salariés doivent cotiser également à hauteur de 0,35 % de leur salaire brut assujetti à cotisations sociales (tranche A et tranche B).

Les bénéficiaires de ce taux minimal de 0,70 % ainsi réparti sont, selon les termes de cet accord, définis comme suit :

« Article 2

Bénéficiaires du dispositif

L'accord concerne, à compter de sa date d'effet, l'ensemble des salariés de l'entreprise qui ne bénéficient pas de la cotisation prévue à l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, ayant une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 3 mois, et ce sans sélection médicale. »

2. C'est dans ce contexte nouveau lié à cet accord national de prévoyance en date du 13 avril 2010 que les parties signataires de la convention collective de l'industrie textile de Roubaix-Tourcoing, vallée de la Lys, dite RTVL, ont signé le 26 octobre 2010 un avenant portant sur les garanties de prévoyance ajustées au niveau des nouvelles obligations résultant de l'accord national du 13 avril 2010 et concernant respectivement :

- à l'article 2.1 : les ETAM « occupant un poste de qualification égale ou supérieure à 300 » ;
- à l'article 2.2 : les ETAM « occupant un poste de qualification inférieure à 300 » ;
- à l'article 3.2 : les taux et nouvelles garanties du régime prévoyance des ouvriers.

L'accord signé le 26 octobre 2010 rappelait notamment ce qui suit :

- concernant les ETAM occupant un poste de qualification égale ou supérieure à 300 :

Que par accord paritaire régional (ETAM) en date du 17 mai 1974, le bénéfice de l'ensemble des garanties définies par l'avenant « Cadres » en date du 25 novembre 1972 était accordé et étendu à ceux des ETAM occupant un poste de qualification égale ou supérieure à 300 (cf. art. 19 au 2° des accords ETAM de la convention collective de l'industrie textile de Roubaix-Tourcoing, vallée de la Lys).

Et qu'ainsi, les ETAM occupant un poste de qualification égale ou supérieure à 300 déjà obligatoirement couverts au-delà des obligations nouvelles mises en place par l'accord national prévoyance du 13 avril 2010 ;

- concernant les ETAM occupant un poste de qualification inférieure à 300 :

Que les garanties actuelles souscrites en application de la convention collective, dite RTVL, et cet accord paritaire du 27 janvier 1965 aboutissent à cette date pour les ETAM dont le coefficient est inférieur à 300 à un taux de cotisation de 0,93 % (repris au sein du contrat actuellement encore passé avec AXA et dit groupe 377, n° 546-701) supérieur à l'obligation nationale nouvelle d'une cotisation minimale de 0,70 %, mais comprenant pour les employeurs un taux de cotisation inférieur à 0,35 % qu'il convient de rehausser à hauteur de 0,35 % au vu de l'accord national du 13 avril 2010.

C'est dans ces conditions que les parties signataires de l'avenant en date du 26 octobre 2010 au régime prévoyance Nord ont décidé, avec effet à compter du 1^{er} janvier 2011, d'apporter au régime de la catégorie des ETAM dont le coefficient est inférieur à 300 les améliorations de garanties et de taux reprises dans cet avenant ;

- concernant les ouvriers :

- que le contrat d'assurance souscrit avec le GAN était dénoncé ;
- que les garanties des ouvriers étaient assurées désormais par l'assureur AXA déjà en charge des cadres et des ETAM ;
- que les garanties déjà existantes étaient ajustées aux nouvelles obligations issues de l'accord national du 13 avril 2010,

il a été convenu ce qui suit.

Article 1^{er}

Objet du présent accord

Les parties signataires de la convention collective de l'industrie textile de Roubaix-Tourcoing, vallée de la Lys, dite RTVL, constatent que le décret en date du 9 janvier 2012 laisse jusqu'au 31 décembre 2013 aux branches professionnelles et aux entreprises pour se mettre en conformité avec la notion juridique nouvelle de « catégorie objective de salariés » qui nous impose de modifier la « dénomination des catégories de bénéficiaires » des garanties du régime de prévoyance.

Dans le contexte nouveau lié à la parution du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012, il appartenait aux présentes parties signataires :

- de vérifier et de mettre en conformité les dispositions conventionnelles déjà existantes depuis longtemps dans le nord de la France et qui s'imposent obligatoirement aux entreprises et salariés non cadres redevables de la convention collective de l'industrie textile de Roubaix-Tourcoing, vallée de la Lys, dite RTVL ;
- de redéfinir les « catégories objectives de salariés » distinguées par notre régime prévoyance en tenant compte des nouvelles obligations issues de la jurisprudence de la Cour de cassation et du décret en date du 9 janvier 2012.

Par ailleurs, au-delà de cette modification des « catégories objectives » il a paru nécessaire aux parties signataires de profiter de cette réunion des parties signataires de la convention collective de l'industrie textile de Roubaix-Tourcoing, vallée de la Lys, dite RTVL, pour :

- faire le bilan du régime existant ;
- reprendre en annexe les garanties et taux de cotisation pour chacune des catégories « objectives » de salariés ;
- informer chaque entreprise concernée pour qu'elle puisse procéder directement avec AXA (par l'intermédiaire des courtiers en charge du régime) et, en interne, notamment par accord ou par décision unilatérale de l'employeur (avec information des salariés) aux modifications rendues indispensables par le décret du 9 janvier 2012.

Article 2

Anciennes dénominations du régime de prévoyance

Le régime prévoyance issu de la convention collective de l'industrie textile de Roubaix-Tourcoing, vallée de la Lys, dite RTVL, modifiée par avenant en date du 26 octobre 2010, distingue actuellement entre les catégories suivantes de bénéficiaires s'agissant des garanties de prévoyance :

Il s'agit :

- catégorie 1 : d'un côté les cadres et les ETAM dont le coefficient est égal ou supérieur à 300 et qui disposent des garanties et taux de cotisation identiques ;
- catégorie 2 : d'un autre côté des ETAM dont le coefficient est inférieur à 300 et disposant de garanties et taux spécifiques qui ne sont ni ceux des cadres ni ceux des ouvriers.

Et enfin :

- catégorie 3 : des ouvriers dont les garanties et taux sont aussi spécifiques et différents par rapport aux garanties et taux prévus pour les catégories 1 et 2 ci-dessus.

Article 3

Nouvelles dénominations du régime de prévoyance

Suite au décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire, la convention collective de l'industrie textile de Roubaix-Tourcoing, vallée de la Lys, dite RTVL, doit, reprise en cela par les entreprises concernées, modifier

la dénomination de ses catégories de bénéficiaires, pour le 31 décembre 2013 au plus tard, comme suit :

- catégorie 1 : l'ensemble des salariés affiliés à l'AGIRC en application de la convention collective nationale de 1947 qu'ils soient cadres ou ETAM au sens de la convention collective applicable ;
- catégorie 2 : l'ensemble des salariés ETAM ne relevant pas de la convention collective nationale de 1947 et ne cotisant pas à l'AGIRC.

Et enfin :

- catégorie 3 : l'ensemble des ouvriers (appellation inchangée au sein du régime de prévoyance).

Article 4

Rappel des garanties inchangées de l'ensemble des salariés affiliés à l'AGIRC en application de la convention collective de 1947

L'ensemble des salariés affiliés à l'AGIRC bénéficie des garanties suivantes reprises en synthèse dans le tableau suivant (et détaillées au sein du contrat souscrit avec l'assureur AXA) :

Contrat de prévoyance

| CONTRAT AXA | | |
|---|--|--|
| Bénéficiaires | Salariés affiliés à l'AGIRC en application de la convention collective nationale de 1947 | |
| Base de prestations | Quatre fois la somme des salaires perçus au cours des 3 mois civils immédiatement antérieurs à la date du sinistre majoré des primes et gratifications perçues au cours des 12 mois civils précédant les 3 mois civils visés (tranches A et B) | |
| Garanties Décès. – Perte totale et irréversible d'autonomie Assuré sans enfant à charge : – célibataire, veuf, divorcé – marié Assuré avec enfants à charge : – base – majoration par enfant à charge Décès. – Perte totale et irréversible d'autonomie par accident Décès du conjoint postérieur ou simultané à celui de l'assuré Allocation d'obsèques : versement d'un capital en cas de décès d'un conjoint Incapacité temporaire de travail Franchise Montant de l'indemnité (sous déduction de la sécurité sociale) : – assuré sans enfant à charge – assuré avec un enfant à charge – assuré avec deux enfants à charge | | |

| CONTRAT AXA | | | | |
|---|---|------|--|------|
| – assuré avec trois enfants à charge | 40 % | | 90 % | |
| Invalidité permanente | Limité à 100 % du salaire net imposable | | | |
| | 1 ^{re} catégorie | | 2 ^e ou 3 ^e catégorie | |
| | TA | TB | TA | TB |
| | 18 % | 48 % | 30 % | 80 % |
| | 20 % | 50 % | 33 % | 83 % |
| | 22 % | 52 % | 36 % | 86 % |
| | 24 % | 54 % | 40 % | 90 % |
| Limité à 100 % du salaire net imposable | | | | |
| Taux de cotisation | Tranche A | | Tranche B | |
| | 2,04 % | | 3,47 % | |
| Ce résumé est fourni à titre indicatif et ne saurait se substituer aux textes du contrat et des avenants modificatifs de garanties pour la définition des obligations de chacune des parties. Il n’a pas la valeur de notice technique. | | | | |

Article 5

Rappel des garanties inchangées de l'ensemble des salariés ETAM non affiliés à l'AGIRC et ne relevant pas de la convention collective de 1947

L'ensemble des salariés de la catégorie ETAM et non affiliés à l'AGIRC bénéficie des garanties suivantes reprises en synthèse dans le tableau suivant (et détaillées au sein du contrat souscrit avec l'assureur AXA) :

Contrat de prévoyance

| CONTRAT AXA | |
|---|--|
| Bénéficiaires | Employés, techniciens et agents de maîtrise ne relevant pas de la convention collective nationale de 1947 |
| Base de prestations | 12 mois civils immédiatement antérieurs à la date du sinistre (tranches A et B) |
| Garanties | |
| Décès. – Perte totale et irréversible d'autonomie | |
| Assuré sans enfant à charge : | |
| – célibataire, veuf, divorcé, séparé judiciairement | 100 % du salaire de base |
| – marié, pacsé | 178,25 % du salaire de base |
| Assuré avec enfant à charge : | |
| – base | 178,25 % du salaire de base |
| – majoration par enfant à charge | 51,75 % du salaire de base |
| Décès du conjoint postérieur ou simultané à celui de l'assuré | 50 % du capital versé au décès de l'assuré |
| Allocation d'obsèques | |

| CONTRAT AXA | |
|---|---|
| Versement d'un capital en cas de décès de l'assuré, du conjoint et de l'enfant à charge (limité aux frais réellement engagés, pour les enfants de moins de 12 ans. | 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale |
| Incapacité temporaire de travail | |
| Franchise | 90 jours |
| Prestations | 20 % de la 365 ^e partie de la base des prestations |
| Invalidité : | |
| – 1 ^{re} catégorie | 10 % du salaire brut |
| – 2 ^e ou 3 ^e catégorie | 20 % du salaire brut |
| Taux de cotisation | 0,99 % du salaire |
| Ce résumé est fourni à titre indicatif et ne saurait se substituer aux textes du contrat et des avenants modificatifs de garanties pour la définition des obligations de chacune des parties. Il n'a pas la valeur de notice technique. | |

Article 6

Rappel des garanties inchangées du régime de prévoyance des ouvriers

L'ensemble des salariés de la catégorie des ouvriers bénéficie des garanties suivantes reprises en synthèse dans le tableau suivant (et détaillées au sein du contrat souscrit avec l'assureur AXA) :

Contrat de prévoyance

| CONTRAT AXA | |
|--|---|
| Bénéficiaires | Ouvriers |
| Base de prestations | 12 mois civils immédiatement antérieurs à la date du sinistre (tranches A et B) |
| Garanties | |
| Décès. – Perte totale et irréversible d'autonomie | |
| Assuré sans enfant à charge : | |
| – célibataire, veuf, divorcé, séparé judiciairement | 100 % du salaire de base |
| – marié, pacsé | 130 % du salaire de base |
| Assuré avec enfant à charge : | |
| – base | 130 % du salaire de base |
| – majoration par enfant à charge | 30 % du salaire de base |
| Décès du conjoint postérieur ou simultané à celui de l'assuré | 50 % du capital versé au décès de l'assuré |
| Allocation d'obsèques | |
| Versement d'un capital en cas de décès de l'assuré, du conjoint et de l'enfant à charge (limité aux frais réellement engagés, pour les enfants de moins de 12 ans) | 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale |
| Incapacité temporaire de travail | |
| En relais des obligations patronales de maintien de salaire | 80 % du salaire net sous déduction des prestations sécurité sociale |
| A partir du 91 ^e jour continu si ancienneté \geq 3 mois et < 1 an | |

| CONTRAT AXA | |
|---|---|
| Invalidité : | |
| – 1 ^{re} catégorie | 48 % du salaire net sous déduction des prestations sécurité sociale |
| – 2 ^e ou 3 ^e catégorie | 80 % du salaire net sous déduction des prestations sécurité sociale |
| Taux de cotisation | 0,70 % du salaire |
| Ce résumé est fourni à titre indicatif et ne saurait se substituer aux textes du contrat et des avenants modificatifs de garanties pour la définition des obligations de chacune des parties. Il n'a pas la valeur de notice technique. | |

Conséquences de ce changement de dénomination des « catégories objectives de salariés » pour les salariés bénéficiaires des garanties du régime prévoyance

Les parties signataires des présentes, après avoir fait le bilan et le point avec l'assureur AXA en charge du régime de prévoyance et après avoir pris conseil auprès des courtiers d'assurances, rappellent ce qui suit :

- cette modification de la dénomination a seulement pour objectif de se mettre en conformité avec la réglementation issue du décret du 9 janvier 2012 et n'a pas pour effet de changer les garanties de prévoyance ;
- chaque salarié bénéficiaire des garanties du régime prévoyance RTVL reste bénéficiaire des mêmes garanties avant et après le changement de dénomination des « catégories objectives » réalisé au regard du décret du 9 janvier 2012 ;
- cette modification d'appellation des catégories ne concerne que le régime prévoyance et n'entraîne en soi aucune conséquence quant au statut dont relève chaque salarié au sens des accords de classification de la convention collective ;
- ainsi, après le changement de dénomination des « catégories objectives au regard du régime prévoyance » il faut noter que :
 - les ETAM ayant un coefficient égal ou supérieur à 300 et qui cotisent actuellement à l'AGIRC restent bien ETAM ;
 - les ETAM dont le coefficient est inférieur à 300 et qui ne cotisent pas à l'AGIRC et ne relèvent pas de la convention collective nationale de 1947 restent aussi ETAM ;
 - la catégorie des ouvriers reste aussi inchangée au regard de la convention collective de l'industrie textile de Roubaix-Tourcoing, vallée de la Lys, dite RTVL.

Conséquences de ce changement de dénomination des « catégories objectives de salariés » pour les entreprises relevant du régime prévoyance souscrit auprès d'AXA par l'UIT Nord dans le cadre de la convention collective de l'industrie textile de Roubaix-Tourcoing, vallée de la Lys, dite RTVL

Le décret en date du 9 janvier 2012 laisse jusqu'au 31 décembre 2013 aux branches professionnelles et aux entreprises pour se mettre en conformité avec la notion juridique nouvelle de « catégories objectives de salariés » qui nous impose de modifier la « dénomination des catégories de bénéficiaires » des garanties du régime de prévoyance.

Il appartient à chaque entreprise concernée et relevant de ce régime de procéder directement avec AXA et avec l'aide des courtiers en charge du régime aux modifications rendues indispensables par le décret du 9 janvier 2012.

La mise en conformité du régime prévoyance au sein des entreprises passe par la réalisation en interne d'un accord ou d'une décision unilatérale de l'employeur reprenant les éléments principaux du présent accord pour les sécuriser au regard d'éventuels contrôles ultérieurs toujours possibles. Bien évidemment cela suppose aussi de procéder à la signature d'avenants au contrat d'assurance

souscrit avec AXA et aussi de procéder aux consultations des institutions représentatives de l'entreprise et à l'information écrite de chacun des salariés afin que nul n'ignore la réglementation en vigueur ainsi reprise et rappelée au sein de l'entreprise.

Commission de gestion paritaire de la convention collective de l'industrie textile RTVL (Roubaix-Tourcoing, vallée de la Lys)

Il est institué une commission de gestion paritaire du régime de prévoyance RTVL, composée d'un membre de chaque organisation syndicale représentative des salariés et d'un nombre égal de représentants des employeurs, la direction des entreprises ou personnes mandatées par ces dernières, chargée d'étudier l'ensemble des questions éventuellement posées par l'application du présent accord.

La commission paritaire se réunit au minimum une fois par an (sur convocation du président du syndicat UIT Nord ou à la demande des organisations syndicales signataires de l'accord), afin de faire notamment les examens, bilans, contrôles, interprétations et applications utiles.

Article 7

Durée, modalités de révision et dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra faire l'objet d'une révision à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires, sous réserve qu'une demande motivée soit transmises à chacune d'elles.

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

L'accord pourra également être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires, moyennant le respect d'un préavis de 6 mois. Les modalités de dénonciation sont fixées aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. Toutefois, les nouvelles négociations devront être engagées dans le mois de la signification de la dénonciation.

Article 8

Dépôt et entrée en vigueur

Le présent accord sera déposé par les soins de la partie la plus diligente au greffe du conseil des prud'hommes territorialement compétent et auprès de l'autorité administrative compétente dans les conditions déterminées par voie réglementaire.

A compter de sa signature, et dans tous les cas au plus tard le 31 décembre 2013, les dispositions de cet accord entrent en vigueur et deviennent obligatoires pour toutes les entreprises adhérentes relevant du régime prévoyance RTVL dans le cadre de l'application de la convention collective RTVL qui est ainsi modifiée par les présentes clauses ci-dessus.

Fait à Marcq-en-Barœul, le 13 septembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3310

Convention collective nationale
IDCC : 2306. – MÉTIERS DU VERRE

ACCORD DU 19 AVRIL 2013
RELATIF À L'ADHÉSION DE LA CSTITV À LA CONVENTION

NOR : ASET1351130M
IDCC : 2306

PRÉAMBULE

Disposant d'une convention collective nationale qui n'a pas été étendue, la chambre syndicale de la transformation industrielle du tube de verre a convenu d'ouvrir des négociations collectives avec les organisations syndicales représentatives de salariés de la branche, afin de rejoindre le champ d'application de la convention collective nationale étendue de l'union des métiers du verre n° 3310 (IDCC 2306).

Dans ce cadre, il a été décidé que les entreprises de branche de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau appliqueraient les dispositions de la convention collective nationale de l'union des métiers du verre (UMV), ses annexes, avenants et accords, au terme d'un processus de négociations visant à apporter sur certains points limités des aménagements et garanties spécifiques à ce seul secteur d'activité de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau.

Un accord de méthode a, en ce sens, été conclu en date du 9 novembre 2011, fixant lesdits points au nombre de 5 et le calendrier des négociations dont cet accord témoigne de leur aboutissement.

Les 5 points arrêtés sont :

- droit syndical ;
- indemnités de licenciement ;
- travail de nuit ;
- maladie ;
- période d'essai.

Il a été convenu d'un commun accord des parties que les mesures spécifiques applicables aux activités de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau feront l'objet d'un accord, destiné à être inséré dans une annexe particulière de la convention collective de l'union des métiers du verre (annexe VI), sur le modèle de ce qui avait été fait lorsqu'a été conclu l'annexe V de ladite convention collective pour les secteurs du tri, rechoix et du décor en verrerie.

Article 1^{er}

Application conventionnelle hiérarchique des normes

Les parties signataires conviennent du rattachement de la chambre syndicale de la transformation industrielle du tube de verre au champ d'application de la convention collective nationale étendue de l'union des métiers du verre.

Ce rattachement se faisant dans le cadre des dispositions négociées ci-après.

Les dispositions de la convention collective nationale de l'union des métiers du verre, ses annexes, avenants ainsi que les accords de cette branche (y compris s'agissant des aménagements présentement apportés) se substitueront aux dispositions de même objet et de même nature comprise dans la convention collective nationale de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau, chaque fois qu'elles seront plus favorables aux salariés que les dispositions de cette dernière.

En présence de dispositions visant un même objet et de même nature, il est rappelé qu'elles n'ont pas, sauf accord exprès conclu en ce sens, vocation à se cumuler, c'est la garantie la plus favorable au salarié qui s'applique.

Il est ainsi convenu que lorsqu'en présence de plusieurs normes portant sur un même objet et de même nature se situant soit à un même niveau, soit à des niveaux différents, la norme appliquée est la plus favorable au salarié.

Les normes fixées dans la convention collective de l'union des métiers du verre qui ne figuraient pas dans celle de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau deviennent opposables aux entreprises entrant dans le champ d'activité de cette dernière, sous réserve des aménagements qui ont été expressément apportés par le présent accord.

Les dispositions de la convention de l'union des métiers du verre, ses annexes et avenants ou autres accords de cette branche s'imposent aux rapports nés des contrats individuels ou collectifs des travailleurs de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau, sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables aux salariés que celles de la convention et des textes précités.

Les mesures du présent accord seront annexées à la convention collective de l'union des métiers du verre (annexe VI). Elles ne sont opposables qu'aux seules entreprises relevant de l'activité de la transformation industrielle du tube de verre et de la convention collective nationale de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau. Elles ne sont pas opposables aux autres secteurs d'activité entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'union des métiers du verre.

Il a été convenu entre les parties de ne pas nécessairement réécrire entièrement dans le présent accord les articles sur lesquels des aménagements ont été apportés à leur rédaction actuelle, mais de spécifier uniquement et strictement les modifications qui y sont apportées.

Il va de soi que les articles et les parties des articles de la convention collective de l'union des métiers du verre ne faisant pas l'objet d'aménagements expressément réécrits demeurent en conséquence inchangées par rapport à leur rédaction actuelle.

Article 2

Intégration de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'union des métiers du verre

Rappels

A l'origine, le champ d'application de la convention collective nationale de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau s'entendait sur le territoire métropolitain régler les rapports de travail entre employeurs et salariés des deux sexes et de toutes catégories des industries du verre déterminées ci-après.

Industries de fabrication de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau (ateliers, sièges sociaux, services commerciaux, dépôts-ventes et tous établissements dépendant directement des ateliers de fabrication) mentionnées dans la nomenclature des activités économiques, en application du décret n° 59-534 du 9 avril 1959 et énumérées ci-dessous :

- 302.1 Transformation du verre par soufflage au chalumeau ;

- 302.11 Fabrication mécanique d'ampoules et emballage tubulaires de verrerie de chimie et pharmacie : tubes à essais, compte-gouttes, etc.

Puis, résultant de l'avenant du 4 octobre 1996, s'agissant de ce champ d'application, il avait été précisé que :

1. La présente convention a pour objet de régler les rapports entre employeurs et salariés dans les établissements des industries de la transformation du verre dont l'activité relève de la fabrication de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau et adhérant aux organisations patronales signataires de la présente convention.

La convention est conclue en application de la loi du 11 février 1950 modifiée par la loi du 13 novembre 1982.

En sont exclus les VRP remplissant les conditions du statut légal des VRP aménagées par l'article L. 751-1 du code du travail. Cette exclusion ne vise pas les dispositions relatives au droit syndical et à la représentation du personnel.

Le champ d'application territorial de la présente convention s'entend à la France métropolitaine.

2. Elle s'applique aux industries de fabrication de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau (usines, sièges sociaux, centres de recherche, services commerciaux, dépôts-ventes et tous établissements dépendant directement des unités de production) dont l'activité économique et industrielle est mentionnée dans la nomenclature d'activités française (NAF), approuvée par le décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992 (*Journal officiel* du 11 octobre 1992) sous les mentions suivantes :

26.1E Fabrication de verre creux, à partir du tube de verre : flacons ou flaconnettes pour les industries pharmaceutique, vétérinaire, cosmétique et parfumerie et les applications techniques ;

26.1J Fabrication et façonnage d'articles techniques en verre, produits à partir du tube de verre : ampoules deux pointes, ampoules-bouteilles, flacons, capsules, tubes, pipettes, pour les industries pharmaceutique, vétérinaire, cosmétique et parfumerie et les applications techniques.

Il est décidé qu'à partir de la date d'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2261-5 du code du travail, les entreprises entrant dans ce champ d'application seront désormais couvertes par la convention collective de l'union des métiers du verre n° 3310 (IDCC 2306), conclue le 18 décembre 2002 et étendue le 9 février 2004, *Journal officiel* du 18 février 2004.

Afin d'accueillir en son sein la branche de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau, le champ d'application de la convention collective nationale de l'union des métiers du verre devenant :

La présente convention règle les rapports entre les employeurs et les salariés des industries de parachèvement, valorisation, transformation et commercialisation d'articles en verre quartz et cristal déterminées ci-après.

Le champ d'application de la présente convention s'étend à la France métropolitaine et aux départements d'outre-mer, sous réserve pour ces derniers des dispositions spécifiques et plus favorables.

Cette convention est conclue en application des dispositions du livre II du code du travail.

Née du rapprochement des conventions des tailleurs, boucheurs, décorateurs, du commerce de flaconnage et de la verrerie à la main travaillée au chalumeau, cette convention collective concerne les entreprises et leurs dépendances (usines, sièges sociaux, services commerciaux et autres, dépôts-ventes...) qui effectuent l'une ou plusieurs des activités ci-dessous répertoriées.

Les entreprises qui appliquent à ce jour l'une de ces conventions collectives précitées relèvent donc à présent de la présente convention collective nationale de l'union des métiers du verre.

La disposition précitée vise à éviter, à l'avenir, que des groupes, sociétés, entreprises ou établissements relevant soit de la convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre, soit de celle du verre à la main, semi-automatique et mixte ne fasse échapper l'une de leurs activités de l'application de l'une ou l'autre de ces conventions collectives dont ils/elles relèvent.

Conformément à l'esprit de la loi n° 82-957 du 13 novembre 1982 rappelée dans la circulaire DRT n° 15 du 25 octobre 1983, il s'agit de contribuer à ce que tout salarié ait une couverture conventionnelle, tout en évitant un émiettement excessif de celle-ci.

Dans le cas de fusion, cession, scission ou changement d'activité d'une entreprise relevant du présent champ d'application conventionnel, les employeurs seront tenus, le cas échéant, à l'application des deux derniers alinéas de l'article 59 de la présente convention et de l'article L. 2261-14 du code du travail.

Les activités des entreprises de la présente convention visent à ennoblir, sélectionner, transformer, façonner, stocker, distribuer et vendre les articles en verre creux, cristal ou tube de verre, elles n'élaborent pas la matière première.

S'y ajoutent les industries de fabrication de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau (usines, sièges sociaux, centres de recherche, services commerciaux, dépôts-ventes et tous établissements dépendant directement des unités de production) dont l'activité économique et industrielle est mentionnée dans la nomenclature d'activités française (NAF).

Les activités visées se rapportent à la nomenclature de la NAF en application du décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992 et sont énumérées ci-dessous.

26.1E et/ou 74.8K (23.13Z et/ou 82.99Z Services annexes à la production et /ou 74.10Z Activité spécialisée de design / NAF 2008)

Activité de fabrication, transformation, façonnage d'articles en verre travaillé mécaniquement au chalumeau (fabrication de verre creux, à partir du tube de verre : flacons ou flaconnettes pour les industries pharmaceutique, vétérinaire, cosmétique, parfumerie et les applications techniques).

Activités de rechoix, de tri, de calibrage, de reconditionnement, d'embellissement, et en respectant les contraintes et les caractéristiques du verre, de traitement de surface des produits verriers :

- physique : rodage, sablage, taille, polissage, tronçonnage, lavage, satinage, flottage, gravure, sabrage ;
- chimique : dépolissage, décapage, siliconage, collage, gravure, satinage ;
- physico-chimique : plastification, pulvérisation, enrobage, enduction, traitement thermique ;
- physico-thermique : décalcomanie, marquage, marquage laser, sérigraphie, thermographie, tampographie, transfert à chaud, dorure.

26.1J. Fabrication et façonnage d'articles techniques en verre.

(23.19Z Fabrication et façonnage d'autres articles en verre, y compris verre technique / NAF 2008)

Activité de fabrication, transformation, façonnage d'articles techniques ou artistiques en verre travaillé au chalumeau à la main.

Verrerie scientifique pour l'industrie et les laboratoires (viscosimétrie, densimétrie, aréométrie, thermométrie, soudure verre métal).

Verrerie artistique (fileurs de verre, souffleurs d'objets de décoration).

Activité de fabrication, transformation, façonnage d'articles en verre travaillé mécaniquement au chalumeau (fabrication et façonnage d'articles techniques en verre, produits à partir du tube de verre : ampoules deux pointes, ampoules-bouteilles, flacons, capsules, tubes, pipettes, pour les industries pharmaceutique, vétérinaire, cosmétique, parfumerie et les applications techniques).

51.5N. Commerce de gros de verrerie. (46.76Z Commerce de gros (interentreprises) de produits intermédiaires / NAF 2008)

Ne relèvent du champ d'application que les entreprises du code 51.5N dont l'activité principale est le commerce de gros de verrerie : commerce de gros de flaconnage et accessoires et en particulier préparation, valorisation et distribution pour la pharmacie, la parfumerie, l'industrie, l'alimentaire.

Les salariés occupés dans/ou pour une entreprise définie comme entrant dans le champ d'application de la présente convention, mais liés par leur contrat de travail à une autre entreprise ne relevant pas de celle-ci, bénéficient des garanties individuelles et collectives, conventionnelles et autres applicables dans l'entreprise à laquelle ils sont liés par leur contrat.

Toutefois, ils ne peuvent au titre de leur travail dans/et pour l'entreprise des métiers du verre ci-dessus se voir octroyer des avantages et garanties de toute nature inférieurs à ce qu'auraient les salariés de même qualification et ancienneté qui seraient liés à l'entreprise relevant de la présente convention et feraient le même travail.

Cette intervention de salariés d'entreprises extérieures est strictement limitée à des situations temporaires exceptionnelles, n'entrant pas dans le cadre de l'activité normale d'exploitation de l'entreprise.

Article 3

Modifications apportées aux droits syndicaux

Les dispositions des articles relatifs aux droits syndicaux contenus dans la convention collective nationale de l'union des métiers du verre sont acceptées des employeurs de la CSTITV, sous réserve des aménagements décrits ci-après ne s'appliquant qu'aux seules entreprises de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau.

A l'article 4 « Droit syndical. – Section syndicale » de la convention collective nationale de l'UMV

Concernant le paragraphe *d*, premier alinéa.

Les employeurs de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau souhaitent ne pas être obligés d'attribuer dans les entreprises de moins de 200 salariés un local syndical spécifique à chaque organisation syndicale.

Les parties ont convenu des dispositions qui suivent, et sous réserve de dispositions légales ou autres plus favorables.

Les entreprises de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau ayant un effectif inférieur à 200 salariés peuvent déroger aux dispositions relatives aux locaux syndicaux prévues par la convention collective de l'union des métiers du verre.

Il est décidé par les parties que dans les entreprises de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau de moins de 200 salariés, les employeurs mettent également à disposition des organisations syndicales représentatives qui y sont implantées, le local devant être attribué obligatoirement aux délégués du personnel.

Ce local commun aux délégués du personnel et aux organisations syndicales représentatives doit satisfaire à l'activité des instances appelées à en avoir l'usage, il est aménagé en conséquence pour pouvoir remplir cette fonction.

Le deuxième alinéa reste inchangé.

A l'article 5 « Délégués syndicaux » de la convention collective nationale de l'UMV

Les dispositions de cet article sont acceptées des employeurs de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau, sous réserve d'une modification du tableau faisant apparaître les entreprises de moins de 50 salariés et les entreprises entre 50 et 150 salariés, les employeurs soulignant qu'en dessous de 50 salariés une organisation syndicale peut désigner un délégué syndical pris parmi ses délégués du personnel. Pour prendre en compte cette remarque, le tableau a donc été modifié comme suit.

Dans une entreprise ou un établissement, chaque organisation syndicale représentative qui constitue un syndicat ou une section syndicale désigne un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter.

| EFFECTIF DE L'ENTREPRISE : calculé selon les dispositions du code du travail | NOMBRE DE DÉLÉGUÉS SYNDI- CAUX par syndicat ou section syn- dicale représentative constituées au sein de l'entreprise ou de l'établis- sement | CHAQUE DÉLÉGUÉ SYNDICAL dis- pose du temps nécessaire à l'exer- cice de ses fonctions, ce temps est au moins égal à : |
|--|---|--|
| Moins de 50 salariés | 1 délégué syndical. Ce délégué syndical peut être dési- gné parmi les délégués du person- nel | 10 heures par mois. Les parties s'accordent sur l'ajout de 10 heures par mois du mandat du DP |
| De 50 à 150 salariés | 1 délégué syndical | 10 heures par mois |
| De 151 à 500 salariés | 1 délégué syndical | 15 heures par mois |
| De 501 à 999 salariés | 1 délégué syndical + 1 délégué sup- plémentaire (selon les dispositions de l'article L. 2143-4 du code du tra- vail, ancien article L. 412-11 du code du travail) | 20 heures par mois |
| Au-delà de 999 | Il y a lieu de se référer aux dispositions du code du travail, celles-ci pouvant être améliorées par voie d'accord conformément à l'article L. 2141-10 du code du travail, ancien article L. 412-21 du code du travail. | |

A l'article 8 « Autorisation d'absence » de la convention collective nationale de l'UMV

Les employeurs de la chambre syndicale de la transformation industrielle du tube de verre concernant cet article souhaitent modifier son alinéa *a*, afin de limiter le nombre de journées statutaires donnant lieu au maintien de la rémunération.

Il est décidé d'apporter sur ce point pour les entreprises de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau la rédaction suivante :

« *a*) Réunions statutaires syndicales

Les autorisations d'absence sont accordées aux salariés devant assister aux réunions statutaires des organisations syndicales sur présentation d'un document écrit émanant de celles-ci. Ces autorisations sont accordées après préavis d'au moins 1 semaine ; ce délai peut être réduit en cas d'urgence justifiée.

Les bénéficiaires auront, dans la limite de 10 jours par an et par organisation, le maintien de la rémunération, y compris les majorations des heures supplémentaires légales, mais à l'exclusion des indemnités ayant le caractère de remboursement de frais.

b) Réunions paritaires de la profession

Les représentants des employeurs de la chambre syndicale de la transformation industrielle du tube de verre donnent leur accord pour que le nombre de délégués participant aux réunions paritaires de la profession dans le cadre du rattachement à l'union des métiers du verre soit augmenté de deux délégués venant d'entreprises du secteur professionnel de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau. »

A l'article 12 « Délégués du personnel » de la convention collective nationale de l'UMV

Au paragraphe 9 *c* :

Il est convenu que la rédaction est pour les entreprises de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau :

« Les délégués du personnel disposent du temps nécessaire à l'exercice de leur fonction. Ce temps est au moins égal à 10 heures par mois pour les entreprises de moins de 50 salariés. Ce temps est au moins égal à 15 heures par mois pour les entreprises d'au moins 50 salariés ; il est porté à au moins 20 heures par mois lorsqu'ils assurent les attributions du CE et/ou du CHSCT. »

Au paragraphe 9 *e* :

Il est convenu que la rédaction du deuxième alinéa est pour les entreprises de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau.

« Pour faciliter le fonctionnement de l'institution, notamment lorsque l'activité est organisée en postes successifs, il est convenu que les délégués suppléants ont un crédit d'heures attribué correspondant à 1/3 de celui des délégués titulaires. La prise des heures de délégation par les suppléants ne sera pas limitée au seul cas du remplacement du titulaire absent mais aussi pour l'assister selon nécessité. Ces heures de délégation sont prises sur le temps de travail. »

A l'article 13 « Comité d'entreprise ou d'établissement » de la convention collective nationale de l'UMV

Au paragraphe 1 *e* :

Les employeurs soulignant que par ailleurs les élus titulaires délégués du personnel bénéficient déjà dans ce cas d'un crédit d'heures de délégation porté à 20 heures, ils ne souhaitent pas que le nombre des délégués du personnel soit augmenté.

Il est convenu par les parties que la disposition du second alinéa n'est pas appliquée aux entreprises de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau.

Au paragraphe 6 « Autres dispositions » :

Il est convenu que s'agissant de la liberté de déplacement des élus et représentants du comité d'entreprise, il y a lieu de se référer aux dispositions contenues dans l'article 12 de la convention collective nationale de l'union des métiers du verre.

Il est décidé que les suppléants du comité d'entreprise bénéficient des dispositions du premier alinéa du paragraphe 9 *e* de l'article 12. En revanche, les dispositions du deuxième alinéa de ce paragraphe précité ne s'appliquent, dans les entreprises de moins de 200 salariés, que par rapport au crédit d'heures du titulaire de la délégation unique (20 heures), mais pas au suppléant du comité d'entreprise lorsque les délégations des délégués du personnel et du comité d'entreprise y sont séparées.

Le troisième alinéa reste inchangé.

Article 4

Modifications apportées aux indemnités de licenciement

A l'article 51 « Indemnités de congédiement » de la convention collective nationale de l'UMV

Les dispositions des articles relatifs aux indemnités de licenciement contenus dans la convention collective nationale de l'union des métiers du verre sont acceptées des employeurs de la CSTITV, sous réserve des aménagements décrits ci-après, ne s'appliquant qu'aux seules entreprises de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau.

Il est convenu que la branche de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau calcule l'indemnité à partir du nombre de dixième de mois correspondant à la tranche d'ancienneté et l'applique aux seules années comprises dans cette tranche, faisant ensuite un cumul des tranches.

Exemple :

- pour la tranche d'ancienneté comprise entre 0 et 5 ans : 3/10 de mois par année à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;

- pour la tranche d'ancienneté comprise entre 5 et 10 ans : 4/10 de mois par année au-delà de 5 ans ;
- pour la tranche d'ancienneté comprise entre 10 et 15 ans : 6/10 de mois par année au-delà de 10 ans.

Il est convenu que la branche de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau procède à une harmonisation des garanties des ouvriers employés sur celles des techniciens et agents de maîtrise.

Ces dispositions figurent dans les tableaux ci-dessous.

Il résulte la garantie suivante :

1. Sauf en cas de faute grave de sa part et sous réserve de l'application de l'article R. 122.2 du code du travail (pour les anciennetés inférieures à 1 an), le salarié congédié a droit à une indemnité de congédiement distincte du préavis, s'établissant comme suit :

Ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise

| Tranche d'ancienneté comprise entre... | ≤ 7 ans | > 7-15 ans | > 15 ans |
|--|--|---------------------------------------|--|
| En 1/10 de mois par année de présence | 2 Depuis l'entrée dans l'entreprise | 3 Pour les années au-delà de 7 ans | 4 Pour les années au-delà de 15 ans |

Cadres

| Tranche d'ancienneté comprise entre... | ≤ 5 ans | > 5-10 ans | > 10-15 ans | > 15 ans |
|--|--|---------------------------------------|--|--|
| En 1/10 de mois par année de présence | 3 Depuis l'entrée dans l'entreprise | 4 Pour les années au-delà de 5 ans | 6 Pour les années au-delà de 10 ans | 8 Pour les années au-delà de 15 ans |

En cas de licenciement économique, le salarié congédié a droit, sous réserve de dispositions plus favorables, à une indemnité de congédiement distincte du préavis, s'établissant comme suit :

Ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise

| Tranche d'ancienneté comprise entre... | ≤ 7 ans | > 7-15 ans | > 15 ans |
|--|--|---------------------------------------|--|
| En 1/10 de mois par année de présence | 2 Depuis l'entrée dans l'entreprise | 4 Pour les années au-delà de 7 ans | 6 Pour les années au-delà de 15 ans |

Cadres

| Tranche d'ancienneté comprise entre... | ≤ 5 ans | > 5-10 ans | > 10-15 ans | > 15 ans |
|--|--|---------------------------------------|--|--|
| En 1/10 de mois par année de présence | 3 Depuis l'entrée dans l'entreprise | 4 Pour les années au-delà de 5 ans | 6 Pour les années au-delà de 10 ans | 8 Pour les années au-delà de 15 ans |

2. Lorsque le salarié a déjà été touché par une ou des mesures de licenciements dans une entreprise donnée, puis réembauché dans celle-ci et se trouve à nouveau en situation de rupture du contrat du fait de l'employeur, il percevra une indemnité de rupture calculée sur la totalité des années

de contrats passés dans l'entreprise et selon les dispositions ci-avant définies, sous déduction des sommes déjà perçues au titre des indemnités de licenciement(s) antérieur(s).

Cette mesure ne peut toutefois conduire à ce que le salarié perçoive des indemnités de rupture qui soient inférieures au produit ci-après : salaire brut mensuel x nombre de dixièmes de mois correspondant à son ancienneté x nombre d'années du dernier contrat.

Par ancienneté du salarié il faut entendre ancienneté telle que définie à l'article 38 de la présente convention.

Il est souligné que, en cas de licenciement pour inaptitude médicale d'origine professionnelle reconnue par le médecin du travail, l'indemnité de licenciement légale due est doublée, elle ne pourra être inférieure aux garanties relatives à un licenciement économique.

3. Les appointements servant de base au calcul de l'indemnité de congédiement de l'intéressé sont ceux du mois précédant son départ de l'entreprise, à l'exclusion des gratifications de caractère aléatoire ou temporaire et des sommes versées à titre de remboursement de frais.

Ces appointements ne sauraient être inférieurs à la moyenne des appointements des 12 mois précédant le licenciement ou des 3 derniers mois, si cela s'avère plus favorable au salarié.

Les appointements à prendre en compte sont comme pour l'indemnité légale les appointements bruts. Ils comprennent toutes primes ou gratifications ayant un caractère obligatoire (prime d'ancienneté, contrepartie des nuisances...), telles qu'elles résultent d'usages, ou accords ou conventions ou autres dispositions opposables à l'entreprise.

4. L'indemnité de licenciement est versée à la date où le contrat est effectivement rompu.

Article 5

Modifications apportées aux garanties relatives au travail de nuit

A l'article 37 « Travail de nuit » de la convention collective nationale de l'UMV

Les dispositions des articles relatifs au travail de nuit contenues dans la convention collective nationale de l'union des métiers du verre sont acceptées des employeurs de la CSTITV, sous réserve des aménagements décrits ci-après ne s'appliquant qu'aux seules entreprises de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau.

2. Travail de nuit

- dans les services travaillant habituellement de nuit, les agents intéressés reçoivent, sous réserve de dispositions plus favorables, une prime de panier d'un montant égal à la valeur conventionnelle de référence ;
- dans le cas des services travaillant en équipes successives tournantes, et pour le poste considéré comme étant de nuit, les agents intéressés perçoivent en sus une majoration horaire de 10 % ;
- lorsque l'horaire habituel ne comporte pas de travail de nuit, chacune des heures comprises entre 22 heures et 5 heures donne lieu à une majoration qui ne pourra être inférieure à 50 % ; la période de 7 heures ci-dessus pourra être décalée par accord d'entreprise.

Les majorations ci-dessus s'ajouteront aux majorations éventuelles pour heures supplémentaires prévues par la loi.

Il est convenu de ne pas toucher aux dispositions de l'annexe IV sur le temps de travail ; toutefois s'agissant du travail de nuit, les parties s'accordent : pour retirer la disposition de 2^e paragraphe du 7.3.5. S'agissant du repos compensateur de 4 minutes par quantum de 8 heures de travail de nuit, prévu au paragraphe 7.4.1, il peut être décidé de le remplacer, par la voie d'un accord d'entreprise, par une contrepartie financière équivalente.

Article 6

Modifications apportées à la période d'essai

A l'article 16 « Périodes d'essai » de la convention collective nationale de l'UMV

Les parties signataires conviennent que les dispositions suivantes seront applicables aux salariés relevant de l'activité de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau. Ces modifications prennent en compte les évolutions légales intervenues sur les périodes maximales d'essai et préavis de rupture durant cette période d'essai. Elles conviennent des durées initiales maximales de périodes d'essai raisonnables en rapport aux niveaux de qualification, tout en prévoyant exceptionnellement et d'un commun accord des parties la possibilité de renouveler une fois cette période d'essai.

La durée de la période d'essai, sous réserve de l'application de l'article L. 1242-10 du code du travail en ce qui concerne les CDD, ne devra pas excéder les durées ci-après fixées en correspondance des niveaux de qualification :

Durée initiale au maximum de 2 semaines, renouvelable une fois : ouvrier, employé non qualifié ;

Durée initiale au maximum de 4 semaines, renouvelable une fois : ouvrier, employé qualifié ;

Durée initiale au maximum de 8 semaines, renouvelable une fois : technicien, agent de maîtrise ;

Durée initiale au maximum de 12 semaines, renouvelable une fois : technicien supérieur, haute maîtrise ;

Durée initiale au maximum de 16 semaines, renouvelable une fois : ingénieur, cadre.

Le renouvellement de la période d'essai ne peut se faire que pour une durée n'excédant pas la durée initiale maximale d'essai fixée au contrat et sous réserve de la durée maximale conventionnelle fixée compte tenu du niveau de qualification de l'intéressé.

Dans tous les cas, la période d'essai ne se présume pas du seul fait que des durées maximales soient fixées par la présente convention, elle résulte obligatoirement du commun accord des parties et devra être écrite dans les conditions d'engagement remises au salarié obligatoirement à l'embauche. Il en sera de même de leur éventuel renouvellement.

Périodes de préavis pendant la période d'essai (paragraphe 3) :

« La période de préavis en cas de rupture du fait de l'employeur ne pourra être inférieure à :

- 24 heures pour une période de présence dans l'entreprise inférieure à 1 semaine ;
- 48 heures pour une période de présence dans l'entreprise entre 1 et 2 semaines ;
- 72 heures pour une période de présence dans l'entreprise entre 2 semaines et 1 mois ;
- 2 semaines pour une période de présence dans l'entreprise entre 1 mois et 3 mois ;
- 1 mois pour une période de présence dans l'entreprise après 3 mois.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut pas être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Si la rupture de la période d'essai intervient sans que le salarié n'ait pu être prévenu de celle-ci dans le délai de préavis ci-devant fixé compte tenu de son temps de présence, la rupture s'interprète alors comme étant un licenciement et elle doit respecter les règles établies en la matière.

La période de préavis en cas de rupture du fait du salarié ne peut être inférieure à :

- 24 heures pour une période de présence dans l'entreprise inférieure à 8 jours ;
- 48 heures pour une période de présence dans l'entreprise supérieure à 8 jours. »

Les autres passages de l'article 16 demeurent inchangés par rapport aux dispositions de la convention collective nationale de l'union des métiers du verre.

Article 7

Modifications apportées à l'indemnisation maladie et accident

A l'article 47 « Indemnisation en cas de maladie ou d'accident » de la convention collective nationale de l'UMV

Les parties conviennent que les dispositions suivantes sont applicables aux salariés relevant de l'activité de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau. Les parties décident que les dispositions de l'article 47 de la convention collective nationale de l'UMV s'appliquent dès la conclusion du présent accord sous réserve de ce qui suit.

La loi n° 78-49 du 19 janvier 1978, faisant suite à l'accord national interprofessionnel de mensualisation du 10 décembre 1977 déterminant, en son article 7, les indemnités maladies et accidents pour les ouvriers ayant 3 ans d'ancienneté, avait fixé un délai de carence de 11 jours. La loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail a ramené celui-ci à 7 jours au maximum après une ancienneté de 1 an.

Cependant la branche de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau soulignait, dès 1976, sa volonté de mettre en œuvre la mensualisation ayant pour objet d'harmoniser le statut des ouvriers sur le statut mensuel des autres catégories de salariés, indiquant, entre autres, que les ouvriers seraient tous mensualisés à partir du 1^{er} janvier 1977, dès lors où ils auront acquis une ancienneté de 1 an dans l'entreprise.

Pour les catégories des ouvriers, la durée des jours carence maladie et accident applicable au versement des indemnités complémentaires (hors accident du travail, de trajet ou de maladie professionnelle), et sauf dispositions plus favorables, devient 3 jours au maximum dès l'application du présent accord.

Pour les autres catégories (employés, technicien, agents de maîtrise, ingénieurs, cadres) il est spécifié qu'aucune période de carence ne s'applique, cela résultant déjà des dispositions conventionnelles antérieures en vigueur dans la convention collective nationale de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau. Etant entendu qu'une telle période de carence est également absente des dispositions de l'article 47 de la convention collective nationale de l'union des métiers du verre.

Sous réserve des remarques qui précèdent, et sauf dispositions plus favorables aux salariés concernés, l'ensemble des dispositions de l'article 47 de la convention collective nationale de l'union des métiers du verre seront appliquées à l'ensemble des travailleurs de la branche de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau à compter de la date de conclusion du présent accord.

Article 8

Accord salarial

Les parties conviennent que les dispositions relatives à l'accord sur les salaires du 17 janvier 2012 applicables aux salariés relevant de l'activité de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau seront jointes aux dispositions de la présente annexe à la convention collective de l'union des métiers du verre.

Elles rappellent que, conformément à l'article 3, paragraphe 3.2 de l'annexe II de la convention collective de l'union des métiers du verre, la formule conventionnelle de calcul de la prime d'ancienneté, telle qu'elle était en vigueur dans la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau, n'y est pas remise en cause.

Article 9

Application

Sous réserve de dispositions législatives réglementaires ou autres plus favorables aux salariés, les dispositions de la convention collective nationale de l'union des métiers du verre, compte tenu

des aménagements convenus dans les articles précédents, entreront en vigueur, à partir de la date d'extension du présent accord et au plus tard au 1^{er} janvier 2013.

Article 10

Sécurisation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être révisé, d'un commun accord entre les signataires, selon les dispositions contenues dans la convention collective de l'union des métiers du verre.

Il ne peut être dérogé, dans un sens défavorable au salarié, à l'une des présentes dispositions.

Article 11

Dépôt

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires à la direction générale du travail, service des relations et conditions de travail, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et D. 2231-2 du nouveau code du travail.

Un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Un exemplaire sera remis aux organisations syndicales concernées.

Fait à Paris, le 19 avril 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CSTITV ;

UCSMV.

Syndicats de salariés :

FNTVC CGT ;

FCE CFDT ;

Fédéchimie CGT-FO ;

CFE-CGC chimie ;

CMTE chimie.

Brochure n° 3179

Convention collective nationale
IDCC : 1534. – ENTREPRISES DE L'INDUSTRIE
ET DES COMMERCES EN GROS DES VIANDES

AVENANT N° 1 DU 11 SEPTEMBRE 2013
À L'ACCORD DU 21 MARS 2012 RELATIF AUX CQP

NOR : ASET1351137M
IDCC : 1534

Les partenaires sociaux de la branche des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes conviennent de modifier l'accord du 21 mars 2012 portant sur les certificats de qualification professionnelle (CQP).

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux employeurs entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

Article 2

Objet

Le présent accord constitue un avenant de révision tel qu'il est prévu par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il modifie les alinéas 3 et 4 de l'article 3 de l'accord du 21 mars 2012 portant sur les certificats de qualification professionnelle (CQP).

Article 3

Modification des alinéas 3 et 4 de l'article 3 de l'accord du 21 mars 2012
portant sur les certificats de qualification professionnelle (CQP)

Les alinéas 3 et 4 de l'article 3 « Définition des certificats de qualification professionnelle » de l'accord du 21 mars 2012 portant sur les certificats de qualification professionnelle (CQP) sont modifiés et remplacés comme suit :

« Article 3

Définition des certificats de qualification professionnelle

Le CQP est un titre attestant, dans les conditions ci-après, d'une qualification professionnelle dans un emploi de la branche des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes ou d'une branche des industries alimentaires signataire de l'accord CQP IA du 20 juin 2007.

Les CQP reconnaissent un ensemble de connaissances (qualité, sécurité, hygiène, flux produits, outils installation, communication) et de savoir-faire professionnels nécessaires à l'exercice d'un emploi.

L'entreprise peut mettre en œuvre une démarche CQP, pour les nouveaux entrants (notamment dans le cadre de contrats en alternance) ou pour des salariés déjà présents dans l'entreprise, pour les 13 CQP communs aux industries alimentaires suivants :

- “Conducteur de machines” (niveau II de la grille de classification) ;
- “Ouvrier qualifié en nettoyage industriel” (niveau II) ;
- “Préparateur” (niveau II) ;
- “Attaché commercial” (niveau VII) ;
- “Télévendeur” (niveau III) ;
- “Gestionnaire de l'administration, du personnel et de la paie” (niveau V) ;
- “Agent de maintenance” (niveau III de la grille de classification) ;
- “Agent logistique” (niveau III) ;
- “Conducteur de ligne” (niveau IV) ;
- “Responsable d'équipe” (niveau V) ;
- “Responsable de secteur/d'atelier” (niveau VII) ;
- “Responsable d'équipe logistique” (niveau V) ;
- “Technicien de maintenance” (niveau III).

L'entreprise peut mettre en œuvre une démarche CQP, pour valoriser et reconnaître les compétences détenues par les salariés justifiant d'au moins 2 ans d'expérience professionnelle dans l'activité concernée, s'agissant des six CQP spécifiques aux métiers de la branche de l'industrie et des commerces en gros des viandes :

- “Opérateur en 1^{re} transformation des viandes” (niveau III) ;
- “Opérateur en 2^e transformation des viandes” (niveau III) ;
- “Opérateur en 3^e transformation des viandes” (niveau III) ;
- “Opérateur en stabulation des animaux de boucherie” (niveau III) ;
- “Opérateur en traitement des cuirs et peaux” (niveau III) ;
- “Opérateur en préparation de commandes” (niveau III).

De la même manière, une démarche CQP peut être mise en œuvre à la demande du salarié, dès lors qu'il justifie de l'expérience professionnelle requise pour l'activité concernée (voir ci-dessus), aux fins de faire reconnaître et valider ses compétences.

La préparation d'un CQP nécessite un accompagnement pédagogique approprié conformément aux référentiels des CQP. »

Article 4

Dépôt et extension

Les parties signataires du présent accord conviennent de demander son extension ; le SNIV-SNCP étant chargé des formalités de dépôt et de demande d'extension dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Paris, le 11 septembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SNIV SNCP ;
SYNAFAVIA ;
CNTF ;
FNICGV ;
FNEAP.

Syndicats de salariés :

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT ;

CSFV CFTC ;

FGTA FO.

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165130460-001113

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
